

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NONFISIK TERHADAP  
LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA. PT. MAHKOTA  
GROUP TBK, MEDAN**

**Fin Putriani Halawa<sup>1\*</sup>, Manda Dwipayani Bhastary<sup>2</sup>, Roni Juliansyah<sup>3</sup>, Arsyaf  
Tampubolon<sup>4</sup>, Anggiat Sinaga<sup>5</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Mahkota Tricom  
Unggul

<sup>2,5</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Mahkota Tricom Unggul

<sup>3,4</sup>Dosen Program Studi Akuntansi, Universitas Mahkota Tricom Unggul

E-mail: putrianihalawaf@gmail.com

*Berbagai hal dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh seseorang, lingkungan kerja adalah salah satunya. Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang paling dekat dengan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang berada disekitar karyawan perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi loyalitas kerja seseorang. Rasa nyaman dan aman akan tercipta karena lingkungan kerja yang memadai. Masalah lingkungan kerja fisik yang di temukan pada PT. Mahkota Group Tbk adalah mengenai penyusunan tata letak tempat karyawan bekerja tidak beraturan, dimana penggabungan beberapa departemen dalam satu tempat menimbulkan kepadatan pada area kerja, sehingga menimbulkan kebisingan dan suasana yang kurang kondusif untuk bekerja. Selain itu kondisi lingkungan kerja non fisik yang ditemukan pada PT. Mahkota Group, Tbk juga karyawan kurang menjalin hubungan komunikasi yang akrab dengan sesama karyawan karena mereka hanya berfokus untuk mengerjakan tugas-tugas yang di berikan perusahaan sehingga kurang mengenal dekat karyawan yang lain. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Mahkota Group Tbk, Medan. Penelitian ini dilakukan di PT. Mahkota Group, Tbk, Medan. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Mahkota Group, Tbk dengan jumlah karyawan sebanyak 67 orang. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hasil penelitian secara parsial variabel lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Secara simultan variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.*

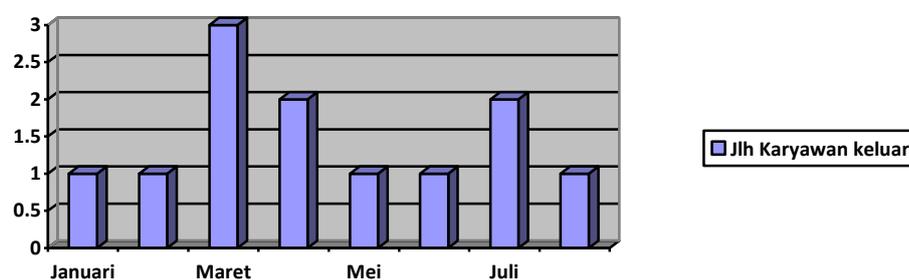
## **PENDAHULUAN**

Berbagai hal dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh seseorang, lingkungan kerja adalah salah satunya. Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang paling dekat dengan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang berada disekitar karyawan perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi loyalitas kerja seseorang. Rasa nyaman dan aman akan tercipta karena lingkungan kerja yang memadai. menurut Sedarmayanti (2011) secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, serta keamanan.

Masalah lingkungan kerja fisik yang di temukan pada PT. Mahkota Group Tbk adalah mengenai penyusunan tata letak tempat karyawan bekerja tidak beraturan, dimana penggabungan beberapa departemen dalam satu tempat menimbulkan kepadatan pada area kerja. Sehingga menimbulkan kebisingan dan suasana yang kurang kondusif untuk bekerja. Hal ini dikarenakan proses renovasi yang belum selesai berbulan bulan.

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Kondisi lingkungan kerja non fisik yang ditemukan pada PT. Mahkota Group, Tbk yaitu para karyawan kurang menjalin hubungan komunikasi yang akrab dengan sesama karyawan karena mereka hanya berfokus untuk mengerjakan tugas-tugas yang di berikan perusahaan sehingga kurang mengenal dekat karyawan lain. Kondisi lingkungan nonfisik ini ditunjukkan oleh kurangnya hubungan baik antara pimpinan dengan bawahan dalam memimpin bawahannya untuk bekerjasama serta komunikasi antara pemimpin dan karyawan juga kurang terjalin dengan baik terutama dalam hal penyampaian aspirasi yang dirasakan oleh karyawan. Dampak permasalahan lingkungan kerja fisik dan non fisik pada PT. Mahkota Group ini berdampak pada tingkat loyalitas karyawan yang dilihat dari data jumlah karyawan yang keluar setiap bulannya. Hal ini dapat dilihat dari data berikut :



**Gambar. Jumlah karyawan keluar perusahaan periode Januari-Agustus 2021**

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa pada bulan Januari karyawan yang keluar sebanyak 1 orang, Februari 1 orang dan, Maret 3 orang, April 2 orang, Mei 1 orang, Juni 1 orang dan Juli 2 orang. Berbagai hal yang menyebabkan keluarnya karyawan ini menurut penjelasan dari pihak manajemen adalah karyawan kurang bertanggung jawab pada pekerjaan dengan adanya karyawan yang masih sering meninggalkan pekerjaan yang masih belum selesai, sehingga terjadinya penumpukan pekerjaan terasa sulit untuk dikerjakan tepat waktu. Maka terjadi rasa malas kepada karyawan untuk menyelesaikan kewajibannya.

Kesimpulan tentang fenomena di atas yaitu bahwasannya lingkungan nonfisik tidak hanya membicarakan tentang hubungan atasan dengan bawahan, hubungan dengan sesama rekan kerja, namun juga membicarakan tentang hubungan karyawan dengan organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja. Struktur organisasi yang ada di suatu perusahaan juga termasuk ke dalam lingkungan nonfisik. Hubungan lingkungan kerja nonfisik dengan loyalitas kerja karyawan sangat begitu erat. Lingkungan kerja merupakan rumah kedua bagi setiap karyawan, hampir setengah dari waktunya dihabiskan di tempat kerja. Sehingga perlu adanya suasana yang nyaman di tempat kerja seperti hubungan harmonis yang terjalin di dalam lingkungan kerja sehingga karyawan lebih bersemangat lagi dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada dirinya dan kinerja yang dihasilkan.

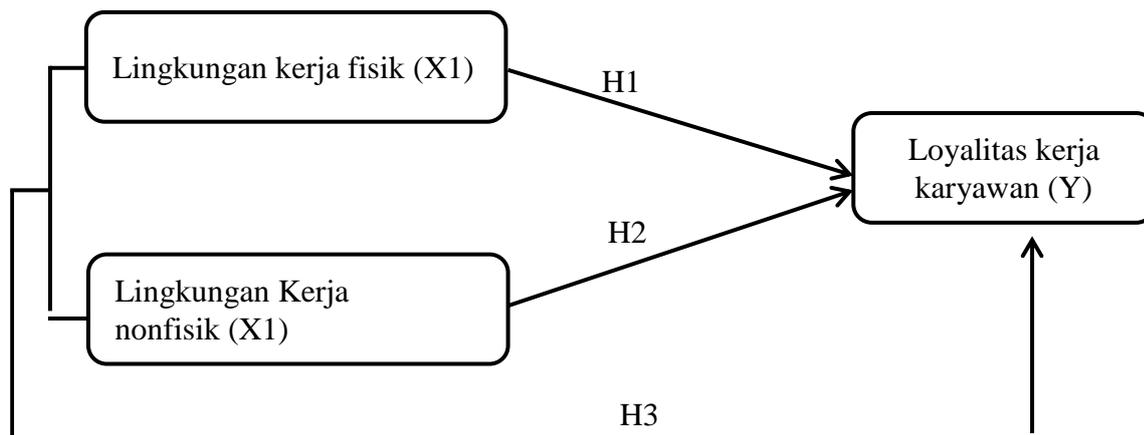
### **Tinjauan Pustaka Lingkungan Kerja**

Menurut Sutrisno (2010) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dana alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan

sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, serta keamanan. Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

### Loyalitas Kerja

Menurut Hasibuan (2011), Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Menurut Meyer dan Herscovits, loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya. Loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa senang dan tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga dirinya betah bekerja dalam suatu perusahaan. Kadarwati (2003) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan.



**Gambar 2. Krangka Berpikir**

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada diperusahaan, pada masalah penelitian dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah adalah :

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Mahkota Group Tbk, Medan.
2. Lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Mahkota Group Tbk, Medan.
3. Lingkungan kerja fisik dan nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Mahkota Group Tbk, Medan.

### METODE

Penelitian ini dilakukan di PT.Mahkota Group,Tbk, Medan.Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Siregar (2013), “metode kuantitatif mementingkan adanya variabel-variabel sebagai objek penelitian, dan

variabel-variabel tersebut harus didefinisikan dalam bentuk operasional dari masing-masing variabel. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Siregar (2013), Jenis penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan objek penelitian pada saat keadaan sekarang berdasarkan fakta-fakta sebagaimana adanya, kemudian dianalisis dan diinterpretasikan, bentuknya berupa survei dan studi perkembangan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Mahkota Group, Tbk dengan jumlah karyawan sebanyak 67 orang. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh, yaitu menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Sehingga jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti adalah 67 orang karyawan yang bekerja di PT. Mahkota Group Tbk Model analisis data dalam penelitian ini merupakan regresi berganda (multiple regression). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Mahkota Group, Tbk, dan dihitung dengan bantuan perangkat lunak Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 21.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara Parsial terhadap Loyalitas Kerja Karyawan**

Pengaruh variabel bebas secara parsial dengan menggunakan uji t, dapat dilihat penjelasannya untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut :

#### **Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)**

Nilai t hitung dan t table pada variabel lingkungan kerja fisik yaitu ( $3,394 > 1,997$ ) dengan signifikan (Sig-t) sebesar 0.000 lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  (0,05). Maka dalam hasil penelitian menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ , yang artinya lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan di PT. Mahkota Group, Tbk. Hasil analisis regresi berganda juga menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) yang berupa peralatan kerja, sirkulasi udara, penerangan, kebisingan, dan tata ruang kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Mahkota Group, Tbk.

#### **Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik**

Nilai t hitung dan t table pada variabel lingkungan kerja non fisik yaitu ( $3,563 > 1,997$ ) dengan signifikan (Sig-t) sebesar 0.000 lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  (0,05). Maka dalam hasil penelitian menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ , yang artinya lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan di PT. Mahkota Group, Tbk. Hasil analisis regresi linier berganda juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik (X2) yang berupa hubungan kerja antara atasan dan bawahan maupun hubungan kerja antar sesama karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Mahkota Group, Tbk. Kesimpulan dari hasil penelitian ini bahwa secara parsial, lingkungan kerja fisik (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahkota Group, Tbk dan lingkungan kerja non fisik (X2) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Mahkota Group, Tbk.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara Simultan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan**

Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) dan variabel terikat yang digunakan adalah loyalitas kerja karyawan. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ), menunjukkan bahwa nilai  $r = 0.602$  berarti hubungan antara variabel bebas (lingkungan kerja fisik dan non fisik) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 60.2% yang artinya hubungan

positif dan erat. Nilai R Square = 0.363 berarti 36.3% kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel bebas (lingkungan kerja fisik dan non fisik) sedangkan sisanya 63.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk mengetahui hubungan secara simultan dengan variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kinerja karyawan dapat ditunjukkan dengan melihat hasil uji F yaitu nilai F hitung sebesar 18.213 dan nilai F tabel sebesar 3.09 yang berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Hasil penelitian menunjukkan secara simultan H1 diterima H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan (Y) pada PT. Mahkota Group Tbk. Medan.

## **PENUTUP**

1. Secara parsial variabel lingkungan kerja fisik (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan (Y)
2. Secara parsial variabel lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan (Y)
3. Secara simultan variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik(X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan

Saran dalam penelitian ini yaitu:

1. Sehubungan dengan pengaruh lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Mahkota Group, Tbk yang pengaruhnya masih sangat kecil (3,394) maka hendaknya untuk selalu memperhatikan tata ruang kerja di dalam perusahaan sehingga dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan
2. Berkenaan dengan lingkungan kerja non fisik yang terdiri dari hubungan dengan atasan, hubungan dengan sesama rekan kerja agar menjalin komunikasi lebih baik lagi
3. Bagi peneliti lain yang ingin meneliti dengan topik yang sama hendaknya menambah jumlah populasi dan sampel.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Sunyoto, Danang. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. (1th ed.) Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. (2010 ). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono.(2012). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2011). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Suharsaputra, Uhar. (2012). Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan. Bandung: PT Refika Aditama.