

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DISIPLIN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BIZNET BRANCH KOTA KEDIRI

**Dibora Fahira Putri** \*<sup>1</sup>  
**Anita Sumelvia Dewi** <sup>2</sup>  
**Iing Sri Hardiningrum** <sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Islam Kediri

\*e-mail : [diborafahiraputri@gmail.com](mailto:diborafahiraputri@gmail.com)

## **Abstrak**

Setiap organisasi selalu mengharapkan karyawannya memiliki potensi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Penelitian ini peneliti menggunakan teknik kuantitatif deskriptif. Penelitian ini dilakukan di Kantor Biznet Branch Kediri, Jl. Letjend Sutoyo No.64, Bangsal, Kec.Pesantren, Kota Kediri, Jawa Timur 64182. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Biznet Branch Kota Kediri yang berjumlah 33 orang. Setiap organisasi selalu mengharapkan karyawannya memiliki potensi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Perusahaan Biznet merupakan perusahaan infrastruktur digital terintegrasi di Indonesia, menyediakan layanan internet, data center, cloud computing dan IPTV, yang memiliki komitmen untuk membangun infrastruktur modern dengan tujuan mengurangi kesenjangan digital Indonesia dengan Negara berkembang lainnya. Biznet memiliki dan mengoperasikan jaringan Fiber Optic tercanggih dan data center terbesar di Indonesia. Secara parsial lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Biznet Branch Kota Kediri, hal ini dibuktikan oleh signifikan t sebesar  $0,009 < 0,05$ . Secara parsial disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Biznet Branch Kota Kediri, hal ini dibuktikan oleh nilai signifikan  $0,037 < 0,05$ .

**Kata Kunci** : Pengaruh Lingkungan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## **Abstract**

Every organization always hopes that its employees have potential, because having employees who excel will provide optimal contributions to the company. In this research, researchers used descriptive quantitative techniques. This research was conducted at the Biznet Branch Kediri Office, Jl. Letjend Sutoyo No. 64, Bangsal, Kec. Pesantren, Kediri City, East Java 64182. In this research, the population was Biznet Branch Kediri City employees, totaling 33 people. Every organization always hopes that its employees have potential, because having employees who excel will provide optimal contributions to the company. Biznet Company is an integrated digital infrastructure company in Indonesia, providing internet, data center, cloud computing and IPTV services, which is committed to building modern infrastructure with the aim of reducing Indonesia's digital integration with other developing countries. Biznet owns and operates the most advanced Fiber Optic network and the largest data center in Indonesia. Partially, the non-physical work environment has a significant effect on the performance of Biznet Kediri City Branch employees, this is proven by a significant t of  $0.009 < 0.05$ . Partially, work discipline has a significant effect on the performance of Biznet Kediri City Branch employees, this is proven by a significant value of  $0.037 < 0.05$ .

**Keywords:** Environmental Influence, Work Discipline, Employee Performance

## **PENDAHULUAN**

Setiap organisasi selalu mengharapkan karyawannya memiliki potensi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Keberadaan karyawan dalam perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam menjalankan aktivitas operasional perusahaan. Kinerja karyawan menjadi satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan, dalam mewujudkan kinerja yang baik bagi karyawan dilingkungan Kantor Biznet Branch Kota Kediri ada hal-hal yang bisa mempengaruhinya antara lain lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja.

Sehubungan dengan hal tersebut Biznet Branch Kota Kediri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang infrastruktur digital diIndonesia yang menyediakan layanan internet, data center, cloud computing dan IPTV. Menurut Hasibuan, (2016:160) menjelaskan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas pengetahuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingginya kinerja karyawan akan berdampak positif terhadap perusahaan dalam mencapai tujuannya. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan jalannya organisasi merupakan hal penting yang harus diperhatikan. Maka dari itu bagian manajemen sumber daya manusia dituntut untuk dapat mengelola SDM dengan baik agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan peneliti di Kantor Biznet Branch Kota Kediri ditemukan permasalahan tentang lingkungan kerja hal ini dilihat dari kurangnya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan antara rekan kerja, hubungan atasan dengan bawahan dimana bawahan dan atasan kurang menghargai satu sama lain, kurangnya kerja sama antar karyawan yang mempengaruhi pekerjaan. Selain itu masalah terkait disiplin kerja yaitu masih banyak karyawan yang terlambat datang ke kantor, pegawai juga kurang taat pada peraturan kantor dan kerja sehingga mengakibatkan kelalaian dalam bekerja, karyawan juga kurang memiliki rasa kewaspadaan atau kehati-hatian dalam bekerja dan karyawan juga kurang memiliki etika saat bekerja. Kemudian ditemukan juga masalah mengenai loyalitas kerja yaitu karyawan kurang bisa bekerja sama dengan karyawan lain dan kurangnya kesadaran tanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dikerjakan, serta karyawan melakukan pekerjaan dengan rasa kurang senang hati hal ini dilihat dari kurangnya keunggulan pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai sumber daya manusia di Kantor Biznet Branch Kota Kediri dengan judul : **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Biznet Branch Kota Kediri.**

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini peneliti menggunakan teknik kuantitatif deskriptif. Penelitian ini dilakukan di Kantor Biznet Branch Kediri, Jl.Letjend Sutoyo No.64, Bangsal, Kec.Pesantren, Kota Kediri, Jawa Timur 64182. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Biznet Branch Kota Kediri yang berjumlah 33 orang. Sampel penelitian ini adalah karyawan Biznet Branch Kota Kediri yang berjumlah 33 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling jenuh*. Dalam menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan *Nonprobability Sampling* dengan teknik *Sampling Jenuh*. Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dokumentasi, kuesioner, dan pustaka / literature. Variabel dependen yang digunakan dalam model penelitian akan membantu untuk mengenali hakekat masalah yang akan diteliti. Variabel terikat yang akan digunakan pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) Kantor Biznet Branch Kota Kediri. Penelitian ini pengujian validitas menggunakan *person correlation* (nilai korelasi) dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Perusahaan Biznet merupakan perusahaan infrastruktur digital terintegrasi di Indonesia, menyediakan layanan internet, data center, cloud computing dan IPTV, yang memiliki komitmen untuk membangun infrastruktur modern dengan tujuan mengurangi kesenjangan digital Indonesia dengan Negara berkembang lainnya. Biznet memiliki dan mengoperasikan jaringan Fiber Optic tercanggih dan data center terbesar di Indonesia. Biznet adalah operator telekomunikasi dan operator multimedia di Indonesia yang memberikan layanan jaringan, layanan internet, pusat data, layanan hosting, cloud computing dan layanan tv. Biznet Networks didirikan pada tahun 2000 sebagai ISP (Internet Service Provider) dan berfokus kepada corporate / business market. Biznet memiliki dan mengoperasikan jaringan serat optik mutakhir dengan

pusat data terbesar di Indonesia, dan juga telah menyediakan layanan premium dengan performa jaringan yang cepat dan handal. PT. Supra Primatama Nusantara (Biznet Networks) berdiri pada tahun 2000 sebagai ISP (Internet Service Provider) dan fokus kepada corporate / business market dan berkantor pusat di MidPlaza 2 8th Floor Jl. Jend Sudirman Kav 10-11, Jakarta. Biznet memiliki Jaringan InterCity dioperasikan yang menghubungkan kota-kota besar di Pulau Jawa. PT. Supra Primatama Nusantara (Biznet Networks) sudah menggunakan beberapa teknologi seperti Metro Ethernet dan Metro FTTH (Fiber To The Home). Biznet sendiri telah menggelar ribuan kilometer kabel Fiber Optik di beberapa kota besar di Indonesia sejak tahun 2005. Pada tahun 2005, Biznet Networks mulai membuat pembangunan fiber optik untuk pertama kalinya tempatnya di Sudirman dengan sebutan Ring Sudirman yaitu sejauh 10 km. Untuk tahun 2006, pembangunan jaringan fiber optik sudah untuk wilayah CBD area yaitu Thamrin, Gatot Subroto, dan Simatupang. Untuk tahun 2008, Biznet Networks mulai memasuki pasar retail dengan brand max3 sebagai produk lifestyle untuk residensial, apartemen dan mall.

Pada tahun 2009, Biznet Networks telah menggelar ribuan Km kabel fiber optik, dengan 4 Kantor Cabang di Karawang, Bandung, Surabaya, dan Bali. Biznet menggunakan teknologi jaringan beberapa seperti Metro Ethernet, GEAPON (Gigabit Ethernet Passive Optical Network), HFC (Hybrid Fiber Coaxial), NG-SDH (Next Generation -Synchronous Digital Hierarchy) dan MPLS (Multi Layer Switching Protokol). Biznet juga mengoperasikan International POPs yang terletak di Manila - Filipina, Hong Kong, London - Inggris, Palo Alto - Amerika Serikat, Seoul - Korea Selatan, Singapura, Sydney - Australia, Tokyo - Jepang dan terhubung ke Internet Exchange utama dalam dunia.

Biznet hadir di Kota Kediri sejak tahun 2015, dicabang kota Kediri memiliki 33 karyawan yang terbagi atas beberapa divisi Seperti *Branch Supervisor, Marketing Executive, Account Executive, Direct Sales, Property, Project Engineer, Technical Support* dan *Store Speciali*. Lokasi kantor berada di Jl.Letjend Sutoyo No.64, Bangsal, Kec.Pesantren, Kota Kediri, Jawa Timur 64182.

**Tabel 1. Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
Laki-Laki	19	57,6 %
Perempuan	14	42,4 %
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100 %</b>

(Sumber : Data Diolah 2022)

Berdasarkan data tersebut dapat dijelaskan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang atau 57,6% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang atau 42,4%. Hasil penelitian tersebut mendeskripsikan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki. Karena pekerjaan yang dilakukan lebih banyak berada dilapangan yang menuntut kerja keras, kemauan, kecekatan dan mampu menghadapi segala situasi.

**Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persen
25 tahun - 30 tahun	10	30,3 %
31 tahun - 40 tahun	9	27,3 %
41 tahun - 50 tahun	11	33,3 %
Lebih dari 51 tahun	3	9,1 %
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100 %</b>

(Sumber : Data Diolah 2022)

Berdasarkan data diatas, dapat dijelaskan bahwa dalam penelitian ini yang memiliki usia antara 25-30 tahun berjumlah 10 orang atau 30,3%. Responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 9 orang atau 27,3%. Responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 11 orang atau

33,3%. Responden dengan usia lebih dari 51 tahun sebanyak 3 orang atau 9,1 %. Dapat dikatakan responden dalam penelitian ini mayoritas didominasi oleh karyawan yang berusia 41-50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut lebih memiliki pengalaman, kompetensi yang tinggi dalam bekerja, kematangan berfikir dan emosional dalam mengambil keputusan cukup baik

**Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan	Jumlah	Persen
S1	26	78,8 %
D3	3	9,1 %
SMK	4	12,1 %
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100 %</b>

(Sumber : Data Diolah 2022)

Tingkat pendidikan terakhir SMK sebanyak 4 orang atau 12,1%. Responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 3 orang atau 9,1%. Responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 26 orang atau 78,8%. Berdasarkan data tersebut bisa disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan tingkat pendidikan terakhirnya S1. Dengan demikian para karyawan dianggap sudah dewasa untuk bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

**Tabel 4. Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja**

Lamanya Bekerja	Jumlah	Persen
1 tahun	7	21,2 %
2 tahun	5	15,2 %
3 tahun	17	51,5 %
4 tahun	3	9,1 %
>4 tahun	1	3,0 %
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100 %</b>

(Sumber : Data Diolah 2022)

Berdasarkan data diatas bisa dijelaskan bahwa responden dalam penelitian ini yang memiliki masa kerja 1 tahun sebanyak 7 orang atau 21,2%. Responden dengan masa kerja 2 tahun sebanyak 5 orang atau 15,2%. Responden dengan masa kerja 3 tahun sebanyak 17 orang atau 51,5%. Responden dengan masa kerja 4 tahun sebanyak 3 orang atau 9,1%. Responden dengan masa kerja lebih dari 4 tahun sebanyak 1 orang atau 3,0%. Dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 3 tahun. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja memiliki pengalaman juga membuktikan bahwa selama ini para karyawan dalam bekerja di perusahaan telah memiliki masa kerja yang lama.

#### **Data Deskripsi Hasil Sebaran Kuisisioner**

Sub bab ini akan menjelaskan hasil kajian peneliti dari aspek penyebaran kuisisioner yang telah dilakukan di lokasi penelitian. Pernyataan terdiri dari lingkungan kerja non fisik 4 item, disiplin kerja 6 item, loyalitas kerja 6 item dan kinerja 5 item. Dari analisis ini bisa diketahui berapa rata-rata keseluruhan. Penentuan kelas atas pernyataan responden terhadap variable penelitian adalah sebagai berikut :

- Nilai terendah = 1
- Nilai tertinggi = 4
- Interval kelas =  $(4-1)/4 = 0,7$

Sehingga sebaran kelasnya menjadi :

**Tabel 5. Interval Kelas**

No.	Jumlah	Keterangan
1	3,2 - 4	Sangat Setuju / Sangat Baik
2	2,4 - 3,1	Setuju / Baik
3	1,6 - 2,3	Tidak Setuju / Tidak Baik
4	0,7 - 1,5	Sangat Tidak Setuju / Sangat Tidak Baik

Hasil data sebaran kuisioner tersebut akan dibahas secara deskriptif sebagai berikut :

Berdasarkan tabel 5 diatas, bisa dijelaskan deskripsi hasil penyebaran kuisioner sebagai berikut :

- Item pernyataan pertama mendapatkan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 2 atau 6,1% responden, tidak setuju (TS) sebanyak 13 atau 39,4% responden, setuju (S) sebanyak 16 atau 48,5% responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 2 atau 6,1%. Dengan rata-rata pada item ini sebesar 2,55% yang berarti responden memiliki persepsi baik, artinya hubungan sesama rekan kerja sudah baik dan menyenangkan.
- Item pernyataan pertama mendapatkan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 2 atau 6,1% responden, tidak setuju (TS) sebanyak 1 atau 3,0% responden, setuju (S) sebanyak 24 atau 72,7% responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 6 atau 18,2 % . Dengan rata-rata pada item ini sebesar 3,03% yang berarti responden memiliki persepsi baik, yang artinya karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan karyawan lain.
- Item pernyataan pertama mendapatkan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 2 atau 6,1% responden, tidak setuju (TS) sebanyak 1 atau 3,0% responden, setuju (S) sebanyak 25 atau 75,8% responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 5 atau 15,2 % . Dengan rata-rata pada item ini sebesar 3,00% yang berarti responden memiliki persepsi baik yang artinya atasan sudah menjalin komunikasi yang baik dengan bawahan.
- Item pernyataan pertama mendapatkan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 4 atau 12,1% responden, tidak setuju (TS) sebanyak 2 atau 36,1% responden, setuju (S) sebanyak 14 atau 42,4% responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 13 atau 39,4 % . Dengan rata-rata pada item ini sebesar 3,12% yang berarti responden memiliki persepsi baik, yang artinya karyawan mendapat tim kerja yang saling mendukung.

Adapun rata-rata jawaban item tertinggi terdapat pada pernyataan 4 (3,12%), terdapat pada indikator kerja sama antar karyawan. Rata-rata jawaban item terendah terdapat pada pernyataan 1 (2,55), terdapat pada indikator hubungan rekan kerja. Secara keseluruhan data bisa disimpulkan bahwa rata-rata seluruh item indikator variabel lingkungan kerja non fisik (X1) sebesar 2,92% yang artinya persepsi responden terhadap seluruh pertanyaan tersebut masuk dalam katagori baik, dengan indikator hubungan rekan kerja, hubungan atasan dengan bawahan dan kerja sama antar karyawan.

**Tabel 6. Deskripsi Sebaran Data Kuisioner Disiplin Kerja (X2)**

Item X1	STS		TS		S		SS		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0,0%	4	12,1%	13	39,4%	16	48,5%	3,36%
2	0	0,0%	1	3,0%	18	54,5%	14	42,4%	3,39%
3	0	0,0%	5	15,2%	17	51,5%	11	33,3%	3,18%
4	0	0,0%	2	6,1%	16	48,5%	15	45,5%	3,39%
5	0	0,0%	14	42,4%	13	39,4%	6	18,2%	2,76%
6	0	0,0%	8	24,2%	13	39,4%	12	36,4%	3,12%
<b>Rata-rata</b>									<b>3,20%</b>

(Sumber : Data Diolah 2022)

Berdasarkan tabel 6 diatas, bisa dijelaskan deskripsi hasil penyebaran kuisisioner sebagai berikut :

- a. Item pernyataan pertama mendapatkan frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 4 atau 12,1% responden, setuju (S) sebanyak 13 atau 39,4% responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 16 atau 48,5%. Dengan rata-rata pada item ini sebesar 3,36% yang berarti responden memiliki persepsi baik, yang artinya karyawan datang dan pulang tepat waktu.
- b. Item pernyataan pertama mendapatkan frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 1 atau 3,0% responden, setuju (S) sebanyak 18 atau 54,5% responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 14 atau 42,4 % . Dengan rata-rata pada item ini sebesar 3,39% yang berarti responden memiliki persepsi baik, yang artinya ketika karyawan melaksanakan tugas sesuai intruksi atasan dan bekerja dibidangnya.
- c. Item pernyataan pertama mendapatkan frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 5 atau 15,2% responden, setuju (S) sebanyak 17 atau 51,5% responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 11 atau 33,3 % . Dengan rata-rata pada item ini sebesar 3,18% yang berarti responden memiliki persepsi baik, yang artinya karyawan bekerja sesuai standar kerja perusahaan
- d. Item pernyataan pertama mendapatkan frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 2 atau 6,1% responden, setuju (S) sebanyak 16 atau 48,5% responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 15 atau 45,5 %.. Dengan rata-rata pada item ini sebesar 3,39% yang berarti responden memiliki persepsi baik, yang artinya karyawan menggunakan sarana dan prasarana perusahaan dengan hati-hati.
- e. Item pernyataan pertama mendapatkan frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 14 atau 42,4% responden, setuju (S) sebanyak 13 atau 39,4% responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 6 atau 18,2 % . Dengan rata-rata pada item ini sebesar 2,76% yang berarti responden memiliki persepsi baik, yang artinya karyawan memiliki etika yang baik dalam bekerja
- f. Item pernyataan pertama mendapatkan frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 8 atau 24,2% responden, setuju (S) sebanyak 13 atau 39,4% responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 12 atau 36,4 %.. Dengan rata-rata pada item ini sebesar 3,12% yang berarti responden memiliki persepsi baik, yang artinya karyawan bersikap sopan dalam lingkungan kerja.

Adapun rata-rata jawaban item tertinggi terdapat pada pernyataan 2 (3,39%) dan 4 (3,39%), terdapat pada indikator tingkat kewaspadaan tinggi. Rata-rata jawaban item terendah terdapat pada pernyataan 5 (2,76), terdapat pada indikator bekerja etis. Secara keseluruhan data bisa disimpulkan bahwa rata-rata seluruh item pernyataan variabel Disiplin kerja (X2) sebesar 3,20

% yang artinya persepsi responden terhadap seluruh pertanyaan tersebut masuk dalam katagori baik, dengan indikator kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis.

**Tabel 7. Deskripsi Sebaran Data Kuisisioner Loyalitas Kerja (X3)**

Item X1	STS		TS		S		SS		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0,0%	1	3,0%	18	54,5%	14	42,4%	3,39%
2	0	0,0%	2	6,1%	16	48,5%	15	45,5%	3,39%
3	0	0,0%	8	24,2%	13	39,4%	12	36,4%	3,39%
4	0	0,0%	14	42,4%	13	39,4%	6	18,2%	2,76%
5	0	0,0%	5	15,2%	17	51,5%	11	33,3%	2,76%
6	0	0,0%	4	12,1%	13	39,4%	16	48,5%	3,36%
<b>Rata-rata</b>									<b>3,18%</b>

(Sumber : Data Diolah 2022)

Berdasarkan tabel 7 diatas, bisa dijelaskan deskripsi hasil penyebaran kuisioner sebagai berikut :

- a. Item pernyataan pertama mendapatkan frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 1 atau 3,0% responden, setuju (S) sebanyak 18 atau 54,5% responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 14 atau 42,4%. Dengan rata-rata pada item ini sebesar 3,39% yang berarti responden memiliki persepsi baik, yang artinya karyawan sudah mengikuti peraturan yang ditetapkan perusahaan.
- b. Item pernyataan pertama mendapatkan frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 2 atau 6,1% responden, setuju (S) sebanyak 16 atau 48,5% responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 15 atau 45,5%. Dengan rata-rata pada item ini sebesar 3,39% yang berarti responden memiliki persepsi baik, yang artinya ketika karyawan melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab atas semua resiko.
- c. Item pernyataan pertama mendapatkan frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 3 atau 24,2% responden, setuju (S) sebanyak 13 atau 39,4% responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 12 atau 36,4%. Dengan rata-rata pada item ini sebesar 3,39% yang berarti responden memiliki persepsi baik, yang artinya karyawan mampu bekerja sama tim.
- d. Item pernyataan pertama mendapatkan frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 14 atau 42,4% responden, setuju (S) sebanyak 13 atau 39,4% responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 6 atau 18,2%. Dengan rata-rata pada item ini sebesar 2,76% yang berarti responden memiliki persepsi baik, yang artinya karyawan memiliki rasa bangga terhadap perusahaan.
- e. Item pernyataan pertama mendapatkan frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 5 atau 15,2% responden, setuju (S) sebanyak 17 atau 51,5% responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 11 atau 33,3%. Dengan rata-rata pada item ini sebesar 2,76% yang berarti responden memiliki persepsi baik, yang artinya karyawan selalu menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan dan atasan
- g. Item pernyataan pertama mendapatkan frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 4 atau 12,1% responden, setuju (S) sebanyak 13 atau 39,4% responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 16 atau 48,5%. Dengan rata-rata pada item ini sebesar 3,36% yang berarti responden memiliki persepsi baik, yang artinya karyawan memiliki rasa bangga terhadap pekerjaannya.

Adapun rata-rata jawaban item tertinggi terdapat pada pernyataan 1 (3,39%), 2 (3,39%) dan 3 (4339%), terdapat pada indikator rasa memiliki terhadap perusahaan . Rata-rata jawaban item terendah terdapat pada pernyataan 4 (2,76) dan 5 (2,76%), terdapat pada indikator hubungan antar pribadi. Secara keseluruhan data bisa disimpulkan bahwa rata-rata seluruh item pernyataan variabel loyalitas kerja (x3) sebesar 3,18% yang artinya persepsi responden terhadap seluruh pertanyaan tersebut masuk dalam katagori baik, dengan indikator taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki terhadap perusahaan, hubungan antar pribadi dan kesukaan terhadap perusahaan.

**Tabel 8. Deskripsi Sebaran Data Kuisioner Kinerja Karyawan (Y)**

Item X1	STS		TS		S		SS		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	2	6,1%	3	9,1%	22	66,7%	6	18,2%	3,00%
2	1	3,0%	7	21,2%	13	39,4%	12	36,4%	3,09%
3	7	2,2%	3	9,1%	15	45,5%	8	24,2%	2,73%
4	4	12,1%	0	0,0%	20	60,6%	9	21,3%	3,03%
5	1	3,0%	7	21,2%	22	66,7%	3	9,1%	2,82%
<b>Rata-rata</b>									<b>2,93%</b>

(Sumber : Data Diolah 2022)

Berdasarkan tabel 8 diatas, bisa dijelaskan deskripsi hasil penyebaran kuisioner sebagai berikut :

- Item pernyataan pertama mendapatkan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 2 atau 6,1% responden, tidak setuju (TS) sebanyak 3 atau 9,1% responden, setuju (S) sebanyak 22 atau 66,7% responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 6 atau 18,2%. Dengan rata-rata pada item ini sebesar 3,00% yang berarti responden memiliki persepsi baik, yang artinya hasil kerja karyawan memenuhi standar perusahaan.
- Item pernyataan pertama mendapatkan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 1 atau 3,0% responden, tidak setuju (TS) sebanyak 7 atau 21,2% responden, setuju (S) sebanyak 13 atau 39,4% responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 12 atau 36,4%. Dengan rata-rata pada item ini sebesar 3,09% yang berarti responden memiliki persepsi baik, yang artinya karyawan selalu bisa mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.
- Item pernyataan pertama mendapatkan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 7 atau 21,2% responden, tidak setuju (TS) sebanyak 3 atau 9,1% responden, setuju (S) sebanyak 15 atau 45,5% responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 18 atau 24,2%. Dengan rata-rata pada item ini sebesar 2,73% yang berarti responden memiliki persepsi baik, yang artinya tanggung jawab yang diberikan karyawan bisa memacu kinerja karyawan.
- Item pernyataan pertama mendapatkan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 4 atau 12,1% responden, setuju (S) sebanyak 20 atau 60,6% responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 9 atau 27,3%. Dengan rata-rata pada item ini sebesar 3,03% yang berarti responden memiliki persepsi baik, yang artinya karyawan bisa bekerja sama antar karyawan
- Item pernyataan pertama mendapatkan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 1 atau 3,0% responden, tidak setuju (TS) sebanyak 7 atau 21,2% responden, setuju (S) sebanyak 22 atau 66,7% responden dan jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 3 atau 9,1%. Dengan rata-rata pada item ini sebesar 2,82% yang berarti responden memiliki persepsi baik, yang artinya karyawan bisa mengambil inisiatif sendiri dalam bekerja.

Adapun rata-rata jawaban item tertinggi terdapat pada pernyataan 2 (3,09%), terdapat pada indikator kuantitas. Rata-rata jawaban item terendah terdapat pada pernyataan 3 (2,73%), terdapat pada indikator tanggung jawab. Secara keseluruhan data bisa disimpulkan bahwa rata-rata seluruh item indikator variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 2,93% yang artinya persepsi responden terhadap seluruh pertanyaan tersebut masuk dalam katagori baik, dengan indikator kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif.

**Tabel 9. Hasil Uji Validitas Keseluruhan Item Kuisioner**

Variabel	Item Pertanyaan	Signifikan r hitung	Ketentuan Signifikan	Kesimpulan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	Item 1 – Total X1	0,000	Signifikasi <0,05	Dinyatakan Valid
	Item 2 – Total X1	0,002		Dinyatakan Valid
	Item 3 – Total X1	0,002		Dinyatakan Valid
	Item 4 – Total X1	0,000		Dinyatakan Valid
Disiplin Kerja (X2)	Item 1 – Total X2	0,007	Signifikasi <0,05	Dinyatakan Valid
	Item 2 – Total X2	0,000		Dinyatakan Valid
	Item 3 – Total X2	0,018		Dinyatakan Valid
	Item 4 – Total X2	0,047		Dinyatakan Valid
	Item 5 – Total X2	0,000		Dinyatakan Valid
	Item 6 – Total X2	0,000		Dinyatakan Valid
Loyalitas Kerja (X3)	Item 1 – Total X3	0,000	Signifikasi <0,05	Dinyatakan Valid
	Item 2 – Total X3	0,000		Dinyatakan Valid
	Item 3 – Total X3	0,000		Dinyatakan Valid
	Item 4 – Total X3	0,000		Dinyatakan Valid
	Item 5 – Total X3	0,000		Dinyatakan Valid

	Item 6 – Total X3	0,027		Dinyatakan Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Item 1 – Total Y	0,003	Signifikasi <0,05	Dinyatakan Valid
	Item 2 – Total Y	0,000		Dinyatakan Valid
	Item 3 – Total Y	0,006		Dinyatakan Valid
	Item 4 – Total Y	0,000		Dinyatakan Valid
	Item 5 – Total Y	0,000		Dinyatakan Valid

(Sumber : Data Diolah 2022)

Sesuai dengan tabel 9 diatas, bisa dijelaskan bahwa item-item pernyataan dari variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), Disiplin Kerja (X2), Loyalitas Kerja dan Kinerja Karyawan (Y). Disimpulkan bahwa secara uji validitas keseluruhan item butir pernyataan kuisisioner dinyatakan valid dan layak untuk dilakukan pengamatan lebih lanjut.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas ditentukan dengan melihat nilai *cronbach's alpha* jika lebih dari 0,60 maka dikatakan reliabel. Adapun hasil uji reliabel instrumen sebagai berikut :

**Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Kesimpulan
1	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0,750	>0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,855		Reliabel
3	Loyalitas Kerja (X3)	0,689		Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,748		Reliabel

(Sumber : Data Diolah 2022)

Sesuai tabel 10 diatas, bisa disimpulkan mengenai uji reliabilitas antar variabel. Hasil uji reliabilitas item pernyataan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), Disiplin Kerja (X2), Loyalitas Kerja dan Kinerja Karyawan (Y)seluruhnya berada > 0,60. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa item pernyataan pada masing-masing variabel bebas dan variabel terikat disimpulkan reliabel dan memiliki kehandalan dalam penelitian ini. Multikolinieritas dideteksi dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* > 0,10, maka menunjukkan adanya multikolinieritas dan sebaliknya apabila nilai *tolerance* < 10 maka maka tidak akan terjadi multikolinieritas.

### Inteprestasi Hasil Penelitian

#### **Pengaruh Secara Parsial Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Biznet Branch Kota Kediri**

Berdasarkan hasil analisis yang di lakukan dengan menggunakan SPSS di peroleh hasil uji bahwa nilai signifikan pada variabel lingkungan kerja non fisik adalah  $0,009 < 0,05$  sehingga bisa di katakan  $H_a$  di terima dan  $H_o$  di tolak atau variabel lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari karyawan dari kurangnya komunikasi antara karyawan dan kurangnya kerja sama antara karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Bukhari dan Pasaribu (2019) bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Secara Parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Biznet Branch Kota Kediri**

Berdasarkan hasil analisis yang di lakukan dengan menggunakan SPSS di peroleh hasil uji bahwa nilai signifikan pada variabel disiplin kerja adalah  $0,037 < 0,05$  sehingga bisa di katakan  $H_a$  di terima dan  $H_o$  di tolak atau variabel disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari karyawan yang tidak tepat waktu datang dan kurangnya ketaatan pada peraturan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Purnomo et.al (2017) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Secara Parsial Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Biznet Branch Kota Kediri**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS di peroleh hasil uji bahwa nilai signifikan pada variabel loyalitas kerja adalah  $0,011 < 0,05$  sehingga bisa dikatakan  $H_a$  di terima dan  $H_o$  di tolak atau variabel disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari karyawan yang masih kurang mentaati peraturan kantor, tanggung jawab yang masih kurang dan hubungan yang kurang baik antar sesama karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Tamban et.al (2018) bahwa loyalitas kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Secara Simultan Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Biznet Branch Kota Kediri**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS di peroleh hasil uji F bahwa nilai signifikan pada penelitian ini adalah  $0,004 < 0,05$  sehingga bisa dikatakan  $H_a$  di terima dan  $H_o$  di tolak atau ketiga variabel bebas (lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja, dan loyalitas kerja) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Mamesah (2016) bahwa lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja, dan loyalitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Secara parsial lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Biznet Branch Kota Kediri, hal ini dibuktikan oleh signifikan t sebesar  $0,009 < 0,05$ . Secara parsial disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Biznet Branch Kota Kediri, hal ini dibuktikan oleh nilai signifikan  $0,037 < 0,05$ . Secara parsial loyalitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Biznet Branch Kota Kediri, hal ini dibuktikan oleh nilai signifikan  $0,011 < 0,05$ . Secara simultan lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Biznet Branch Kota Kediri, hal ini dibuktikan oleh nilai signifikan F sebesar  $0,004 < 0,05$ . Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diperoleh nilai persamaan regresi yaitu  $Y = 1,834 + 0,447X_1 + 0,422X_2 + 0,706X_3$  dan koefisien determinasi pengaruh lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja dan loyalitas kerja karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 36,5%.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Andrew, M. C., Mamesah, Kawet, L., & Lengkong, V. P. . (2016). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPP RRI MANADO. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol. 4 No.
- Arep, I., & Hendri, T. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2 No. 1. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
- Dharmawan. (2011). *Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Cetakan Ke). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Purnomo, C. A. H., Djudi, M., & Mayowan, Y. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN

- KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). *Jurnal Kuantitatif*, Vol. 48 No.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. (Kedua. Cet). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rowen. (2017). *Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan. Studi kasus pada CV.TIRTA AGUNG JAYA MANDIRI. Skripsi Thesis*. Sanata Dharma University.
- Saputra, A. T., Bagia, W., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol. 4 No.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan Ke). Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjutak, P. J. (2003). *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: Prisma.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian* (1st ed.). Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwanto, & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan. Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tamba, A. W., Pio, R. J., & Sambul, S. A. . (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi*, Vol. 7 No.