

**PENGARUH PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN OFFICE PT. ANTANG GUNUNG MERATUS**
*IMPACT OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT PERCEPTION ON OFFICE EMPLOYEE'S
LOYALTY AT PT. ANTANG GUNUNG MERATUS*

Khatimatun Nisa¹, Rooswita Santia Dewi² dan Dwi Nur Rachmah³

*Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat, Jl. Ahmad Yani
Km. 36.00, Banjarbaru, 70714, Indonesia
E-mail: khatimatunnisa@rocketmail.com
No. Handphone : 082256373064*

ABSTRAK

Karyawan dalam perusahaan merupakan elemen penting yang dapat digunakan oleh suatu perusahaan atau industri untuk mempertahankan kestabilan perusahaan ditengah-tengah persaingan yang terjadi. Tenaga kerja yang berkualitas dapat ditunjukkan dengan memiliki sikap kerja yang positif, sanggup untuk melaksanakan tugas dan sadar akan resikonya. Karakteristik tersebut lekat dengan konsep loyalitas. Salah satu faktor yang menjadikan seorang karyawan loyal yaitu lingkungan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh persepsi lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan office PT. Antang Gunung Meratus. Subjek pada penelitian ini adalah 52 karyawan office PT. Antang Gunung Meratus dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh persepsi lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan yaitu sebesar 31,5% sedangkan sisanya 68,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Nilai koefisien regresi yaitu 0,392 yang artinya jika variabel persepsi lingkungan kerja fisik (X) mengalami kenaikan 1 poin maka variabel loyalitas karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,392.

Kata kunci: Persepsi lingkungan kerja fisik, loyalitas Karyawan, Perusahaan

ABSTRACT

Employees in the company are important elements that can be used by a company or industry to maintain the stability of the company in the midst of competition. A good quality employee can be showed by having a positive work attitude, being able to carry out the task and being aware of the risks. These characteristics are closely related to the concept of loyalty. One of factors that makes a employee loyal is the work environment. The purpose of this study was to determine the impact of physical work environment perception on office employees loyalty at PT. Antang Gunung Meratus. The subjects in this study were 52 office employees of PT. Antang Gunung Meratus by using saturated sampling technique. The data analysis technique used is simple linear regression analysis. The analysis showed that there was an impact of physical work environment perception on employee loyalty that is equal to 31.5% while the remaining 68.5% was influenced by other variables that were not present in this study. The regression coefficient value is 0.392 which means that if the perception variable physical work environment (X) has increased by 1 point, the employee loyalty variable (Y) will increase by 0.392.

Keywords: Physical Work Environment Perception, Employee Loyalty, Company

Indonesia merupakan negara yang kaya sumber daya alam berupa minyak bumi, gas bumi, bahan galian tambang dan sumber daya alam lainnya (Satrina, Lande, & Hasdin, 2016). Pertambangan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dengan penggalian ke dalam tanah (bumi) untuk mendapatkan sesuatu yang berupa hasil tambang (mineral, minyak, gas bumi dan batubara) (Asril, 2014). Witoro mengatakan salah satu komoditi yang banyak diusahakan dalam bidang pertambangan saat ini untuk memenuhi kebutuhan energi di Indonesia adalah batubara (Hidayat, 2017). Menurut kementerian ESDM 2012, sumber daya batubara Indonesia sebesar 119.444,56 juta ton dan cadangan batubara Indonesia sebesar 29.078,28 juta ton yang tersebar di 20 provinsi di Indonesia. Pulau Sumatra dan Kalimantan merupakan pulau-pulau yang memiliki sumber daya dan cadangan batubara terbesar dan merupakan pusat produksi batubara nasional (Fachlevi, Putri, & Simanjuntak, 2015).

Salah satu provinsi di pulau Kalimantan yang memiliki cadangan batubara terbesar adalah Kalimantan Selatan. Kalimantan selatan masuk urutan kedua dengan cadangan batubara terbesar di Indonesia (Winardi, 2018). Hal ini yang membuat banyaknya ditemui perusahaan-perusahaan yang bergerak di sektor pertambangan batubara di provinsi tersebut, salah satunya yaitu PT. Antang Gunung Meratus.

Pada era globalisasi ini, perkembangan manajemen sumber daya manusia selalu menjadi faktor penting dalam melaksanakan tujuan dan fungsi dari suatu perusahaan. Setiap perusahaan harus mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya. Salah satu faktor yang berperan dalam mempertahankan kelangsungan hidup suatu perusahaan yaitu sumber daya manusia (Eka, Sunuharyo, & Utami, 2016). Karyawan sebagai SDM dalam perusahaan merupakan elemen penting yang dapat digunakan oleh suatu perusahaan atau industri untuk mempertahankan kestabilan perusahaan ditengah-tengah kompetisi atau persaingan yang terjadi. Tenaga kerja yang berkualitas dapat ditunjukkan dengan memiliki sikap kerja yang positif, sanggup untuk melaksanakan tugas dan sadar akan resikonya, serta memiliki tekad dan kesanggupan untuk menaati peraturan. Karakteristik tersebut lekat dengan konsep loyalitas (Hawa & Nurtjahjanti, 2018).

Loyalitas adalah suatu tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab (Siswanto, 2005). Sumardhan (2014) mengatakan bahwa indikasi awal terganggunya dan menurunnya tingkat loyalitas karyawan dapat dilihat dari tinggi atau rendahnya *turnover*. Survei yang dilakukan melalui *Global Workforce Study* mendapatkan hasil bahwa dalam periode tahun 2012

sampai dengan 2018, kawasan Asia Pasifik diperkirakan mengalami lonjakan terbesar tingkat pergantian karyawan di tahun 2014 yaitu sebesar 21,5 – 25,5% (asis, 2018). Menurut Kapoor (2013), taksiran angka tingkat *turn ver* di Indonesia berdasarkan sebuah perusahaan konsultasi manajemen dan survei internasional (Hay Group) pada tahun 2013-2014 mencapai 25,8%. Angka tersebut sekaligus memposisikan Indonesia sebagai negara dengan tingkat *turnove* tertinggi ketiga di dunia setelah India (26,9%) dan Rusia (26,8%).

Banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya kompensasi, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat bekerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan karyawan satu dengan yang lainnya. Selain itu terdapat juga faktor lain yang menjadikan seorang karyawan loyal yaitu lingkungan kerja (Purba, 2017).

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1988). Lingkungan kerja yang nyaman dan baik umumnya merupakan hal yang sangat disenangi oleh karyawan karena hal ini akan mempengaruhi hasil kerja karyawan sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi (Rusdiansyah, 2017). Salah satu jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2011).

Persepsi organisasi terhadap kondisi lingkungan kerja berbeda-beda, sama halnya dengan individu yang mempunyai persepsi berbeda terhadap kondisi lingkungan kerja. Persepsi merupakan proses yang melibatkan pemilihan, pengorganisasian, dan interpretasi dari faktor-faktor lingkungan, bentuk, orang, dan stimulus lainnya. Melalui proses persepsi individu berusaha memahami stimulus yang mereka amati (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2007). Persepsi lingkungan kerja fisik adalah memberikan penilaian atau kesan terhadap objek atau segala sesuatu terkait lingkungan kerja fisik (*furniture*, kebisingan, serta pencahayaan dan ventilasi) (Samson, Waiganjo, dan Naima, 2015).

Hasil wawancara studi pendahuluan yang telah dilakukan pada tanggal 5 Maret 2019 di PT. Antang Gunung Meratus wilayah kerja Ida Manggala diketahui bahwa jumlah karyawan yang berada di wilayah kerja tersebut yaitu 259 orang yang terbagi dalam 12 unit organisasi. Wawancara dilakukan dengan tiga karyawan bagian *office* dan ditemukan beberapa masalah yang ada pada karyawan perusahaan

tersebut yang berkaitan dengan loyalitas karyawan, diantaranya yaitu terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tepat pada waktunya, bekerja kurang dari jam kerja yang seharusnya, masalah internal antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya serta ada niatan untuk mencari pekerjaan lain di luar sana apabila memang pekerjaan itu jauh lebih menguntungkan dan tempat kerja yang lebih nyaman daripada di tempat kerjanya saat ini. Selanjutnya ditemukan juga masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, yaitu ruangan kerja disana bisa dikatakan cukup sempit namun ditempati oleh 4-5 karyawan dalam satu ruangan. Dalam ruangan juga terdapat cukup banyak barang seperti berkas-berkas yang menumpuk dan terdapat meja-meja tidak terpakai yang juga diletakkan dalam ruangan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan *office* PT. Antang Gunung Meratus.

Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah "Terdapat pengaruh persepsi lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan *office* PT. Antang Gunung Meratus".

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan pada bagian *office* PT. Antang Gunung Meratus wilayah kerja Ida Manggala Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang berjumlah 52 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*, yakni teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 52 orang.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang meliputi persepsi lingkungan kerja fisik dan loyalitas karyawan yang disusun berdasarkan aspek persepsi lingkungan kerja fisik dan loyalitas karyawan dengan menggunakan skala *Likert*. Skala persepsi lingkungan kerja fisik dibuat berdasarkan aspek persepsi oleh Walgito (2003) yaitu kognisi, afeksi dan konasi yang dikombinasikan dengan aspek lingkungan kerja fisik yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011) yaitu penerangan/cahaya tempat kerja, temperatur tempat kerja, kelembaban tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan tempat kerja, getaran mekanis ditempat kerja, bau ditempat kerja, tata warna tempat kerja, dekorasi tempat kerja, musik ditempat kerja dan keamanan ditempat kerja. Skala loyalitas karyawan dibuat berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Siswanto (2005) yang terdiri dari taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan,

kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi dan kesukaan terhadap pekerjaan.

Validitas aitem dalam penelitian ini yaitu menggunakan *corrected item total correlation* dengan bantuan program statistik komputer SPSS. Reliabilitas skala psikologi dalam penelitian ini menggunakan teknik reliabilitas alfa dengan bantuan program SPSS. Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat pengaruh persepsi lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program komputer yaitu SPSS.

Hasil dan Pembahasan

Pengambilan data penelitian ini dilakukan pada tanggal 13-16 November 2019 di PT. Antang Gunung Meratus. Proses pengambilan data penelitian dilakukan secara langsung oleh peneliti. Cara proses skoring untuk skala penelitian dilakukan dengan menentukan nilai tertinggi pada masing-masing pernyataan *favorable*, yaitu nilai 4 untuk respon sangat setuju dan nilai 1 untuk respon jawaban sangat tidak setuju pada pernyataan *unfavorable*.

Berikut ini kategorisasi data penelitian variabel persepsi lingkungan kerja fisik:

Tabel 1. Distribusi Kategorisasi Data Variabel Persepsi Lingkungan Kerja Fisik

Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X < 108$	Rendah	0	-
$108 \leq X < 162$	Sedang	41	78,9%
$162 \leq X$	Tinggi	11	21,1%

Berdasarkan hasil kategori pada tabel 12 tersebut, dapat diketahui 0 karyawan (0%) memiliki persepsi lingkungan kerja fisik yang rendah, 41 karyawan (78,9%) memiliki persepsi lingkungan kerja fisik yang sedang, dan 11 karyawan (21,1%) memiliki persepsi lingkungan kerja fisik yang tinggi.

Berikut kategorisasi data penelitian variabel loyalitas karyawan:

Tabel 2. Distribusi Kategorisasi Data Variabel Loyalitas Karyawan

Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X < 74$	Rendah	0	-
$74 \leq X < 111$	Sedang	29	55,8%
$111 \leq X$	Tinggi	23	44,2%

Berdasarkan hasil kategorisasi pada tabel 14 tersebut, dapat diketahui 0 karyawan (0%) memiliki tingkat loyalitas karyawan yang rendah, 29 karyawan (55,8%) memiliki tingkat loyalitas karyawan yang sedang, dan 23 karyawan (44,2%) memiliki tingkat loyalitas karyawan yang tinggi.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas dan Uji Linearitas Variabel Persepsi Lingkungan Kerja Fisik dan Loyalitas Karyawan

Variabel	Uji Normalitas	Uji Linearitas
Persepsi Lingkungan Kerja Fisik	Normal (p=0,200)	Linear (p=0,000)
Loyalitas Karyawan	Normal (p=0,088)	

Berdasarkan uji normalitas, diketahui untuk skor persepsi lingkungan kerja fisik adalah 0,200 dan nilai signifikansi untuk skor loyalitas karyawan adalah 0,088. Berdasarkan nilai signifikansi ini, maka signifikansi seluruh variabel lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa sampel data persepsi lingkungan kerja fisik dan loyalitas karyawan terdistribusi normal.

Berdasarkan uji linearitas diketahui bahwa antara variabel persepsi lingkungan kerja fisik dengan loyalitas karyawan menunjukkan adanya hubungan linear dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Analisis tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel persepsi lingkungan kerja fisik dengan loyalitas karyawan.

Berikut hasil analisis uji regresi linier sederhana pada variabel persepsi lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan :

Tabel 4. Hasil Analisis Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients		
Model	T	Sig.
Constant	4.047	.000
Persepsi Lingkungan Kerja Fisik	4.795	.000

Pada tabel *coefficients* diperoleh nilai t hitung variabel persepsi lingkungan kerja fisik sebesar 4,795 dengan nilai signifikansi 0.000. Sedangkan untuk nilai t tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada taraf signifikansi 5% (0.05) dengan derajat kebebasan $df = n - k$ berdasarkan rumusan tersebut maka $df = 52 - 2 = 50$, diperoleh t tabel sebesar 2,008. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel ($4,795 > 2,008$)

maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima, yang mana ada pengaruh antara persepsi lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan *office* PT. Antang Gunung Meratus. Selain itu, untuk mengetahui pengaruh kedua variabel tersebut juga dapat dilihat dari taraf signifikansinya, dari hasil diperoleh bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,000, ini menunjukkan nilai yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel persepsi lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai a sebesar 50,941 dan nilai b sebesar 0,392. Sehingga menghasilkan rumus $Y' = a + bX$, maka $Y' = 50,941 + 0,392X$, dapat dikatakan koefisien regresi (0,392). Artinya jika variabel persepsi lingkungan kerja fisik (X) mengalami kenaikan 1 poin maka variabel loyalitas karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,392. Dilihat dari nilai t hitung sebesar 4,795 dan koefisiennya bernilai positif, berarti terjadi hubungan positif antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan loyalitas karyawan, yang artinya semakin tinggi atau baik persepsi lingkungan kerja fisik maka akan semakin tinggi pula loyalitas karyawan *office* PT. Antang Gunung Meratus.

Untuk mengetahui seberapa besar persepsi lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan dapat dilihat pada nilai R Square pada tabel *model summary* sebagai berikut :

Tabel 5. Nilai Koefisien Determinasi Regresi

Variabel	Model Summary	
	R	R Square
Persepsi Lingkungan Kerja Fisik	0,561	0,315

Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai R Square yang didapat sebesar 0,315. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh persepsi lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan sebesar 31,5%, sedangkan 68,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan temuan dari Sapaynarta dan Dewi (2013) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas, yang artinya apabila lingkungan kerja fisik ditingkatkan maka loyalitas akan meningkat pula. Adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan dapat membantu memelihara kondisi fisik sehingga kondisi fisik karyawan dapat terjaga, tidak mudah lelah, tidak lesu dalam bekerja, dan dapat terhindar dari gangguan kesehatan atau sakit sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Prabhakar (2016) yang berjudul *analysis of high job*

satisfaction relationship with employee loyalty in context to workplace environment juga menyatakan bahwa dari berbagai penelitian yang disebutkan di dalam jurnal-jurnal, sangat terlihat dengan adanya lingkungan tempat kerja yang baik akan menghasilkan kepuasan kerja yang lebih baik yang membantu dalam meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Purnama (2013) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan karyawan menjadi loyal dalam bekerja adalah tempat kerja yang nyaman. Adanya suasana kerja yang menyenangkan bagi karyawan membuat mereka dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Suasana kerja yang menyenangkan dapat membuat karyawan menjadi loyal pada perusahaan serta berguna untuk pertumbuhan jangka panjang perusahaan. Rasa nyaman yang tercipta di lingkungan perusahaan dapat menjadi acuan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Rasa nyaman dengan sendirinya akan menimbulkan kedekatan, kebahagiaan, dan rasa memiliki. Jika karyawan memiliki hal ini, maka dengan sendirinya loyalitas karyawan akan meningkat.

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui seberapa besar persepsi lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil yang didapatkan nilai R Square sebesar 0,315. Nilai ini menunjukkan bahwa ada sebesar 31,5% persepsi lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan, sedangkan 68,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti dalam penelitian Martiwi, Triyono & Mardalis (2012) yang menemukan bahwa motivasi kerja, kompensasi dan manajemen karir merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Dewi (2016) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2019) yang menemukan hasil bahwa loyalitas karyawan juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan stres kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Khuong dan Tien (2013) menemukan hasil bahwa loyalitas karyawan juga ditentukan oleh dukungan supervisor dan kerja tim.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh persepsi lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan *office* PT. Antang Gunung Meratus. Pengaruh persepsi lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan ini bersifat positif, semakin tinggi atau baik persepsi lingkungan kerja fisik maka akan semakin tinggi pula loyalitas karyawan, sebaliknya semakin rendah atau negatif persepsi lingkungan kerja fisik maka akan

semakin rendah pula loyalitas karyawan. Pengaruh persepsi lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 31,5% sedangkan sisanya 68,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, kompensasi, dan stres kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa kendatipun ada pengaruh yang signifikan antara persepsi lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan, namun persepsi lingkungan kerja fisik bukan merupakan satu-satunya faktor yang memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan *office* PT. Antang Gunung Meratus, banyak faktor lain yang bisa jadi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan yang kebetulan tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran bagi karyawan perusahaan yaitu untuk dapat meningkatkan loyalitasnya terhadap perusahaan dengan menikmati dan menerima kondisi lingkungan kerja fisik yang ada di perusahaan agar hasil kerja yang diberikan kepada perusahaanpun semakin meningkat dan perusahaan menjadi bangga terhadap para karyawan. Bagi pihak perusahaan, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan agar pihak perusahaan dapat mempertahankan atau lebih meningkatkan lingkungan kerja fisik yang ada di perusahaan tersebut sehingga membuat karyawan merasa semakin nyaman saat sedang bekerja dan membuat karyawan semakin menyukai pekerjaannya di perusahaan tersebut sehingga karyawan tidak berpikir untuk mencari pekerjaan lain diluar perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan ketika mengangkat tema serupa bisa memperbarui serta memperbanyak tinjauan pustaka mengenai lingkungan kerja fisik dan loyalitas karyawan, serta dapat meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan seperti motivasi kerja, kompensasi, manajemen karir, iklim organisasi, gaya kepemimpinan, stres kerja, dukungan supervisor dan tim kerja. Selain itu peneliti selanjutnya agar bisa meminimalisir proses pengisian angket yang terlalu lama karena jumlah aitem yang terlalu banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardias, W. S. 2018. Peran Perceived Organizational Support sebagai Moderator pada Hubungan Job Stress dengan Intensi Turnover. *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam*, 9(1).
- Asril. 2014. Dampak Pertambahan Galian C Terhadap Kehidupan Masyarakat Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar. *Jurnal Kewirausahaan* 13(1).
- Dewi, I. M. 2016. Pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan Hotel Benteng Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 3(1).
- Eka S, D. S., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non

- Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40 (1).
- Fachlevi, T. A., Putri, E. I. K., & Simanjuntak, S. M. H. 2015. Dampak Dan Evaluasi Kebijakan Pertambangan Batubara Di Kecamatan Mereubo. *Risalah Kebijakan Pertanian dan Lingkungan*, 2 (2).
- Hawa, M. A., & Nurtjahjanti, H. 2018. Hubungan Antara *Work-Life Balance* Dengan Loyalitas Karyawan Pada Pt. Hanil Indonesia Di Boyolali. *Jurnal Empati*, 7 (1).
- Hidayat, L. 2017. Pengelolaan Lingkungan Areal Tambang Batubara. *Jurnal ADHUM*, 7 (1).
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi, edisi 7 jilid 1*. Jakarta: Erlangga
- Kapoor, N. M. 2013. *1 in 4 Indian employees set to switch jobs as growth picks up. Hay Group new release*. Diakses pada tanggal 27 Agustus 2019. Dari <http://haygroup.com>
- Khuong, M. N., & Tien, B. D. 2013. Factors influencing employee loyalty directly and indirectly through job satisfaction—A study of banking sector in Ho Chi Minh City. *International Journal of current research and academic review*, 1(4).
- Kurniawan, I. S. 2019. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. *KINERJA*, 16(1).
- Martiwi, R. T, Triyono & Madalis A. 2012. Faktor-faktor penentu yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* 13 (1).
- Nitisemito, A. S. 1988. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Prabhakar, A. 2016. Analysis of high job satisfaction relationship with employee loyalty in context to workplace environment. *International Journal of Applied Research*, 2(4).
- Purba, B. K. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *JOM FISIP* 4 (1).
- Purnama, A. 2013. Peranan Gaya Kepemimpinan Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Loyalitas Karyawan Di Perusahaan Keluarga PT. SUS Surabaya. *Calyptra*, 2(2).
- Rusdiansyah. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pada PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur & Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam di Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis* 5 (3).
- Samson, G. N., Waiganjo, M., Koima, J. 2015. Effect of Workplace Environemnet on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research*, Vol. 3, 76-89.
- Sapaynarta, A. M. O., & Dewi, A. S. K. 2013. Pengaruh Insentif Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Loyalitas Karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(2).
- Satrina, Lande, A., & Hasdin. 2016. Dampak Pertambangan Nikel PT. Bintang Delapan Mineral Terhadap Kondisi Sosial Ekonomi Masyarakat Desa Fatufia Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali. *JURNAL EDU-CIVIC*, 4 (2).
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siswanto, B. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2014. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumardhan, D. 2014. Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Loyalitas Karyawan (Studi Kasus di PT Sinar Sosro Medan). Diakses pada tanggal 27 Agustus 2019. Dari <http://repositori.usu.ac.id>
- Walgito, B. 2003. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Winardi, W. 2018. Analisis Pertambangan Batubara. Diakses pada tanggal 30 Januari 2019. Dari <https://www.indonesia-investments.com/id/bisnis/komoditas/batubara/item236?>