

PERAN IKLIM ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK DALAM MENINGKATKAN LOYALITAS KARYAWAN

¹Adzkya Shaqiela, ²Faizal Mulia Z, ³Nor Norisanti

¹²³Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah
Sukabumi

¹adzkyashaqiela244@ummi.ac.id, ²faizal_88@ummi.ac.id, ³nornorisanti@ummi.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the role of organizational climate and physical work environment in increasing employee loyalty at PT. Agronesia Saripetojo Sukabumi. The research method used is a quantitative approach with a survey technique, using a questionnaire distributed to 41 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression. The results of the study indicate that simultaneously organizational climate and physical work environment have a significant effect on employee loyalty. However, partially only the organizational climate variable has a significant effect, while the physical work environment has a positive but insignificant effect. This shows that employee loyalty is more influenced by organizational climate factors that include open communication, superior support, and role clarity. Although the physical work environment does not have a significant effect, it is still necessary to create a comfortable and productive work atmosphere. Thus, companies need to strengthen a positive organizational climate and continue to pay attention to the feasibility of the physical work environment in order to increase employee loyalty and retention sustainably.

Keyword: organizational climate, physical work environment, employee loyalty, human resources, PT. Agronesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran iklim organisasi dan lingkungan kerja fisik dalam meningkatkan loyalitas karyawan pada PT. Agronesia Saripetojo Sukabumi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei, menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 41 responden. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan iklim organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun, secara parsial hanya variabel iklim organisasi yang berpengaruh signifikan, sedangkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor iklim organisasi yang mencakup komunikasi terbuka, dukungan atasan, dan kejelasan peran. Meskipun lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan, tetap diperlukan untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif. Dengan demikian, perusahaan perlu memperkuat iklim organisasi yang positif dan tetap memperhatikan kelayakan lingkungan kerja fisik guna meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan secara berkelanjutan.

Kata Kunci : iklim organisasi, lingkungan kerja fisik, loyalitas karyawan, sumber daya manusia, PT. Agronesia

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan harus mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan terkini untuk mengikuti perkembangan zaman agar terus maju dan tetap mampu bertahan. Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah penduduk terbanyak di dunia dengan aktivitas ekonomi yang cukup tinggi. Perekonomian nasional yang tercermin dari angka pertumbuhan ekonomi menyajikan kondisi yang cukup kuat sebagai basis perekonomian. Ekonomi Indonesia pada tahun 2023 sebesar 5,05 persen, lebih tinggi dibanding capaian pada tahun 2024 yang mengalami pertumbuhan sebesar 4,95 persen. Perekonomian ini didukung oleh sumber dari investasi, konsumsi masyarakat, dan

konsumsi pemerintah (Badan Pusat Statistik, 2024). Hal tersebut membuktikan bahwa persaingan bisnis di Indonesia akan semakin kompetitif.

Perusahaan harus mampu mengerahkan dan mengelola sumber daya manusia yang juga menjadi ujung tombak suatu perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan aset berharga yang memberikan kontribusi paling besar terhadap keberlangsungan suatu perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada manajemen sumber daya manusia (Galih et al., 2022). Setiap perusahaan tentu ingin mencapai kesuksesan, dengan itu memerlukan sumber daya manusia yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Di era digitalisasi, karyawan perlu memiliki keterampilan dan kreativitas yang tepat agar mampu memberikan kontribusi yang baik bagi organisasinya. Baik buruknya perkembangan suatu organisasi ada di tangan para karyawannya, oleh karena itu karyawan harus memberikan kinerja yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Bagi sebuah perusahaan, sumber daya manusia yang baik akan terwujud apabila terdapat rasa loyalitas di antara para karyawannya.

Sesuai dengan penjelasan di atas, dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan tidak hanya harus meningkatkan produktivitasnya, namun juga mempertahankan loyalitas karyawannya. Loyalitas karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan karena karyawan yang loyal cenderung lebih produktif, memiliki tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah, dan berkontribusi positif terhadap budaya organisasi. (Andinni & Harun, 2024) perasaan kesetiaan atau kesadaran seorang karyawan terhadap perusahaannya dengan memperhatikan aspek-aspek tertentu seperti disiplin kerja, tanggung jawab dan sikap selama bekerja di perusahaan tersebut. Sedangkan (Phuong & Vinh, 2020) mengemukakan tindakan yang menunjukkan loyalitas terhadap organisasi untuk memperbaiki kondisi psikologis sehingga meningkatkan hubungan antara pekerja dan organisasi.

Pentingnya rasa loyalitas karyawan untuk menunjang perannya bekerja sama dengan perusahaan, menuntut perusahaan untuk lebih memahami beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Berdasarkan dari penelitian (Purnamasari & Sintaasih, 2019) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu iklim organisasi. Iklim organisasi yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Iklim organisasi mengacu pada persepsi kolektif anggota organisasi mengenai sifat dan karakteristik lingkungan kerja mereka. Selain iklim organisasi, lingkungan kerja fisik menjadi salah satu variabel yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Lingkungan kerja fisik sebenarnya dapat dipahami sebagai sesuatu yang dirasakan secara langsung dan merupakan bagian dari lingkungan kerja sebenarnya. Misalnya sarana dan prasarana yang terdapat pada suatu organisasi seperti furniture. Jika lingkungan kerja tidak nyaman atau tidak mendukung, karyawan akan lebih mudah kehilangan fokus saat menjalankan pekerjaannya (Nadia Cindy Monica, 2023).

Permasalahan tersebut disebabkan oleh iklim organisasi yang menunjukkan kurangnya dukungan dari pimpinan perusahaan yang dapat berdampak pada menurunnya loyalitas serta kualitas kerja karyawan. Selanjutnya, kondisi lingkungan kerja fisik di perusahaan masih belum memadai. Terdapat fitting lampu yang rusak, yang mengakibatkan penerangan di dalam ruangan kerja tertanggu. Selain itu, kurangnya jumlah ventilasi udara yang dapat mempengaruhi suhu tubuh karyawan saat bekerja. Oleh karena itu, diperlukan penataan ruang yang lebih memadai untuk memudahkan karyawan dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan research gap, empirical gap, dan uraian di atas. Iklim organisasi dan lingkungan kerja fisik sangat penting untuk meningkatkan loyalitas karyawan sehingga Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Peran Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan"**.

LANDASAN TEORI

Manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia menempatkan karyawan sebagai aset organisasi yang paling penting. Sumber daya manusia merupakan kesatuan kemampuan daya pikir dan daya fisik seseorang yang ditentukan tingkah laku dan sifat-sifatnya oleh faktor keturunan dan lingkungan, sedangkan prestasi kerja didorong oleh keinginan untuk mencapai kepuasan (Syarief et al., 2022). Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan sumber daya manusia sebagai asset utama, dengan menerapkan fungsi manajemen dan operasional. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa sasaran organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik (Gunawan et al., 2022). Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya terfokus pada aspek administratif saja, namun juga berperan penting dalam mengoptimalkan potensi manusia agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap keberhasilan organisasi.

Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi memiliki peranan yang krusial karena anggota-anggota yang ada dalam organisasi tersebut berkontribusi untuk mencapai tujuan individu yang terintegritas dalam tujuan bersama organisasi (Asiva Noor Rachmayani, 2015). Perilaku individu dalam organisasi merupakan bentuk interaksi antara karakteristik individu dengan karakteristik organisasi. Setiap individu dalam suatu organisasi berperilaku berbeda satu sama lain dan perilaku mereka ditentukan oleh lingkungannya sendiri. Individu membawa kekuatan, keyakinan, harapan, kebutuhan, dan pengalaman mereka ke dalam struktur organisasi. Karakteristik yang dimiliki oleh individu ini akan tetap menerapkan perilaku ini apabila memasuki lingkungan baru atau organisasi lainnya (Masmarulan, 2023).

Loyalitas Karyawan

Menurut Kusumastuti dalam (Anifah & FoEh, 2022) mendefinisikan loyalitas karyawan yaitu jika loyalitas didefinisikan sebagai kepatuhan dan kesetiaan, maka loyalitas karyawan tidak hanya diukur dari jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja di perusahaan, tetapi juga dari ide-ide, simpati, dan dedikasi yang diberikan kepada perusahaan. Ini akan menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dalam menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan deskripsi pekerjaan. Menurut (Reni Razmayanti & Fajar Kusuma, 2024) Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan dalam bekerja. Loyalitas dapat dibentuk oleh perusahaan itu sendiri dengan memberikan program pelatihan dan juga dengan memberikan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap karyawan.

Iklim Organisasi

Iklim organisasi dapat diartikan sebagai kondisi internal suatu organisasi yang mempengaruhi perilaku dan produktivitas karyawan. Iklim organisasi yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Menurut (Gaya et al., 2024) dalam lingkungan kerja, hubungan yang harmonis antar karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pengaruh lingkungan terhadap pekerjaan yang baik akan meningkatkan keharmonisan sehingga menimbulkan rasa simpati antar rekan kerja, sehingga dapat memudahkan karyawan dalam bekerja sama., sehingga hal ini juga dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan. Sedangkan (Marentek et al., 2018) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah seperangkat perasaan dan persepsi pekerja yang berbeda-beda yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari pekerjaan ke pekerjaan kepada pekerja lain.

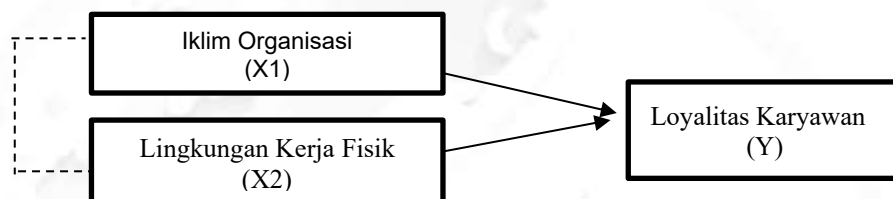
Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik memiliki peran yang sama pentingnya dengan loyalitas karyawan karena lingkungan kerja fisik menunjuk pada hal-hal di sekeliling karyawan dan

mencakup hampir seluruh area perusahaan. Lingkungan kerja fisik disebut perusahaan adalah kondisi yang dirancang untuk menciptakan suasana dan situasi kerja yang nyaman bagi karyawan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja dapat membangun hubungan kerja yang erat antara individu-individu yang berada didalamnya (Hudayah et al., 2022). Suparman mendefinisikan lingkungan kerja merupakan tempat bekerja karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik salah satunya yaitu rasa semangat yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri (Damayanti et al., 2022).

METODOLOGI

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Agronesia Saripetojo Sukabumi dengan jumlah anggota populasi sebanyak 41 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. (Suriani et al., 2023) mengemukakan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel.



Gambar 1. Model Penelitian

Teknik pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh dari observasi, kuesioner, wawancara, studi kepustakaan, dokumentasi, dan software SPSS Versi 26, sebagai alat ukur analisis data. Analisis data yaitu menggunakan Teknik analisis regresi linear berganda karena penelitian ini menguji pengaruh dari beberapa variabel dependen yaitu iklim organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap satu variabel independent yaitu loyalitas karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Penelitian ini melibatkan 41 karyawan PT. Agronesia Saripetojo Sukabumi sebagai responden. PT. Agronesia Saripetojo Sukabumi merupakan perusahaan badan usaha milik daerah (BUMD) yang berdiri sejak tahun 2002, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri es yang ada di wilayah Sukabumi. Data responden yang dikumpulkan meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja dan jabatan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan angket yang disebar melalui Google Form yang diukur melalui 27 pernyataan. Berdasarkan kuesioner yang telah disebar, identitas responden adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Data Deskripsi Responden

No	Kategori	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	39 Orang	95,1%
		Perempuan	2 Orang	4,9%
2	Lama Bekerja	1 Tahun	17 orang	41,5%
		2 – 5 Tahun	6 Orang	14,5%
		5 – 10 Tahun	1 Orang	2,4%
		11 - 29 Tahun	17 Orang	41,5%
3	Pendidikan Terakhir	SD	3 Orang	7,3%
		SMP/Sederajat	4 Orang	9,7%
		SMA/Sederajat	30 Orang	73,2%
		D3	2 Orang	4,9%
		S1	2 Orang	4,9%
4	Usia	15 – 19	2 Orang	4,88%
		20 – 24	2 Orang	4,88%
		25 – 29	4 Orang	9,76%
		30 – 34	6 Orang	14,63%
		35 – 39	2 Orang	4,88%
		40 – 44	6 Orang	14,63%
		45 – 49	7 Orang	17,07%
		50 - 55	6 Orang	14,63%
5	Divisi Tugas	Manajer	1 Orang	2,4%
		Asisten Manajer Keuangan dan Umum	1 Orang	2,4%
		Supervisi SDM dan Umum	1 Orang	2,4%
		Supervisi Keuangan	1 Orang	2,4%
		Supervisi Penjualan	1 Orang	2,4%
		Supervisi Produksi	1 Orang	2,4%
		Staf Keuangan	1 Orang	2,4%
		Staf Penagihan	1 Orang	2,4%
		Staf Distribusi	2 Orang	4,8%
		Staf Administrasi Produksi	1 Orang	2,4%
		Pemegang Kas	1 Orang	2,4%
		Distribusi Es Tube	4 Orang	9,8%
		Juru Mudi	9 Orang	22%
		Pembantu Juru Mudi	7 Orang	17,1%
		Operator Mesin	4 Orang	9,8%
		Operator Derek	4 Orang	9,8%
		Pemeliharaan Produksi	1 Orang	2,4%

Sumber: Data Diolah Peneliti, Hasil Kuesioner 2025

Berdasarkan data yang diperoleh, mayoritas karyawan adalah laki-laki (95,1%) dengan latar belakang Pendidikan SMA/Sederajat (73,2%) dan Sebagian besar menempati posisi operasional yang berfokus pada pelaksanaan tugas teknis di lapangan. Dari sisi masa kerja, terdapat dua kategori, yaitu karyawan baru dan karyawan lama, yang masing-masing mencakup (41,5%) dari total karyawan, mencerminkan keseimbangan antara tenaga kerja berpengalaman dan tenaga kerja baru. Distribusi usia karyawan pun cukup merata dalam rentang usia produktif, yang menunjukkan potensi kontribusi kerja yang optimal baik dari segi usia maupun pendidikan terakhir. Secara umum, struktur organisasi menitikberatkan pada pekerjaan teknis operasional dibandingkan pada posisi manajerial, menunjukkan orientasi perusahaan terhadap aktivitas langsung di lapangan.

Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Variabel	Validitas			Reabilitas	
	Item	rHitung	rKritis	rHitung	rKritis
Iklim Organisasi	X1.1	0,420	0,3	0,633	0,6
	X1.2	0,538	0,3		
	X1.3	0,740	0,3		
	X1.4	0,740	0,3		
	X1.5	0,376	0,3		
	X1.6	0,476	0,3		
	X1.7	0,434	0,3		
	X1.8	0,376	0,3		
	X1.9	0,442	0,3		
Lingkungan Kerja Fisik	X2.1	0,914	0,3	0,798	0,6
	X2.2	0,914	0,3		
	X2.3	0,392	0,3		
	X2.4	0,914	0,3		
	X2.5	0,437	0,3		
	X2.6	0,340	0,3		
	X2.7	0,357	0,3		
	X2.8	0,914	0,3		
	X2.9	0,454	0,3		
Loyalitas Karyawan	Y.1	0,317	0,3	0,696	0,6
	Y.2	0,559	0,3		
	Y.3	0,764	0,3		
	Y.4	0,475	0,3		
	Y.5	0,764	0,3		
	Y.6	0,764	0,3		
	Y.7	0,352	0,3		
	Y.8	0,436	0,3		
	Y.9	0,396	0,3		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V26, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, seluruh indikator menunjukkan nilai validitas $> 0,3$, yang berarti seluruh indikator tersebut dinyatakan valid. Selain itu, nilai reliabilitas pada masing-masing variabel juga berada diatas $0,6$, yang mengindikasikan bahwa instrument yang digunakan telah reliabel. Apabila hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan valid dan reliabel, maka data yang dikumpulkan dapat dijadikan dasar yang sah dan dapat dipercaya untuk analisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji	Kriteria	Skala	Hasil	Keterangan
Uji	Normalitas	0,05	0.200	Normal
Asumsi Klasik	Multikolinearitas	T : 0.10	<i>Tolerance</i> :	Tidak terjadi multikolinearitas
		VIF : 10	0.995	
	Heteroskedastisitas	0.05	VIF : 1.005	Tidak terjadi heteroskedastisitas
			X1 : 0.311	
	Linearitas	< 0.05	X2 : 0.399	Linear
			X1-Y : 0.027	
			X2-Y : 0.046	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V26, 2025

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, diperoleh bahwa data berdistribusi normal dengan nilai signifikansi sebesar 0,200 yang melebihi batas signifikansi 0,05. Selanjutnya, uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen, ditunjukkan oleh nilai *Tolerance* sebesar 0.995 ($> 0,10$) dan nilai *VIF* sebesar 1.005 (< 10). Pada uji heteroskedastisitas nilai signifikansi untuk variabel iklim organisasi (X1) sebesar 0.311 dan lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 0.399, yang keduanya $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji linearitas menunjukkan hubungan yang linear antara variabel independen dan variabel dependen dengan nilai signifikansi X1 terhadap Y sebesar 0.027 dan X2 terhadap Y 0.046, keduanya $> 0,005$ yang berarti linear.

Analisis Data dan Uji Hipotesis

Analisis data menggunakan teknik regresi linear berganda dengan tahapan pengujian: (1) korelasi ganda (2) koefisien determinasi (3) regresi linear berganda (4) Uji F (5) Hipotesis Uji T hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Analisis dan Uji Hipotesis

Uji	Kriteria	Skala	Hasil	Keterangan
Analisis Data	Korelasi Ganda	0,40-0,60	0,457	Sedang
	Koefisien Determinasi	Kd mendekati 0	0,209	Lemah
	Uji Simultan (Uji F)	Fhitung>Ftabel	5.016>3.24	Signifikan
	Regresi Linear Berganda	$Y^*=ab_1x_1+b_2x_2$ 2	$Y=19.392+0.280X_1+0.219X_2$	Nilai konstanta positif
	Uji Parsial (Uji T)	Thitung>Ttabel	X1-Y : 2.363>2.024 X2-Y : 1.930<2.024	Signifikan Tidak Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V26, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel, nilai korelasi ganda sebesar 0,457 mengindikasikan adanya hubungan sedang antara variabel independent dan variabel dependen. Namun, koefisien determinasi sebesar 0,209 menunjukkan bahwa model hanya mampu menjelaskan sekitar 20,5% variasi pada variabel dependen, sehingga kemampuan penjelasannya tergolong lemah. Uji simultan (uji F) menunjukkan hasil yang signifikan dengan Fhitung sebesar 5.016 yang melebihi Ftabel 3.24 menandakan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah $Y = 19.392 + 0.280X_1 + 0.219X_2$, dengan konstanta positif. Sedangkan hasil uji parsial (uji T) mengungkapkan bahwa hanya variabel X1 yang memiliki pengaruh signifikan terhadap Y (Thitung 2.363 > Ttabel 2.024), sementara variabel X2 tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Y (Thitung 1.930 < Ttabel 2.024). Oleh karena itu, meskipun secara keseluruhan model berpengaruh signifikan, secara individual hanya variabel X1 yang berkontribusi nyata terhadap variabel dependen.

Pembahasan Antar Variabel Penelitian

Peran Iklim Organisasi Dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan

Dari hasil penelitian yang dilakukan kepada 41 responden dengan melihat hasil pengujian hipotesis, dapat diketahui bahwa Thitung lebih besar dari Ttabel (2.363 > 2.024) dengan nilai signifikansi $0.023 < 0.05$. Maka hipotesis pertama diterima, artinya iklim organisasi berperan positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Agronesia Saripetojo Sukabumi. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purnamasari & Sintaasih, 2019) yang menunjukkan hasil bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Iklim organisasi yang ada di PT. Agronesia Saripetojo Sukabumi dapat disimpulkan bahwa persepsi positif karyawan terhadap iklim organisasi telah berhasil mendorong keterikatan emosional dan profesional mereka terhadap perusahaan. Karyawan merasa didukung dalam lingkungan kerja, baik dari segi komunikasi, kepemimpinan, maupun hubungan antar sesama rekan kerja. Iklim organisasi yang positif, seperti hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang terbuka, kepemimpinan yang suportif, serta adanya rasa keadilan dan penghargaan, mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman

bagi karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai, didukung, dan diperlakukan secara adil, maka mereka akan cenderung memiliki rasa memiliki terhadap organisasi, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk tetap loyal dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Dukungan manajemen serta kejelasan struktur dan tujuan organisasi menjadi faktor penting yang membentuk loyalitas tersebut. Ketika karyawan merasa diperhatikan dan difasilitasi dengan baik, mereka cenderung lebih berkomitmen dan bertahan dalam perusahaan, sehingga menciptakan loyalitas yang berkelanjutan.

Oleh karena itu, manajemen perlu terus menjaga dan mengembangkan iklim organisasi yang sudah terbentuk dengan baik. Langkah strategis seperti peningkatan keterbukaan komunikasi, pelatihan kepemimpinan, penanaman nilai-nilai organisasi, serta peningkatan partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan perlu terus diperkuat guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, produktif, dan mampu mempertahankan loyalitas karyawan dalam jangka panjang.

Peran Lingkungan Kerja Fisik Dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan

Dari hasil penelitian yang dilakukan kepada 41 responden dengan melihat hasil pengujian hipotesis, dapat diketahui bahwa T_{hitung} lebih kecil dari T_{tabel} ($1.930 < 2.024$). Artinya, lingkungan kerja fisik berperan tapi tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Agronesia Saripetojo Sukabumi. Hasil ini membuktikan bahwa loyalitas karyawan bisa dipengaruhi oleh faktor lainnya. Diperkuat berdasarkan hasil penelitian sebelumnya menurut (Pardede, 2023) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Lingkungan kerja fisik yang ada di PT. Agronesia Saripetojo Sukabumi dapat disimpulkan bahwa lingkungan ini mencakup berbagai elemen seperti pencahayaan, suhu ruangan, ventilasi udara, kebersihan area kerja, tingkat kebisingan, tata letak peralatan kerja, hingga aspek keselamatan kerja, namun dalam konteks penelitian ini, faktor tersebut belum mampu memberikan pengaruh yang cukup kuat terhadap peningkatan loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan lebih dipengaruhi oleh aspek-aspek non-fisik, seperti kualitas hubungan dengan rekan kerja, pola kepemimpinan, kejelasan tugas dan tanggung jawab, serta bentuk apresiasi yang diberikan oleh organisasi. Dengan demikian, meskipun lingkungan kerja fisik tetap perlu diperhatikan untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman, perusahaan perlu menekankan pendekatan lain yang lebih berfokus pada aspek psikologis dan sosial dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan.

Ketika perusahaan mampu menyediakan fasilitas dan lingkungan kerja fisik yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, hal ini dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja serta meminimalkan risiko kelelahan dan stres kerja. Berdasarkan hal tersebut, dalam meningkatkan loyalitas karyawan PT. Agronesia Saripetojo Sukabumi, bahwa semakin baik kondisi fisik lingkungan kerja dan keamanan maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa nyaman secara fisik di tempat kerja cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat, serta lebih termotivasi untuk bertahan dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja fisik yang kondusif merupakan salah satu strategi penting dalam mempertahankan karyawan yang loyal dan produktif. Faktor-faktor seperti pencahayaan yang memadai, ventilasi yang baik, serta tata ruang yang tertata rapi, terbukti mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif. Begitupun dengan loyalitas karyawan yang menunjukkan bahwa karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya dan memiliki rasa loyal terhadap perusahaan.

Peran Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Secara Bersama-sama Dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan

Dari hasil penelitian yang dilakukan kepada 41 responden dengan melihat hasil uji regresi linier berganda, diketahui bahwa secara simultan variabel iklim organisasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y). Namun, ketika dilihat secara parsial, hanya variabel iklim organisasi yang menunjukkan pengaruh signifikan dengan nilai signifikansi di bawah 0,05, sedangkan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan. Artinya, dalam konteks penelitian ini, loyalitas karyawan di PT. Agronesia Saripetojo Sukabumi lebih dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap suasana dan budaya organisasi dibandingkan dengan kondisi fisik tempat kerja.

Iklim organisasi yang positif, ditandai dengan komunikasi yang terbuka, dukungan dari atasan, kejelasan peran, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan, mampu membentuk keterikatan emosional dan profesional karyawan terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa dihargai, dilibatkan, dan mendapatkan kejelasan dalam pekerjaan mereka, maka rasa memiliki terhadap organisasi pun meningkat. Inilah yang pada akhirnya membentuk loyalitas karyawan secara lebih kuat. Oleh karena itu, peran manajemen dalam menciptakan iklim organisasi yang kondusif menjadi kunci utama dalam mempertahankan sumber daya manusia yang loyal dan berkomitmen.

Meskipun lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan, kebersihan, tata letak ruang, dan kenyamanan fasilitas penting untuk mendukung aktivitas kerja, namun faktor ini belum cukup kuat untuk memengaruhi loyalitas karyawan secara signifikan dalam penelitian ini. Hal ini bisa disebabkan karena aspek fisik lebih berperan dalam menciptakan kenyamanan sesaat, tetapi tidak selalu berpengaruh langsung terhadap komitmen jangka panjang karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, meskipun tidak signifikan secara statistik, perhatian terhadap lingkungan kerja fisik tetap perlu dijaga sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang sehat dan mendukung produktivitas.

Secara keseluruhan, iklim organisasi dan kondisi fisik lingkungan kerja tetap memainkan peran penting dalam membentuk loyalitas karyawan, meskipun pengaruh paling dominan berasal dari iklim organisasi. Hasil analisis memperlihatkan bahwa kedua faktor ini secara bersama-sama memberikan dampak terhadap loyalitas karyawan, yang berarti bahwa perpaduan antara suasana kerja yang mendukung secara psikologis dan lingkungan fisik yang layak tetap dibutuhkan untuk menciptakan tempat kerja yang ideal. Artinya, walaupun lingkungan kerja fisik tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial, keberadaannya tetap menjadi pelengkap yang memperkuat dampak positif dari iklim organisasi dalam menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan motivasi kerja.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Aulia & Agung, 2023), didapatkan sebesar 65,9% loyalitas karyawan dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan variabel motivasi kerja. Dan juga penelitian sebelumnya menurut (Sukma & Puspitadewi, 2022) Kepuasan kerja menjelaskan 65,4% variasi loyalitas kerja, sisanya 34,6% dipengaruhi variabel lain.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai iklim organisasi dan lingkungan kerja fisik untuk meningkatkan loyalitas karyawan pada PT. Agronesia Saripetojo Sukabumi, maka kesimpulan yang dapat diambil oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Variabel iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin meningkat pula rasa loyal karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendukung, dan terbuka menjadi faktor penting dalam mendorong loyalitas karyawan yang lebih optimal
2. Lingkungan kerja fisik yang lebih baik memang cenderung meningkatkan loyalitas karyawan, namun karena pengaruhnya tidak signifikan, maka perbaikan pada aspek

- ini saja belum cukup untuk membangun loyalitas yang kuat. Diperlukan pendekatan yang lebih menyeluruh, dengan mempertimbangkan faktor lain yang lebih berdampak.
3. Iklim organisasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, namun secara parsial hanya iklim organisasi yang berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan lebih ditentukan oleh persepsi mereka terhadap suasana dan budaya organisasi, seperti komunikasi terbuka, dukungan atasan, dan kejelasan peran. Sementara itu, lingkungan kerja fisik meskipun tidak berpengaruh signifikan secara statistik, tetap memiliki peran pendukung dalam menciptakan kenyamanan kerja. Oleh karena itu, untuk membangun loyalitas karyawan secara optimal, perusahaan perlu memprioritaskan pembentukan iklim organisasi yang positif, disertai dengan pemeliharaan lingkungan kerja fisik yang layak dan mendukung produktivitas.

SARAN

Secara teoritis, temuan penelitian ini mendukung penguatan teori perilaku organisasi serta teori hierarki kebutuhan Maslow, yang menekankan bahwa kenyamanan dalam lingkungan kerja dan persepsi positif terhadap organisasi memiliki peran penting dalam membentuk sikap dan komitmen individu terhadap tempat kerjanya. Peneliti berharap ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang bermanfaat untuk memperluas wawasan dan pengetahuan, serta mendorong pengembangan penelitian di bidang sumber daya manusia. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai referensi dalam upaya pengembangan perusahaan.

Selain itu, penelitian ini juga membuka peluang untuk memperluas konsep teori iklim organisasi dengan mempertimbangkan aspek fisik sebagai faktor eksternal yang memengaruhi persepsi dan pengalaman kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan tidak hanya bergantung pada interaksi sosial dan kebijakan internal organisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas lingkungan fisik kerja yang menunjang kesejahteraan dan kinerja.

Peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi acuan untuk menjadi pembanding antara teori dengan kondisi nyata di perusahaan, terutama dalam hal iklim organisasi, lingkungan kerja fisik, dan loyalitas karyawan. PT. Agronesia Saripetojo Sukabumi disarankan untuk menciptakan iklim kerja yang positif dan kekeluargaan serta memperhatikan kondisi fisik lingkungan kerja dengan menyediakan alat pelindung diri dan fasilitas yang layak. Upaya ini dapat meningkatkan kenyamanan dan rasa memiliki karyawan, sehingga mendorong loyalitas jangka panjang.

Peneliti berharap hasil ini dapat memberikan manfaat serta menjadi sumber referensi yang berguna untuk memperdalam pemahaman tentang variabel iklim organisasi dan lingkungan kerja fisik, sehingga memungkinkan untuk melihat seberapa berpengaruh untuk meningkatkan loyalitas karyawan dari berbagai faktor lainnya. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat melakukan penelitian di sektor industri yang berbeda agar dapat memperbanyak referensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andinni, L. A., & Harun, P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. X Yang Bekerja Di Customer Product Division). *Journal of Accounting, Management and Islamic Economics*, 2(1), 187–206. <https://doi.org/10.35384/jamie.v2i1.541>
- Anifah, A., & FoEh, J. E. (2022). Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(3), 253–266. <https://doi.org/10.31599/jki.v22i3.1231>
- Asiva Noor Rachmayani. (2015). *Konsep Dasar Perilaku Organisasi*. 6.
- Aulia, P. B. V., & Agung, A. N. (2023). *Jmrk 02.01.2023*. 2(1), 17–28.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Ekonomi Indonesia Triwulan IV-2023 Tumbuh 0,5 Persen*. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2024/02/05/2379/ekonomi-indonesia-triwulan-iv-2023-tumbuh-5-04-persen--y-on-y-.html>
- Damayanti, S., Santoso, E., & Setiawan, F. (2022). Pengaruh Keadilan Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pdam Kabupaten Ponorogo. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 2(3), 487–501. <https://doi.org/10.53363/buss.v2i3.74>
- Galih, B. N., Mulia, F., & Jhoansyah, D. (2022). Peran Komitmen Kerja, Kepercayaan Karyawan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Management Studies and ...*, 3(June), 1525–1532. <https://yrpipku.com/journal/index.php/msej/article/view/593>
- Gaya, P., Karismatik, K., Conflict, W. F., Rais, S. C. L., & Tumbel, A. L. (2024). S . C . L . Rais ., A . L . Tumbel ., I . Trang . IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT . ANGKASA PURA SUPT CABANG MANADO THE INFLUENCE OF CHARISMATIC LEADERSHIP , WORK FAMILY CONFLICT , AND ORGANISATION CLIMATE ON EMPLOYEE JOB SATIS. 12(4), 379–390.
- Gunawan, Noviawati, Nuryadin, Nupusiah, U., Saputra, Y., & Hidayat, Y. (2022). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(13), 149–155.
- Hudayah, H., Echdar, S., & Maryadi, M. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Asn Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Parepare. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 11(2), 144–155. <https://doi.org/10.37476/jbk.v11i2.3089>
- Marentek, G. C., Adolfini, & Trang, I. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2648–2657.
- Masmarulan, M. (2023). Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT. Niagatama Intimulia Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 249–254.
- Nadia Cindy Monica, N. N. N. (2023). Analisis Beban Kerja Dan Lingkungan Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Dimasa Pandemi Covid-19 Pada PT.Telkom Witel Sukabumi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(November 2022), 98–103.
- Pardede, L. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. United Rope. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(1), 126–134. <https://doi.org/10.59663/jebidi.v2i1.177>
- Phuong, T. T. K., & Vinh, T. T. (2020). Job satisfaction, employee loyalty and job performance in the hospitality industry: A moderated model. *Asian Economic and Financial Review*, 10(6), 698–713. <https://doi.org/10.18488/journal.aefr.2020.106.698.713>
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5762.

<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p20>

- Reni Razmayanti, A., & Fajar Kusuma, S. (2024). Pengaruh Kompensasi, Loyalitas Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 206–215. <https://doi.org/10.36985/nrjb2g03>
- Sukma, R. S., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan kepuasan kerja dengan loyalitas kerja pada marketing kontrak pt. x cabang surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 34–44.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, Kairupan, D. J. I., Siregar, Z. H., Zamrodah, Y., Jahri, M., Suarjana, I. W. G., & Salmia. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Widina Bhakti Persada Bandung*. www.penerbitwidina.com

