

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INTAN PERMATA JAYA  
PALEMBANG**



**SKRIPSI**

**Nama : Ismi Khoirunnisa**

**NIM : 212017382**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2021**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INTAN PERMATA JAYA  
PALEMBNG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Ismi Khoirunnisa**

**NIM : 212017382**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2021**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ismi Khoirunnisa  
NIM : 212017382  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Intan Permata Jaya Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana S1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 5 Agustus 2021



Ismi Khoirunnisa

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Intan Permata Jaya Palembang  
Nama : Ismi Khoirunnisa  
Nim : 212017382  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, September 2021

Pembimbing I

**Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.M. Si**  
NIDN: 0229057501

Pembimbing II

**Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M**  
NIDN : 0215117901

Mengetahui,  
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



**Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.M.Si**  
NIDN : 0229057501

## **MOTTO & PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

*“Hai orang-orang yang beriman, Jadikanlah sabar dan shalatmu Sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar” (Al-Baqarah: 153)*

*“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan” (Asy Syarh ayat 5-6)*

### **Persembahan**

*Dengan melapaskan  
Bismillahirohmannirohim  
Skripsi ini saya persembahkan  
untuk :*

- *Allah SWT yang tiada henti memberikan kekuatan, nikmat, dan karunianya*
- *Kepada Kedua Orang Tua saya (Bapak.M.Daud dan Ibu Maimunah) yang saya cintai yang sudah membesarkan, mendidik dan mendoakan setiap saat.*
- *Kedua Kakak saya (Asti Ayu Mahardika dan Zainal Abidin) yang sangat saya sayangi yang sudah mendoakan saya.*
- *Keluarga besarku yang telah memberikan dukungan, semangat dan do'a*
- *Dosen beserta Almamater Universitas Muhammadiyah Palembang*
- *Teman-teman yang saya sayangi yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
**PRAKATA**

*Assalamu'alaikum wr.wb*

Alhamdulillah Rabbi'Alamin puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayahNya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Intan Permata Jaya Palembang”** dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Ucapan terima kasih yang pertama penulis sampaikan kepada Allah SWT, kemudian kepada kedua orang tua yang sangat saya cintai Bapak M.Daud dan Ibu Maimunah, mereka orang pertama yang sangat berjasa bagi penulis. “Wahai Tuhanku, kasihilah keduanya sebagaimana mereka mengasihi aku sejak kecil”. Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis.

Keberhasilan penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M. Selaku Rektor Universitas MuhammadiyahPalembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si Selaku ketua program studi dan Sekretaris Program studi Manajemn FEB UMP
4. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani,S.E.,M.Si selaku pembimbing 1, yang telah membimbing, mendidik, memberikan saran dan arahan kepada penulis dalam pengerjaan penelitian ini.

5. Bapak Ahmad Adi Arifai, S.E.,M.M selaku pembimbing 2, yang telah membimbing, mendidik, memberikan saran dan arahan kepada penulis dalam pengerjaan penelitian ini.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
7. Pimpinan dan Seluruh PT. Intan Permata Jaya Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran pada peneliti
8. Keluarga besar penulis yang telah banyak memberikan semangat, do'a dan dukungan sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini.
9. Teman seperjuangan Manajemen J terima kasih buat bantuan dan dukungannya.
10. Sahabat tercinta Winda, Vio, Indah, Rizky, Leo,para Ce tersayang dan teman- teman seperjuangan waktu Bimbingan, terimakasih atas Bantuan dan semangatnya.

Semoga semua amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang baik oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga dari laporan penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca. Amin.

***Wassalamualaikum Wr. Wb.***

Palembang, September 2021  
penulis

(Ismi Khoirunnisa)

## DAFTAR ISI

|   |            |
|---|------------|
| <b>HALAMAN DEPAN</b> .....                    |            |
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....                    | <b>i</b>   |
| <b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> ..... | <b>ii</b>  |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....       | <b>iii</b> |
| <b>HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO</b> .....    | <b>iv</b>  |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                       | <b>vii</b> |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                     | <b>ix</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....                  | <b>x</b>   |
| <b>ABSTRAK</b> .....                          | <b>xi</b>  |
| <b>ABSTRACT</b> .....                         | <b>xii</b> |
| <b>BAB I.PENDAHULUAN</b>                      |            |
| A. Latar Belakang Masalah.....                | 1          |
| B. Rumusan Masalah .....                      | 7          |
| C. Tujuan Penelitian.....                     | 7          |
| D. Manfaat Penelitian.....                    | 8          |
| <b>BAB II.KAJIAN PUSTAKA</b>                  |            |
| 1. Landasan Teori.....                        | 9          |
| 2. Penelitian Terdahulu .....                 | 22         |
| 3. Kerangka Pemikiran.....                    | 24         |
| 4. Hipotesis.....                             | 25         |

### **BAB III.METODE PENELITIAN**

|    |   |    |
|----|---|----|
| A. | Jenis Penelitian.....                   | 26 |
| B. | Lokasi penelitian .....                 | 26 |
| C. | Operasionalisasi Variabel.....          | 27 |
| D. | Populasi dan sampel .....               | 28 |
| E. | Data yang Diperlukan.....               | 30 |
| F. | Tehnik Pengumpulan data.....            | 30 |
| G. | Analisis Data dan Tehnik Analisis ..... | 31 |

### **BAB IV.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

|    |  |    |
|----|--|----|
| a. | Hasil Penelitian .....                         | 38 |
| 1. | Gambaran Umum Objek Penelitian .....           | 38 |
| 2. | Uji Instrument .....                           | 39 |
| 3. | Gambaran Umum Distribusi Responden .....       | 41 |
| 4. | Gambaran Umum frekuensi Jawaban Responden..... | 44 |
| 5. | Proses Pengujian .....                         | 50 |
| b. | Pembahasan Hasil penelitian.....               | 55 |

### **BAB V.SIMPULAN DAN SARAN**

|    |               |    |
|----|---------------|----|
| A. | Simpulan..... | 68 |
| B. | Saran.....    | 69 |

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRA**

## DAFTAR TABEL

|             |  |    |
|-------------|--|----|
| Tabel I.1   | Data Hasil Produksi .....                        | 3  |
| Tabel III.2 | Definisi Operasional Variabel.....               | 26 |
| Tabel III.3 | Kerangka Sampel .....                            | 29 |
| Tabel IV.1  | HasilUji Validitas .....                         | 42 |
| Tabel IV.2  | HasilUji Reliabilitas.....                       | 43 |
| Tabel IV.3  | Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan..... | 48 |
| Tabel IV.4  | Jawaban RespondenVariabel Motivasi .....         | 50 |
| Tabel IV.5  | Jawaban RespondenVariabel Lingkungan kerja.....  | 52 |
| Tabel IV.6  | Jawaban Responden Variabel KepuasanKerja.....    | 54 |
| Tabel IV.7  | Analisis Regresi Linier Berganda .....           | 56 |
| Tabel IV.8  | Hasil Uji Hipotesis F.....                       | 57 |
| Tabel IV.9  | Hasil Uji Hipotesis t.....                       | 58 |
| Tabel IV.10 | Hasil Koefisien Determinasi .....                | 59 |

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 : jadwal penelitian

Lampiran 2 : Kuesioner

Lampiran 3 : Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 4 : TabelF

Lampiran 5 : Tabelt

Lampiran 6 : TabelR

Lampiran 7 : Tabulasi Uji Instrumen Validitas, Reabilitas dan Regresi, ANOVA,  
Uji t, dan Koefisien Determinasi

Lampiran 8 : Surat Riset Kampus ke Perusahaan

Lampiran 9 : Sertifikat SPSS

Lampiran 10 : Sertifikat AIK

Lampiran 11 : Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer

Lampiran 12 : Sertifikat Aplikasi Komputer

Lampiran 13 : Plagiarism Checker X Originality Report

Lampiran 14 : Biodata Penulis

## Abstrak

### **Ismi Khoirunnisa/212017382/2021/Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Intan Permata Jaya Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Tujuan penelitian ini yaitu adakah Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Intan Permata Jaya Palembang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan PT. Intan Permata Jaya Palembang yang berjumlah 102 karyawan dan sampel yang diambil ini sebanyak 50 responden dengan teknik pengambilan sampel *Cluster Sampling* . Metode analisis yang digunakan kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan ada pengaruh positif variabel Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Intan Permata Jaya Palembang. Hasil uji hipotesis F menunjukkan ada pengaruh signifikan Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Intan Permata Jaya Palembang Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Intan Permata Jaya Palembang. Hasil koefisien determinasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan kerja hanya mampu berkontribusi terhadap perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dengan besar sumbangan yang dihasilkan sebesar 67,8%.

**Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja**

## Abstract

*Ismi Khoirunnisa/212017382/2021/The Effects of Organizational Commitment and Work Environment on Employee Performance of PT. Intan Permata Jaya Palembang/Human Resource Management.*

*The purpose of this research was to find out there was any effects of organizational commitment and work environment on employee performance of PT. Intan Permata Jaya Palembang. The type of research in this study was associative. The population in this study was the number of employees of PT. Intan Permata Jaya Palembang totaling 102 employees and the sample taken was 50 respondents with the Cluster Sampling technique. The analytical method used qualitative which was then quantified. The data analysis technique in this research used multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination. The results of multiple linear regression analysis showed that there was a positive effect on the variables of Organizational Commitment and Work Environment on Employee Performance of PT. Intan Permata Jaya Palembang. The results of the F hypothesis test showed that there was a significant effect on organizational commitment and work environment on employee performance of PT. Intan Permata Jaya Palembang. The results of the t hypothesis test indicated that there was an effect of Organizational Commitment and Work Environment on Employee Performance of PT. Intan Permata Jaya Palembang. The results of the coefficient of determination, Organizational Commitment and the work environment were only able to contribute to changes that occurred in employee performance with a large contribution of 67.8%.*

**Keywords:** *Organizational Commitment, Work Environment*



September 3, 2021

✍

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah aset organisasi yang penting dan membuat sumber organisasi lainnya bekerja. Sumber daya manusia penting karena mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi. Kinerja menjadi suatu aspek yang penting dalam sumber daya manusia, dimana kinerja mencerminkan hasil dari kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, kinerja karyawan sendiri merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kuantitas dan kualitas serta tanggung jawab berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.

Menurut Mangkunegara di dalam buku kasmir (2017:108) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sendiri untuk mengetahui hasil kerja yang dapat diberikan oleh seorang karyawan yang dalam hal ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama adalah hal yang dapat menjadi penilaian suatu kinerja dari setiap karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik yang berasal dari lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja maupun yang berasal dari dalam diri seorang karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama karyawan untuk mencapai tujuantinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dunia bisnis saat ini di tuntutan untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi. Oleh karena itu perusahaan perlu menumbuhkan kinerja yang kompetitif yaitu kinerja yang memiliki keunggulan bersaing dibandingkan dengan perusahaan lain dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif. Sumber daya manusia didalam perusahaan di upayakan untuk selalu memiliki kualitas kinerja yang baik. Jika kinerja karyawan baik maka visi misi perusahaan juga akan tercapai dengan baik.

Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan sinergi dari pencapaian sasaran kerja dan merupakan wujud kompetensi pekerja dalam mencapai kinerja yang optimal. Wibowo (2017:2).

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Menurut Kreitner Knicky dalam Wibowo (2017:430), Komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Serta masalah lain Lingkungan kerjajuga bisa dikatakan bisa mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Menurut Sunyoto dalam Surajiyo (2017:50) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugas-tugas yang dikerjakan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Menurut Mulyadi dalam Surajiyo (2017:51) mengatakan lingkungan kerja organisasi adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kelangsungan, eksistensi, keberadaan dan lain-lain yang menyangkut organisasi baik dalam maupun luar. Lingkungan kerja merupakan salah satu bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

PT. Intan Permata Jaya adalah perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi dan jaringan Fiber Optic. PT. Intan Permata Jaya yang pada dasarnya bergerak di bidang konstruksi telekomunikasi dan jasa jaringan tenaga listrik.

PT Intan Permata Jaya didirikan pada tahun 2011 dan PT. Intan Permata Jaya masih tergolong perusahaan baru tetapi sudah memiliki mitra perusahaan besar, sebagai mitra perusahaan besar seperti Telkom Konstruksi terus memenuhi kebutuhan pasar Indonesia.

**Tabel 1.1**  
**Target dan Realisasi Pemasangan Jaringan Akses (Access Network)**  
**Tahun 2015 s/d 2019**

| <b>Tahun</b> | <b>Target</b> | <b>Realisasi</b> | <b>Target yang belum tercapai</b> |
|--------------|---------------|------------------|-----------------------------------|
| 2015         | 1.010         | 880              | 87,12%                            |
| 2016         | 1.010         | 930              | 92,07%                            |
| 2017         | 1.010         | 1.050            | Sudah tercapai                    |
| 2018         | 1.010         | 800              | 79,20%                            |
| 2019         | 1.010         | 760              | 75,24%                            |

*Sumber : PT. Intan Permata jaya Palembang, 2020*

Pada Tabel 1.1 terlihat bahwa beberapa tahun terakhir pemasangan Jaringan akses (Access network) pencapaian realisasi menurun meskipun pada tahun 2015 - 2017 mengalami peningkatan, Hal ini terjadi tentunya disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Realisasi yang belum mencapai target dalam setiap tahun, hal ini merupakan permasalahan bagi perusahaan, kondisi tersebut ditandai pada bagian yang belum berjalan dengan baik, seperti target Pada tahun 2018 , dan tahun 2019realisasinyamengalami penurunan secara terus menerus sehingga kinerja karyawan PT. Indah Permata Jaya Palembang Belum Maksimal.

Faktor lainnya yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan yaitu Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan masih sering terjadi

keterlambatan ini dikarenakan Sering terjadi Putus Kabel jaringan secara tiba tiba, maka karyawan menjadi terhambat untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan efisien. Putus Kabel Secara tiba tiba dan kerusakan kendaraan oprasional yang masih sering terjadi mengakibatkan banyak biaya yang harus dikeluarkan melebihi anggaran yang sudah ditetapkan.

Dari hasil observasi dilapangan salah satufaktor penyebab tidak tercapainya target adalah berkaitan dengan Komitmen Organisasi, berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat di PT. Intan Permata Jaya masih kurang memiliki kemauan untuk mengusahakan tercapainya tujuan perusahaan, salah satunya ditunjukkan oleh sikap karyawan yang kurang dalam hal melakukan target kerjanya secara intensif guna mencapai target perusahaan. Selain itu karyawan umumnya kurang menjaga kesetiaannya pada perusahaan, sebab masih banyak karyawan yang berkeinginan mencari peluang kerja di tempat lain, bahkan sudah ada beberapa karyawan yang mengakui sudah memasukan lamaran kerja di perusahaan lain, Karyawan pun kurang memiliki kebanggaan terhadap perusahaan, sebab masih banyak karyawan yang tidak mau dan sering melepas baju( rompi) yang telah disediakan oleh perusahaan.

Serta ada faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan, Lingkungan kerjajuga bisa dikatakan bisa mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Menurut Sunyoto dalam Surajiyo (2019:50) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dikerjakan. Lingkungan kerja merupakan

bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Di tempat PT. Intan Permata Jaya lingkungan kerja sekelas divisi kepala bagian tebilang kecil dan kedap udara bercampur dengan pengharum ruangan menyebabkan bau tidak sedap dilingkungan kerja karyawan membuat karyawan kurang nyaman dalam melaaksanakan pekerjaannya,dan juga tempat parkir kendaraan di perusahaan masi terbilang kecil untuk kendaraan roda 4 (empat) hanya mampu memuat 2 ( dua) kendaraa dan untuk parkir kendaraan bermotor tidak ada lokasi parkir sama sekali shingga akan menimbulkan kecemasan akibat lingkungan tempat parkir sehingga menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja bagi karyawaan karena memikirkan kendaraannya sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawaan.

Berdasarkan simpulan bahwa PT. Intan Permata Jaya Palembangterdapat sebuah fenomena yang terjadi yakni Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja yang terlihat pada karyawan di perusahaan tersebut masih terbilang kurang baik, dimana ada beberapa karyawan yang terlihat kurang bersungguhsungguh dalam bekerja, tidak menaati peraturan yang sudah ditetapkan, sehingga hal tersebut berdampak terhadap kinerjanya, dimana kinerja itu adalah suatu peran penting yang harus dimiliki perusahaan. Jika kinerja karyawan terbilang kurang baik, maka perusahaan akan mengalami kendala dalam mencapai tujuan perusahaan. PT. Intan Permata Jaya Palembangharus lebih memperhatikan karyawan dari berbagai bidang sehingga target perusahaan akan tercapai dan karyawaan ditutun untuk menunjukan dan loyalitas kepada perusahaan dan sebagai pimpinan perusahaan harus lebih

memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dimana lingkungan kerja yang kondusif maka akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Intan Permata Jaya Palembang.**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang dikaji adalah sebagai berikut :

1. Adakah Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Intan Permata Jaya Palembang?
2. Adakah Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Intan Permata Jaya Palembang?
3. Adakah Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Intan Permata Jaya Palembang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Intan Permata Jaya Palembang?
2. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Intan Permata Jaya Palembang?
3. Untuk mengetahui Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Intan Permata Jaya Palembang?

**D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis Hasil penelitian ini dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan serta dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan khususnya dalam bidang konsentrasi sumber daya manusia.
2. Bagi Perusahaan Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan bagi PT. Intan Permata Jaya Palembang untuk mengetahui dimana harus melakukan perubahan-perubahan untuk meningkatkan kinerja karyawan
3. Bagi Almamater Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi tambahan bagi mahasiswa dan dosen ataupun penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Gaya Media.
- Danang Sunyoto. (2017). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Fikriah Saleh, Juni Mashita, dan Vella Anggresta. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi Terhadap kinerja karyawan PT. Andalan Finance Depok*. Journal of Applied Business and Economic (JABE): Vol. 6 No. 1. Hal 32-44.
- Iqbal Hasan. (2017). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grafindo.
- Kasmir. (2017). *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Edisi revisi. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Kasmir (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kisworo, B. (2012). *Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan*. Semarang Jawa Tengah. UNY.
- M Iqbal Hasan. (2017). *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Infrensif)*. Jakarta. Penerbit : PT Remaja Rosdakarya
- M.M.Minggu.,V.P.Lengkong.,F.S.Rumokoy (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado*. Jurnal EMBA ,Vol.7 (1) Hal. 1071 – 1080
- Umami Kaltsum. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara Vpekanbaru*. JOM FISIP, Vol. 3 No. 2
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan metode R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.

- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi kedua puluh enam. Bandung:Alfabeta Cv.
- Surajiyo, Nasruddin. dkk (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* . Edisi Kelima. Cetakan Kesepuluh. Jakarta : Penerbit Rajawali Pers.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. Cetakan Keempat. Jakarta: Penerbit Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Jakarta: Penerbit Rajagrafindo Persada.
- Yoyo Sudaryo, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Andi