

## 1. Pendahuluan

Seluruh perusahaan pasti memerlukan manusia sebagai penggerak inti guna melakukan segala kebijakan dari perusahaan (Batubara & Sari, 2023). Meskipun pada masa sekarang sebagian besar perusahaan telah menerapkan teknologi didalamnya, tetapi untuk pengaturan dan proses lainnya tetap membutuhkan manusia. Penggunaan teknologi tidak sampai disitu saja, namun harus terus diperbarui juga untuk mengikuti perkembangan jaman serta disesuaikan dengan keperluan perusahaan. Sehingga perusahaan perlu memiliki manusia yang terampil, tekun, dan memiliki rasa loyalitas tinggi untuk perusahaan agar bisa memperhatikan perkembangan perusahaan seiring berjalannya waktu serta dapat menemukan inovasi terbaik untuk perusahaannya. Namun yang terdapat di lapangan, masih terdapat banyak karyawan yang belum memiliki loyalitas untuk bertahan dan menjalankan pekerjaan hingga selaras antara dirinya dan pekerjaannya (Lu et al., 2023a). Didalam jurnal tersebut juga menyebutkan bahwa beberapa pegawai ketika mendaftar pekerjaan ke perusahaan hanya sebagai perantara dirinya untuk sekedar mencari pengetahuan baru dalam dunia kerja saja, bukan untuk berkarir dalam kurun waktu yang panjang.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan peneliti terhadap karyawan perbankan yang telah resign, diketahui alasan yang mendasari mereka memilih resign adalah karena hubungan kerja diantara para karyawan yang tidak seimbang dan kebijakan atasan yang kurang tepat sehingga kepuasan pegawai kurang terpenuhi dan dari pegawai itu sendiri belum mempunyai niat untuk berkomitmen dan berkarir jangka panjang. Hal tersebut apabila terus menerus terjadi tentunya akan menimbulkan dampak buruk untuk perusahaan, terutama pada bagian pemberdayaan karyawannya. Sehingga untuk menghindari hal tersebut, pastikan bahwa kandidat karyawan yang sedang di seleksi merupakan kandidat yang benar-benar ingin tumbuh dan berkembang bersama perusahaan (Lu et al., 2023b). Berdasarkan pernyataan *Catalyst* (2020) didalam *Journal of Business Research*, kecenderungan turnover pegawai utama dapat membahayakan posisi SDM dalam melakukan misinya dalam lingkungan pengembangan SDM di perusahaan. Dimana masalah itu memiliki pengaruh terhadap arus keluar masuknya pegawai di dalam perusahaan. Berdasarkan Area Manager di Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia tercatat pegawai yang mengundurkan diri secara berurutan memiliki beberapa alasan seperti pekerjaan yang berlebihan, hubungan antar pegawai yang buruk, dan tidak tercapainya kepuasan (Nisaputra, 2022).

Menurut survei dari Michael Page didalam jurnal milik Nisaputra (2022), Indonesia menduduki peringkat kedua sebagai negara dengan pegawai yang melakukan resign terbanyak di tahun 2022. Dari angka turnover tersebut yang menduduki posisi tertinggi adalah perusahaan di sektor jasa keuangan dan asuransi, lebih tepatnya pada perusahaan perbankan yang berada pada kisaran angka 18,6% (Kusumaningtyas, 2023). Sedangkan angka normal turnover pegawai berada pada kisaran 5-10% menurut Gillies pada jurnal penelitian milik Moslem & Sary (2021). Hal tersebut berarti angka turnover perusahaan perbankan tergolong tinggi, sebab melebihi batas normal dengan selisih 8,6%. Dilansir dari hasil rapat koordinasi yang dilaksanakan oleh Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Jawa Tengah dengan Bank di wilayah daerah memiliki hasil evaluasi bahwa masih ditemukan permasalahan di lapangan mengenai kepatuhan yang belum sepenuhnya ditegakkan oleh pegawai bank seperti buka tutup loket yang masih belum optimal dan

masih adanya pengenaan denda karena kurang limpah dalam kepatuhan jumlah penerimaan negara yang dilimpahkan belum optimal. Selain itu peneliti melakukan survei terhadap beberapa pegawai perbankan baik dari bank BUMN, bank swasta, bank daerah, dan bank perkreditan rakyat yang berada di beberapa kota memperlihatkan bahwa sebagian besar pegawai bank pernah memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain karena mereka merasa tidak kuat dengan tekanan dari atasan serta kebijakan perusahaan dan lingkungan pertemanan yang tidak nyaman. Apabila itu terus terjadi dapat memicu niat pegawai untuk resign dan dapat memperburuk angka turnover pegawai dimana itu akan menimbulkan efek buruk bagi perusahaan bahkan dapat mengalami kerugian. Menurut jurnal milik Ajimat (2019) mengatakan bahwa untuk menekan angka turnover pegawai, dibutuhkan sebuah komitmen supaya loyalitas pegawai dapat semakin meningkat.

Kurniawan (2019) menyebutkan dalam jurnal penelitiannya mengenai aspek loyalitas karyawan yaitu jalinan pertemanan antar karyawan dan juga jalinan dengan senior dimana hubungan tersebut berada di lingkungan kerja non fisik. Ranayudha (2020) menyebutkan Lingkungan Kerja Non Fisik merupakan ikatan antar sesama pegawai maupun pegawai dengan seniornya, baik interaksi atau komunikasi secara formal maupun non formal. Ketika interaksi terjalin dengan baik terhadap pegawai dan atasan maka akan menciptakan kenyamanan selama bekerja dan pegawai akan semakin bersikap loyal kepada perusahaan atas kenyamanan tersebut. Semakin baik jalinan interaksi dan komunikasi akan mempermudah pegawai untuk menjalani pekerjaannya dan memiliki hasil yang lebih optimal. Kenyamanan tersebut dapat meningkatkan rasa memiliki pegawai terhadap perusahaan sebagai tempat berlangsungnya hal tersebut. Semakin besar rasa memiliki seorang pegawai terhadap perusahaannya dapat semakin menumbuhkan rasa loyalitas didalam dirinya.

Apabila ikatan pegawai telah berjalan dengan seimbang, maka dapat menciptakan sebuah kenyamanan dalam lingkungan kerja dan bisa memenuhi kepuasan akan hubungan sosial yang selaras. Menurut (Fatimah & Ratnasari, 2018a), menyebutkan aspek yang bisa menentukan tingkat kepuasan pegawai ketika bekerja yang dapat bersumber dari tugas dan tanggung jawab pegawai, kompensasi, pengembangan karir, pemeliharaan, dan hubungan sosial di perusahaan. Hal tersebut bergantung pada prinsip seorang pegawai dalam mengelola emosionalnya agar selalu menikmati hal-hal yang wajib dikerjakan dengan tulus yang tercermin dari etika kerja, ketaatan, dan capaian kerja (Fatimah & Ratnasari, 2018a). Untuk mencapai hal tersebut, dapat ditunjang dengan bekal kemampuan dari setiap pegawai supaya bisa menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawabnya dengan mudah. Sebab, ketika target pekerjaan dapat diraih dengan mudah selama proses menjalaninya, tentu pegawai akan merasakan kepuasan didalam dirinya. Didalam Jurnal Bisnis Kewirausahaan milik (Asnaeni et al., 2022) menyebutkan bahwa pada dasarnya, kepuasan kerja tergantung pada pribadi masing-masing karyawan yang tentunya berada pada tingkat yang berbeda dari tiap individu bergantung pada kebutuhan, keinginan, serta kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Didalam jurnal tersebut menyampaikan bahwa untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dibutuhkan sebuah komitmen agar selama menjalani pekerjaan dan menjalani aktivitas kerja dengan seluruh bagian yang terlibat dapat dijalani dengan penuh tanggung jawab dan seluruh pegawai bersedia mengabdikan dirinya kepada perusahaan. Sehingga target dan tujuan dapat diperoleh secara optimal karena pekerjaan dijalani dengan sungguh-sungguh. Hal itu akan meningkatkan kepercayaan pegawai

terhadap perusahaan untuk terus mempertahankan dirinya bersama perusahaan serta selalu terlibat dan memihak kepada perusahaan (Piliang, 2022).

Berdasarkan jurnal penelitian Yanis Albert Manafe,dkk (2022) menyebutkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Begitu juga dengan penelitian M.Mauludi,dkk (2022) dan M.Fajri & Kustini (2022) mendapatkan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas pegawai yang terbukti positif. Sedangkan hasil penelitian milik Jessica Alvina & A.Susanto tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Loyalitas Karyawan.

Berdasarkan penelitian milik Abdu Haris,dkk (2022), memiliki hasil positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Loyalitas. Begitu juga dalam penelitian A.Asnaeni,dkk (2022) terdapat pengaruh positif antara Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja secara signifikan. Selain itu penelitian milik S.Syuhriani,dkk (2022) memiliki kesimpulan yang sama yaitu signifikan dan positif mengenai hubungan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja. Sedang penelitian Sopali, *et al.* (2021) menunjukkan hubungan Kepuasan Kerja yang tidak signifikan dan negatif terhadap Loyalitas Kerja.

Berdasarkan penelitian M.Razak,dkk (2022) menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Kerja. Begitu pun mengenai penelitian milik A.Asnaeni,dkk (2022) yang memiliki pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Kerja. Berdasarkan penelitian Abdu haris,dkk (2022) menunjukkan hasil bahwa variabel Komitmen Organisasi yang paling dominan dan berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Diana Setyawati,dkk (2022) secara tidak langsung memberikan hasil bahwa Komitmen Organisasional tidak memiliki pengaruh positif terhadap Loyalitas.

Dari beberapa hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa telah terjadi inkonsistensi hasil penelitian terdahulu mengenai hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik, Tingkat Kepuasan Kerja, Komitmen, dan Loyalitas Pegawai. Maka dari itu peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai hubungan tersebut dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja, dan Komitmen terhadap Loyalitas Pegawai Perbankan di Jawa Tengah”** dengan memperdalam (i) apakah terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Loyalitas Pegawai Perbankan, (ii) apakah terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Pegawai Perbankan, (iii) apakah terdapat pengaruh antara Komitmen dengan Loyalitas Pegawai Perbankan, (iv) apakah terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan, dan (v) apakah Kepuasan dapat memediasi pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Loyalitas.

## 2. Kajian Pustaka

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 *Social Exchange Theory (Mills 1959)*

Teori Pertukaran Sosial oleh Mills 1959 menjelaskan mengenai ikatan antar kelompok manusia didalam perusahaan atau organisasi. Penelitian milik Fadlilah (2019) menjelaskan teori ini dengan mengasumsikan bahwa kualitas sebuah hubungan seseorang dengan kelompok tertentu dapat menentukan nilai final dari hubungan

tersebut apakah akan berlanjut atau tidak. Didalam buku referensi Teori Pertukaran Sosial Dalam Perilaku Kelompok menyebutkan bahwa tiap manusia didalam kelompok tersebut menunjukkan kepedulian satu sama lain sehingga terjalin hubungan timbal balik untuk saling memberikan *support* dan memiliki sikap adil (Sunyoto & Kalijaga, 2022). Apabila hubungan tersebut bisa terlaksana dengan seimbang maka loyalitas dapat tumbuh didalam diri setiap pegawai dan kepuasan dapat tercapai (Suparyanto dan Rosad (2020). Sehingga teori ini dapat menjadi sebuah dasar untuk menjelaskan pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Loyalitas dan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan.

### **2.1.2 Equity Theory (John Satey Adams 1963)**

Teori Keseimbangan berasumsi bahwa pada dasarnya manusia menyukai perlakuan yang adil atau seimbang dan berfokus pada rasio *input-output* dalam organisasi antara kontribusi pegawai terhadap organisasi dan segala sesuatu yang diterima dari organisasi. Teori ini juga mampu menjelaskan ketika karyawan merasa puas dengan keseimbangan atau keadilan yang dirasakan maka karyawan akan tetap setia terhadap organisasi. Dimana kesetiaan tersebut menggambarkan loyalitas yang dimiliki oleh karyawan (Viera Valencia & Garcia Giraldo, 2019). Sehingga teori ini dapat dijadikan sebuah dasar untuk menjelaskan pengaruh antara variabel Kepuasan dengan Loyalitas.

### **2.1.3 Teori Identitas Sosial (Henri Tajfel 1957)**

Teori ini mengungkapkan bahwa identitas sosial merupakan kesadaran individu bahwa ia termasuk milik kelompok sosial tertentu dan memiliki makna emosional serta nilai dari keanggotaan kelompok. Dimana kelompok sosial disini berarti perusahaan yang mengikat pegawai untuk memiliki status atau identitas sebagai pekerja didalam perusahaan tersebut sehingga menumbuhkan kesadaran akan rasa memiliki yang dapat mendorong pekerja untuk ikut serta menjaga dan meningkatkan nama baik perusahaan karena hal tersebut juga menyangkut nama baik dirinya sebagai pegawai yang dicurahkan dalam sikap loyalnya untuk perusahaan (Artameviah, 2022). Maka dari itu, teori tersebut dapat dijadikan sebuah dasar dalam menjelaskan pengaruh antara variabel Komitmen terhadap variabel Loyalitas.

### **2.1.4 Loyalitas**

Didalam buku “Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan” milik (Juwita & Khalimah, 2021) menyebutkan pengertian loyalitas adalah komitmen terbaik yang tercermin dalam bentuk kesetiaan dari seorang pegawai dalam usaha sehari-hari selama menjalani pekerjaan. Kemudian menurut Hasibuan (2002) didalam junal (Suhardi et al., 2021) menyebutkan bahwa loyalitas merupakan salah satu aspek penilaian pegawai yang meliputi kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasinya. Selain itu menurut Poerwopoespito (2004) didalam jurnal (Suhardi et al., 2021) menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pad sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Perilaku tersebut bisa diidentifikasi dari indikator loyalitas menurut (Rahmadani, 2020) yaitu :

1. Kepatuhan
2. Tanggung Jawab
3. Dedikasi
4. Integritas

Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas menurut (Sutriniasih, 2019) :

1. Fasilitas-fasilitas kerja

2. Tunjangan kesejahteraan
3. Susana kerja
4. Upah yang diterima dari perusahaan

### **2.1.5 Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik menurut (Juwita & Khalimah, 2021) didalam bukunya adalah ikatan psikologis yang tumbuh diantara karyawan baik pegawai setingkat, pegawai dengan atasan, serta atasan terhadap bawahan. Kemudian menurut Nitisemito (2002:139) didalam jurnal Murtiani, (2021) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah kondisi yang mendukung kerjasama antar tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan. Selain itu menurut Sutrisno (2010) didalam jurnal (Halawa et al., 2022) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah seluruh keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Ikatan tersebut dapat diidentifikasi melalui indikator lingkungan kerja non fisik berikut ini menurut (Mauludi & Kustini, 2022) :

1. Hubungan kerja setingkat
2. Hubungan atasan dengan karyawan
3. Kerjasama antara karyawan

### **2.1.6 Kepuasan Kerja**

Berdasarkan buku Manajemen Sumber Daya Manusia milik (Marnis & Priyono, 2008), kepuasan kerja yaitu kondisi ketika pegawai bisa menerima dan menjalani pekerjaannya dengan rasa senang dan rasa syukur yang dapat terpancar dari tingkat prestasi kerja, ketaatan, dan moral kerja yang dimiliki seorang karyawan. Kemudian menurut Robbins dan Wibowo (2014) didalam jurnal (Fatimah & Ratnasari, 2018b) kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan individu yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka terima. Selain itu menurut Wirawan (2013) didalam jurnal (Sari, 2013) kepuasan kerja yaitu persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya yang dapat berupa perasaan positif maupun negatif dan sikap orang terhadap pekerjaannya. (Milenia Putri, 2022) mengungkapkan indikator kepuasan kerja yaitu :

1. Kompensasi
2. Peningkatan kemampuan diri
3. Tugas dan tanggung jawab setiap karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja menurut (Hustia et al., 2023) :

1. Finansial
2. Fisik
3. Psikologi
4. Sosial

### **2.1.7 Komitmen**

Berdasarkan buku milik Wahyudi & Salam (2020), menyatakan komitmen sebagai niat dari dalam diri setiap pegawai sebagai pengendali perilaku untuk mempertahankan dirinya dan tumbuh bersama perusahaan. Kemudian menurut Neese Smith dalam jurnal (Arifin et al., 2016) mendefinisikan komitmen sebagai ukuran kekuatan identifikasi karyawan dengan tujuan dan nilai organisasi serta terlibat didalamnya. Selain itu menurut Newstorm dan Dafis didalam jurnal (Permana et al., 2023) menjelaskan komitmen mencerminkan seberapa jauh pegawai merasa terikat dan terlibat dengan

organisasi sehingga pegawai tersebut bersedia untuk tetap aktif. Perilaku itu bisa diidentifikasi melalui indikator komitmen menurut (Galih et al., 2022) seperti berikut :

1. Rasa memiliki
2. Rasa bergairah terhadap pekerjaannya
3. Kepemilikan terhadap organisasi

## **2.2 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan perkiraan awal dari pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan penjelasan dari teori-teori yang ada dan berdasarkan pada penelitian terdahulu (Halawa et al., 2022).

### **2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja**

Lingkungan kerja non fisik merupakan hal yang secara langsung dapat berpengaruh dalam sebuah pekerjaan karena berhubungan dengan ikatan yang terjalin antar pegawai. Apabila hubungan itu bisa berjalan dengan seimbang maka secara psikologis kepuasan karyawan bisa terpenuhi (Milenia Putri, 2022). Hal itu sejalan dengan penelitian Milenia Putri pada tahun 2022 yang memperlihatkan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan. Sehingga dapat diambil hipotesis :

H1 : Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

### **2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan**

Ketika kenyamanan didapatkan dari hubungan yang telah terjalin dengan seimbang antar pegawai, maka motivasi akan ikut tumbuh untuk mendorong seseorang memiliki sikap loyal kepada perusahaan menurut Halawa et al (2022). Hal tersebut sesuai dengan penelitiannya yang berkesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan mengenai lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas kerja karyawan. Sehingga dapat disusun hipotesis :

H2 : Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara signifikan positif Terhadap Loyalitas Karyawan.

### **2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

Menurut Haris et al., (2022), ketika kenyataan yang didapatkan lebih tinggi dari apa yang diharapkan oleh pegawai dari perusahaan, maka kepuasan dapat terpenuhi dan mendorong pegawai untuk menambah loyalitas dari dalam dirinya kepada perusahaan guna mencapai seluruh target tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan. Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitiannya yang menunjukkan pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja pegawai. Maka diambil hipotesis seperti berikut :

H3 : Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan

### **2.2.4 Pengaruh Komitmen Terhadap Loyalitas Karyawan**

Komitmen termasuk dalam niat awal seorang pegawai memiliki sebuah loyalitas sebagai karyawan di tempat kerja. Apabila diawali dengan niat untuk bertahan hidup dan berkarir bersama perusahaan maka dapat memotivasi dirinya menjalankan segala sesuatu dengan optimal untuk perusahaan sebagai bentuk loyalitas itu sendiri hingga berlangsung proses keberhasilan yang terus berlanjut (Syofian & Wali Amin, 2022). Pernyataan tersebut didukung kesimpulan pada penelitiannya yang memperlihatkan

komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap loyalitas pegawai. Sehingga diperoleh hipotesis :

H4 : Komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

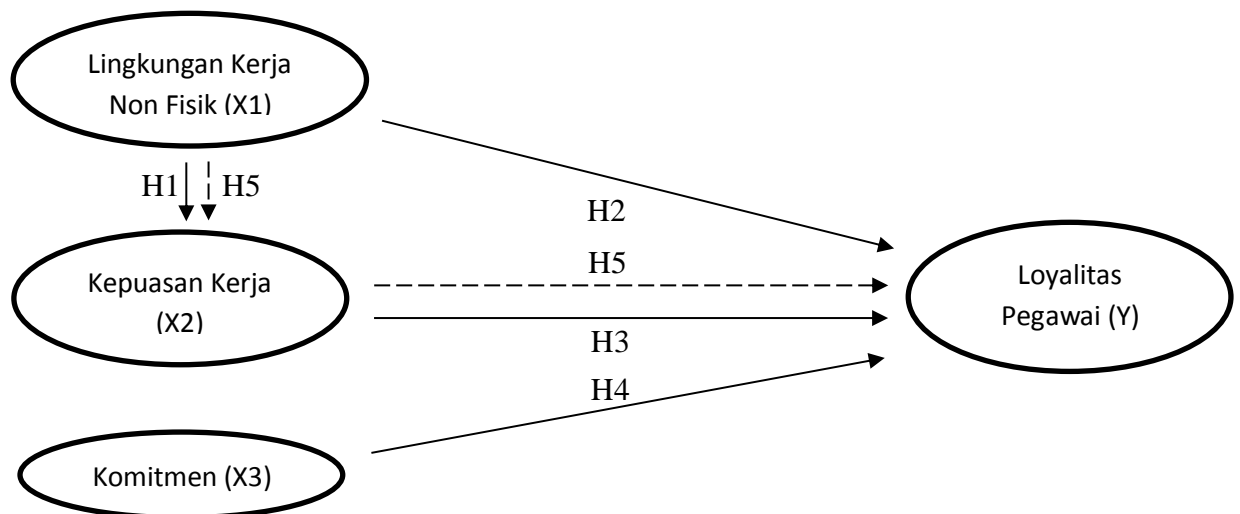
### 2.2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Penelitian (Alfariz, 2020) menyimpulkan bahwa secara tidak langsung terdapat pengaruh signifikan positif mengenai lingkungan kerja terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja. Didalam jurnalnya memperlihatkan bahwa apabila lingkungan kerja non fisik terjalin dengan baik maka dapat menciptakan kenyamanan bagi pegawainya sehingga hal tersebut berpengaruh untuk meningkatkan proses bekerja karyawan. Kemudian penelitian milik Manafe et al., (2022), memperlihatkan kesimpulan analisa bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan. Maka, dapat tersusun hipotesis berikut ini :

H5 : Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai melalui Kepuasan Kerja

### 2.3 Kerangka Model Penelitian

Berdasarkan landasan teori serta hipotesis yang sudah dijelaskan sebelumnya, bisa digambarkan sebuah kerangka pemikiran dalam model penelitian untuk menjelaskan alur pengaruh dari setiap variable.



Gambar 1. Kerangka Model Penelitian

## 3. Metode Penelitian

### 3.1 Populasi

Populasi adalah sekumpulan objek dan subjek yang sudah ditentukan peneliti sebagai bahan yang akan menjadi sasaran penelitiannya dengan ketentuan tertentu sesuai kebutuhan peneliti (Pagaya & Taroreh, 2023). Penelitian ini mengambil populasi pegawai perbankan di Jawa Tengah.

### 3.2 Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Piliang, (2022) sampel merupakan perwakilan dari sejumlah populasi yang nantinya dapat memberikan informasi untuk ditarik menjadi kesimpulan atas penelitian

yang sudah dilaksanakan. Sampel tersebut diambil berdasarkan teknik *accidental sampling* dengan penyebaran kuesioner kepada pegawai perbankan yang bisa ditemui di Jawa Tengah (Sugiyono, 2019). Sedangkan penentuan jumlah sampel menggunakan metode multivariate berdasarkan buku Metodologi Penelitian milik (Sahir, 2022) dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden.

### 3.3 Variabel Operasional Penelitian

Tabel 1. Variabel Operasional Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Definisi Variabel Operasional	Indikator	Skala
1.	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	Lingkungan kerja non fisik merupakan situasi dan kondisi yang berkaitan dengan psikologis manusia pada kelompok tertentu dan bisa memberikan pengaruh batin atau jiwa manusia lainnya hingga memberi efek positif maupun negatif. Hubungan psikologis tersebut dapat terikat antar karyawan baik sesama rekan kerja, dengan atasan, maupun dengan bawahan (Milenia Putri, 2022),	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan kerja setingkat</li> <li>2. Hubungan atasan dengan karyawan</li> <li>3. Kerjasama antara karyawan</li> </ol> <p>Sumber : (Mauludi &amp; Kustini, 2022)</p>	Skala Likert
2.	Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan kerja merupakan perbandingan antara <i>ekspektasi</i> dan <i>realita</i> yang didapatkan pegawai. Apabila <i>realita</i> yang didapatkan telah sesuai atau melebihi <i>ekspektasi</i> pegawai, maka kepuasan yang diperoleh akan semakin meningkat. Begitu sebaliknya, apabila <i>realita</i> yang didapatkan ternyata lebih rendah dari ekspektasinya maka akan semakin menurun atau bahkan tidak merasa puas sama sekali (Milenia Putri, 2022).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi</li> <li>2. Peningkatan kemampuan diri</li> <li>3. Tugas dan tanggung jawab setiap karyawan</li> </ol> <p>Sumber : (MileniaPutri, 2022)</p>	Skala Likert
3.	Komitmen (X3)	Komitmen adalah sebuah niat untuk berada dan bergabung dengan perusahaan dan menjadi bagian dari perusahaan tersebut dengan menerima segala isinya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rasa memiliki</li> <li>2. Rasa bergairah terhadap pekerjaannya</li> <li>3. Kepemilikan terhadap organisasi</li> </ol>	Skala Likert



		(Kurniawa, n.d.).	Sumber : (Galih et al., 2022) :	
4.	Loyalitas (Y)	Loyalitas adalah bentuk praktik dari niat awal yang telah dimiliki ketika bergabung didalam perusahaan dan dilakukan selama menjalani pekerjaan sebagai bentuk komitmen pegawai terhadap perusahaan (Batubara & Sari, 2023).	1. Kepatuhan 2. Tanggung Jawab 3. Dedikasi 4. Integritas  Sumber : (Rahmadani, 2020)	Skala Likert

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Data Primer

Berdasarkan (Amalia, 2022) data primer merupakan data yang bersumber dari objek penelitian yang sudah ditentukan sebagai sumber informasi langsung yang nantinya akan diolah. Data primer dalam penelitian ini didapatkan melalui kuesioner yang ditujukan untuk pegawai perbankan di Indonesia. Kuesioner menurut (Amalia, 2022) merupakan kumpulan pernyataan atau pertanyaan guna memperoleh informasi dari seluruh indikator variabel yang telah ditentukan dalam kuesioner untuk diisi oleh responden. Skala jawaban kuesioner dalam penelitian ini menggunakan ukuran skor skala likert. Menurut (Amalia, 2022), skala likert adalah tingkatan skor untuk mengukur suatu kejadian social yang terjadi di sekitar dengan mengukur perilaku, penilaian, dan tanggapan individu atau kelompok terhadap kejadian tersebut. Pengukuran skala tersebut akan digambarkan pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Skala Pengukuran Likert

Kode	Kriteria Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
AS	Agak Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

#### 3.4.2 Data Sekunder

Menurut (Amalia, 2022), data sekunder merupakan kumpulan informasi dari sumber-sumber yang sudah tersedia. Riset perpustakaan digunakan dalam penelitian ini sebagai data sekunder yang diambil dari artikel, jurnal, dan buku mengenai topik yang dibahas dalam penelitian ini.

### 3.5 Metode Analisis Data

Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif yang dituangkan dalam bentuk angka dari skala jawaban seluruh responden melalui kuesioner yang disebar oleh peneliti. Analisis yang digunakan oleh peneliti adalah analisis statistika deskriptif. Berdasarkan buku Metodologi Penelitian milik Sahir (2022) menyebutkan bahwa untuk

menguji hasil penelitian kuantitatif dapat dilakukan uji validitas dan uji reabilitas terlebih dahulu.

### 3.5.1 Uji Validitas

Sebelum hasil kuesioner diuji menggunakan alat ukur penelitian, perlu dilakukan pengecekan mengenai valid atau tidaknya suatu data agar mengetahui apakah kuesioner yang disebarluaskan mampu menginterpretasikan topik yang dibahas dalam penelitian tersebut melalui uji *pearson correlation* (Irawati, 2020). Dalam hal ini, ketentuan statistik digunakan untuk melihat valid atau tidaknya skor dari seluruh jawaban kuesioner. Ketentuan statistik tersebut yaitu :

1. Variabel valid =  $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$  dan signifikansi  $< 0,05$
2. Variabel tidak valid =  $r \text{ tabel} > r \text{ hitung}$  dan signifikansi  $> 0,05$

Dari olah data uji validitas menggunakan SPSS.25 menunjukkan hasil bahwa seluruh nilai  $r$  tabel memiliki hasil kurang dari  $r$  hitung dan seluruh hasil signifikansi berada dibawah 0,05. Sehingga seluruh pernyataan dari setiap indikator didalam kuesioner penelitian ini dapat dinyatakan valid.

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas berfungsi untuk menguji konsistensi jawaban responden yang dituangkan dalam bentuk angka. Semakin tinggi nilai koefisien maka konsistensi jawaban dapat dikatakan tinggi (Sahir, 2022). Peneliti memilih uji *Cronbach's Alpha* (Khafid, 2020) dengan ketentuan :

1. Reliabel = *Cronbach Alpha*  $> 0,60$
2. Tidak reliabel = *Cronbach Alpha*  $< 0,60$

Setelah peneliti melakukan olah data melalui SPSS.25, hasil menunjukkan bahwa semua angka *Cronbach Alpha* dalam penelitian ini telah melebihi 0,60 sehingga konsistensi jawaban responden dari kuesioner penelitian ini dapat dinyatakan reliabel seperti dalam tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0,695	<b>Reliabel</b>
Kepuasan Kerja (X2)	0,609	<b>Reliabel</b>
Komitmen (X3)	0,675	<b>Reliabel</b>
Loyalitas (Y)	0,720	<b>Reliabel</b>

Sumber : data diolah (2023)

### 3.5.3 Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Normal atau tidaknya suatu distribusi dan nilai residual pada variable bebas dan terikat dapat diuji melalui uji normalitas dalam metode regresi. Hasil uji statistic akan mengalami penurunan apabila terdapat variabel yang memiliki nilai distribusi tidak normal (Amalia,

2022). Uji *kolmogrov-smirnov* dengan  $\text{sig} > 0,05$  digunakan sebagai batas untuk menunjukkan data yang berdistribusi normal (Amalia, 2022).

#### b. Uji Multikolinieritas

Korelasi antar variable bebas dapat ditemukan melalui uji multikolinieritas dalam model regresi. Apabila korelasi tidak ditemukan maka model regresi dapat dikatakan baik. Sedangkan untuk melihat apakah terdapat multikolinieritas bisa dengan melihat nilai toleransi dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) dengan ketentuan (Amalia, 2022) :

1. Terdapat multikolinieritas apabila :  
Nilai toleransi  $\leq 0,100$  dan VIF  $> 10,00$
2. Tidak terdapat multikolinieritas apabila :  
Nilai toleransi  $\geq 0,100$  dan VIF  $< 10,00$

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi dikatakan baik apabila tidak terdapat heteroskedastisitas. Untuk mengetahui hal itu bisa melihat ketentuan nilai signifikansi menurut Amalia, (2022) seperti berikut ini:

1. Nilai signifikansi  $< 0,05$ , berarti terdapat heteroskedastisitas.
2. Nilai signifikansi  $> 0,05$ , berarti tidak terdapat heteroskedastisitas.

### 3.5.4 Uji Model (Analisis Regresi Linear Berganda)

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara *variable dependent* dengan *variable independent* menggunakan persamaan regresi menurut Hustia et al., (2023) seperti berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Loyalitas Pegawai Perbankan di Jawa Tengah

$\alpha$  : Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$  : Koefisien variable independent

X1 : Lingkungan Kerja Non Fisik

X2 : Kepuasan Kerja

X3 : Komitmen

e : error

#### a. Uji-F

Pengujian model melalui Uji-F memiliki kriteria dalam penerimaan atau penolakan hipotesis seperti berikut ini (Irawati, 2020) :

1. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat tidak signifikan.
2. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dinyatakan signifikan.

#### **b. Uji Koefisien Determinasi (Uji- $R^2$ )**

Kemampuan dalam menerangkan pengaruh variasi variabel dependen dapat diukur melalui Uji- $R^2$  dengan nilai koefisien determinasi 0-1 (Soni, 2023) artinya,

1. Apabila nilai  $R^2$  mendekati 1 maka pengaruh variasi variabel dinyatakan tinggi.
2. Apabila nilai  $R^2$  semakin jauh dari angka 1 maka pengaruh variasi variabel dinyatakan rendah.

#### **3.5.5 Uji Hipotesis**

##### **a. Uji t**

Pengujian ini digunakan untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi seperti berikut ini (Irawati, 2020) :

1. Hipotesis memiliki pengaruh signifikan apabila nilai probabilitas sig  $> 0,05$
2. Hipotesis memiliki pengaruh signifikan apabila nilai probabilitas sig  $< 0,05$