

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN PT BANK NAGARI KANTOR PUSAT SUMATERA BARAT
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (SE) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Negeri Padang*



Oleh

HILAL DARMANSYAH

19059081

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2025

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

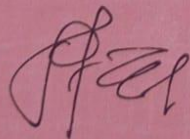
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN PT BANK NAGARI KANTOR PUSAT SUMATERA
BARAT DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI

Nama : Hilal Darmansyah
NIM/BP : 19059081/2019
Program Studi : Manajemen
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Padang, 26 Februari 2024

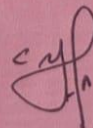
Disetujui Oleh :

Mengetahui,
Kepala Departemen Manajemen



Dr. Syahrizal, SE, M.Si
NIP. 197209021998021001

Pembimbing



Chichi Andriani, SE, MM
NIP. 198401072009122003

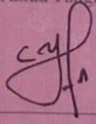
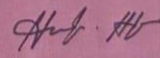
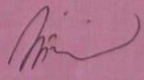
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN PT BANK NAGARI KANTOR PUSAT SUMATERA
BARAT DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI

Nama : Hilal Darmansyah
NIM/BP : 19059081/2019
Program Studi : Manajemen
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji
Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Negeri Padang

Padang, 26 Februari 2024

Nama	Tim Penguji	Tanda Tangan
Chichi Andriani, SE, MM	Ketua	
Dr. Hendrik Heri Sandi, S.Pd, MM	Anggota	
Nia Ariyani Erlin SE, M.Sc	Anggota	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hilal Darmansyah
Bp/Nim : 2019/19059081
Departemen : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Alamat : Padang, Sumatera Barat.
No. HP : 081268804252
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas
Karyawan PT Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat
Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis murni gagasan, rumusan dan hasil penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali bimbingan dan arahan dari pembimbing yang ditunjuk.
3. Dalam karya tulis skripsi ini tidak terdapat karya yang ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali pengutipan yang telah tertulis dengan jelas dalam daftar pustaka
4. Karya tulis skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua jurusan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran didalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Padang, Februari 2025

Penulis



Hilal Darmansyah
NIM.19059081

ABSTRAK

**Hilal Darmansyah : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap
(2019/19059081) Loyalitas Karyawan PT Bank Nagari Kantor Pusat
Sumatera Barat dengan Kepuasan Kerja sebagai
Variabel Mediasi**

Dosen Pembimbing : Chichi Andriani, SE, MM

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan (2) Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja (3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan (4) Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di PT Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat.

Metodologi – Penelitian ini adalah penelitian kausal. Populasi dalam penelitian ini terdiri atas 153 karyawan yang bekerja di Bank Nagari Kantor Pusat. Penelitian menggunakan metode total sampling untuk pengambilan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan menggunakan Skala Likert sebagai alat ukur. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.

Hasil – Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat (2) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat (4) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat.

Kata Kunci : lingkungan kerja fisik, loyalitas karyawan, kepuasan kerja.

ABSTRACT

**Hilal Darmansyah : The Effect of Physical Work Environment on
(2019/19059081) Employee Loyalty of PT Bank Nagari West
Sumatra Head Office with Job Satisfaction as a
Mediation Variable**

Supervisor : Chichi Andriani, SE, MM

Objectives – This study aims to examine: (1) The influence of physical work environment on employee loyalty (2) The effect of physical work environment on job satisfaction (3) The effect of job satisfaction on employee loyalty (4) The influence of physical work environment on employee loyalty through job satisfaction as a mediating variable at PT Bank Nagari Head Office West Sumatra.

Methodology – This research is causal research. The population in this study consists of 153 employees who work at Bank Nagari Head Office. The study used the total sampling method for sampling. Data was collected through questionnaires using the Likert Scale as a measuring tool. Data analysis was carried out with the help of SmartPLS software 4.

Results – The results of data analysis in this study show that: (1) Physical work environment has a positive and significant effect on employee loyalty in employees of Bank Nagari West Sumatra Head Office (2) Physical work environment has a positive and significant effect on job satisfaction in employees of Bank Nagari West Sumatra Head Office (3) Job satisfaction has a positive and significant effect on employee loyalty in employees of Bank Nagari West Sumatra Head Office (4) The physical work environment has a positive and significant effect on employee loyalty through job satisfaction as a mediating variable in employees of Bank Nagari Head Office West Sumatra.

Keywords: physical work environment, employee loyalty, job satisfaction.

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Loyalitas Karyawan di PT Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi"**. Salawat serta salam tak lupa penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membimbing umat manusia dari zaman jahiliah menuju peradaban yang berilmu, hingga kita dapat menikmati berbagai kemajuan ilmu pengetahuan seperti saat ini.

Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen Departemen Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari tahap awal sampai pada tahap akhir penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi:

1. Bapak Prof. Perengki Susanto, SE, M.Sc, Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah memberikan dukungan kepada saya menempuh Pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Dr. Syahrizal M.Si., selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Chichi Andriani, SE, MM., selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pemikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi, mulai dari tahap awal bimbingan hingga saat ini.
4. Kepada Bapak dan Ibu, yaitu Dosen, Chichi Andriani, SE, MM., Hendrik Heri Sandi Dr.S.Pd., M.M., dan Nia Ariyani Erlin SE, M.Sc., saya mengucapkan terima kasih kepada tim penguji seminar hasil yang telah berkenan memberikan waktu, perhatian, dan masukan berharga. Dukungan dan

bimbingan mereka telah membantu saya dalam meningkatkan kemampuan berpikir kritis dan memperbaiki kualitas skripsi ini.

5. Para Bapak dan Ibu Dosen Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmunya kepada saya dari semester awal perkuliahan hingga semester akhir perkuliahan. Selain itu, saya juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh Bapak dan Ibu karyawan serta karyawan Universitas Negeri Padang atas segala bantuan, kerjasama, dan dukungan yang telah diberikan sepanjang perjalanan studi saya.
6. Terima kasih yang tulus saya sampaikan kepada orang tua tercinta Joni Efman dan Zaidar, atas dukungan tanpa henti serta doa yang selalu menyertai. Serta kepada abang dan kakak, terima kasih atas bantuan dan kesabaran selama proses ini.
7. Teristimewa saya sampaikan kepada Riza Rama Suci beserta keluarga, yang telah memberikan dukungan, doa, serta semangat yang tiada henti bagi saya. Terima kasih telah bersedia mendampingi dan menemani saya dalam perjalanan ini.
8. Kepada rekan-rekan Departemen Manajemen 2019 yang telah berjuang bersama, serta semua pihak yang telah mendukung dan berkontribusi, saya mengucapkan terima kasih atas kebersamaan, semangat, dan inspirasi yang tak ternilai.

Akhir kata, penulis berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi. Penulis terbuka terhadap kritik dan saran demi penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini memberi manfaat bagi pengembangan ilmu.

Padang, Februari 2025

Penulis,

Hilal Darmansyah

NIM. 19059081

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat penelitian.....	9
BAB II KAJIAN TEORI	10
A. Kajian Teori.....	10
1. Loyalitas Karyawan	11
2. Lingkungan Kerja Fisik.....	15
3. Kepuasan Kerja	17
B. Hubungan Antar Variabel	21
C. Penelitian Terdahulu	23
D. Kerangka Konseptual	29
E. Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Desain Penelitian.....	33
B. Tempat dan Waktu Penelitian	33
C. Populasi dan Sampel	34
1. Populasi	34
2. Sampel.....	35
D. Jenis dan Sumber Data	37
1. Data Primer	37
2. Data Sekunder	37
E. Metode Pengumpulan Data	37
1. Wawancara	37

2. Angket (Kuesioner)	38
F. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian.....	38
G. Instrumen Penelitian.....	41
H. Teknik Analisis Data	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	50
B. Hasil Penelitian.....	53
C. Analisis Data.....	67
D. Pembahasan.....	75
BAB V PENUTUP	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran	83
C. Keterbatasan	84
DAFTAR PUSTAKA.....	86

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Rekapitulasi kemangkiran Karyawan Bank Nagari Kantor Pusat 2021	4
Tabel 2. Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 3. Rekapitulasi Jumlah Karyawan PT. Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat.....	34
Tabel 4. Rekapitulasi Sampel Karyawan PT. Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat berdasarkan Divisi	36
Tabel 5. Variabel dan Indikator Penelitian	40
Tabel 6. Skor Penilaian Skala Likert.....	42
Tabel 7. Deskripsi Responden Berdasarkan Divisi	54
Tabel 8. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 9. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	55
Tabel 10. Deskripsi Responden Berdasarkan Status Perkawinan	56
Tabel 11. Deskripsi Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	57
Tabel 12. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja di Perusahaan	58
Tabel 13. Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Fisik	59
Tabel 14. Distribusi Frekuensi Loyalitas Karyawan	62
Tabel 15. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja	64
Tabel 16. <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	69
Tabel 17. <i>Cross Loading</i>	70
Tabel 18. Uji Realibilitas.....	71
Tabel 19. <i>R-Square</i>	72
Tabel 20. Hasil Analisis Inner Model.....	73
Tabel 21. Efek Tidak Langsung	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian	29
Gambar 2. Struktur Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat	53
Gambar 3. Hasil Model Struktural Awal	68
Gambar 4. Hasil Model Struktural (Akhir)	69

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan karena berfungsi sebagai aset berharga yang merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan aktivitas operasional. Peran SDM mencakup perencanaan strategi, pengelolaan sumber daya, dan adaptasi terhadap perubahan bisnis. Meski perusahaan memiliki sumber daya finansial, teknologi, dan infrastruktur yang memadai, tanpa SDM yang berkinerja optimal, hasil yang diharapkan tidak akan tercapai. Kinerja optimal SDM dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik, loyalitas karyawan, dan kepuasan kerja.

Di dalam suatu perusahaan hal yang besar pengaruhnya bagi kelangsungan dan kemajuan perusahaan adalah loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan dalam suatu organisasi mutlak diperlukan demi kesuksesan suatu organisasi, semakin tinggi loyalitas karyawan pada suatu organisasi maka semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi (Widayati et al., 2020). Loyalitas karyawan adalah keterikatan emosional dan komitmen yang mendalam terhadap suatu organisasi, yang biasanya tumbuh dari pengalaman positif dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja terjadi ketika harapan dan kebutuhan karyawan terpenuhi atau terlampaui melalui evaluasi terhadap aspek-aspek pekerjaan, seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, dan peluang pertumbuhan (Giovanni & Ie, 2022).

Namun, dalam kenyataannya, tidak semua karyawan dalam suatu instansi atau organisasi memiliki tingkat loyalitas yang sama. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas. Salah satu faktor tersebut adalah kepuasan kerja (Wati et al., 2020). Upaya untuk meningkatkan loyalitas karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan lingkungan kerja, baik secara fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lebih lanjut, lingkungan kerja fisik meliputi semua keadaan fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat berdampak pada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2016).

Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi sangat penting dan membutuhkan perhatian khusus dari manajemen. Lingkungan kerja bukan hanya tempat di mana proses produksi berlangsung, tetapi juga memiliki dampak signifikan terhadap karyawan yang menjalankan tugas-tugas tersebut (Almeyda & Gulo, 2022). Suatu kondisi lingkungan yang baik atau sesuai akan memungkinkan para pegawai untuk bekerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Pentingnya kesesuaian lingkungan kerja tidak hanya terlihat dalam jangka pendek, tetapi juga dalam jangka panjang. Keberhasilan dan kemajuan dalam pekerjaan dapat tercapai ketika atasan memperhatikan kesejahteraan seluruh pegawai, sehingga mereka dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang diharapkan (Almeyda & Gulo, 2022).

Kepuasan kerja menurut Paparang et al (2021) dapat berkaitan dengan pembayaran seperti gaji atau upah, pekerjaan itu sendiri, promosi pekerjaan, penyeliaan (supervisi), serta rekan sekerja. Apabila seorang pegawai merasa puas

dengan gaji atau upah yang diterimanya, merasa nyaman dengan pekerjaannya, merasa senang dengan program promosi di instansi tempatnya bekerja, menilai penyeliaan (pengawas) kerja baik, serta senang memiliki rekan kerja selama ini, maka hal-hal tersebut diharapkan mampu meningkatkan loyalitas yang ada pada diri pegawai. Kepuasan kerja karyawan merupakan fenomena yang perlu diperhatikan oleh para pemimpin organisasi. Kepuasan kerja ini mempengaruhi berbagai aspek kinerja dan produktivitas karyawan (Paparang et al., 2021).

Kepuasan kerja karyawan dan lingkungan kerja fisik menjadi salah satu variabel yang dapat memediasi faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. Menurut (Hadori, 2015) menjelaskan mengenai kebutuhan hierarki dasar manusia yaitu *physiological needs, safety need, belonging needs and love, esteem needs, self-actualization*. Teori ini menjelaskan bahwa materi merupakan faktor mendasar yang mutlak ada sebelum munculnya kebutuhan-kebutuhan lainnya yang bersifat non-materi.

Semakin aman dan nyaman lingkungan kerja, maka karyawan dapat bekerja dengan optimal. Selain itu, semakin kondusif lingkungan kerja, maka semakin besar pula kemungkinan karyawan untuk loyal terhadap perusahaan. Apabila karyawan merasa tempat kerjanya memiliki gedung yang menarik, peralatan kerja yang memadai, fasilitas istirahat yang nyaman, tempat ibadah yang baik, dan akses transportasi umum di sekitar tempat kerja, maka besar kemungkinan karyawan akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Kerja sama yang baik dan hubungan kekeluargaan yang tinggi di tempat kerja akan membuat karyawan

merasa nyaman bekerja di perusahaan tersebut, yang pada akhirnya akan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan (Giovanni & Ie, 2022).

Kantor Pusat PT Bank Nagari Sumatera Barat menjadi fokus penelitian karena merupakan salah satu tempat kerja yang sangat penting. Perusahaan ini telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum sepenuhnya loyal terhadap nilai-nilai perusahaan. Fakta ini menjadi perhatian penting yang perlu diamati untuk mengidentifikasi akar permasalahan yang menyebabkan menurunnya loyalitas karyawan. Hal ini terlihat dari data yang disajikan dalam tabel 1 berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi kemangkiran Karyawan Bank Nagari Kantor Pusat 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan			
		Hari Kerja	Alpha (%)	Izin (%)	Sakit (%)
Januari	303	20	0%	14%	6%
Februari	303	19	6%	11%	16%
Maret	303	21	1%	10%	10%
April	303	21	0%	20%	7%
Mei	303	14	31%	17%	6%
Juni	303	21	4%	13%	7%
Juli	303	21	8%	11%	7%
Agustus	303	19	10%	13%	6%
September	303	22	10%	16%	7%
Oktober	303	19	2%	9%	7%
November	303	19	1%	11%	10%
Desember	303	18	0%	13%	9%
Persentase alpha pertahun = 73 % : 12 Bulan = 6,08 %					

Sumber : Divisi SDM PT. Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat.

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel 1, tingkat ketidakhadiran karyawan Kantor Pusat Bank Nagari pada tahun 2021 menunjukkan terjadinya fluktuasi yang cukup signifikan. Persentase ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan Agustus yang mencapai 10%, sedangkan yang terendah terjadi pada bulan Januari sebesar 0%. Izin tertinggi tercatat pada bulan April sebesar 20%, dan

terendah pada bulan Oktober sebesar 9%. Untuk persentase ketidakhadiran karena sakit, tertinggi terjadi di bulan Februari sebesar 16%, dan terendah di bulan Mei sebesar 6%. Sedangkan secara keseluruhan, rata-rata persentase ketidakhadiran karyawan Kantor Pusat Bank Nagari per tahun adalah sebesar 6,08%. Data ini menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan di Bank Nagari Kantor Pusat cukup tinggi dan menjadi perhatian penting dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Hasil observasi terhadap beberapa karyawan di PT Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat menunjukkan bahwa penurunan loyalitas karyawan dapat disebabkan oleh lingkungan kerja fisik. Faktor-faktor seperti sarana yang terbatas, tata ruang yang tidak sesuai, kurangnya pencahayaan, dan kebisingan dari ruang kerja yang sempit menghambat aktivitas dan menyebabkan ketidaknyamanan (Wati et al., 2020). Jumlah karyawan yang tidak seimbang dengan fasilitas yang tersedia menjadi kendala utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang optimal. Kekurangan ruang dan fasilitas ini juga menghambat kolaborasi dan komunikasi antar karyawan, sehingga tindakan perbaikan yang efektif diperlukan untuk meningkatkan loyalitas, produktivitas, dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dengan adanya beberapa permasalahan di lingkungan kerja PT Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat tentu akan menimbulkan rasa ketidakpuasan. Adanya pernyataan sikap yang tidak sesuai harapan tentu mencerminkan ketidakpuasan karyawan terhadap sistem dan lingkungan kerja di PT Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat. Ketidakpuasan karyawan ini ditunjukkan dengan rendahnya disiplin kerja karyawan. Dengan adanya sikap ketidakpuasan karyawan ini juga

akan memicu rendahnya produktivitas kerja dikarenakan kualitas sumber daya yang ada.

Teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*) menjelaskan bahwa karyawan akan menunjukkan sikap puas dan berperilaku loyal terhadap pekerjaan jika organisasi memberikan hubungan yang baik. Teori ini juga menyatakan bahwa seseorang akan selalu bertindak rasional dengan mencari keuntungan dan menghindari ketidakpuasan. Ketika karyawan merasa tidak puas dengan harapan yang diinginkan, mereka akan mempertimbangkan untuk meninggalkan instansi tersebut. Dalam interaksi yang melibatkan dua orang atau lebih, individu akan menilai apakah hubungan tersebut layak untuk dilanjutkan. Setiap individu akan mempertimbangkan apakah pengorbanan yang mereka lakukan (*cost*) sebanding dengan imbalan yang mereka dapatkan (*reward*) (Griffin, 2002).

Dari uraian diatas jelas bagaimana lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja dan loyalitas memiliki keterkaitan. Sesuai penelitian sebelumnya menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pegawai selalu menuntut adanya lingkungan kerja yang nyaman, sehingga optimalisasi kerja pegawai dapat tercapai dengan baik kenyamanan lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik merupakan harapan bagi setiap pegawai. Dalam penelitian ini diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menentukan loyalitas kerja karyawan dalam satu perusahaan. Sehingga semakin tinggi kepuasan kerja terhadap perusahaan maka tingkat loyalitas karyawan juga akan meningkat (Wiyono et al., 2020)

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, dengan adanya ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan yang dihadapi karyawan di PT Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat, serta berdasarkan uraian di atas dan gambaran singkat hasil penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian empiris. Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian sebelumnya, dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Loyalitas Karyawan di PT Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang diteliti dalam penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat indikasi bahwa loyalitas karyawan di PT. Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat dapat menurun saat bekerja.
2. Terdapat indikasi bahwa PT. Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat akan mengalami penurunan kepuasan kerja.
3. Terdapat indikasi bahwa pegawai di PT. Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat akan mengalami penurunan loyalitas akibat efek tidak langsung dari lingkungan kerja fisik yang tidak memadai yang menyebabkan penurunan kepuasan kerja.

C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan berfokus pada masalah yang ingin diteliti, maka penelitian ini berfokus pada Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap

loyalitas karyawan di PT Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah dan batasan masalah diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan di PT Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat ?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan di PT Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis beberapa hal berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan PT Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat.

4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan PT Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi.

F. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat tidak hanya bagi penulis tetapi juga untuk umum yaitu:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini tidak hanya sebagai memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana pada program studi manajemen Universitas Negeri Padang saja tetapi juga menambah pengalaman dalam menerapkan ilmu yang diperoleh saat di bangkukuliahterutama dalam bidang ilmu manajemen yang berfokus dalam manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Umum

Penelitian ini diharapkan menjadi karya ilmiah yang layak dan terpercaya oleh khalayak umum juga dapat bermanfaat dalam organisasi maupun sebagai referensi untuk sebuah penelitian dengan topik dan masalah dalam penelitian ini.

3. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan atau instansi dalam hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi dalam meningkatkan manajemen karir dalam mewujudkan ekspektasi karir sehingga dapat membuat kepuasan kerja bagi karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Loyalitas Karyawan di PT Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. Berdasarkan analisi dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Loyalitas Karyawan pada karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan rasa dihargai di antara karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan loyalitas mereka. Dengan kata lain, kualitas lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap tingkat komitmen karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat. Hal ini berarti lingkungan kerja yang aman dan mendukung merupakan faktor penting dalam mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Dengan demikian, kondisi fisik tempat kerja memegang peranan penting dalam menciptakan kenyamanan bagi karyawan.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat. Hal ini berarti bahwa karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Dengan kata lain, kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan keterlibatan karyawan dalam tugas-tugasnya.
4. Terhadap pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja fisik terhadap Loyalitas karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas, yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Ini menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja berkontribusi pada komitmen karyawan melalui peningkatan kepuasan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak Perusahaan/Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian, pimpinan Bank Nagari Kantor Pusat Sumatera Barat disarankan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik agar tetap optimal. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan mendukung dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Dengan menjaga elemen-elemen tersebut,

perusahaan tidak hanya mampu meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga membangun loyalitas karyawan yang lebih kuat terhadap organisasi.

Di samping itu, karyawan diharapkan dapat terus mempererat kerja sama dan saling mendukung satu sama lain dalam menjalankan tugas sehari-hari. Hubungan yang harmonis antar karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan semangat kerja, serta memaksimalkan efisiensi dan efektivitas tim. Dukungan yang konsisten antar rekan kerja juga dapat mendorong rasa kebersamaan dan solidaritas dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Bagi Penelitian yang akan datang

Diharapkan pada penelitian mendatang disarankan untuk memperluas cakupan lokasi penelitian sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih mewakili populasi secara umum. Selain itu, peneliti diharapkan mempertimbangkan variabel lain, seperti budaya organisasi atau gaya kepemimpinan. Penambahan variabel tersebut dapat memberikan sudut pandang yang lebih menyeluruh dan mendalam. Dengan demikian, penelitian di masa depan dapat memperkaya wawasan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan.

C. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dijelaskan, sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Bank Nagari Kantor Pusat, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi untuk cabang lain.

2. Fokus penelitian ini terbatas pada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang belum diteliti.
3. Ada kemungkinan beberapa responden kurang memahami pernyataan dalam kuesioner, sehingga dapat mempengaruhi keakuratan data yang diperoleh.

DAFTAR PUSTAKA

- Almeyda, M., & Gulo, Y. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(4).
- 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).
- Dessler, G. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Indeks Jakarta.
- Fortuna, Y. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Di Jakarta. In *Jurnal Ekonomi* (Vol. 18, Issue 3).
- Giovanni, V. F., & Ie, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 232–242.
- Griffin, J. (2002). *Customer Loyalty: How to Earn It, How to Keep It* (2nd ed.). Wiley.
- Hadori, M. (2015). *AKTUALISASI-DIRI (SELF-ACTUALIZATION); SEBUAH MANIFESTASI PUNCAK POTENSI INDIVIDU BERKEPRIBADIAN SEHAT (Sebuah Konsep Teori Dinamika-Holistik Abraham Maslow) 1* (Vol. 9, Issue 2).
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hendri, E. (2012). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt asuransi wahana tata cabang palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 9(3), 1–16.
- Kearney, T., Coughlan, J., & Kennedy, A. (2023). *The Influence of the Physical Work Environment on Retail Employees*. <https://arrow.tudublin.ie/scschbioart>
- Khalilzadeh, J., Chiappa, G. Del, Jafari, J., & Borujeni, H. Z. (2013). Methodological approaches to job satisfaction measurement in hospitality firms. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(6), 865–882. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-05-2012-0067>
- Khuong, M. N., & Linh, U. D. T. (2020). Influence of work-related stress on employee motivation, job satisfaction and employee loyalty in hospitality

- industry. *Management Science Letters*, 10(14), 3279–3290. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.010>
- Khuong, M. N., Mai, T. P., & Phuong, N. T. M. (2020). The impacts of human resource management practices on employees' motivation and loyalty. *Management Science Letters*, 2673–2682. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.3.025>
- Lavinia, D. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Ehya Purwa Raharjo Gresik, 6(1), 1–6.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Meilani, C. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Loyalitas Kerja (Sensus pada Karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri). *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(10).
- Mubyl, M., & Sari, W. P. (2023). Peran Self Esteem Self Efficacy Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi dalam Menentukan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1).
- Munir, R. I. S., & Rahman, R. A. (2016). Determining Dimensions of Job Satisfaction Using Factor Analysis. *Procedia Economics and Finance*, 37, 488–496. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)30156-3](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)30156-3)
- Muttaqien, P. F. (2023). *Kajian Literatur Sistematis Teori Pertukaran Sosial dalam Hubungan Dua Arah*. 4(1). <https://doi.org/10.47453/Priya>
- Nadeak, B., & Naibaho, L. (2020). Motivation and hrm factors relation to the employee loyalty. *Polish Journal of Management Studies*, 22(2), 261–276. <https://doi.org/10.17512/pjms.2020.22.2.18>
- Nisa, K., Santia Dewi, R., Dwi, D., & Rachmah, N. (2020). Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Office PT. Antang Gunung Meratus. *Jurnal Kognisia* (Vol. 3, Issue 1).
- Norianggono, Y. C. P. (2014). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Urnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2).
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 2(1), 1–13. <https://doi.org/10.31539/costing.v2i1.326>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. In *Productivity* (Vol. 2, Issue 2).
- Ramadhani, Z. P., & Rahardjo, M. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Loyalitas Kerja Karyawan melalui

- Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4).
- Safrida, S., Yafiz, M., & Lubis, F. A. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. BSI KC Medan S Parman dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(2), 2683. <https://doi.org/10.29040/jiei.v9i2.9684>
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro dalam Tanya jawab*. Djanbatan.
- Sayidah, N. (2018). *Metodologi penelitian disertai dengan contoh penerapannya dalam penelitian*. Zifatama Jawa.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. Sumayyah, Ed.; kelima). Refika Aditama.
- Siswanto, B. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara .
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*.
- Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi* , XVI(2).
- Susilawati, S. (2021). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Rantauprapat. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 1(4).
- Urmila, S. (2022). *The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Loyalty with Employee Job Satisfaction as Intervening Variable Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening*. 3(1), 24–38. <http://jurnal.unda.ac.id/index.php/KEIZAI/index>
- Vokić, N. P., Hernaus, T., & Kennedy, J. F. (2015). *The triad of job satisfaction, work engagement and employee loyalty-The interplay among the concepts*. www.efzg.hr/wps
- Waqas, A., Bashir, U., Sattar, M. F., Abdullah, H. M., Hussain, I., Anjum, W., Aftab Ali, M., & Arshad, R. (2014). Factors Influencing Job Satisfaction and Its Impact on Job Loyalty. *International Journal of Learning and Development*, 4(2). <https://doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6095>
- Wati, N. M. N., Juanamasta, I. G., & Suartini, N. L. (2020). Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rsud Wangaya Denpasar. *Gaster*, 18(2), 163. <https://doi.org/10.30787/gaster.v18i2.418>
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (kelima). Rajawali Pers.

- Widayati, F., Fitria, H., Fitriani, Y., Menengah Pertama Negeri, S., Keruh, S., Kunci, K., Kerja, K., Kerja, L., & Guru, K. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. In *Journal of Education Research* (Vol. 1, Issue 3).
- Wirawan, P. A. E. S. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(1).
- Wiyono, D., Sekretari, A., & Ariyanti, M. (2022). *Studi Analisis Dampak Kepuasan Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus di Grand Hotel Asrilia Bandung)*.
- Yesyurun, C. D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Siantar Top Tbk. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya.