**Journal of Innovative and Creativity**
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 24732-24736

# INTERNAL RELATIONS DALAM KEGIATAN SENAM RUTIN UNTUK MENINGKATKAN LOYALITAS KARYAWAN DI PT SUMBER PURNAMA SAKTI KECAMATAN SUNGAI LILIN KABUPATEN MUSI BANYUASIN

**Yuyun Mardiana[1], Taufik Akhyar[2], Sonia Nurprameswari[3]**

**[1,2,3]Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang**

Email: mardianay230@gamil.com, taufikakhyar_uin@radenfatah.ac.id, sonianurprameswari_uin@radenfatah.ac.id

Published: Mei , 2026

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kegiatan senam rutin sebagai bentuk internal relations dalam meningkatkan loyalitas karyawan di PT Sumber Purnama Sakti Kecamatan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin. Penelitian ini dianalisis menggunakan konsep internal relations dan teori Hubungan Manusia (Human Relations) Elton Mayo. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan fenomenologi melalui teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan senam rutin mampu memperkuat hubungan sosial antar karyawan, meningkatkan komunikasi nonformal, serta menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan nyaman. Kegiatan ini juga memiliki tingkat partisipasi yang tinggi serta berdampak pada meningkatnya rasa dihargai, kenyamanan kerja, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

**Kata kunci**: internal relations, senam rutin, loyalitas karyawan

## ABSTRACT

This study aims to determine the role of routine exercise as a form of internal relations in increasing employee loyalty at PT Sumber Purnama Sakti, Sungai Lilin District, Musi Banyuasin Regency. This research was analyzed using the concept of internal relations and Elton Mayo's Human Relations theory. The method used was descriptive qualitative with a phenomenological approach through interviews, observation, and documentation. The results showed that routine exercise strengthened social relationships among employees, improved informal communication, and created a more harmonious and comfortable work environment. This activity also had a high participation rate and resulted in increased employee appreciation, job satisfaction, and loyalty to the company.

**Keywords**: internal relations, routine exercise, employee loyalty

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama di tengah persaingan yang semakin dinamis. Dalam hal ini, loyalitas karyawan menjadi salah satu faktor utama karena berkaitan dengan tingkat komitmen, keterikatan emosional, serta kesediaan individu untuk memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi umumnya menunjukkan kinerja yang lebih baik, tingkat kehadiran yang stabil, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam jangka panjang (Huda, 2024). Oleh

sebab itu, diperlukan upaya strategis dari perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan loyalitas karyawan secara berkelanjutan.

Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan adalah melalui *internal relations*, yaitu upaya perusahaan dalam membangun hubungan yang baik dengan karyawan melalui komunikasi yang efektif serta penciptaan lingkungan kerja yang harmonis (Izzati et al., 2024). *Internal relations* tidak hanya terbatas pada komunikasi formal, tetapi juga mencakup berbagai aktivitas nonformal yang mampu memperkuat interaksi sosial antar karyawan. Dalam perspektif teori hubungan manusia (*human relations)* yang dikemukakan oleh Elton Mayo, aspek sosial dan emosional memiliki peran penting dalam memengaruhi motivasi serta kinerja karyawan, sehingga perhatian terhadap kebutuhan non-material menjadi hal yang tidak dapat diabaikan (Giovanni & Ie, 2022).

Salah satu bentuk implementasi *internal relations* yang dilakukan perusahaan adalah melalui kegiatan senam rutin. Kegiatan ini tidak hanya bertujuan untuk menjaga kebugaran fisik karyawan, tetapi juga menjadi sarana untuk mempererat hubungan sosial, mengurangi kejenuhan akibat rutinitas kerja, serta menciptakan suasana kerja yang lebih santai dan menyenangkan (Lathifah, 2019). Interaksi yang terjalin dalam kegiatan tersebut memungkinkan terbangunnya kedekatan antar karyawan yang pada akhirnya dapat memperkuat rasa kebersamaan di lingkungan kerja.

PT Sumber Purnama Sakti Kecamatan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin merupakan salah satu perusahaan yang telah melaksanakan kegiatan senam rutin sebagai bagian dari upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Meskipun demikian, belum terdapat kajian yang mendalam mengenai bagaimana kegiatan tersebut berfungsi sebagai bentuk *internal relations* dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Selain itu, tidak semua karyawan dapat berpartisipasi secara konsisten karena adanya tuntutan pekerjaan, sehingga efektivitas kegiatan ini masih perlu diteliti lebih lanjut.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji bagaimana bentuk *internal relations* yang terwujud melalui kegiatan senam rutin serta menganalisis pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran kegiatan nonformal dalam membangun hubungan internal yang harmonis di lingkungan organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan ilmu komunikasi organisasi, khususnya terkait strategi internal relations dalam meningkatkan loyalitas karyawan (Trismi et al., 2025).

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi untuk memahami pengalaman subjektif karyawan terkait kegiatan senam rutin sebagai bagian dari *internal relations* di organisasi (Ramdhan, 2021). Pendekatan ini dipilih karena penelitian tidak hanya melihat kegiatan senam sebagai aktivitas fisik, tetapi juga berfokus pada bagaimana karyawan memaknai, merasakan, dan memahami pengalaman tersebut, termasuk terkait perhatian perusahaan, hubungan sosial, keterlibatan, dan rasa dihargai yang berpengaruh pada loyalitas mereka (Herdayati et al., 2019).

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai fenomena yang diteliti. Selanjutnya, Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teori hubungan manusia (*human relations*) yang dikemukakan oleh Elton Mayo. Teori ini digunakan sebagai landasan untuk menganalisis bagaimana interaksi sosial, perhatian perusahaan, serta pengalaman karyawan dalam kegiatan senam rutin dapat memengaruhi kondisi psikologis, kenyamanan kerja, dan loyalitas karyawan (Munawaroh et al., 2024). Dengan demikian, hasil analisis diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran kegiatan senam rutin sebagai bentuk *internal relations* dalam organisasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAAN

HASIL

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan senam rutin merupakan bentuk implementasi internal relations yang efektif dalam meningkatkan hubungan antara perusahaan dan karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori Hubungan Manusia (Human Relations) Elton Mayo yang

menekankan pentingnya faktor sosial dan perhatian terhadap karyawan dalam meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas.

Kegiatan senam rutin mencerminkan perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan, tidak hanya berfokus pada produktivitas kerja tetapi juga kesehatan fisik dan psikologis. Selain itu, kegiatan ini menjadi sarana interaksi sosial nonformal yang mempererat hubungan antar karyawan lintas divisi serta menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan nyaman.

Dari sisi partisipasi, tingkat keikutsertaan karyawan tergolong tinggi yang menunjukkan adanya kesadaran dan antusiasme terhadap kegiatan tersebut. Keterlibatan karyawan dalam memberikan saran juga menunjukkan adanya komunikasi dua arah yang memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi. Pada akhirnya, kegiatan senam rutin berdampak pada meningkatnya loyalitas karyawan yang ditandai dengan semangat kerja, rasa memiliki, serta keinginan untuk bertahan dalam perusahaan.

## PEMBAHASAAN

Pembahasaan ini menunjukkan bahwa kegiatan senam rutin yang dilaksanakan oleh PT Sumber Purnama Sakti Kecamatan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin memiliki peran penting dalam membangun internal relations perusahaan. Bentuk internal relations tersebut terlihat melalui empat aspek utama, yaitu perhatian perusahaan terhadap karyawan, hubungan sosial antar karyawan, partisipasi dan keterlibatan karyawan, serta rasa dihargai dan kenyamanan kerja, yang pada akhirnya berdampak terhadap loyalitas karyawan (Febriana, 2026).

### Perhatian Perusahaan Terhadap Karyawan

Perhatian perusahaan terhadap karyawan tercermin melalui penyelenggaraan kegiatan senam rutin sebagai bentuk kepedulian terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan. Kegiatan ini tidak hanya dipandang sebagai aktivitas olahraga semata, tetapi juga sebagai bagian dari strategi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, seimbang, dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Melalui kegiatan ini, perusahaan berupaya memberikan ruang bagi karyawan untuk beristirahat sejenak dari rutinitas pekerjaan yang padat, sehingga dapat membantu mengurangi kelelahan fisik maupun tekanan psikologis akibat aktivitas kerja sehari-hari.

Selain itu, perhatian perusahaan juga terlihat dari cara penyampaian informasi kegiatan yang dilakukan secara sistematis dan terstruktur. Informasi senam rutin disebarkan melalui media komunikasi internal seperti grup WhatsApp dan flayer digital yang dirancang agar mudah dipahami dan diakses oleh seluruh karyawan. Penggunaan media ini menunjukkan bahwa perusahaan menyesuaikan metode komunikasi dengan kebiasaan dan kebutuhan karyawan dalam menerima informasi secara cepat dan praktis. Dengan demikian, tidak hanya memastikan bahwa seluruh karyawan mengetahui jadwal kegiatan, tetapi juga mencerminkan adanya upaya perusahaan dalam membangun komunikasi yang efektif, transparan, dan inklusif di lingkungan kerja.

### Hubungan Sosial Antar Karyawan

Hubungan sosial antar karyawan menunjukkan peningkatan yang signifikan melalui kegiatan senam rutin. Kegiatan ini menjadi ruang interaksi nonformal yang mempertemukan karyawan dari berbagai divisi, sehingga mampu memperkuat hubungan interpersonal, menciptakan suasana kerja yang lebih akrab, serta mengurangi batasan struktural dalam organisasi. Interaksi yang terjadi dalam kegiatan ini memberikan kesempatan bagi karyawan untuk saling mengenal lebih dekat di luar konteks pekerjaan formal, sehingga hubungan yang terbentuk menjadi lebih cair dan tidak kaku.

Selain itu, interaksi yang berlangsung tidak hanya terbatas pada saat kegiatan senam berlangsung, tetapi juga berlanjut dalam bentuk komunikasi sehari-hari di lingkungan kerja. Hal ini membuat karyawan lebih mudah beradaptasi dan berkomunikasi dengan rekan kerja dari bagian lain. Kondisi tersebut pada akhirnya membangun rasa kebersamaan yang lebih kuat serta menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis di dalam organisasi.

### Partisipasi Dan Keterlibatan Karyawan

Partisipasi dan keterlibatan karyawan dalam kegiatan senam rutin tergolong tinggi, dengan tingkat keikutsertaan mencapai sekitar 80%. Tingginya partisipasi ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kesadaran yang baik terhadap pentingnya menjaga kesehatan serta memanfaatkan kegiatan senam sebagai sarana untuk mengurangi kejenuhan akibat rutinitas pekerjaan. Selain itu, kegiatan ini

juga menjadi momen yang dinilai menyenangkan karena memberikan kesempatan untuk berinteraksi secara santai dengan rekan kerja.

Di sisi lain, perusahaan juga memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan saran dan pendapat terkait pelaksanaan kegiatan senam rutin. Hal ini menunjukkan adanya keterlibatan aktif karyawan dalam pengembangan kegiatan, bukan hanya sebagai peserta pasif. Dengan demikian, partisipasi yang terjadi tidak hanya bersifat kuantitatif, tetapi juga mencerminkan adanya keterlibatan secara kualitatif dalam mendukung keberlangsungan kegiatan.

**Rasa Dihargai Dan Kenyamanan**

Rasa dihargai dan kenyamanan kerja meningkat melalui adanya kegiatan senam rutin. Karyawan merasa diperhatikan karena perusahaan menyediakan waktu khusus dalam jam operasional untuk kegiatan tersebut, yang menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya berfokus pada produktivitas kerja, tetapi juga pada kesejahteraan karyawan. Hal ini memberikan kesan bahwa perusahaan peduli terhadap kondisi fisik dan mental karyawan secara menyeluruh.

Selain itu, kegiatan senam rutin memberikan dampak positif terhadap kondisi fisik dan psikologis karyawan. Setelah mengikuti kegiatan, karyawan merasa lebih bugar, segar, dan rileks sehingga dapat menjalankan pekerjaan dengan lebih nyaman. Suasana kerja yang tercipta menjadi lebih tidak tegang dan lebih mendukung peningkatan semangat kerja karyawan secara keseluruhan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kegiatan senam rutin di PT Sumber Purnama Sakti Kecamatan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin merupakan salah satu bentuk implementasi internal relations yang efektif dalam meningkatkan hubungan antara perusahaan dan karyawan. Kegiatan ini tidak hanya berfungsi sebagai aktivitas fisik, tetapi juga sebagai sarana untuk membangun komunikasi, interaksi sosial, serta meningkatkan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

Kegiatan senam rutin terbukti memberikan dampak positif terhadap berbagai aspek, yaitu meningkatnya hubungan sosial antar karyawan, tingginya partisipasi dan keterlibatan karyawan, serta meningkatnya rasa dihargai dan kenyamanan kerja. Interaksi nonformal yang terjadi dalam kegiatan tersebut mampu mempererat hubungan antar divisi, menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis, serta mengurangi batasan struktural dalam organisasi.

Selain itu, kegiatan ini juga berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas karyawan yang ditandai dengan meningkatnya semangat kerja, rasa memiliki terhadap perusahaan, serta keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam jangka panjang. Dengan demikian, kegiatan senam rutin dapat dikatakan sebagai salah satu strategi internal relations yang sederhana namun memiliki dampak yang signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, harmonis, dan produktif.

## REFERENCES


ahalele, O., Baihaky, R., Masfuah, W., Febriana, K. A., Ibrahim, A. H. H., Rahman, H., ... & Putri, R. N. I. (2026). *Komunikasi Organisasi: Konsep, Teori, dan Praktik dalam Organisasi Modern*. Star Digital Publishing.

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.

Herdayati, S. P., Pd, S., & Syahrial, S. T. (2019). Desain Penelitian Dan Teknik Pengumpulan Data Dalam Penelitian. *ISSN 2502-3632 ISSN 2356-0304 J. Online Int. Nas. Vol. 7 No. 1, Januari–Juni 2019 Univ. 17 Agustus 1945 Jakarta*, *53*(9), 1689–1699.

Huda, A. S. (2024). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT BANK CENTRAL ASIA*. STIE Bank BPD Jawa Tengah.

Izzati, U. A., Handayaningrum, W., & Mulyana, O. P. (2024). *Loyalitas di Dunia Kerja*. CV. Ruang Tentor.

Lathifah, Y. (2019). *INTERNAL RELATIONS DALAM MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI DI INDUSTRI KULINER (Studi Deskriptif Kualitatif pada Warung Ayam Geprek dan Susu Yogyakarta)*. UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA.

Munawaroh, E., Mashudi, E. A., Isrofin, B., & Astuti, I. D. (2024). *Buku Ajar Penelitian Kualitatif*. Deepublish.

Ramdhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Cipta Media Nusantara.

Trismi, L., Zahari, M. M. D. M., Osrita Hapsara, S. E., & Pustaka, D. (2025). *Strategi Cerdas Meningkatkan Kinerja Karyawan: Rahasia Kompensasi, Motivasi dan Loyalitas*. Detak Pustaka.