

FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PG REJO AGUNG BARU MADIUN

Adira Galih Narendra¹⁾, Metik Asmike²⁾

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
gcyiber@gmail.com

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
smikemetik@gmail.com

Abstrak

Penelitian di PG Rejo Agung Baru menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan lingkungan kerja dinilai sangat kurang memadai, meskipun loyalitas karyawan tetap tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh parsial dan simultan fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PG Rejo Agung Baru Madiun. Sampel diambil melalui metode nonprobability sampling, terbatas pada divisi Keuangan, SDM, dan Pergudangan sesuai izin manajemen. Data dikumpulkan dengan kuesioner berbasis skala Likert dan dianalisis menggunakan SPSS 22 dan SmartPLS 4.0 untuk menguji validitas dan reliabilitas model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas, sementara pengaruh lingkungan kerja positif namun tidak signifikan. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan.

Abstract

The study at PG Rejo Agung Baru found that work facilities and the work environment are considered inadequate, yet employee loyalty remains high. This research aims to empirically examine the partial and simultaneous effects of work facilities and the work environment on employee loyalty at PG Rejo Agung Baru Madiun. The sample was selected using nonprobability sampling, limited to the Finance, HR, and Warehouse divisions, as permitted by management. Data was collected through questionnaires based on a Likert scale and analyzed using SPSS 22 and SmartPLS 4.0 to assess the validity and reliability of the model. The results show that work facilities have a significant positive impact on loyalty, while the impact of the work environment is positive but not significant. Simultaneously, both variables significantly affect employee loyalty.

Keywords: Work Facilities, Work Environment, Employee Loyalty.

A. PENDAHULUAN

Dalam persaingan bisnis yang ketat, sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen kunci yang harus dikelola dengan baik untuk menciptakan tenaga kerja yang unggul dan kompeten. SDM berkualitas adalah pendorong utama operasi perusahaan, yang mendukung pertumbuhan dan kesuksesan organisasi (Rulianti, 2020).

Perusahaan dengan tenaga kerja yang berdedikasi dan kompeten mampu mencapai tujuan dengan lebih efisien. Karyawan yang aktif, memiliki sikap positif, dan bertanggung jawab berkontribusi pada kinerja optimal (Marjanuardi & Ratnasari, 2019), sehingga SDM dipandang sebagai aset berharga yang perlu dikelola dengan efektif

Loyalitas karyawan adalah komitmen mereka untuk tetap bekerja dan berkontribusi pada tujuan perusahaan (Marzuki et al., 2022; Anwar, 2019). Karyawan yang loyal meningkatkan produktivitas dan mendukung pertumbuhan jangka panjang. Sebaliknya, loyalitas rendah dapat menurunkan kinerja dan kedisiplinan, serta memicu masalah seperti keterlambatan dan pemogokan (Lalisang et al., 2022). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperbaiki kebijakan untuk meningkatkan loyalitas dan mencapai tujuan lebih efektif.

Fasilitas kerja adalah sarana yang mendukung penyelesaian tugas secara efektif dan efisien, memainkan peran penting dalam mencapai target organisasi (Mantero, 2022). Fasilitas ini mencakup infrastruktur dan dukungan yang memfasilitasi interaksi dan kinerja karyawan (Asri, 2019). Fasilitas yang memadai meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan, sementara kekurangan fasilitas dapat menurunkan kualitas layanan. Hubungan yang kuat antara fasilitas kerja dan loyalitas karyawan menunjukkan bahwa fasilitas yang baik meningkatkan keterikatan emosional dan mengurangi turnover, menjadi investasi penting bagi kesuksesan organisasi (Aditya, 2023).

Lingkungan kerja yang baik memberikan kenyamanan dan motivasi kepada karyawan, meningkatkan loyalitas serta kinerja mereka. Karyawan yang merasa didukung cenderung lebih

produktif dan berkontribusi lebih baik, menciptakan solidaritas tim dan membantu perusahaan mencapai tujuannya secara efektif (Putra & Sriathi, 2019).

Penelitian ini berfokus pada divisi keuangan, SDM, dan pergudangan di PG Rejo Agung Baru Madiun, sesuai izin manajemen. Ketiga divisi tersebut dipilih karena memiliki peran penting dalam operasional perusahaan, sehingga hasil penelitian diharapkan relevan dan bermanfaat bagi kebutuhan internal perusahaan.

Pra-observasi yang dilakukan peneliti mengungkapkan bahwa fasilitas kerja dan lingkungan kerja di perusahaan ini dinilai sangat kurang memadai. Fenomena ini terlihat dari beberapa aspek fasilitas dan lingkungan yang tidak memenuhi standar yang diharapkan, Disajikan oleh tabel sebagai berikut :

Tabel 1 Tabel Permasalahan Fasilitas Kerja

No	Fasilitas	Kondisi		Keterangan
		Baik	Kurang Baik	
1	Kursi dan meja		☐	Kurang memadai, terdapat fasilitas yang kurang layak pakai.
2	AC		☐	Kurang memadai, masih terdapat ac yang tidak berfungsi
3	Komputer	☐		Sudah memadai, setiap karyawan mendapatkannya
4	Toilet		☐	Kurang memadai, dinilai toilet banyak yang tidak layak pakai dan kotor
5	Kantin		☐	Perlu penambahan, dinilai hanya terdapat 1 kantin di bagian kantor
6	Printer		☐	Perlu penambahan, dikarenakan banyak printer yang tidak berfungsi
7	Koperasi		☐	Perlu penambahan, hanya terdapat 1 koperasi dan kurang layak

Sumber: Data primer, diolah peneliti tahun 2024

Berdasarkan Tabel 1 fasilitas kerja di PG Rejo Agung Baru Madiun menunjukkan kondisi kurang memadai, dengan masalah pada kursi, meja, AC, toilet, kantin, printer, dan koperasi. Kekurangan ini dapat menurunkan kenyamanan dan produktivitas karyawan, serta mempengaruhi kepuasan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Tabel 2 Tabel Permasalahan Lingkungan kerja

No	Indikator	Kondisi	
		Baik	Kurang Baik
1	Pencahayaan		☐
2	Suhu		☐
3	Fasilitas		☐
4	Struktur Ruangan		☐
5	Kondisi Bangunan		☐
6	Kebisingan		☐
7	Kualitas Udara		☐

Sumber: Data primer, diolah peneliti tahun 2024

Berdasarkan Tabel 2 lingkungan kerja di PG Rejo Agung Baru Madiun dinilai kurang memadai, dengan aspek-aspek seperti pencahayaan, kualitas udara, kebisingan, dan suhu udara yang belum optimal. Kondisi bangunan dan fasilitas yang usang di beberapa bagian kantor juga berpotensi mengurangi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Temuan ini menunjukkan perlunya perbaikan signifikan dalam aspek-aspek fisik lingkungan kerja untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah untuk memberikan bukti empiris baik secara parsial maupun simultan antara pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PG Rejo Agung Baru Madiun.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Fasilitas Kerja

Penelitian oleh S. Pagaya & R.N. Taroreh (2023) menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, sejalan dengan temuan Suriansha (2020) dan Jadia (2023) yang juga menemukan pengaruh positif dan signifikan. Sebaliknya, Rahmawati et al. (2018) melaporkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan.

Lingkungan Kerja

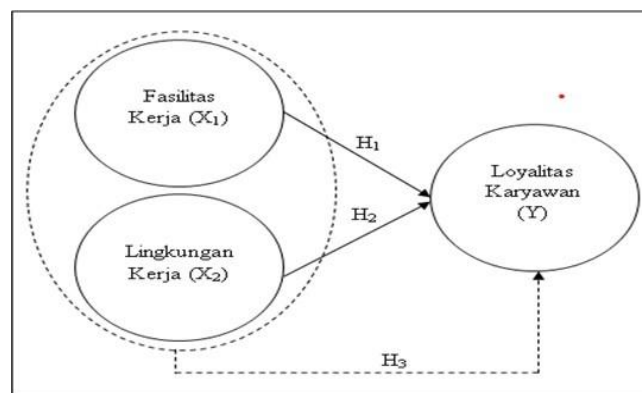
Penelitian oleh Septiyanti et al. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, sejalan dengan hasil penelitian Giovanni

et al. (2022) dan Padmawati et al. (2023) yang juga menekankan pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik dan non-fisik terhadap loyalitas karyawan.

Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian terdahulu oleh Suriansha (2020), menyatakan bahwa fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kerangka Konseptual



Sumber : Modifikasi penelitian Aditia,M (2022); Auladina dan Agus (2023); Suriansha (2020).

Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Fasilitas kerja yang memadai memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Ketika perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan dilengkapi dengan sarana serta prasarana yang mendukung produktivitas, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi. Menurut Sudarmayanti (2018) dan Priyatmono (2017), fasilitas yang baik meningkatkan kepuasan dan citra perusahaan, sehingga memperkuat komitmen dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

H₁ : Diduga fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PG Rejo Agung Baru Madiun.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Lingkungan kerja yang positif secara signifikan meningkatkan loyalitas karyawan. Suasana yang menyenangkan dan dukungan yang memadai membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi, sehingga meningkatkan kepuasan dan komitmen mereka. Menurut Budi W. Soetjipto (2008), lingkungan kerja mempengaruhi kinerja dan kepuasan, serta berkontribusi pada efektivitas dan loyalitas karyawan.

H₂ : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PG Rejo Agung Baru Madiun.

Pengaruh secara Silmutan Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap loyalitas karyawan

Fasilitas dan lingkungan kerja yang memadai meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya mendorong loyalitas mereka. Menurut Gary Dessler (2015), loyalitas karyawan adalah aset berharga karena karyawan yang loyal lebih termotivasi, jarang absen, dan cenderung merekomendasikan perusahaan.

H₃ : Diduga fasilitas kerja dan lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara silmutan terhadap loyalitas karyawan pada PG Rejo Agung Baru Madiun.

B. METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini mencakup 3 (Tiga) divisi karyawan meliputi keuangan, sumber daya manusia (SDM), dan pergudangan di PG Rejo Agung Baru Madiun. Sampel diambil adalah keseluruhan dari ketiga divisi tersebut, yang terdiri dari 76 responden. Untuk menganalisis data, digunakan metode analisis jalur (path analysis) dengan perangkat lunak Partial Least Squares (PLS) dan SPSS. Model analisis jalur digunakan untuk menguji hubungan langsung dan mediasi antara variabel.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Indikator	Item	Validitas	R table (5%)	Nilai Sig	Keterangan
		Korelasi			
X1.1	X1.1.1	0.826	0.224	0.000	Valid
	X1.1.2	0.745	0.224	0.000	Valid
X1.2	X1.2.1	0.764	0.224	0.000	Valid
	X1.2.2	0.827	0.224	0.000	Valid
	X1.2.3	0.677	0.224	0.000	Valid
X1.3	X1.3.1	0.262	0.224	0.022	Valid
X1.4	X1.4.1	0.752	0.224	0.000	Valid
X1.5	X1.5.1	0.762	0.224	0.000	Valid
X1.6	X1.6.1	0.715	0.224	0.000	Valid
	X1.6.2	0.586	0.224	0.000	Valid
X2.1	X2.1.1	0.916	0.224	0.000	Valid
	X2.1.2	0.938	0.224	0.000	Valid
	X2.1.3	0.921	0.224	0.000	Valid
X2.2	X2.2.1	0.928	0.224	0.000	Valid
	X2.2.2	0.913	0.224	0.000	Valid
	X2.2.3	0.917	0.224	0.000	Valid
X2.3	X2.3.1	0.717	0.224	0.000	Valid
	X2.3.2	0.818	0.224	0.000	Valid
X2.4	X2.4.1	0.938	0.224	0.000	Valid
	X2.4.2	0.615	0.224	0.000	Valid
X2.5	X2.5.1	0.920	0.224	0.000	Valid
	X2.5.2	0.940	0.224	0.000	Valid
	X2.5.3	0.238	0.224	0.039	Valid
Y.1	Y.1.1	0.816	0.224	0.000	Valid
	Y.1.2	0.908	0.224	0.000	Valid
	Y.1.3	0.545	0.224	0.000	Valid
Y.2	Y.2.1	0.964	0.224	0.000	Valid
	Y.2.2	0.938	0.224	0.000	Valid

	Y.2.3	0.896	0.224	0.000	Valid
Y.3	Y.3.1	0.932	0.224	0.000	Valid
	Y.3.2	0.947	0.224	0.000	Valid
Y.4	Y.4.1	0.867	0.224	0.000	Valid
	Y.4.2	0.823	0.224	0.000	Valid
	Y.4.3	0.911	0.224	0.000	Valid
Indikator	Item	Validitas	R table (5%)	Nilai Sig	Keterangan
		Korelasi			
Y.5	Y.5.1	0.861	0.224	0.000	Valid
	Y.5.2	0.928	0.224	0.000	Valid
	Y.5.3	0.896	0.224	0.000	Valid

Sumber : Hasil SPSS diolah tahun 2024.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator untuk variabel Fasilitas Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Loyalitas Karyawan (Y) adalah valid. Setiap indikator memiliki nilai korelasi signifikan di bawah 0.05, menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel tersebut secara tepat.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	Cronbach's Alpha (0,7)	Keterangan	
Fasilitas Kerja (X1)	Kebersihan	X1.1	0.816	Reliabel
	Kenyamanan	X1.2		
	Keamanan	X1.3		
	Fasilitas	X1.4		
	Ketersediaan ruang	X1.5		
	Aksesibilitas	X1.6		
Lingkungan Kerja (X2)	Kebersihan	X2.1	0.955	Reliabel
	Kenyamanan	X2.2		
	Fasilitas	X2.3		
	Desain	X2.4		
	Keamanan	X2.5		
Loyalitas Karyawan (Y)	Keinginan	Y.1	0.984	Reliabel
	Kesediaan	Y.2		
	Rasa memiliki	Y.3		
	Kebanggaan	Y.4		
	Kepuasan	Y.5		

Sumber : Hasil SPSS diolah tahun 2024.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua indikator untuk variabel Fasilitas Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Loyalitas Karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0.7, menandakan reliabilitas yang tinggi.

Outer Loadings

Tabel 5 Hasil Uji Outer Loadings

Variabel	Indikator		Outer loadings	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	Kebersihan	X1.1	0.905	Valid
	Kenyamanan	X1.2	0.798	Valid
	Keamanan	X1.3	0.892	Valid
	Fasilitas	X1.4	0.911	Valid
	Ketersediaan ruang	X1.5	0.846	Valid
	Aksesibilitas	X1.6	0.872	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	Kebersihan	X2.1	0.971	Valid
	Kenyamanan	X2.2	0.964	Valid
	Fasilitas	X2.3	0.918	Valid
	Desain	X2.4	0.921	Valid
	Keamanan	X2.5	0.912	Valid
Loyalitas karyawan (Y)	Keinginan	Y.1	0.948	Valid
	Kesediaan	Y.2	0.987	Valid
	Rasa memiliki	Y.3	0.975	Valid
	Kebanggaan	Y.4	0.983	Valid
	Kepuasan	Y.5	0.979	Valid

Sumber : Hasil SmartPLS diolah tahun 2024.

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel laten X1, X2, dan Y memiliki nilai outer loadings lebih dari 0.7, menunjukkan kontribusi kuat dan valid dalam mengukur masing-masing variabel laten. Dengan demikian, model ini memiliki pengukuran yang baik dan valid untuk variabel laten yang dianalisis.

Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 6 Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Fasilitas Kerja (X1)	0.759
Lingkungan Kerja (X2)	0.879
Loyalitas Karyawan (Y)	0.950

Sumber : Hasil SmartPLS diolah tahun 2024.

Nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk Fasilitas Kerja (X1) adalah 0,759, Lingkungan Kerja (X2) 0,879, dan Loyalitas Karyawan (Y) 0,950. Semua variabel ini memenuhi kriteria validitas konvergen dengan nilai AVE lebih dari 0,5.

Discriminant Validity (Cross Loadings)

Tabel 7 Hasil Uji cross loading

Indikator	Fasilitas Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Loyalitas Karyawan (Y)
X1.1	0.905	0.839	0.738
X1.2	0.798	0.682	0.595
X1.3	0.892	0.907	0.979
X1.4	0.911	0.871	0.853
X1.5	0.846	0.802	0.634
X1.6	0.872	0.921	0.910
X2.1	0.922	0.971	0.907
X2.2	0.931	0.964	0.870
X2.3	0.941	0.918	0.834
X2.4	0.872	0.921	0.910
X2.5	0.890	0.912	0.795
Y.1	0.840	0.808	0.948
Y.2	0.940	0.935	0.987
Y.3	0.943	0.938	0.975
Y.4	0.886	0.900	0.983
Y.5	0.892	0.907	0.979

Sumber : Hasil SmartPLS diolah tahun 2024.

Tabel di atas menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki loading tertinggi pada konstruk yang relevan dibandingkan dengan konstruk lainnya. Misalnya, indikator X1.1 memiliki loading 0,905 pada Fasilitas Kerja (X1) dan lebih rendah pada konstruk lain. Ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan terpenuhi untuk semua konstruk yang diuji.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8 Hasil Uji R-Square

Variabel	R-square
Loyalitas Karyawan (Y)	0.866

Sumber : Hasil SmartPLS diolah tahun 2024.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,866 untuk variabel Loyalitas Karyawan (Y) berarti model menjelaskan 86,6% variasi dalam Loyalitas Karyawan, yang menandakan kontribusi sangat kuat dari variabel independen. Menurut Ghozali

2016:95), nilai R^2 0,67 dianggap kuat, sehingga nilai 0,866 menunjukkan kemampuan prediksi yang sangat kuat.

Predictive Relevance (Q^2)

Tabel 9 Hasil Uji Q- square

Variabel	Q-square
Loyalitas Karyawan (Y)	0.134

Sumber : Hasil SmartPLS diolah tahun 2024.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,866 untuk variabel Loyalitas Karyawan (Y) berarti model menjelaskan 86,6% variasi dalam Loyalitas Karyawan, yang menandakan kontribusi sangat kuat dari variabel independen. Menurut Ghazali (2016:95), nilai R^2 0,67 dianggap kuat, sehingga nilai 0,866 menunjukkan kemampuan prediksi yang sangat kuat.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Path Coefficients)

Tabel 10 Hasil Path Coefficients Uji Hipotesis

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
(X1) -> (Y)	0.513	0.515	0.228	2.256	0.024
(X2) -> (Y)	0.424	0.424	0.235	1.804	0.071

Sumber : Hasil SmartPLS diolah tahun 2024.

Hasil analisis menunjukkan bahwa fasilitas kerja (X1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) dengan nilai koefisien 0,513, T-statistik 2,256 (lebih besar dari T-tabel 1,96), dan P-value 0,024 (lebih kecil dari 0,05), sehingga H_0 ditolak. Namun, lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan nilai koefisien 0,424, T-statistik 1,804 (kurang dari T-tabel 1,96), dan P-value 0,071 (lebih besar dari 0,05), sehingga H_0 diterima.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Rumus nilai *Fhitung* menggunakan formula :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Adapun nilai F kritisnya diperoleh dari table dengan formasi :

$$F_{\text{tabel}} = F_{\alpha} (n - k - 1)$$

Diketahui :

$$R^2 = 0.866 \text{ (R-Square)}$$

$$k = 2 \text{ (jumlah variabel bebas)}$$

$$n = 76 \text{ (jumlah sampel)}$$

$$\alpha = 0.05 \text{ (taraf signifikan)}$$

Menghitung F_{hitung} adalah :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{0.866/2}{(1 - 0.866)/(76 - 2 - 1)}$$
$$F_{\text{hitung}} = \frac{0.433}{(0.134)/(73)} = \frac{0.433 \times 73}{0.134} = \frac{31.609}{0.134} = 235.14$$

$$\text{Mencari } F_{\text{tabel}} = F_{\alpha} (k, n - k - 1)$$

$$= F_{0,05} (2, 76 - 2 - 1) = F_{0,05} (2, 73) = 2,13$$

Berdasarkan hasil uji simultan, nilai F_{hitung} sebesar 235.14 secara signifikan melebihi nilai F_{tabel} yang sebesar 3.13. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak menerima (H_1). Temuan ini menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) sebesar 86,6% (R -Square) sementara sisanya 13,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

D. SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PG Rejo Agung Baru Madiun. Peningkatan kualitas fasilitas kerja terbukti dapat secara substansial meningkatkan loyalitas karyawan, menegaskan pentingnya perbaikan fasilitas untuk mendukung kepuasan dan loyalitas.

Lingkungan kerja juga berkontribusi positif, namun pengaruhnya tidak signifikan. Ini mengindikasikan bahwa meskipun perbaikan lingkungan kerja dapat berdampak positif, faktor ini tidak menjadi faktor utama dalam meningkatkan loyalitas karyawan.

Secara simultan, fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan kontribusi terbesar dari fasilitas kerja. Keterbatasan penelitian ini adalah cakupan variabel yang terbatas, sehingga disarankan penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi faktor lain yang mungkin mempengaruhi loyalitas karyawan.

E. SARAN

Berdasarkan temuan penelitian, saran adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan harus fokus pada peningkatan fasilitas kerja, seperti peralatan modern dan ruang kerja nyaman, serta mengumpulkan umpan balik rutin dari karyawan untuk memperbaiki kebijakan.
2. Karyawan disarankan untuk memberikan umpan balik konstruktif untuk membantu

perusahaan meningkatkan fasilitas dan lingkungan kerja.

3. Akademisi sebaiknya mengeksplorasi lebih lanjut dampak fasilitas dan lingkungan kerja terhadap loyalitas, serta mengidentifikasi variabel tambahan yang signifikan dengan metodologi inovatif.
4. Peneliti lain disarankan untuk memperluas kajian dengan variabel kontekstual atau demografis dan menggunakan metodologi variatif untuk memahami pengaruh fasilitas dan lingkungan kerja pada loyalitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri, Ansar, & Munir, A. R. (2019). Pengaruh kompensasi, fasilitas kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 1–21. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Caniago, P. R., & Syafina, L. (2024). Analisis Peran Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, Dan Sumber Daya Sumatera Utara Bidang Ilmea (Pengembangan Industri Logam Mesin Elektronika Dan Aneka). *Gemilang: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 284–291.
- Giovanni, V. F., & Ie, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 232. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17196>
- Gozaly, I., & Wibawa, R. (2018). Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) KCP Cirebon. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 15(4), 449–460
- Holmes, L. (2023). Anteseden Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Merbau Selatan. *Universitas Medan Area*, 1(1), 1–10.
- Maria, E., Edison, & Wandry. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Swalayan Maju Bersama Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, 4(2), 93–102. <https://methonomi.net/index.php/jm/article/view/207/0>
- Marzuki, B., Puspita, D., & Sari, R. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Marjanuardi, L., & Ratnasari, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam. *Jurnal Benefita*, 4 (3) 560.

- Muhammad Aditia. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Ikapharmindo Putramas Medan
- Pagaya, S., & Taroreh, R. N. (2023). Analisis Pengaruh Fasilitas Kantor, Budaya Organisasi, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Kantor Camat Tobelo Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 751–760. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50228>
- Putra & Sriathi (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen KINERJA*, 16(2), 239-250.
- Rahmawati et al., (2018). Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(3), 423-432.
- Rulianti, E. (2020). Prestasi Kerja : Penilaian Kerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada PT Mitrapak Eramandiri Cabang Cikarang). *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*, 5(01), 38–63.
- Septiyanti et al., (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) KCP Madiun. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 55(2), 231-240.
- Shalsya, N., & Batu, R. L. (2024). Loyalitas Karyawan pada PT Hino Motors Manufacturing Indonesia (Tinjauan dari Reward dan Punishment). *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 7(1), 61–67. <https://doi.org/10.32500/jematech.v7i1.5563>
- Suriansha (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 17(1), 1-10.