



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, LOYALITAS, DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Pada Karyawan PT. Akar Daya)

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh:

MAHENDRA NUR SYAHPUTRA

NPM.21901092076



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

MALANG

2025

MOTTO

“Menjalani setiap proses dengan konsistensi dan integritas.

Terus belajar, terus berkarya, dan terus melangkah.

Karena kisah terbaik adalah perjuangan yang diselesaikan hingga akhir.”

-Maraphthon : The Last Tale



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : MAHENDRA NUR SYAHPUTRA
NPM : 21901092076
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas : Ilmu Administrasi
Universitas : Islam Malang

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Loyalitas, dan Komitmen
Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Malang, Januari 2026

Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing I,

Dosen Pembimbing II,

Dr. Rini Rahayu Kurniati, M.si

Karina Utami Anastuti, S.AB., M.AB.

NPP. 196.02.00001

NPP. 211305199032130

Mengetahui:

Ketua Program Studi Administrasi Bisnis,

Karina Utami Anastuti, S.AB., M.AB

NPP. 211305199032130

LEMBAR PENGESAHAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, LOYALITAS, DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Oleh:

MAHENDRA NUR SYAHPUTRA

NPM: 21901092076

Telah dipertahankan di depan penguji
pada tanggal 5 Februari 2026
dinyatakan telah memenuhi syarat

Tim Penguji

Dr. Rini Rahayu Kurniati, M.si

NPP. 196.02.00002

Ketua

Karina Utami Anastuti, S.AB., M.AB

NPP. 211305199032130

Anggota

Khoiriyah Trianti, S.E., M.S.A.

NPP. 190106199232271

Anggota

Malang, 5 Februari 2026

Universitas Islam Malang

Fakultas Ilmu Administrasi

Dekan,

Dr. Anifudin, S.Ag., M.Si.

NPP. 2151506197621004

ii

PERNYATAAN ORISIONALITAS SKRIPSI

PERNYATAAN ORISIONALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70.

Malang, 27 Janurai 2026

Mahasiswa



Mahendra Nur Syahputra

NPM. 21901092076

KARTU KONSULTASI DOSEN PEMBIMBING I



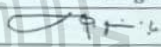
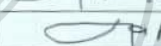
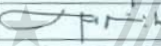
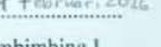
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
(UNISMA)**
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
T E R A K R E D I T A S I

Program Studi: 1. Ilmu Administrasi Publik 2. Ilmu Administrasi Bisnis

Jl. Mayjend Haryono 193 Malang, Jawa Timur 65144 Indonesia Telp. 0341 363802, ext 127 Faks: 0341 552249 Email: ia@unisma.ac.id Website: <http://ia.unisma.ac.id>

KARTU KONSULTASI

Nama Mahasiswa : Mahendra Nur Syahputra
NPM : 21901092076
Program Studi : Administrasi Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Loyalitas dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Akar Daya)

No	Tanggal	Keterangan Kegiatan	Tanda Tangan
1	28 April 2024	Bimbingan BAB 1-3	
2	20 Mei 2024	Revisi Latar Belakang	
3	15 Juli 2024	Revisi Teori Komitmen organisasi	
4	26 Juli 2024	Revisi Fenomena perusahaan	
5	5 Okt 2024	Penambahan tabel Definisi Operasional	
6	10 Februari 2025	Bimbingan sebelum Seminar	
7	1 Maret 2025	Revisi hasil sempro	
8	8 Agustus 2025	Bimbingan kuesioner	
9	6 Nov 2025	Bimbingan BAB V	
10	28 Nov 2025	Revisi Uji t dan Pembahasan	

Malang, 04 Februari 2026

Dosen Pembimbing I



Dr. Rini Rahayu Kurniati, M.si
NPP. 196.02.00002

UNISMA Adari NU untuk Indonesia dan Peradaban Dunia

KARTU KONSULTASI DOSEN PEMBIMBING II



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
(U N I S M A)
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI**

T ERA KREDIT AS I

Program Studi: 1. Ilmu Administrasi Publik 2. Ilmu Administrasi Bisnis

Jl. Mayjen Haryono 193 Malang, Jawa Timur 65144 Indonesia Telp. 0341 565802 ext 1127 Faks. 0341 5522490 Email: fa@unisma.ac.id Website: <http://fa.unisma.ac.id>

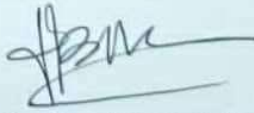
KARTU KONSULTASI

Nama Mahasiswa : Mahendra Nur Syahputra
 NPM : 21901092076
 Program Studi : Administrasi Bisnis
 Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Loyalitas dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Akar Daya)

No	Tanggal	Keterangan Kegiatan	Tanda Tangan
1	30 Juli 2024	Bimbingan BAB 1-3	
2	6 Agustus 2024	Revisi latar belakang	
3	14 Agustus 2024	Revisi teori	
4	18 Januari 2025	Revisi Daftar isi, Daftar isi	
5	25 Januari 2025	Bimbingan sebelum sempro	
6	19 Februari 2025	ACC Sempro	
7	1 Mei 2025	Revisi hasil sempro	
8	19 Agustus 2025	Bimbingan kuesioner	
9	5 Nov 2025	Revisi BAB IV	
10	20 Nov 2025	Revisi Pembahasan	

Malang, 29 Februari, 2026

Dosen Pembimbing II



Karina Utami Anastuti, S.AB., M.AB
NPP. 211305199032130

UNISMA Adari NU untuk Indonesia dan Peradaban Dunia

CURICULUM VITAE

Data Pribadi

Nama : Mahendra Nur Syahputra

NPM : 21901092076

Tempat, Tanggal Lahir : Jember, 08 Mei 2001

Alamat : Jl. Raya Ceweng Gg.04, Ceweng, Diwek, Jombang

No.HP : 085234139982



Pendidikan

1. SD Al-Furqon Jember (2007-2013)
2. MTs Salafiyah Syafi'iyah (2013-2016)
3. MA Salafiyah Syafi'iyah (2016-2018)
4. MA Al-Hikam (2018-2019)

Pengalaman Magang

PT.Eratel Prima (2022)

Posisi : Admin Gudang

- Menginput data dan laporan barang kedalam sistem secara akurat
- Mengarsipkan dokumen baik dalam bentuk digital maupun fisik
- Melakukan *Stock Opname* terhadap barang
- Menyusun laporan sederhana berdasarkan data

Pengalaman Kerja

PT. Bank Rakyat Indonesia (2023)

Posisi : PA KUR

- Menginput data dan laporan KUR kedalam sistem secara akurat
- Mengarsipkan dokumen dalam bentuk digital

- Membuat laporan harian dan bulanan terhadap nasabah KUR

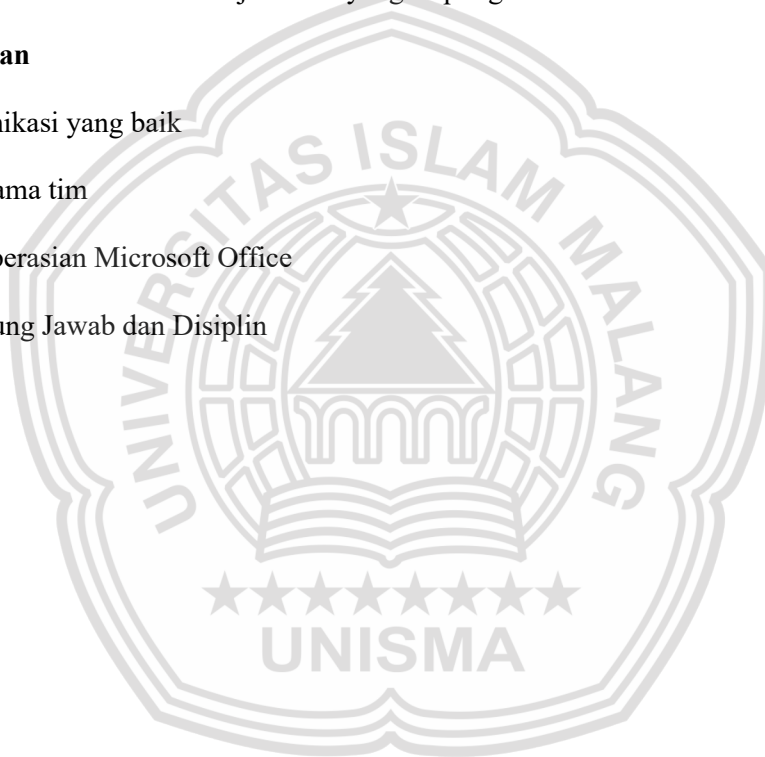
CV. Recosta Kurniawan

Posisi : Surveyor (2024)

- Melakukan survei terhadap perusahaan di kawasan industri SIER, NIP, KIG, PIER
- Berkoordinasi dengan tim teknik, kontraktor, konsultan, dan pihak pengelola kawasan industri.
- Mengolah hasil Survei menjadi data yang siap digunakan

Skill & Keahlian

- Komunikasi yang baik
- Kerjasama tim
- Pengoperasian Microsoft Office
- Tanggung Jawab dan Disiplin



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, LOYALITAS DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Bisnis Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Islam Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Drs. H. Junaidi, M.Pd., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Malang.
2. Bapak Dr. Afifudin, S.Ag., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Islam Malang
3. Ibu Karina Utami Anastuti, S.AB., M.AB. selaku ketua program studi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Islam Malang dan juga selaku dosen pembimbing skripsi kedua yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan kepada penulis dalam penyusunan skripsi.
4. Ibu Dr. Rini Rahayu Kurniati, M.si. selaku dosen pembimbing satu

skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan kepada penulis dalam penyusunan skripsi.

5. Kedua orang tua saya, dan kakak saya yang senantiasa mengasuh dan membimbing serta dukungan dan doa yang telah di panjatkan.
6. Sahabat beserta teman-teman penulis yang memberikan semangat, motivasi dan juga hujatan sangat memotivasi penulis terutama Mareta Zola Permata Sari dan Ade Kafa Bih yang sangat berperan penting dalam tersusunnya tugas akhir penulis.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, 27 Januari 2026

Mahendra Nur Syahputra

RINGKASAN

Mahendra Nur Syahputra, 2026, NPM 21901092076, Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Islam Malang, Pengaruh Lingkungan Kerja, Loyalitas, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Akar daya) Dosen Pembimbing I : Dr. Rini Rahayu Kurniati, M.si Dosen Pembimbing II : Karina Utami Anastuti, S.AB., M.AB

Pada era globalisasi saat ini menuntut setiap perusahaan untuk terus berinovasi dengan berbagai cara guna mengantisipasi persaingan yang semakin ketat. Salah satunya dengan memperhatikan kinerja karyawannya, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Perumusan masalah pada penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis adakah pengaruh Lingkungan Kerja, Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Akar Daya.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Akar Daya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiasif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Akar Daya dengan jumlah sampel 50 karyawan. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Determinasi R² dan Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F). Hasil penelitian ini menunjukkan Lingkungan Kerja, Loyalitas dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan secara Parsial Dan Simultan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Akar Daya

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

SUMMARY

Mahendra Nur Syahputra, 2026, NPM 21901092076, , Business Administration Study Program, Faculty of Administrative Sciences, Islamic University of Malang, *The Influence of Work Environment, Loyalty, and Organizational Commitment on Employee Performance (Study on PT. Akar Daya)* Supervisor I: Dr. Rini Rahayu Kurniati, M.Si Supervisor II: Karina Utami Anastuti, S.AB., M.AB

In the current era of globalization, every company is required to continuously innovate in various ways to anticipate increasingly fierce competition. One way is by paying attention to employee performance. Performance is the result of work in terms of quality and quantity achieved by employees in carrying out their duties and obligations. The problem formulation in this study is to determine and analyze the influence of the Work Environment, Loyalty, and Organizational Commitment on Employee Performance at PT. Akar Daya.

The purpose of this study is to determine the influence of the work environment, loyalty, and organizational commitment on employee performance at PT. Akar Daya. This study used a quantitative method with an associative research approach. The population in this study was all employees at PT. Akar Daya, with a sample size of 50 employees. The data analysis method used was Multiple Linear Regression Analysis, R² Determination Test, and Hypothesis Testing (t-test and F-test). The results of this study indicate that the work environment, loyalty, and organizational commitment have a positive and significant influence, both partially and simultaneously, on employee performance at PT. Akar Daya.

Keywords: *Work Environment, Loyalty, Organizational Commitment, Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

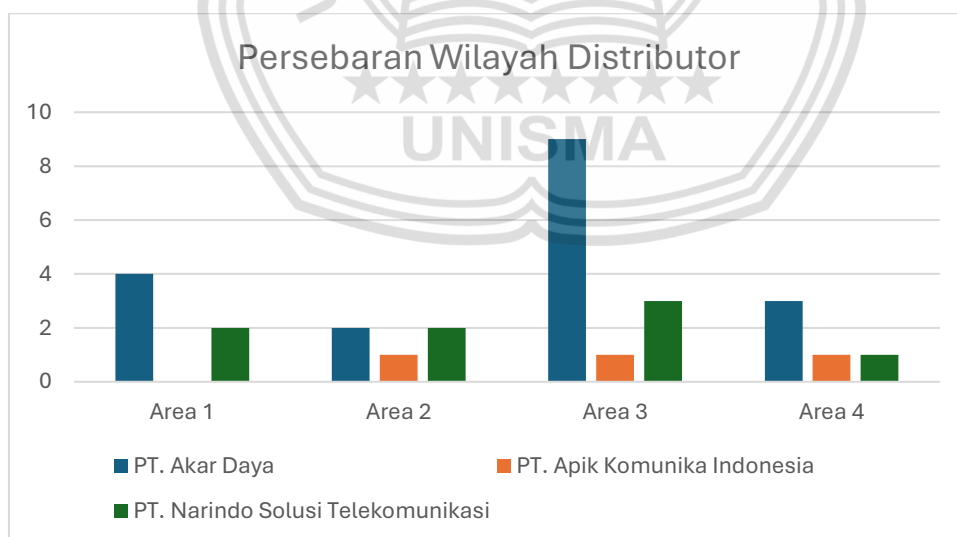
Dalam era digital, internet menjadi kebutuhan utama yang mendorong inovasi di industri telekomunikasi. Lonjakan pengguna internet memacu perusahaan telekomunikasi untuk menghadirkan SIM berbasis GSM dengan kapasitas pemrosesan data yang lebih tinggi. Persaingan di industri ini semakin ketat, dengan operator besar seperti Telkomsel, Indosat Ooredoo, XL Axiata, dan Tri (3) Indonesia yang berlomba memperluas pangsa pasar dan mempertahankan loyalitas pelanggan. Strategi yang digunakan mencakup kompetisi harga, perluasan jaringan, peningkatan layanan, dan pemasaran agresif di berbagai media. Konsumen cenderung memilih operator dengan koneksi internet cepat, stabil, dan cakupan luas, termasuk di daerah terpencil.

Di Indonesia, jaringan yang tersedia saat ini mencakup 2G, 3G, dan 4G LTE, dengan perkembangan menuju implementasi jaringan 5G. Jaringan 4G LTE telah menjadi standar utama dalam memberikan akses internet dengan kecepatan tinggi, sementara jaringan 5G mulai diperkenalkan secara bertahap. Kualitas jaringan yang dihadirkan oleh setiap operator sangat menentukan kepuasan pelanggan, karena jaringan yang lambat atau tidak stabil dapat menghambat aktivitas digital sehari-hari.

Salah satu perusahaan yang berperan besar dalam sektor ini adalah Telkomsel, yang merupakan operator seluler terbesar di Indonesia dengan layanan berbasis

Global System for Mobile Communications (GSM). Dengan jangkauan jaringan yang luas dan kualitas layanan yang andal, Telkomsel mampu menjangkau berbagai wilayah, termasuk daerah terpencil, guna memenuhi kebutuhan pelanggan akan konektivitas yang stabil.

Salah satu perusahaan yang berperan dalam distribusi produk telekomunikasi di Indonesia adalah PT. Akar Daya, yang merupakan distributor resmi Telkomsel sejak didirikan pada 26 Februari 1999 berdasarkan Akta No. 23 Tahun 1999. Perusahaan ini awalnya beroperasi di Surabaya dan didirikan oleh Bapak Edi Santoso. Seiring dengan perkembangan industri telekomunikasi, PT. Akar Daya berperan dalam memastikan ketersediaan produk Telkomsel di berbagai wilayah, Serta memberikan kemudahan bagi konsumen dalam melakukan pembelian pulsa, token listrik, dan berbagai layanan pembayaran digital lainnya. PT. Akar Daya bertanggung jawab dalam mendistribusikan berbagai produk.



Gambar 1 Jumlah Persebaran Wilayah Distributor Tahun 2023

Sumber : Internal PT. Akar Daya, 2023

Keterangan :

Area 1 : Jakarta, Jawa Barat, Jawa Tengah, Banten

Area 2 : Sumatra

Area 3 : Jawa Timur, Bali, Nusa Tenggara

Area 4 : Kalimantan, Sulawesi, Maluku, Papua

Industri telekomunikasi di Indonesia terus berkembang pesat, didorong oleh meningkatnya kebutuhan masyarakat akan layanan komunikasi dan internet yang cepat serta stabil. Dari data yang dijabarkan diatas dapat diketahui bahwa PT. Akar Daya memiliki jumlah cakupan wilayah yang lebih luas dibanding dengan kompetitor lainnya, dengan persebaran wilayah yang merata di setiap area distribusi membuat PT. Akar Daya memiliki Sumber Daya Manusia dan pasar yang lebih bervariasi. Hal ini yang membuat peneliti ingin melakukan penelitian dengan objek penelitian di PT. Akar Daya.

Selain infrastruktur dan teknologi, salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam industri telekomunikasi, adalah sumber daya manusia (SDM). SDM yang kompeten dan berkualitas menjadi faktor strategis dalam memastikan keberlanjutan dan daya saing perusahaan. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan suatu keharusan bagi organisasi agar dapat mencapai tujuan strategisnya. Dalam konteks industri telekomunikasi, SDM yang andal tidak hanya berkontribusi dalam pengelolaan teknologi jaringan dan layanan pelanggan, tetapi juga dalam inovasi produk, strategi pemasaran, dan pengembangan bisnis.

Berdasarkan data Asosiasi Penyelenggara Telekomunikasi Seluruh Indonesia (APTSI), kontribusi sektor telekomunikasi terhadap Produk Domestik

Bruto (PDB) nasional mencapai 6,4% pada tahun 2020. Selain itu, menurut laporan World Bank (2021), peningkatan akses terhadap layanan telekomunikasi berperan dalam mendukung inklusi digital dan finansial, yang sangat penting bagi pengembangan ekonomi di daerah terpencil. Meskipun industri telekomunikasi di Indonesia mengalami pertumbuhan pesat, terdapat berbagai tantangan yang menghambat optimalisasi layanan internet dan kinerja sumber daya manusia dalam sektor ini. Di sisi lain, dalam industri telekomunikasi, sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam menjaga kualitas layanan.

Tabel 1 Jumlah Absensi Karyawan PT. Akar Daya periode Oktober 2023-Februari 2024

Bulan/Tahun	Izin	Sakit	Alpa	Total
Oktober 2023	3	4	4	12
November 2023	2	6	2	10
Desember 2023	5	9	2	16
Januari 2024	5	5	9	19
Februari 2024	4	8	11	23

Sumber : Internal PT Akar Daya, 2024

Penurunan kinerja karyawan merupakan salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh PT. Akar Daya dalam periode Oktober 2023 hingga Februari 2024. Berdasarkan data absensi karyawan, terjadi fluktuasi tingkat kehadiran yang menunjukkan tren penurunan produktivitas. Awalnya, jumlah karyawan yang absen menurun dari 12 orang pada bulan Oktober menjadi 10 orang pada bulan November. Namun, pada bulan-bulan berikutnya, absensi mengalami peningkatan yang signifikan, yang dapat mengindikasikan adanya permasalahan internal yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut.

Peneliti menemukan beberapa fenomena setelah melakukan *prasurvey* di PT. Akar daya mengarah pada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya:

Tabel 2 Fenomena PT.Akar Daya

No.	Variabel	Fenomena
1	Lingkungan Kerja	Ruang kerja yang sempit dengan ukuran 6x9 m di isi oleh 15 orang yang mengakibatkan jarak antar meja menjadi sempit
		Dokumen yang terletak di ruang kerja dikarenakan gudang dokumen tidak mampu menampung semua dokumen
2	Loyalitas Karyawan	Jumlah absensi yang meningkat setiap bulannya merupakan kurangnya kepatuhan terhadap peraturan perusahaan
3	Komitmen Organisasi	Tingginya tingkat pergantian karyawan (<i>turnover</i>) di perusahaan yang menjadi salah satu indikator kurangnya komitmen jangka panjang karyawan terhadap perusahaan. Dalam periode Oktober 2023 hingga Februari 2024 ada sebanyak 15 Karyawan mengundurkan diri. Angka yang tinggi dapat mengagu kestabilan organisasi, meningkatkan beban kerja serta menyebabkan biaya tambahan untuk proses rekrutmen dan pelatihan karyawan baru

Sumber : PT.Akar Daya,2024

Lingkungan kerja memainkan peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mardiana dalam Dessler (2020) dalam bukunya *Human Resource Management* menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melaksanakan tugas atau kegiatan sehari-hari.

Beberapa teori yang relevan dalam penelitian ini meliputi teori lingkungan kerja, teori loyalitas karyawan, dan teori komitmen organisasional. Menurut

Mardiana dalam Wijaya & Susanty (2017) lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan mengerjakan tugas atau kegiatan sehari-hari. Loyalitas karyawan, menurut Robbins & Judge (2019) dalam bukunya menjelaskan bukan hanya kesetiaan yang tercermin dari seberapa lama seseorang bekerja, namun juga seberapa besar ide, pikiran, dan kinerja tercurah pada perusahaan. Komitmen organisasional, seperti yang dijelaskan oleh Belcourt & Wright (2017) dalam *Managing Human Resources. Cengage Learning* menjelaskan jika komitmen organisasi mempengaruhi konsistensi karyawan dalam mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang optimal.

Loyalitas karyawan juga berhubungan erat dengan tingkat kepuasan kerja dan keterikatan emosional terhadap perusahaan. Menurut Johnson & Brown (2019), karyawan yang loyal merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya, yang mengurangi tingkat *turnover* dan meningkatkan retensi karyawan. Organisasi yang memiliki karyawan loyal akan mengalami stabilitas yang lebih baik, dengan lebih sedikit gangguan dalam operasional sehari-hari, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan

Komitmen karyawan terhadap perusahaan adalah suatu bentuk keterikatan yang menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan organisasi. Komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai keterikatan karyawan terhadap perusahaan, yang mendorong mereka untuk tetap bertahan dalam organisasi dan memberikan hasil kerja yang optimal (Kamus Besar Bahasa Indonesia).

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung menunjukkan kualitas kerja yang lebih baik, berkontribusi lebih banyak, dan bekerja lebih total dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Selain itu, mereka memiliki tingkat pergantian yang lebih rendah, yang berarti lebih jarang mengalami proses resign atau pindah ke perusahaan lain. Dengan demikian, komitmen organisasional yang tinggi berhubungan langsung dengan kinerja yang lebih baik dan stabilitas karyawan dalam organisasi. Untuk memperkuat komitmen ini, perusahaan dapat menerapkan berbagai strategi, seperti pengembangan karir, pelatihan, serta pemberian insentif yang adil. Ketika karyawan merasa terhubung dengan visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan, mereka cenderung lebih loyal dan berkontribusi lebih signifikan terhadap kesuksesan perusahaan.

Loyalitas dan komitmen karyawan merupakan dua faktor yang saling berkaitan dan sangat memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang loyal dan memiliki komitmen yang tinggi akan bekerja dengan penuh dedikasi, memenuhi harapan perusahaan, dan memberikan kontribusi positif terhadap tujuan organisasi. Sebaliknya, karyawan yang kurang loyal dan komitmennya rendah cenderung menunjukkan kinerja yang buruk dan lebih sering berpindah tempat kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas dan komitmen karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Silas & Lumintang (2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu, yang disesuaikan dengan peran dan tugas individu tersebut dalam perusahaan selama periode waktu tertentu, serta diukur dengan standar

tertentu. Kinerja yang baik dari karyawan tidak hanya bergantung pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka, tetapi juga dipengaruhi oleh motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja yang tinggi. Oleh karena itu, kinerja karyawan yang baik secara langsung akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian serupa yang dilakukan oleh Maranata *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada penambahan variabel seperti lingkungan kerja dan loyalitas, objek penelitian yang berbeda, serta jumlah sampel yang lebih besar dibandingkan dengan penelitian sebelumnya

Berdasarkan pengamatan dan diskusi dengan beberapa karyawan di PT. Akar Daya mengenai kinerja mereka, ditemukan bahwa meskipun kinerja karyawan sudah baik, namun masih kurang optimal. Untuk mencapai kinerja yang memuaskan maka perlu didukung lingkungan kerja yang akan menimbulkan loyalitas serta komitmen organisasi yang tinggi dalam diri karyawan, hal ini agar kinerja karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Oleh karena itu, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena cukup penting untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, loyalitas, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Akar Daya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat membantu

perusahaan dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Selain itu, peneliti juga ingin mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk memperbaiki fasilitas, mengelola beban kerja, dan mengembangkan program motivasi yang lebih efektif. Peningkatan di bidang-bidang ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya akan memperbaiki kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, PT. Akar Daya dapat meningkatkan daya saingnya dan memastikan pertumbuhan yang berkelanjutan. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Lingkungan Kerja, Loyalitas Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Akar Daya)”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja, Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial
2. Adakah pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja, Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan
3. Dari ketiga variabel tersebut manakah yang berpengaruh paling dominan

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh antara Lingkungan Kerja, Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial
2. Mengetahui pengaruh antara Lingkungan Kerja, Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan
3. Mengetahui variabel paling dominan dari ketiga variabel.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik dari segi praktis maupun segi teoritis. Penjelasan dari segi praktis dan teoritis sebagai berikut:

1) Manfaat teoritis

a) Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan pengetahuan, manfaat serta referensi tambahan untuk penelitian sejenis bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja, loyalitas, dan komitmen organisasi.

2) Manfaat Praktis

a) Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan variabel lingkungan kerja, loyalitas dan komitmen organisasi sebagai faktor yang mempengaruhinya pada PT. Akar Daya

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, loyalitas, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Akar Daya. Dari hasil penelitian, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung secara psikologis mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja yang baik menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja individu di perusahaan.
2. Loyalitas karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang loyal menunjukkan komitmen dan rasa memiliki terhadap perusahaan, yang tercermin dalam semangat kerja dan dedikasi tinggi. Loyalitas menjadi fondasi penting dalam membangun hubungan kerja yang berkelanjutan dan produktif.
3. Komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap visi dan misi perusahaan cenderung bekerja lebih konsisten dan bertanggung jawab. Komitmen organisasi menjadi penggerak utama dalam pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

4. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan efektivitas kerja.
5. Nilai Adjusted R-Square sebesar 0,758 menunjukkan bahwa model regresi memiliki tingkat prediktif yang tinggi, di mana 75,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, loyalitas, dan komitmen organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan landasan teoritis dan praktis bagi PT Akar Daya dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah:

1. Bagi PT.Akar Daya

- a) Meningkatkan kualitas lingkungan kerja dengan memperhatikan aspek fisik seperti kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, dan fasilitas pendukung, serta aspek psikologis seperti hubungan antar karyawan dan komunikasi internal. Lingkungan kerja yang positif akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan kreatif.
- b) Memperkuat loyalitas karyawan melalui program penghargaan, pengembangan karier, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan.

Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki peluang berkembang akan lebih setia dan berkontribusi secara maksimal terhadap perusahaan.

- c) Mengembangkan komitmen organisasi dengan memperjelas visi dan misi perusahaan, membangun budaya kerja yang inklusif, serta menciptakan sistem evaluasi kinerja yang transparan dan adil. Komitmen yang kuat akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan dedikasi tinggi dan mendukung keberhasilan perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a) Menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, atau keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini dapat memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja secara lebih komprehensif.
- b) Meningkatkan jumlah dan cakupan sampel agar hasil penelitian lebih representatif dan dapat digeneralisasikan ke berbagai jenis perusahaan atau sektor industri lainnya. Penelitian lanjutan juga dapat dilakukan secara longitudinal untuk melihat perubahan kinerja karyawan dalam jangka waktu tertentu..

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan
- Belcourt, M., & Wright, N. (2017). *Managing Human Resources*. Cengage Learning.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2017). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irwan, A., Ismail, A., & Latif, N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(2), 522-526.
- Kuncoro, Mudrajad. (2013) *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Kurniawan, A. W. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF (Federal International Finance) Group Member of Astra Cabang Manado (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Manado)*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Maranata, B. H., Widyaningtyas, D. P., & Istiqomah, A. N. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bumn Kota Semarang. *Applied Research in Management and Business*, 2(2), 1-10.
- Martono, N. (2015). *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: PT. RajaGrafindo.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human resource management*. South-Western College. Medanatera.
- Nitisemito, A, (2018). *Manajemen Personalialia*. Edisi Kedua. Jakarta: Ghalia.
- Poerwopoespito (2014), "Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan". Jakarta: PT Gramedia
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Sedarmayanti.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi*
- Silas,B.,& Lumintang, G. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengrmbangan karir, Dan Konpensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*,7(4)
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Suryani & R. Damayanti, Eds.) (Cetakan Kedua). Jakarta: PT Bumi Aksara

- Soegandhi, V. M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1(1), 808-819.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117-1124.
- Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru. n.d
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *JURNAL ECOMENT GLOBAL: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 2(1). Retrieved from <http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/view/213>
- Haryanti, H., & Zulganef, Z. (2023). The influence of transformational leadership style and employee loyalty on employee performance Pt. Smart Talenta Multitama. *International Journal of Global Operations Research*, 4(1), 13-18.
- Sodikin, S. (2021). *PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA (Studi Pada Karyawan Asosiasi LDPM GAPOKTAN Mitra Permata Kebumen)* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- Suprihanto, J., & Putri, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UGM PRESS.
- Prihantoro, A. (2019). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Johnson, P., & Brown, T. (2019). Content marketing strategies for customer retention: A study of best practices. *Journal of Marketing Management*, 35(5), 503-517. <https://doi.org/10.1016/j.jmarman.2019.04.012>
- Juwita, K., & Khalimah, U. (2021). *Konsep dasar membangun loyalitas karyawan jilid II*.
- Hartini, H., Ramaditya, M., Irwansyah, R., Putri, D. E., Ramadhani, I., Wijiharta, W., ... & Farida, N. (2021). *Perilaku Organisasi*.
- Khaeruman, K., & Hartoko, G. (2021). Pelaksanaan training dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 7(2), 191-201.

- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2008). *Organizational Behavior - Emerging Realities for the Workplace Revolution*. McGraw-Hill. <http://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Poerwopoespito. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Belajar.
- Rahadi, Dedi Rianto, 2010, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing
- Siagian, S. (2012). *Fungsi-fungsi manajerial edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gujarati, D. N. 2013. *Dasar-dasar Ekonometrika*, Edisi Kelima. Mangunsong, R. C. penerjemah. Jakarta: Salemba Empat.
- Lind, D. (2008). *Teknik-teknik Statistika Dalam Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Valentino, M., & Haryadi, B. (2016). *Loyalitas Karyawan Pada Cv Trijaya Manunggal. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra*, 328-337
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117-1124.
- Irwan, A., Ismail, A., & Latif, N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(2), 522-526.
- Maranata, B. H., Widyaningtyas, D. P., & Istiqomah, A. N. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bumn Kota Semarang. *Applied Research in Management and Business*, 2(2), 1-10.