



# Pengaruh Lingkungan Kerja, Loyalitas, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Akar Daya)

Mahendra Nur Syahputra<sup>1</sup>, Rini Rahayu Kurniati<sup>2</sup>, Karina Utami Anastuti<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Islam Malang, Indonesia  
E-mail: [hendrashy@gmail.com](mailto:hendrashy@gmail.com)

## Article Info

### Article history:

Received April 15, 2026

Revised May 02, 2026

Accepted May 07, 2026

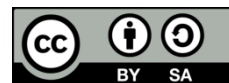
### Keywords:

Work Environment, Loyalty, Organizational Commitment, Employee Performance.

## ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of work environment, loyalty, and organizational commitment on employee performance at PT. Akar Daya. The research was motivated by problems related to the decline in employee performance, which was indicated by increasing absenteeism rates, less optimal working conditions, and high employee turnover rates. This study employed a quantitative method with an associative research approach. The population consisted of all employees of PT. Akar Daya totaling 50 employees, while the sampling technique used was saturated sampling, in which all members of the population were used as research samples. Data collection was conducted through questionnaires using a Likert scale. Data analysis techniques included multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination ( $R^2$ ). The results of the study indicate that the work environment, loyalty, and organizational commitment partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Akar Daya. The work environment variable was found to be the most dominant factor influencing employee performance. These findings indicate that improving the quality of the work environment, employee loyalty, and organizational commitment can enhance employee productivity and work quality optimally. This research is expected to provide evaluation materials and considerations for companies in formulating human resource management strategies to improve employee performance and achieve organizational goals effectively.*

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



## Article Info

### Article history:

Received April 15, 2026

Revised May 02, 2026

Accepted May 07, 2026

### Kata Kunci:

Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, loyalitas, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Akar Daya. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya permasalahan terkait penurunan kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui meningkatnya tingkat absensi, kondisi lingkungan kerja yang kurang optimal, serta tingginya tingkat turnover karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Akar Daya yang berjumlah 50 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian



menunjukkan bahwa lingkungan kerja, loyalitas, dan komitmen organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Akar Daya. Variabel lingkungan kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja, loyalitas, dan komitmen organisasi mampu meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja karyawan secara optimal. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan secara efektif.

*This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.*

**Corresponding Author:**

Nama penulis: Mahendra Nur Syahputra  
Universitas Islam Malang  
Email: [hendrashy@gmail.com](mailto:hendrashy@gmail.com)

**PENDAHULUAN**

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 Hutchison, XL Axiata, dan Tri 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 telekomunikasi 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 berkecepatan 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 memiliki peran penting dalam sektor telekomunikasi adalah Telkomsel sebagai operator seluler terbesar di Indonesia berbasis Global System for Mobile Communications (GSM). Dengan jangkauan jaringan yang luas dan kualitas layanan yang andal, perusahaan ini mampu menjangkau berbagai wilayah, termasuk daerah terpencil, guna memenuhi kebutuhan pelanggan terhadap konektivitas yang stabil.

Dalam mendukung distribusi produk telekomunikasi di Indonesia, PT. Akar Daya hadir sebagai distributor resmi Telkomsel yang didirikan pada 26 Februari 1999 berdasarkan Akta No. 23 Tahun 1999. Perusahaan yang awalnya beroperasi di Surabaya dan didirikan oleh Bapak Edi Santoso ini memiliki peran penting dalam memastikan ketersediaan produk Telkomsel di berbagai wilayah. Selain itu, PT. Akar Daya juga memberikan kemudahan bagi konsumen dalam melakukan pembelian pulsa, token listrik, dan berbagai layanan pembayaran digital lainnya. Industri telekomunikasi di Indonesia terus berkembang pesat seiring meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap layanan komunikasi dan internet yang cepat



serta stabil. PT. Akar Daya diketahui memiliki cakupan wilayah distribusi yang luas dibandingkan kompetitor lainnya, dengan persebaran wilayah yang merata di berbagai area distribusi. Kondisi tersebut menyebabkan perusahaan memiliki sumber daya manusia dan pasar yang lebih variatif, sehingga menarik untuk dijadikan objek penelitian.

Selain infrastruktur dan teknologi, salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). SDM yang kompeten dan berkualitas menjadi faktor strategis dalam menjaga keberlanjutan dan daya saing perusahaan. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan menjadi kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan strategisnya. Dalam industri telekomunikasi, SDM yang andal tidak hanya berkontribusi dalam pengelolaan jaringan dan layanan pelanggan, tetapi juga dalam inovasi produk, strategi pemasaran, serta 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, laporan World Bank (2021) menunjukkan bahwa peningkatan akses layanan telekomunikasi berperan penting dalam mendukung inklusi digital dan finansial, khususnya di daerah terpencil. Namun demikian, meskipun industri telekomunikasi mengalami pertumbuhan yang pesat, masih terdapat berbagai tantangan yang menghambat optimalisasi layanan internet maupun kinerja sumber daya manusia di sektor ini. Penurunan kinerja karyawan menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi PT. Akar Daya pada periode Oktober 2023 hingga Februari 2024. Berdasarkan data absensi karyawan, terlihat adanya fluktuasi tingkat kehadiran yang menunjukkan tren penurunan produktivitas. Jumlah absensi yang awalnya menurun dari 12 orang pada Oktober menjadi 10 orang pada November kembali mengalami peningkatan pada bulan-bulan berikutnya hingga mencapai 23 orang pada Februari 2024. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya permasalahan internal yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut dari perusahaan.

Hasil prasarvei yang dilakukan peneliti di PT. Akar Daya menunjukkan beberapa fenomena yang diduga memengaruhi kinerja karyawan. Dari aspek lingkungan kerja, ruang kerja berukuran 6x9 meter ditempati oleh 15 orang sehingga jarak antar meja menjadi sempit. Selain itu, dokumen perusahaan banyak ditempatkan di ruang kerja karena gudang penyimpanan tidak mampu menampung seluruh dokumen. Dari aspek loyalitas, meningkatnya jumlah absensi setiap bulan menunjukkan rendahnya kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Sementara itu, dari aspek komitmen organisasi, tingginya tingkat turnover karyawan menjadi indikator kurangnya komitmen jangka panjang terhadap perusahaan. Selama periode Oktober 2023 hingga Februari 2024 tercatat sebanyak 15 karyawan mengundurkan diri, yang berpotensi mengganggu stabilitas organisasi dan meningkatkan biaya rekrutmen serta pelatihan karyawan baru.

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Mardiana dalam Dessler (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melaksanakan tugas dan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan konsentrasi dan kinerja karyawan. Beberapa teori yang relevan dalam penelitian ini meliputi teori lingkungan kerja, loyalitas karyawan, dan komitmen organisasi. Menurut Mardiana dalam Wijaya & Susanty (2017), lingkungan kerja merupakan tempat di mana karyawan melaksanakan aktivitas sehari-hari. Robbins & Judge (2019) menjelaskan bahwa loyalitas bukan hanya tercermin dari lamanya seseorang bekerja, tetapi juga dari besarnya ide, pikiran, dan kinerja yang dicurahkan kepada perusahaan. Sementara itu, Belcourt & Wright (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi memengaruhi konsistensi karyawan dalam mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil kerja yang optimal.



Loyalitas karyawan berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan keterikatan emosional terhadap perusahaan. Johnson & Brown (2019) menyatakan bahwa karyawan yang loyal merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya sehingga dapat menurunkan tingkat turnover dan meningkatkan retensi karyawan. Organisasi yang memiliki karyawan loyal cenderung lebih stabil dan minim gangguan operasional sehingga mampu meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Komitmen organisasi merupakan bentuk keterikatan karyawan terhadap perusahaan yang mendorong mereka untuk tetap bertahan dan memberikan hasil kerja optimal. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan kualitas kerja yang lebih baik, berkontribusi lebih besar, dan memiliki tingkat turnover yang rendah. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan berbagai strategi seperti pengembangan karir, pelatihan, dan pemberian insentif yang adil untuk memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Loyalitas dan komitmen organisasi merupakan dua faktor yang saling berkaitan dan sangat memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang loyal dan memiliki komitmen tinggi akan bekerja dengan penuh dedikasi serta memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, karyawan yang memiliki loyalitas dan komitmen rendah cenderung menunjukkan kinerja yang kurang optimal dan lebih mudah berpindah tempat kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan loyalitas, komitmen, dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Silas & Lumintang (2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam perusahaan selama periode tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik tidak hanya dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga oleh motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja yang tinggi. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan akan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maranata et al., (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada penambahan variabel lingkungan kerja dan loyalitas, objek penelitian yang berbeda, serta jumlah sampel yang lebih besar.

Berdasarkan hasil pengamatan dan diskusi dengan beberapa karyawan PT. Akar Daya, diketahui bahwa kinerja karyawan sebenarnya sudah cukup baik, namun masih belum optimal. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, diperlukan lingkungan kerja yang mendukung, loyalitas yang tinggi, serta komitmen organisasi yang kuat dalam diri karyawan agar hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, loyalitas, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Akar Daya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat membantu perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja secara menyeluruh. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam memperbaiki fasilitas kerja, mengelola beban kerja, dan mengembangkan program motivasi yang lebih efektif. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang lebih baik, diharapkan kepuasan dan produktivitas karyawan meningkat sehingga berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengangkat judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Loyalitas, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Akar Daya)”.



## METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Metode kuantitatif digunakan karena penelitian berfokus pada pengukuran data yang bersifat numerik dan dianalisis menggunakan pendekatan statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2017), metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu melalui pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis data yang bersifat statistik. Penelitian asosiatif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, loyalitas, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Akar Daya.

Penelitian dilaksanakan di PT. Akar Daya yang berlokasi di Jalan Mayjen Sungkono No.198, Dukuh Pakis, Surabaya, Jawa Timur. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada adanya fenomena yang berkaitan dengan penurunan kinerja karyawan yang diduga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, loyalitas, dan komitmen organisasi. Waktu penelitian dilaksanakan selama dua bulan, yaitu pada April hingga Mei 2024. Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen meliputi lingkungan kerja (X1), loyalitas (X2), dan komitmen organisasi (X3), sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Lingkungan kerja diartikan sebagai kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, loyalitas merupakan bentuk kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi, sedangkan komitmen organisasi merupakan keterikatan karyawan terhadap perusahaan yang mendorong mereka untuk tetap bertahan dan berkontribusi secara optimal. Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Akar Daya yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel yang menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Penggunaan sampel jenuh dilakukan karena jumlah populasi kurang dari 100 orang sehingga seluruh populasi dianggap layak untuk dijadikan responden penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan PT. Akar Daya. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden menggunakan Google Form. Kuesioner digunakan sebagai instrumen penelitian untuk memperoleh data primer secara langsung dari responden mengenai variabel yang diteliti. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Selain data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang diperoleh dari dokumen perusahaan, jurnal, buku, dan sumber lain yang relevan dengan penelitian.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan beberapa tahapan pengujian. Pertama, dilakukan uji instrumen penelitian berupa uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan layak dan konsisten. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi statistik. Analisis utama menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja, loyalitas, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.



## HASIL

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel secara tepat dan akurat. Menurut Ghozali (2018), kuesioner dinyatakan valid apabila setiap item pertanyaan mampu mengungkapkan variabel yang diukur. Sementara itu, Sujarweni (2015) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk menilai kelayakan item pertanyaan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel pada taraf signifikansi 5% dengan  $df = 48$ , sehingga diperoleh  $r$  tabel sebesar 0,2787. Item dinyatakan valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan nilai signifikansi  $<$  0,05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan. Berikut hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Uji Validitas

Indikator	Korelasi Pearson	R Tabel Sig 5% (df=50-2)	Sig.	Kesimpulan
<b>Lingkungan Kerja</b>				
X1.1.1	0,863	0,2787	0,000	<b>Valid</b>
X1.1.2	0,699	0,2787	0,000	<b>Valid</b>
X1.1.3	0,732	0,2787	0,000	<b>Valid</b>
X1.2.1	0,734	0,2787	0,000	<b>Valid</b>
X1.2.2	0,722	0,2787	0,000	<b>Valid</b>
X1.3.1	0,858	0,2787	0,000	<b>Valid</b>
X1.3.2	0,638	0,2787	0,000	<b>Valid</b>
X1.3.3	0,687	0,2787	0,000	<b>Valid</b>
<b>Loyalitas</b>				
X2.1.1	0,833	0,2787	0,000	<b>Valid</b>
X2.1.2	0,796	0,2787	0,000	<b>Valid</b>
X2.1.3	0,825	0,2787	0,000	<b>Valid</b>
X2.2.1	0,818	0,2787	0,000	<b>Valid</b>
X2.2.2	0,697	0,2787	0,000	<b>Valid</b>
X2.3.1	0,852	0,2787	0,000	<b>Valid</b>
X2.3.2	0,803	0,2787	0,000	<b>Valid</b>
<b>Komitmen Organisasi</b>				
X3.1.1	0,837	0,2787	0,000	<b>Valid</b>
X3.1.2	0,697	0,2787	0,000	<b>Valid</b>
X3.2.1	0,881	0,2787	0,000	<b>Valid</b>
X3.2.2	0,695	0,2787	0,000	<b>Valid</b>
X3.3.1	0,830	0,2787	0,000	<b>Valid</b>
X3.3.2	0,818	0,2787	0,000	<b>Valid</b>
X3.3.3	0,729	0,2787	0,000	<b>Valid</b>
<b>Kinerja Karyawan</b>				
Y1.1	0,781	0,2787	0,000	<b>Valid</b>



Y1.2	0,629	0,2787	0,000	<b>Valid</b>
Y2.1	0,698	0,2787	0,000	<b>Valid</b>
Y2.2	0,822	0,2787	0,000	<b>Valid</b>
Y3.1	0,872	0,2787	0,000	<b>Valid</b>
Y3.2	0,739	0,2787	0,000	<b>Valid</b>
Y3.3	0,808	0,2787	0,000	<b>Valid</b>

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X1), loyalitas (X2), komitmen organisasi (X3), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai korelasi di atas  $r$  tabel sebesar 0,2787 sehingga seluruh item dinyatakan valid. Pada variabel lingkungan kerja, item X1.1.1 dan X1.3.1 memiliki nilai korelasi tertinggi, yang menunjukkan bahwa kenyamanan dan fasilitas kerja sangat berpengaruh dalam mengukur lingkungan kerja. Variabel loyalitas juga menunjukkan hasil yang baik dengan seluruh item memiliki korelasi yang kuat, terutama pada item yang berkaitan dengan komitmen dan keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Selanjutnya, pada variabel komitmen organisasi, item X3.2.1 memiliki nilai korelasi tertinggi sehingga dinilai paling representatif dalam mengukur komitmen karyawan terhadap organisasi. Sementara itu, variabel kinerja karyawan menunjukkan validitas yang sangat baik dengan item Y3.1 sebagai item dengan nilai korelasi tertinggi. Secara keseluruhan, hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian layak digunakan karena mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi dan kestabilan dalam menghasilkan data. Instrumen yang reliabel akan memberikan hasil yang konsisten apabila digunakan dalam kondisi yang serupa. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan bantuan program SPSS versi 25 untuk mengukur konsistensi internal antar item dalam satu variabel. Menurut Ghazali (2018), instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha  $>$  0,60, sedangkan nilai  $<$  0,60 menunjukkan instrumen tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian. Berikut hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,883	8	<b>Reliabel</b>
Loyalitas (X2)	0,908	7	<b>Reliabel</b>
Kinerja Organisasi (X3)	0,896	7	<b>Reliabel</b>
Kinerja Karyawan (Y)	0,882	7	<b>Reliabel</b>

Sumber: Data diolah, 2025

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Ini penting karena salah satu asumsi dasar dalam analisis regresi adalah bahwa residual harus terdistribusi normal.

**Tabel 3.** Uji Normalitas

Variabel	N	Test Statistics	Asymp. Sig. (2-tailed)
<i>Unstandardized Residual</i>	50	0.061	<b>0.200</b>

Sumber: Data diolah, 2025

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi normal sehingga memenuhi salah satu asumsi dasar analisis regresi. Berdasarkan hasil uji normalitas, diperoleh nilai *Test Statistic* sebesar 0,061 dan nilai *Asymptotic Significance* (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, data penelitian telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas yang tinggi dapat mempengaruhi keakuratan estimasi koefisien regresi dan interpretasi hasil. Uji multikolinearitas biasanya dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas yang dilakukan dalam penelitian ini.

**Tabel 4.** Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,483	2,027	Tidak terdapat multikolinearitas
Loyalitas (X2)	0,490	2,042	Tidak terdapat multikolinearitas
Kinerja Organisasi (X3)	0,569	1,757	Tidak terdapat multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2025

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan yang terlalu kuat antar variabel independen dalam model regresi. Menurut Ghazali (2018), model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila memiliki nilai *Tolerance*  $> 0,10$  dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)  $< 10$ . Berdasarkan hasil uji pada Tabel 4, seluruh variabel independen menunjukkan nilai *Tolerance* di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas. Variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,483 dan VIF sebesar 2,027, variabel loyalitas (X2) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,490 dan VIF sebesar 2,042, sedangkan variabel komitmen organisasi (X3) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,569 dan VIF sebesar 1,757. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang berlebihan antar variabel independen, sehingga seluruh variabel dapat digunakan secara bersama-sama dalam model regresi dan hasil analisis dapat diinterpretasikan secara akurat.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Dalam regresi linear, salah satu asumsi yang harus dipenuhi adalah homoskedastisitas, yaitu kondisi di mana varians residual bersifat konstan pada seluruh pengamatan. Jika terjadi heteroskedastisitas, maka model regresi dapat menghasilkan estimasi koefisien yang kurang efisien sehingga memengaruhi ketepatan



interpretasi hasil penelitian. Oleh karena itu, pengujian heteroskedastisitas penting dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan dalam analisis. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

**Tabel 5.** Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Koefisien	T	Sig.
Lingkungan Kerja (X1)	0,087	1,886	0,086
Loyalitas (X2)	-0,071	-1,224	0,227
Kinerja Organisasi (X3)	-0,080	-1,506	0,139

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil yang ditampilkan dalam Tabel 5, variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki koefisien sebesar 0,087, T-statistik 1,886, dan nilai signifikansi 0,086. Karena nilai Sig. > 0,05, maka variabel ini tidak mengalami heteroskedastisitas. Variabel Loyalitas (X2) memiliki koefisien -0,071, T-statistik -1,224, dan Sig. 0,227, yang juga menunjukkan bahwa variabel ini bebas dari heteroskedastisitas. Sementara itu, variabel Komitmen Organisasi (X3) memiliki koefisien -0,080, T-statistik -1,506, dan Sig. 0,139, yang kembali menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dengan demikian, hasil uji ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Artinya, model regresi telah memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga estimasi parameter yang dihasilkan dapat dianggap valid dan tidak terganggu oleh perbedaan varians residual. Hal ini memperkuat bahwa analisis regresi dalam penelitian ini dapat digunakan secara akurat untuk menginterpretasikan pengaruh lingkungan kerja, loyalitas, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Akar Daya.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja (X1), loyalitas (X2), dan komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Akar Daya. Metode ini dipilih karena mampu mengukur pengaruh lebih dari satu variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antar variabel penelitian. Sebelum dilakukan analisis regresi, model penelitian telah melalui pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat analisis statistik yang valid dan reliabel.

Melalui analisis regresi ini, penelitian bertujuan untuk mengetahui arah hubungan, tingkat signifikansi, serta besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil regresi dapat digunakan untuk menjelaskan faktor-faktor yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Akar Daya. Hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 6.

**Tabel 6.** Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,747	2,650		0,282	<b>0,779</b>



Lingkungan Kerja (X1)	0,424	0,104	0,468	4,092	<b>0,000</b>
Loyalitas (X2)	0,264	0,109	0,276	2,428	<b>0,019</b>
Kinerja Organisasi (X3)	0,208	0,102	0,215	2,043	<b>0,047</b>

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), loyalitas (X2), dan komitmen organisasi (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Akar Daya. Nilai konstanta sebesar 0,747 menunjukkan bahwa apabila variabel independen dianggap konstan, maka kinerja karyawan tetap memiliki nilai positif sebagai nilai dasar model regresi. Variabel lingkungan kerja (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,424 dengan nilai t-hitung 4,092 dan nilai Beta sebesar 0,468. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan menjadi variabel paling dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang tercipta, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Selanjutnya, variabel loyalitas (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,264 dengan nilai t-hitung 2,428 dan Beta sebesar 0,276, yang menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang loyal cenderung memiliki semangat kerja dan dedikasi yang lebih tinggi terhadap perusahaan.

Sementara itu, variabel komitmen organisasi (X3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,208 dengan nilai t-hitung 2,043 dan Beta sebesar 0,215. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun kontribusinya lebih kecil dibandingkan variabel lainnya. Dengan demikian, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja, loyalitas, dan komitmen organisasi secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Akar Daya, dengan lingkungan kerja sebagai faktor yang paling dominan.

## Uji t

Dalam penelitian ini, uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh parsial dari masing-masing variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X1), loyalitas (X2), dan komitmen organisasi (X3), terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Akar Daya. Uji t digunakan untuk mengukur sejauh mana setiap variabel independen secara individual mampu memengaruhi variabel dependen, sehingga dapat diketahui variabel yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi masing-masing variabel dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 7.** Uji t

Model		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
		B		
1	(Constant)	0,747	0,282	<b>0,779</b>
	Lingkungan Kerja (X1)	0,424	4,092	<b>0,000</b>
	Loyalitas (X2)	0,264	2,428	<b>0,019</b>
	Kinerja Organisasi (X3)	0,208	2,043	<b>0,047</b>

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji t) pada Tabel 7, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan



bahwa lingkungan kerja (X1), loyalitas (X2), dan komitmen organisasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Akar Daya. Variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,424 dengan nilai t-hitung 4,092 dan signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, dan hubungan kerja yang baik mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

Variabel loyalitas memiliki koefisien regresi sebesar 0,264 dengan nilai t-hitung 2,428 dan signifikansi 0,019, sehingga menunjukkan bahwa loyalitas karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, memiliki motivasi kerja yang baik, dan berupaya memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Selanjutnya, variabel komitmen organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,208 dengan nilai t-hitung 2,043 dan signifikansi 0,047, yang berarti komitmen organisasi turut memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal demi mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, hasil uji t menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Akar Daya.

**Uji F**

Setelah melakukan analisis regresi linier berganda, langkah berikutnya adalah mengevaluasi ketepatan model dengan menggunakan nilai melakukan uji signifikansi simultan. Uji signifikansi simultan, atau uji F, digunakan untuk menentukan apakah semua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut adalah uji signifikansi simultan yang dilakukan dalam penelitian ini.

**Tabel 8.** Uji F

F	F-sig.
37,35	<b>0.000</b>

*Sumber: Data diolah, 2025*

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 8, diperoleh nilai F-statistic sebesar 37,35 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), loyalitas (X2), dan komitmen organisasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Akar Daya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak dan mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara baik. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas karyawan, serta memperkuat komitmen organisasi guna mendukung produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

**Koefisien Determinasi**

**Tabel 9.** Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson



1	.842 <sup>a</sup>	.709	.690	2.548	1.587
---	-------------------	------	------	-------	-------

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,690. Hal ini berarti bahwa sebesar 69,0% variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (X1), loyalitas (X2), dan komitmen organisasi (X3) dalam model penelitian. Sementara itu, sisanya sebesar 31,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, pengalaman kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, maupun faktor eksternal lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang Cukup kuat dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan pada PT. Akar Daya.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, loyalitas, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Akar Daya. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, ketiga variabel independen tersebut terbukti mampu menjelaskan perubahan pada variabel kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja, loyalitas karyawan, dan komitmen organisasi akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Akar Daya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas kerja yang memadai, serta hubungan antar karyawan yang harmonis mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik menciptakan rasa nyaman sehingga karyawan dapat bekerja lebih fokus dan optimal dalam menyelesaikan tugasnya. Sebaliknya, kondisi ruang kerja yang sempit dan penumpukan dokumen di ruang kerja sebagaimana ditemukan dalam hasil prasarvei dapat menghambat kenyamanan dan konsentrasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi aspek fisik, psikologis, dan peraturan kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Temuan penelitian ini juga mendukung penelitian Irwan dkk. (2022) serta Priharti dan Marjati (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Loyalitas karyawan juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Akar Daya. Loyalitas tercermin dari kesediaan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan, memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaan, serta merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan. Karyawan yang loyal cenderung bekerja dengan penuh tanggung jawab, mematuhi aturan perusahaan, serta memberikan kontribusi terbaik demi tercapainya tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, loyalitas menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan karena loyalitas yang tinggi dapat menumbuhkan semangat kerja dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Robbins & Judge (2019) yang menyatakan bahwa loyalitas tidak hanya berkaitan dengan lamanya seseorang bekerja, tetapi juga berkaitan dengan besarnya ide, pikiran, dan kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Temuan ini juga mendukung penelitian Haryanti & Zulganef (2023) serta Suhardi dkk. (2021) yang menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi dalam penelitian ini juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Akar Daya. Karyawan yang memiliki komitmen



tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan, bersedia bertahan dalam organisasi, serta memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Tingginya komitmen organisasi mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan. Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi dapat menyebabkan tingginya tingkat turnover karyawan sebagaimana ditemukan pada PT. Akar Daya selama periode Oktober 2023 hingga Februari 2024. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Robbins dan Judge dalam Hartini dkk. (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keadaan di mana karyawan memihak organisasi tertentu dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Maranata dkk. (2022) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

Secara simultan, lingkungan kerja, loyalitas, dan komitmen organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Akar Daya. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut saling berkaitan dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa nyaman bagi karyawan, sehingga dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen organisasi. Ketika karyawan merasa nyaman, dihargai, dan memiliki keterikatan terhadap perusahaan, maka mereka akan bekerja lebih produktif dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan ketiga aspek tersebut secara bersamaan agar mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian, variabel lingkungan kerja menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung menjadi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan di PT. Akar Daya. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap kondisi ruang kerja, fasilitas kerja, serta hubungan antar karyawan agar tercipta suasana kerja yang lebih kondusif dan mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja, loyalitas, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Akar Daya, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, loyalitas, dan komitmen organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas kerja yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Loyalitas karyawan yang ditunjukkan melalui dedikasi, rasa memiliki, dan kesediaan untuk tetap bertahan dalam perusahaan juga terbukti mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Selain itu, komitmen organisasi yang tinggi membuat karyawan memiliki keterikatan emosional dan tanggung jawab terhadap perusahaan sehingga mampu memberikan kontribusi kerja yang lebih optimal. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Akar Daya. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja, meningkatkan loyalitas karyawan, serta memperkuat komitmen organisasi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara optimal.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- 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.
- Hartini, H., Ramaditya, M., Irwansyah, R., Putri, D. E., Ramadhani, I., Wijiharta, W., ... & Farida, N. (2021). *Perilaku Organisasi*.
- 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.
- Irwan, A., Ismail, A., & Latif, N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(2), 522-526.
- 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>
- 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.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Silas, B., & Lumintang, G. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4)
- 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>