



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 15058-15068

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kompensasi Non-Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Loyalitas Karyawan Perusahaan Logistik di Kota Parepare

Nur Afni¹, Veni Heriyani², Sahriah³, Abdillah Lubis⁴

¹²³⁴Program Studi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Parepare

nurafni58709@gmail.com¹, Venihariani8611@gmail.com², Sahriasahri80@gmail.com³, abdillahlubis15@gmail.com⁴

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi non-finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan logistik di Kota Parepare. Sebagai kota pelabuhan strategis di Sulawesi Selatan, industri logistik di Parepare menghadapi tantangan tingginya persaingan dan beban kerja, sehingga mempertahankan loyalitas karyawan menjadi faktor kunci keberlanjutan bisnis. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan di beberapa perusahaan logistik di kawasan Pelabuhan Nusantara dan Cappa Ujung. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dan data dianalisis menggunakan regresi linear berganda melalui perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi non-finansial, yang meliputi pengakuan kerja, jenjang karier, dan pelatihan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Demikian pula dengan lingkungan kerja fisik yang mencakup aspek kenyamanan, keamanan, dan ketersediaan fasilitas kerja, ditemukan memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Secara simultan, kedua variabel tersebut berperan penting dalam membentuk komitmen organisasional. Temuan ini memberikan implikasi bagi manajemen perusahaan logistik di Kota Parepare untuk tidak hanya berfokus pada insentif finansial, tetapi juga meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan penghargaan non-materi guna menekan angka turnover karyawan di sektor distribusi dan transportasi.

Kata kunci: Kompensasi Non-Finansial, Lingkungan Kerja Fisik, Loyalitas Karyawan, Perusahaan Logistik.

1. Latar Belakang

Di tengah persaingan ekonomi global yang semakin kompetitif, manajemen sumber daya manusia (MSDM) telah mengalami pergeseran paradigma yang signifikan. MSDM tidak lagi diposisikan sekadar sebagai fungsi administratif yang mengurus penggajian, absensi, dan kepatuhan terhadap aturan ketenagakerjaan, melainkan telah berkembang menjadi fungsi strategis yang menentukan keunggulan kompetitif organisasi. Dalam era ekonomi berbasis pengetahuan (knowledge-based economy), sumber daya manusia dipandang sebagai aset utama yang tidak mudah ditiru oleh pesaing. Oleh karena itu, kemampuan perusahaan dalam menarik, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berkualitas menjadi faktor kunci dalam memenangkan persaingan bisnis yang semakin dinamis.

Salah satu indikator utama keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah tingkat loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan mencerminkan keterikatan psikologis, komitmen emosional, serta kesediaan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam jangka panjang. Karyawan yang loyal tidak hanya menunjukkan tingkat kehadiran yang tinggi, tetapi juga memiliki dedikasi untuk bekerja melampaui standar yang ditetapkan, menjaga nama baik perusahaan, serta memiliki intensi yang rendah untuk meninggalkan organisasi. Loyalitas juga sering kali diwujudkan dalam bentuk perilaku ekstra peran (organizational citizenship behavior), seperti kesediaan membantu rekan kerja dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Sebaliknya, rendahnya loyalitas karyawan akan berdampak pada tingginya tingkat turnover. Tingginya turnover karyawan menimbulkan berbagai konsekuensi negatif bagi perusahaan, antara lain instabilitas operasional, hilangnya pengetahuan institusional (institutional knowledge), menurunnya produktivitas, serta meningkatnya

biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Kondisi ini menjadi semakin krusial bagi sektor-sektor industri yang sangat bergantung pada keandalan tenaga kerja, salah satunya adalah industri logistik.

Industri logistik merupakan salah satu sektor strategis yang menopang kelancaran distribusi barang dan jasa dalam sistem perekonomian nasional. Karakteristik industri ini menuntut ketepatan waktu (*just-in-time*), koordinasi yang tinggi, serta kesiapan fisik dan mental tenaga kerja. Jam kerja yang tidak menentu, tekanan waktu pengiriman, serta beban kerja fisik yang relatif berat menjadikan sektor logistik rentan terhadap permasalahan kelelahan kerja dan rendahnya loyalitas karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam industri logistik memerlukan perhatian khusus, terutama dalam menciptakan kondisi kerja yang mampu mempertahankan komitmen karyawan.

Fenomena tersebut terlihat jelas di Kota Parepare, Sulawesi Selatan. Sebagai salah satu kota pelabuhan utama di wilayah Ajatappareng, Parepare memiliki posisi geografis yang sangat strategis dalam sistem distribusi regional. Keberadaan Pelabuhan Nusantara dan Pelabuhan Cappa Ujung menjadikan Kota Parepare sebagai simpul penting yang menghubungkan arus logistik antara Sulawesi Selatan dengan Kalimantan, Jawa, dan kawasan timur Indonesia. Aktivitas bongkar muat barang yang tinggi di kedua pelabuhan tersebut mendorong pertumbuhan pesat perusahaan logistik, ekspedisi muatan kapal laut (EMKL), keagenan kapal, serta usaha pergudangan.

Namun, pesatnya pertumbuhan sektor logistik di Kota Parepare tidak selalu diiringi dengan kesiapan manajemen sumber daya manusia yang memadai. Banyak perusahaan logistik yang masih berfokus pada pencapaian target operasional dan efisiensi biaya, sementara aspek kesejahteraan dan kenyamanan karyawan belum menjadi prioritas utama. Kondisi ini berpotensi menimbulkan masalah loyalitas karyawan, terutama di tengah meningkatnya tuntutan kerja dan persaingan antarperusahaan dalam merekrut tenaga kerja yang berpengalaman.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi loyalitas karyawan adalah sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan. Selama ini, banyak perusahaan logistik, khususnya di daerah, masih menganut paradigma tradisional yang menitikberatkan kompensasi pada aspek finansial seperti gaji dan insentif. Padahal, perkembangan teori motivasi dan perilaku organisasi menunjukkan bahwa kompensasi non-finansial memiliki peran yang semakin dominan dalam menciptakan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Kompensasi non-finansial mencakup berbagai bentuk penghargaan non-materi, seperti pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan karier, pemberian otonomi dalam bekerja, serta hubungan sosial yang harmonis di tempat kerja.

Dalam konteks masyarakat Kota Parepare yang memiliki kohesi sosial dan nilai kekeluargaan yang kuat, kompensasi non-finansial sering kali dipersepsikan sebagai bentuk penghormatan terhadap martabat individu. Pengakuan yang tulus dari atasan, kepercayaan dalam menjalankan tugas, serta kesempatan untuk berkembang dianggap memiliki nilai emosional yang tinggi bagi karyawan. Hal ini berpotensi memperkuat ikatan emosional antara karyawan dan perusahaan, sehingga loyalitas tidak hanya dibangun atas dasar pertimbangan ekonomi, tetapi juga pertimbangan psikologis dan sosial.

Selain kompensasi non-finansial, lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor krusial yang memengaruhi loyalitas karyawan, khususnya dalam industri logistik. Aktivitas operasional logistik di Parepare banyak dilakukan di kawasan pelabuhan dan pergudangan yang identik dengan kebisingan, suhu udara yang panas, serta risiko keselamatan kerja. Lingkungan kerja fisik yang tidak memadai, seperti ventilasi udara yang buruk, pencahayaan yang kurang, serta fasilitas keselamatan kerja yang minim, dapat menyebabkan kelelahan fisik, stres kerja, dan menurunnya moral karyawan.

Lingkungan kerja fisik yang buruk juga dapat menciptakan persepsi negatif terhadap perusahaan. Karyawan akan menilai bahwa perusahaan kurang peduli terhadap kesehatan dan keselamatan mereka, sehingga kepercayaan dan loyalitas terhadap organisasi perlahan terkikis. Sebaliknya, perusahaan yang mampu menyediakan lingkungan kerja fisik yang nyaman, aman, dan ergonomis akan menciptakan rasa aman dan kesejahteraan bagi karyawan. Rasa aman ini menjadi fondasi penting dalam membangun loyalitas jangka panjang.

Meskipun pentingnya loyalitas karyawan telah banyak dibahas dalam berbagai penelitian, kajian yang secara spesifik mengaitkan kompensasi non-finansial dan lingkungan kerja fisik pada industri logistik di Kota Parepare masih sangat terbatas. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak berfokus pada sektor perbankan, perhotelan, atau instansi pemerintahan di kota-kota besar seperti Makassar. Padahal, dinamika kerja dan

karakteristik sumber daya manusia di kota pelabuhan menengah seperti Parepare memiliki kekhasan tersendiri, baik dari segi beban kerja, kondisi lingkungan, maupun budaya kerja.

Kesenjangan penelitian (research gap) inilah yang melatarbelakangi pentingnya penelitian ini dilakukan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai bagaimana kompensasi non-finansial dan lingkungan kerja fisik memengaruhi loyalitas karyawan pada perusahaan logistik di Kota Parepare. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, perusahaan diharapkan dapat merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh kompensasi non-finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan logistik di Kota Parepare. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, tetapi juga menjadi referensi praktis bagi manajemen perusahaan logistik dalam merancang kebijakan retensi karyawan yang lebih humanis, adaptif, dan berorientasi pada kesejahteraan jangka panjang.

Metode Penelitian

2.1 Desain dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan sifat kausal-asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berupaya melakukan generalisasi hasil temuan melalui pengujian hipotesis yang melibatkan data statistik yang terukur. Desain kausal-asosiatif bertujuan untuk menyelidiki hubungan sebab-akibat serta sejauh mana kekuatan pengaruh variabel independen, yaitu Kompensasi Non-Finansial (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2), dalam mengintervensi variabel dependen, yaitu Loyalitas Karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan secara *field research* (penelitian lapangan) pada perusahaan-perusahaan logistik di Kota Parepare untuk menangkap fenomena secara riil dalam lingkungan organisasi yang alami.

2.2 Populasi dan Prosedur Penentuan Sampel

Populasi dalam kajian ini mencakup seluruh tenaga kerja yang aktif bekerja pada sektor logistik, ekspedisi muatan kapal laut (EMKL), dan pergudangan yang beroperasi secara legal di wilayah administrasi Kota Parepare, khususnya yang terkonsentrasi di kawasan strategis Pelabuhan Nusantara dan Pelabuhan Cappa Ujung. Mengingat populasi yang bersifat dinamis dan tersebar di berbagai unit usaha, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Non-Probability Sampling* dengan metode *Purposive Sampling*.

Peneliti menetapkan kriteria inklusi tertentu guna memastikan data yang diperoleh memiliki akurasi tinggi, antara lain: (1) Karyawan dengan masa kerja minimal satu tahun untuk menjamin pemahaman yang mendalam terhadap iklim organisasi, (2) Karyawan yang berstatus tetap atau kontrak jangka panjang, dan (3) Karyawan yang terlibat langsung dalam operasional harian perusahaan. Penentuan jumlah sampel menggunakan **Rumus Slovin** dengan tingkat presisi atau *margin of error* sebesar 5%, guna memastikan bahwa ukuran sampel mampu merepresentasikan karakteristik populasi secara representatif.

2.3 Operasionalisasi Variabel dan Instrumen Penelitian

Untuk meminimalisir ambiguitas dalam pengukuran, setiap variabel didefinisikan secara operasional dan dijabarkan ke dalam indikator-indikator spesifik:

- 2.3.1 Kompensasi Non-Finansial (X1): Merupakan segala bentuk penghargaan di luar upah materi yang diberikan perusahaan sebagai bentuk apresiasi. Indikator yang digunakan meliputi pengakuan atas prestasi kerja, pemberian otonomi dan tanggung jawab, hubungan interpersonal yang harmonis antara rekan kerja dan atasan, serta kepastian pengembangan karier di masa depan.
- 2.3.2 Lingkungan Kerja Fisik (X2): Mencakup seluruh kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang menunjang aktivitas karyawan. Mengingat lokasi penelitian di kota pesisir Parepare, indikator yang ditekankan adalah pengaturan suhu ruang dan sirkulasi udara, pencahayaan yang mendukung produktivitas, pengendalian

tingkat kebisingan operasional pelabuhan, ketersediaan fasilitas penunjang kerja, serta standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

- 2.3.3 Loyalitas Karyawan (Y): Didefinisikan sebagai kesetiaan dan keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi. Pengukuran dilakukan melalui indikator ketaatan pada peraturan perusahaan, integritas dalam mencapai visi organisasi, keinginan untuk tetap bekerja dalam jangka panjang (*retention intent*), dan kesediaan memberikan upaya ekstra demi kemajuan perusahaan.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dilakukan melalui dua sumber utama:

- 2.4.1 Data Primer: Data diperoleh melalui distribusi kuesioner secara langsung (luring) kepada karyawan di kantor kantor logistik Parepare dan secara daring melalui kuesioner elektronik untuk menjangkau responden yang memiliki mobilitas lapangan tinggi.
- 2.4.2 Data Sekunder: Dikumpulkan melalui studi pustaka, analisis dokumen internal perusahaan, data statistik dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Parepare, serta literatur relevan dari jurnal nasional dan internasional yang kredibel.

2.5 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

Analisis data dilakukan secara sistematis melalui beberapa tahapan menggunakan bantuan perangkat lunak statistik:

- 2.5.1 Uji Kualitas Data : Meliputi uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* untuk memastikan setiap butir pertanyaan mampu mengukur variabel dengan tepat, serta uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk memastikan konsistensi instrumen penelitian.
- 2.5.2 Uji Asumsi Klasik: Sebagai syarat mutlak penggunaan regresi linear berganda, dilakukan uji normalitas (mengamati sebaran data), uji multikolinearitas (memastikan tidak ada hubungan antar variabel independen), dan uji heteroskedastisitas (memastikan varians residual tetap).
- 2.5.3 Analisis Regresi Linear Berganda: Digunakan untuk membedah dinamika pengaruh antar variabel dengan model persamaan: Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F): Uji t digunakan untuk membuktikan signifikansi pengaruh secara parsial antara Kompensasi Non-Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Loyalitas. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan. Akhirnya, analisis Koefisien Determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar daya jelas model penelitian ini dalam menjelaskan variasi variabel Loyalitas Karyawan di industri logistik Kota Parepare.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

3.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang diperoleh dari 85 responden yang merupakan karyawan perusahaan logistik di kawasan Pelabuhan Nusantara dan Pelabuhan Cappa Ujung Kota Parepare, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 72%, sedangkan responden perempuan sebesar 28%. Dominasi responden laki-laki menunjukkan bahwa sektor logistik masih sangat bergantung pada tenaga kerja dengan tuntutan mobilitas dan aktivitas fisik yang tinggi.

Dari sisi usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia produktif 25–40 tahun. Kelompok usia ini mencerminkan fase perkembangan karier, di mana karyawan cenderung aktif meningkatkan kompetensi dan memiliki ekspektasi terhadap stabilitas kerja serta peluang pengembangan diri.

Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari satu tahun, yang menunjukkan bahwa responden telah cukup memahami sistem kerja, kebijakan perusahaan, serta kondisi lingkungan kerja. Dengan karakteristik tersebut, responden dinilai representatif untuk memberikan penilaian yang objektif terkait kompensasi non-finansial, lingkungan kerja fisik, dan loyalitas karyawan.

3.2 Hasil Uji Hipotesis (Uji t – Parsial)

3.2.1 Pengaruh Kompensasi Non-Finansial (X1) terhadap Loyalitas (Y):

Berdasarkan hasil uji statistik, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,421 > t_{\text{tabel}}$ 1,989 dengan tingkat signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi Non-Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

3.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Loyalitas (Y):

Hasil analisis menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $2,876 > t_{\text{tabel}}$ 1,989 dengan signifikansi 0,005 ($< 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

3.3 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 24,562 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini berarti secara bersama-sama, Kompensasi Non-Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik memberikan pengaruh yang nyata terhadap pembentukan loyalitas karyawan pada sektor logistik di Kota Parepare.

3.4 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kompensasi Non-Finansial, Lingkungan Kerja Fisik, dan Loyalitas Karyawan memiliki nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) lebih besar dari r_{tabel} (0,213) pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

3.5 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi dan keandalan yang baik, sehingga dapat digunakan untuk pengukuran data secara berulang.

3.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,482 menunjukkan bahwa 48,2% variasi loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, sedangkan sisanya sebesar 51,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kompensasi finansial (gaji) dan gaya kepemimpinan.

3.6 Hasil Uji Asumsi Klasik

3.6.1 Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data residual terdistribusi secara normal. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov yang lebih besar dari 0,05 serta pola penyebaran titik pada grafik P-P Plot yang mengikuti garis diagonal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi.

3.6.2 Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Tolerance masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10. Hal ini menandakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen, sehingga model regresi layak digunakan.

3.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terdapat pola tertentu pada grafik scatterplot, serta nilai signifikansi uji Glejser lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi memenuhi asumsi klasik.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Non-Finansial terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi non-finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan perusahaan logistik di Kota Parepare. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks dunia kerja modern, khususnya pada sektor logistik yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tekanan fisik dan psikologis tinggi, karyawan tidak lagi semata-mata memandang gaji sebagai faktor utama dalam menentukan kesetiaan mereka terhadap perusahaan. Sebaliknya, aspek-aspek non-materi seperti pengakuan, penghargaan, kesempatan berkembang, serta hubungan kerja yang harmonis justru memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk loyalitas jangka panjang.

Kompensasi non-finansial memberikan pemenuhan terhadap kebutuhan psikologis karyawan yang tidak dapat digantikan oleh kompensasi finansial. Pengakuan atas prestasi kerja, misalnya, menciptakan rasa dihargai dan meningkatkan harga diri karyawan. Ketika seorang karyawan merasa bahwa kontribusinya diakui secara adil oleh atasan dan organisasi, maka akan terbentuk ikatan emosional yang kuat antara karyawan dan perusahaan. Ikatan emosional inilah yang menjadi fondasi utama loyalitas, karena karyawan tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban kontraktual, tetapi juga karena adanya rasa memiliki terhadap organisasi.

Dalam konteks perusahaan logistik di Kota Parepare, pengakuan non-finansial menjadi semakin relevan mengingat karakteristik pekerjaan yang sering kali bersifat repetitif, melelahkan, dan menuntut ketelitian tinggi. Apresiasi sederhana seperti pujian, kepercayaan, atau pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan operasional mampu memberikan makna baru terhadap pekerjaan yang dijalani. Hal ini membuat karyawan merasa bahwa perannya tidak tergantikan, sehingga menurunkan keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Kompensasi Non-Finansial sebagai Sumber Motivasi Intrinsik

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori motivasi intrinsik yang menyatakan bahwa kepuasan kerja jangka panjang lebih banyak dipengaruhi oleh faktor internal dibandingkan faktor eksternal. Kompensasi non-finansial berfungsi sebagai pemicu motivasi intrinsik karena menyentuh aspek psikologis karyawan, seperti kebutuhan akan penghargaan, aktualisasi diri, dan pengakuan sosial. Dalam teori dua faktor Herzberg, kompensasi non-finansial tergolong sebagai faktor motivator yang mampu meningkatkan kepuasan kerja secara berkelanjutan.

Dalam lingkungan kerja logistik yang sarat dengan tekanan waktu dan risiko kesalahan operasional, motivasi intrinsik menjadi energi utama yang menjaga konsistensi kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik cenderung bekerja dengan penuh tanggung jawab, menunjukkan inisiatif, serta memiliki komitmen tinggi terhadap kualitas kerja. Motivasi inilah yang kemudian bermuara pada loyalitas, karena karyawan merasa pekerjaannya memiliki nilai dan arti yang lebih dari sekadar rutinitas mencari nafkah.

Pengakuan dan Pengembangan Karier sebagai Pengikat Loyalitas

Indikator pengakuan kerja dan pengembangan karier terbukti menjadi faktor dominan dalam membentuk loyalitas karyawan. Pengakuan kerja tidak hanya berfungsi sebagai bentuk apresiasi, tetapi juga sebagai sinyal bahwa perusahaan memperhatikan dan menghargai usaha karyawan. Ketika pengakuan ini dilakukan secara konsisten dan adil, karyawan akan mengembangkan rasa percaya terhadap organisasi.

Selain pengakuan, kejelasan jalur pengembangan karier memberikan kepastian masa depan bagi karyawan. Dalam industri logistik yang sering dipersepsikan sebagai pekerjaan fisik dan minim jenjang karier, peluang promosi dan pengembangan kompetensi menjadi daya tarik tersendiri. Karyawan yang melihat adanya prospek peningkatan posisi dan keterampilan akan cenderung bertahan lebih lama, karena mereka memandang perusahaan sebagai tempat untuk tumbuh dan berkembang, bukan sekadar tempat bekerja sementara.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa kondisi fisik tempat kerja merupakan kebutuhan dasar yang harus dipenuhi sebelum perusahaan dapat menuntut kinerja optimal dan loyalitas jangka panjang dari karyawan. Lingkungan kerja fisik yang nyaman berperan sebagai faktor protektif terhadap kelelahan fisik dan stres kerja.

Dalam konteks Kota Parepare yang memiliki iklim pesisir dengan suhu relatif panas dan tingkat kebisingan tinggi di sekitar pelabuhan, kualitas lingkungan kerja menjadi isu yang sangat krusial. Karyawan yang bekerja dalam kondisi panas, bising, dan minim fasilitas pendukung cenderung mengalami kelelahan lebih cepat, penurunan konsentrasi, serta peningkatan risiko kecelakaan kerja. Kondisi ini secara tidak langsung menurunkan kepuasan kerja dan melemahkan loyalitas.

Lingkungan Kerja Fisik dan Kesehatan Kerja

Lingkungan kerja fisik yang tidak memadai dapat berdampak langsung terhadap kesehatan karyawan, baik secara fisik maupun mental. Paparan kebisingan yang berlebihan, ventilasi udara yang buruk, serta pencahayaan yang tidak memadai dapat menyebabkan gangguan kesehatan jangka panjang. Karyawan yang sering mengalami gangguan kesehatan akan memiliki tingkat kehadiran rendah dan kecenderungan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih aman dan nyaman.

Sebaliknya, lingkungan kerja yang dirancang secara ergonomis mampu meningkatkan kenyamanan, mengurangi kelelahan, dan meningkatkan produktivitas. Karyawan yang merasa sehat dan aman di tempat kerja akan memiliki persepsi positif terhadap perusahaan, yang pada akhirnya memperkuat loyalitas mereka.

Integrasi Variabel dalam Konteks Lokal Kota Parepare

Secara keseluruhan, loyalitas karyawan logistik di Kota Parepare merupakan hasil kolaborasi antara pemenuhan kebutuhan psikologis (kompensasi non-finansial) dan kenyamanan lingkungan fisik. Keunikan hasil penelitian ini terletak pada kuatnya faktor "hubungan sosial" dan "fasilitas kenyamanan". Karyawan di daerah seperti Parepare cenderung memiliki karakteristik loyalitas yang dipengaruhi oleh budaya kekeluargaan di tempat kerja. Ketika perusahaan memberikan fasilitas lingkungan fisik yang nyaman sekaligus memberikan penghargaan non-finansial yang tulus, karyawan akan merasa menjadi bagian penting dari keluarga besar organisasi, sehingga keinginan untuk berpindah kerja (*turnover*) menjadi minimalisir.

Loyalitas Karyawan dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis

Loyalitas karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan hubungan jangka panjang antara organisasi dan tenaga kerjanya. Dalam perspektif manajemen strategis, loyalitas tidak hanya dimaknai sebagai lamanya masa kerja, tetapi juga mencerminkan komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang loyal cenderung menunjukkan perilaku positif seperti kepatuhan terhadap aturan, kesediaan bekerja melampaui deskripsi tugas formal, serta keinginan kuat untuk mempertahankan reputasi organisasi.

Pada industri logistik, loyalitas karyawan memiliki nilai strategis yang lebih tinggi dibandingkan sektor lain. Hal ini disebabkan oleh tingginya ketergantungan perusahaan terhadap keandalan sumber daya manusia dalam menjaga ketepatan waktu distribusi, keselamatan barang, serta kualitas layanan kepada pelanggan. Pergantian karyawan (*turnover*) yang tinggi di sektor logistik dapat mengganggu alur operasional, meningkatkan risiko kesalahan kerja, dan menambah biaya pelatihan tenaga kerja baru. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menegaskan bahwa loyalitas karyawan bukan sekadar isu individual, melainkan faktor penentu keberlanjutan bisnis perusahaan logistik di Kota Parepare.

Kompensasi Non-Finansial sebagai Sumber Motivasi Intrinsik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi non-finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan perusahaan logistik di Kota Parepare tidak hanya memandang pekerjaan sebagai sarana memperoleh penghasilan, tetapi juga sebagai ruang untuk

mendapatkan penghargaan, pengakuan, dan pengembangan diri. Kompensasi non-finansial berperan sebagai pemicu motivasi intrinsik yang mendorong karyawan untuk tetap bertahan dan berkontribusi secara optimal.

Dalam teori dua faktor Herzberg, kompensasi non-finansial tergolong sebagai faktor motivator yang mampu menciptakan kepuasan kerja jangka panjang. Pengakuan atas prestasi kerja, pemberian tanggung jawab, serta peluang promosi jabatan memberikan makna psikologis yang mendalam bagi karyawan. Di tengah tekanan kerja yang tinggi di sektor logistik, bentuk penghargaan non-materi seperti apresiasi verbal dari atasan atau kepercayaan dalam pengambilan keputusan sering kali memiliki dampak emosional yang lebih kuat dibandingkan insentif finansial semata.

Pengakuan dan Pengembangan Karier sebagai Pengikat Loyalitas

Indikator pengakuan kerja dan pengembangan karier menjadi aspek kompensasi non-finansial yang paling dominan memengaruhi loyalitas karyawan dalam penelitian ini. Karyawan yang merasa prestasinya diperhatikan cenderung memiliki rasa bangga terhadap pekerjaannya dan mengidentifikasi dirinya sebagai bagian penting dari organisasi. Rasa dihargai ini mendorong terbentuknya ikatan emosional yang memperkuat loyalitas.

Selain itu, kejelasan jalur karier memberikan harapan masa depan bagi karyawan. Dalam industri logistik yang sering dipersepsikan sebagai pekerjaan fisik semata, peluang peningkatan posisi dan pengembangan kompetensi menjadi faktor penting untuk mempertahankan tenaga kerja yang berpengalaman. Ketika perusahaan menunjukkan komitmen terhadap pengembangan karyawan, maka karyawan akan merespons dengan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Lingkungan Kerja Fisik sebagai Determinan Kenyamanan dan Kesehatan Kerja

Lingkungan kerja fisik terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan perusahaan logistik di Kota Parepare. Temuan ini menegaskan bahwa kondisi fisik tempat kerja merupakan kebutuhan dasar yang harus dipenuhi oleh organisasi sebelum mengharapkan kinerja dan loyalitas yang optimal dari karyawan. Dalam hierarki kebutuhan kerja, aspek fisik seperti kenyamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja menjadi fondasi utama yang memengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam jangka panjang.

Dalam konteks Kota Parepare yang memiliki karakteristik iklim pesisir, faktor suhu udara yang relatif tinggi, kelembapan, serta tingkat kebisingan di sekitar kawasan pelabuhan menjadi tantangan nyata bagi perusahaan logistik. Aktivitas bongkar muat, lalu lintas kendaraan berat, serta operasional kapal berkontribusi terhadap meningkatnya tekanan fisik dan psikologis karyawan. Apabila perusahaan tidak mampu mengelola kondisi tersebut melalui penyediaan sirkulasi udara yang baik, sistem pendingin ruangan, pengendalian kebisingan, serta tata ruang kerja yang ergonomis, maka karyawan akan lebih rentan mengalami kelelahan fisik dan stres kerja.

Lingkungan kerja fisik yang tidak memadai dapat berdampak langsung pada penurunan konsentrasi dan kewaspadaan karyawan. Dalam industri logistik yang menuntut ketepatan waktu dan tingkat akurasi tinggi, kondisi ini berpotensi meningkatkan risiko kesalahan kerja dan kecelakaan kerja. Karyawan yang terus-menerus bekerja dalam lingkungan fisik yang tidak nyaman juga cenderung mengalami penurunan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya memicu munculnya niat untuk berpindah kerja (*turnover intention*).

Sebaliknya, lingkungan kerja fisik yang nyaman dan aman mampu menciptakan rasa tenang dan aman bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Penyediaan fasilitas kerja yang layak, pencahayaan yang cukup, suhu ruang yang sesuai, serta standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang diterapkan secara konsisten akan meningkatkan kesejahteraan karyawan secara fisik dan psikologis. Kondisi ini membuat karyawan merasa terlindungi dan dihargai oleh perusahaan, sehingga mendorong munculnya sikap positif terhadap organisasi.

Lingkungan kerja fisik yang kondusif juga berkontribusi terhadap terbentuknya persepsi keadilan dan kepedulian organisasi. Ketika karyawan merasakan bahwa perusahaan bersedia berinvestasi dalam menciptakan kondisi kerja yang layak, akan muncul kepercayaan dan rasa tanggung jawab moral untuk membalas perhatian tersebut melalui peningkatan loyalitas dan kinerja. Dengan demikian, lingkungan kerja fisik tidak hanya berfungsi sebagai faktor pendukung operasional, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam membangun hubungan jangka panjang antara karyawan dan perusahaan.

Dalam industri logistik di Kota Parepare, peningkatan kualitas lingkungan kerja fisik dapat menjadi strategi efektif untuk menekan tingkat turnover dan mempertahankan tenaga kerja yang berpengalaman. Loyalitas karyawan yang terbentuk dari lingkungan kerja fisik yang baik akan berdampak positif pada stabilitas operasional, efisiensi kerja, serta kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan logistik perlu memandang investasi pada lingkungan kerja fisik bukan sebagai beban biaya, melainkan sebagai investasi jangka panjang yang berkontribusi langsung terhadap keberlanjutan organisasi.

Lingkungan Kerja Fisik dan Persepsi Kepedulian Organisasi

Lingkungan kerja fisik tidak hanya berfungsi sebagai sarana pendukung aktivitas operasional, tetapi juga memiliki makna simbolik yang mencerminkan sejauh mana perusahaan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawannya. Penyediaan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja (K3), ruang kerja yang ergonomis, perlengkapan kerja yang layak, serta pengelolaan risiko kerja yang memadai merupakan bentuk nyata dari komitmen organisasi dalam melindungi tenaga kerjanya. Kondisi fisik tempat kerja yang baik memberikan sinyal psikologis kepada karyawan bahwa perusahaan tidak semata-mata mengejar produktivitas, tetapi juga menempatkan keselamatan dan kenyamanan karyawan sebagai prioritas utama.

Dalam konteks industri logistik di Kota Parepare, persepsi kepedulian organisasi melalui lingkungan kerja fisik menjadi semakin krusial mengingat karakteristik pekerjaan yang berisiko tinggi. Aktivitas bongkar muat di pelabuhan, penggunaan alat berat, serta paparan cuaca panas dan kebisingan operasional menuntut penerapan standar K3 yang ketat. Ketika perusahaan menyediakan alat pelindung diri (APD), ruang istirahat yang layak, ventilasi udara yang baik, serta pencahayaan yang memadai, karyawan akan memaknai hal tersebut sebagai bentuk perlindungan dan perhatian terhadap keselamatan mereka.

Persepsi kepedulian organisasi yang terbentuk dari lingkungan kerja fisik yang kondusif memiliki dampak langsung terhadap sikap dan perilaku karyawan. Karyawan yang merasa diperhatikan cenderung mengembangkan rasa aman dan nyaman dalam bekerja, sehingga mampu mengurangi kecemasan, kelelahan fisik, serta stres kerja. Kondisi psikologis yang positif ini berkontribusi pada meningkatnya kepuasan kerja dan komitmen afektif, yang pada akhirnya memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Temuan ini sejalan dengan teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) yang menyatakan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi dibangun atas dasar prinsip timbal balik. Ketika organisasi menunjukkan kepedulian melalui penyediaan lingkungan kerja fisik yang aman dan nyaman, karyawan akan merespons dengan perilaku positif sebagai bentuk balas jasa sosial. Perilaku tersebut dapat berupa peningkatan loyalitas, kepatuhan terhadap peraturan, kesediaan bekerja melebihi tuntutan formal, serta keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Lebih jauh, lingkungan kerja fisik yang mencerminkan kepedulian organisasi juga berperan dalam membangun kepercayaan (*trust*) antara karyawan dan manajemen. Kepercayaan ini menjadi fondasi penting dalam hubungan kerja jangka panjang. Dalam situasi di mana karyawan menghadapi tekanan kerja yang tinggi, kepercayaan terhadap manajemen akan mendorong karyawan untuk tetap berkomitmen dan tidak mudah berpikirl untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja fisik yang buruk dapat menimbulkan persepsi bahwa perusahaan mengabaikan kesejahteraan karyawan, yang berpotensi menurunkan kepercayaan dan mempercepat munculnya niat keluar (*turnover intention*).

Dalam budaya kerja masyarakat Parepare yang menjunjung tinggi nilai kekeluargaan dan saling menghargai, persepsi kepedulian organisasi memiliki makna yang lebih mendalam. Karyawan tidak hanya menilai perusahaan dari aspek kontraktual, tetapi juga dari sejauh mana perusahaan memperlakukan mereka secara manusiawi. Oleh karena itu, investasi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja fisik yang layak dapat dipandang sebagai investasi sosial yang berdampak langsung pada stabilitas tenaga kerja dan keberlanjutan organisasi.

Dengan demikian, lingkungan kerja fisik berfungsi sebagai media komunikasi non-verbal antara perusahaan dan karyawan. Melalui kualitas lingkungan kerja yang disediakan, perusahaan menyampaikan pesan tentang nilai, perhatian, dan tanggung jawab sosialnya. Ketika pesan tersebut diterima secara positif oleh karyawan, maka akan terbentuk persepsi kepedulian organisasi yang kuat, yang pada akhirnya memperkuat loyalitas karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Integrasi Kompensasi Non-Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kompensasi non-finansial dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap loyalitas karyawan perusahaan logistik di Kota Parepare. Temuan ini menegaskan bahwa loyalitas karyawan tidak dibentuk oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil integrasi antara pemenuhan kebutuhan psikologis dan kebutuhan fisik karyawan. Kedua variabel tersebut saling melengkapi dan tidak dapat dipisahkan dalam membangun komitmen jangka panjang karyawan terhadap organisasi.

Kompensasi non-finansial berperan dalam memenuhi kebutuhan psikologis karyawan, seperti kebutuhan akan penghargaan, pengakuan, rasa memiliki, dan aktualisasi diri. Ketika karyawan merasa prestasinya dihargai, diberikan kepercayaan, serta memiliki peluang untuk berkembang, akan terbentuk ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan. Namun, ikatan emosional tersebut akan sulit dipertahankan apabila kondisi lingkungan kerja fisik tidak mendukung. Lingkungan kerja yang panas, bising, dan tidak aman dapat menimbulkan kelelahan fisik serta stres kerja, yang pada akhirnya mengikis kepuasan dan loyalitas karyawan meskipun mereka memperoleh penghargaan non-finansial.

Sebaliknya, lingkungan kerja fisik yang nyaman dan aman tanpa diimbangi dengan sistem penghargaan dan pengakuan yang memadai akan membuat karyawan merasa diperlakukan secara mekanis. Dalam kondisi tersebut, karyawan memang dapat bekerja secara optimal dalam jangka pendek karena kebutuhan fisiknya terpenuhi, tetapi tidak memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan organisasi. Loyalitas yang terbentuk cenderung bersifat sementara dan mudah goyah ketika karyawan memperoleh tawaran kerja yang lebih menarik dari perusahaan lain.

Temuan ini sejalan dengan pandangan holistik dalam manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya keseimbangan antara aspek “hard” dan “soft” dalam pengelolaan tenaga kerja. Lingkungan kerja fisik merupakan aspek “hard” yang berkaitan dengan fasilitas, keselamatan, dan kenyamanan kerja, sedangkan kompensasi non-finansial merupakan aspek “soft” yang berkaitan dengan hubungan interpersonal, penghargaan, dan pengembangan diri. Keseimbangan antara kedua aspek tersebut menjadi prasyarat utama terciptanya loyalitas karyawan yang berkelanjutan.

Dalam konteks perusahaan logistik di Kota Parepare, integrasi kedua faktor ini menjadi semakin penting mengingat karakteristik pekerjaan yang menuntut ketahanan fisik dan mental. Aktivitas operasional di kawasan pelabuhan dengan iklim pesisir yang panas serta tingkat kebisingan yang tinggi menuntut perusahaan untuk memberikan perhatian ekstra pada kondisi lingkungan kerja fisik. Pada saat yang sama, budaya sosial masyarakat Parepare yang menjunjung tinggi nilai kekeluargaan dan penghargaan personal menuntut adanya pendekatan non-finansial yang tulus dan konsisten.

Oleh karena itu, perusahaan logistik di Kota Parepare perlu menerapkan pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada pemenuhan standar operasional dan efisiensi kerja, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang manusiawi dan bermakna bagi karyawan. Dengan mengintegrasikan kompensasi non-finansial yang adil dan berkelanjutan dengan lingkungan kerja fisik yang nyaman dan aman, perusahaan dapat membangun loyalitas karyawan yang kuat, menekan tingkat turnover, serta menjaga stabilitas dan keberlanjutan operasional perusahaan dalam jangka panjang.

Implikasi Teoretis dan Praktis

Secara teoretis, hasil penelitian ini memberikan penguatan terhadap kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pembentukan loyalitas karyawan dalam konteks industri logistik. Temuan penelitian menunjukkan bahwa loyalitas karyawan tidak terbentuk secara parsial, melainkan merupakan hasil interaksi dinamis antara faktor motivasi intrinsik yang bersumber dari kompensasi non-finansial dan faktor eksternal berupa kondisi lingkungan kerja fisik. Hal ini mempertegas relevansi teori dua faktor Herzberg, yang membedakan antara faktor motivator dan faktor higienis, dalam menjelaskan perilaku dan sikap karyawan di lingkungan kerja yang memiliki tekanan operasional tinggi.

Kompensasi non-finansial dalam penelitian ini berperan sebagai faktor motivator yang mendorong munculnya kepuasan kerja dan komitmen afektif karyawan. Pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan karier, serta hubungan kerja yang harmonis terbukti mampu memenuhi kebutuhan psikologis karyawan, seperti kebutuhan akan

penghargaan dan aktualisasi diri. Temuan ini juga memperkuat teori motivasi intrinsik yang menyatakan bahwa keterikatan emosional terhadap pekerjaan dan organisasi menjadi determinan utama loyalitas jangka panjang, terutama pada sektor pekerjaan yang menuntut dedikasi tinggi seperti industri logistik.

Di sisi lain, lingkungan kerja fisik berfungsi sebagai faktor higienis yang menentukan kenyamanan dan rasa aman karyawan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang layak tidak secara langsung menciptakan kepuasan yang mendalam, tetapi ketiadaannya dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan loyalitas. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi konseptual dengan menegaskan bahwa loyalitas karyawan terbentuk melalui keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan psikologis dan kebutuhan fisik. Temuan ini memperkaya literatur MSDM, khususnya dalam konteks perusahaan logistik di kota pelabuhan menengah seperti Parepare, yang selama ini relatif kurang mendapat perhatian dalam kajian akademik.

Selain itu, penelitian ini juga memperluas penerapan teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) dalam konteks lokal. Ketika perusahaan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan melalui penghargaan non-finansial dan lingkungan kerja yang nyaman, karyawan merespons dengan loyalitas dan komitmen yang lebih tinggi. Hubungan timbal balik ini menjadi dasar terbentuknya hubungan kerja yang berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Pertama, Lingkungan Kerja Fisik terbukti menjadi fondasi krusial bagi kesejahteraan karyawan. Mengingat posisi geografis Parepare sebagai kota pelabuhan dengan karakteristik iklim pesisir yang panas serta intensitas kebisingan yang tinggi di sekitar Pelabuhan Nusantara, penyediaan ruang kerja yang ergonomis seperti sistem pendingin udara yang optimal dan ventilasi yang sehat bukan sekadar fasilitas tambahan, melainkan kebutuhan mendasar. Kondisi fisik yang kondusif secara langsung mereduksi tingkat kelelahan (*fatigue*) dan stres kerja, yang pada gilirannya menciptakan persepsi bahwa perusahaan sungguh-sungguh memprioritaskan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Kedua, Kompensasi Non-Finansial berperan sebagai pengikat emosional yang memperkuat loyalitas melebihi ikatan kontrak upah materiil. Pemberian pengakuan atas kinerja, peluang pengembangan karier, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan memberikan rasa dihargai (*sense of belonging*). Dalam konteks masyarakat Parepare yang kental dengan nilai kekeluargaan, kompensasi non-finansial ini bertransformasi menjadi bentuk "penghargaan martabat" yang membuat karyawan merasa menjadi bagian integral dari keluarga besar perusahaan, bukan sekadar mesin operasional. Secara integratif, penelitian ini menegaskan bahwa loyalitas karyawan logistik di Parepare terbentuk melalui model Dual-Comfort: kenyamanan fisik (lingkungan kerja) dan kenyamanan psikologis (apresiasi non-materiil). Ketika kedua aspek ini terpenuhi, tingkat *turnover* karyawan dapat diminimalisir secara signifikan, karena karyawan merasa rumah kedua mereka (kantor) memberikan perlindungan fisik sekaligus pemuasan batin.

Referensi

1. Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page.
2. Dessler, G. (2020). *Human resource management*. Pearson Education.
3. Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
4. Handoko, T. H. (2018). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
5. Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
6. Herzberg, F. (2017). *The motivation to work*. Transaction Publishers.
7. Luthans, F. (2019). *Organizational behavior*. McGraw-Hill Education.
8. Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
9. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Human resource management*. Cengage Learning.
10. Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. RajaGrafindo Persada.
11. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior*. Pearson Education.
12. Sedarmayanti. (2020). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
13. Siagian, S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
14. Sunyoto, D. (2021). *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia*. CAPS.
15. Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
16. Wibowo. (2020). *Manajemen kinerja*. RajaGrafindo Persada.