

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN LOYALITAS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BERKAH TRIJAYA
INDONESIA**



SKRIPSI

Nama : Anisa Putri Nabila

Nim : 212019404

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN LOYALITAS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BERKAH TRIJAYA
INDONESIA**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi
Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Anisa Putri Nabila

Nim : 212019404

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anisa Putri Nabila

Nim : 212019404

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Loyalitas, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Trijaya Indonesia

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Stara 1 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 dengan 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 norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2023



Anisa Putri Nabila

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Trijaya Indonesia

Nama : Anisa Putri Nabila

Nim : 212019404

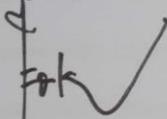
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Agustus 2023

Pembimbing I



Dr. Fadhil Yamaly, S.E., AK., M.M
NIDN: 0211107002

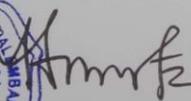
Pembimbing II



Anggreany Hustia, S.E., M.M
NIDN: 0110128301

Mengetahui,
Dekan
u. b. Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zahra Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“ sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.” (QS. Al- Insyirah, 6-8)

PERSEMBAHAN :

Kupersembahkan skripsi ini khusus untuk :

- *Tuhanku Allah SWT*
- *Orang tua tercinta sebagai wujud jawaban atas kepercayaannya yang telah diamanahkan kepadaku*
- *Dosen Pembimbing Skripsi*
- *Keluarga dan teman – teman terdekat.*

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillah rabbilalamin segala puji hanyalah milik Allah SWT. Yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul Pengaruh Loyalitas, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Trijaya Indonesia dengan tepat waktu. Sholawat serta salam kita hanturkan semoga selalu tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta keluarganya, sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Terima kasih yang sebesar – besarnya kepada kedua orang tua, ayahanda Ahmad Nawawi dan ibunda Halimah tercinta yang selalu berusaha dengan semaksimal dalam hal mendukung, memotivasi, dan selalu mendoakan sehingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.

Selesainya penulisan skripsi ini tentu tidak lepas dari bimbingan, bantuan, motivasi dan doa dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Dr. Betri, S.E., M.Si., Ak., CA. dan Ibu Nina Sabrina, S.E., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Welly, S.E., M.Si., Ak. Selau dosen koordinator kelas malam.

5. Bapak Dr. Fadhil Yamaly, S.E., AK., M.M selaku pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
6. Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya, yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
7. Bapak dan Ibu dosen serta staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Responden PT. Berkah Trijaya Indonesia yang telah memberikan izin penelitian sehingga selesainya penulisan skripsi ini.
9. Keluarga tercinta, terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya dan tak lupa juga untuk keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku. Kepada seluruh teman – teman seperjuangan angkatan 2019 yang telah memberikan doa serta dukungan dan semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang , Agustus 2023

Anisa Putri Nabila

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	10
B. Penelitian Sebelumnya	30
C. Kerangka Pemikiran	31
D. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	36
B. Lokasi Penelitian	37
C. Operasionalisasi Variabel	37
D. Populasi dan Sampel	38
E. Data yang Diperlukan	39
F. Metode Pengumpulan Data	40

G. Analisis Data dan Teknik Analisis	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	50
B. Pembahasan Hasil Penelitian	68
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	75
B. Saran	75
Daftar Pustaka	77
Lampiran	79

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Hasil Produksi	5
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	37
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	52
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel IV.3 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	56
Tabel IV.4 Jawaban Responden Variabel Loyalitas	58
Tabel IV.5 Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	60
Tabel IV.6 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	62
Tabel IV.7 Hasil Regresi Linier Berganda	64
Tabel IV.8 Hasil Uji F	65
Tabel IV.9 Hasil Uji t	66
Tabel IV.10 Hasil Koefisien Determinasi	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	35
Gambar IV.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Gambar IV.2 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
Gambar IV.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	55

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Forum Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 : Hasil SPSS

ABSTRAK

Anisa Putri Nabila / 212019404 / 2023 / Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berkah Trijaya Indonesia / Manajemen Sumber Daya Manusia

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, Adakah pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Trijaya Indonesia. Jenis penelitian asosiatif, Variabel yang digunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependent dan loyalitas, motivasi kerja, dan lingkungan kerja sebagai variabel independent. Populasi dalam penelitian di PT. Berkah Trijaya Indonesia berjumlah 48 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 32 karyawan. Data yang digunakan adalah data primer. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh signifikan loyalitas terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi linier berganda, menunjukkan persamaan $Y = 34,956 + 0,369X_1 + 0,617X_2 + 0,285X_3$. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 25,506 > F_{tabel} 2,29$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Trijaya Indonesia. Hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} 6,700 > nilai t_{tabel} 1,31$ untuk loyalitas, dan nilai $t_{hitung} 5,970 > nilai t_{tabel} 1,31$ untuk motivasi kerja, dan nilai $t_{hitung} 5,729 > nilai t_{tabel} 1,31$ untuk lingkungan kerja. Artinya ada pengaruh signifikan pada semua variabel terhadap kinerja.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas dan Kinerja

ABSTRACT

Anisa Putri Nabila / 212019404 / 2023 / The Influence of Work Motivation, Work Environment, and Loyalty on Employee Performance at PT. Berkah Trijaya Indonesia / Human Resource Management

The formulation of the problem in this study is, is there any influence of work motivation, work environment, and loyalty on employee performance at PT. Berkah Trijaya Indonesia. This type of associative research, the variables used are employee performance as the dependent variable and loyalty, work motivation, and work environment as independent variables. The population in research at PT. Berkah Trijaya Indonesia has a total of 48 employees and the sample used is 32 employees. The data used is primary data. The analysis technique uses multiple linear regression. The results showed that there was a significant effect of loyalty, work motivation, and work environment on employee performance. There is a significant effect of loyalty on employee performance. There is a significant effect of work motivation on employee performance. There is a significant effect of the work environment on employee performance. Multiple linear regression analysis shows the equation $Y = 34.956 + 0.369X_1 + 0.617X_2 + 0.285X_3$. The results of the F test show that the value of F_{count} is $25.506 > F_{table} 2.29$. Then H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that there is a significant influence of Loyalty, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance at PT. Berkah Trijaya Indonesia. The results of the t test showed a t_{count} value of $6.700 > t_{table}$ value of 1.31 for loyalty, and a t_{count} value of $5.970 > t_{table}$ value of 1.31 for work motivation, and a t_{count} value of $5.729 > t_{table}$ value of 1.31 for the work environment. This means that there is a significant effect on all variables on performance.

Keywords : Work Motivation, Work Environment, Loyalty, and Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus – menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Oleh karena itu, SDM yang harus diperlakukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan dalam kondisi tersebut.

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu, SDM di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan suatu periode tertentu

(Kasmir, 2016:89).Semakin meningkatnya kinerja karyawan maka akan semakin cepat tercapainya tujuan perusahaan.Kinerja yang baik maka hasil kerja yang diperoleh perusahaan baik dari segi kuantitas dan kualitas juga semakin baik.

Salah satu standar atau hasil yang dapat dilihat oleh perusahaan baik secara kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu ialah kinerja karyawan. Kinerja merupakan alat ukur untuk melihat hasil pencapaian dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Adanya kinerja yang baik maka akan mengembangkan perusahaan, oleh karena itu kinerja di dalam suatu perusahaan sangat diperhatikan. Suatu permasalahan yang sering dihadapi oleh suatu perusahaan dalam usahanya untuk meningkatkan keuntungan yang akan dicapai adalah kinerja yang belum memadai.

Karyawan yang menghasilkan kinerja yang baik maupun buruk dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya ialah loyalitas (Kasmir, 2018:189-192).

Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk menaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab (Robbins, 2015:21). Pentingnya faktor loyalitas ini dikarenakan, jika karyawan tanggung jawab, jujur dalam pekerjaannya, maka akan lebih nyaman, aman dalam menjalankan pekerjaan.

Selain loyalitas, kurangnya motivasi kerja juga dapat menurunkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan daya dorong yang dapat membangkitkan semangat karyawan untuk bekerja sama, bekerja secara efisien dan berintegrasi dengan segala kepuasan (Hasibuan, 2016:141). Pentingnya faktor motivasi ini dikarenakan jika

karyawan termotivasi akan lebih semangat dalam bekerja yang berdampak pada peningkatan kinerja sendiri.

Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah juga. Mencapai tujuan, perusahaan membutuhkan motivasi yang merupakan faktor semangat karyawan dalam bekerja, karena jika tidak ada motivasi maka kinerja karyawan tidak mungkin mencapai hasil yang baik. Setiap organisasi, motivasi ini akan berdampak baik bagi suatu perusahaan, dikarenakan semakin besar perusahaan maka tingkat kinerja perusahaan semakin tinggi.

Selain itu faktor lain yang dapat menentukan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Kinerja karyawan akan lebih meningkat jika didukung dengan lingkungan kerja yang baik dan dapat mendukung. Lingkungan kerja dapat mendukung atau menghambat tujuan, jika lingkungan kerja dapat mendukung pekerjaan karyawannya, maka karyawan tersebut lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja juga sangat penting, dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat meningkatkan semangat untuk menyelesaikan tugas –tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja, sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang baik guna dapat mencapai tujuan suatu perusahaan (Pandi Afandi, 2016:51). Lingkungan yang kondusif adalah lingkungan kerja yang baik dan nyaman.

Lingkungan tersebut harus diciptakan dan dipertahankan agar aktivitas karyawan berjalan secara efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan tercapai secara optimal.

Penelitian dilakukan di PT. Berkah Trijaya Indonesia, yang beralamat di Jl. Lektol Iskandar, 24Ilir kecamatan bukit kecil, kota Palembang. PT. Berkah Trijaya Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor provider XL yang menjual produk seperti voucher elektrik, kartu perdana serta produk-produk XL dan Axis lainnya. Perusahaan ini dimulai pada tahun 1995 telah beroperasi selama 28 tahun lamanya. Kegiatan perusahaan ini adalah membuat jaringan yang baik, untuk di tawarkan ke semua konsumen.

Keberhasilan PT. Berkah Trijaya Indonesia ini tergantung pada kinerja karyawannya. Apabila kinerja karyawan baik maka tentunya standar operasional perusahaan dapat tercapai. Namun tidak sedikit juga masalah yang datang pada karyawan mengenai kinerjanya seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas kerjanya sehingga menghambat kemajuan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi perusahaan, PT. Berkah Trijaya Indonesia saat ini terindikasi bahwa kinerja karyawannya belum maksimal, sebagaimana yang ditunjukkan dalam data sebagai berikut:

Tabel 1.1

Hasil Penjualan PT. Berkah Trijaya Indonesia

Tahun	Target	Realisasi	Pencapaian (%)
2020	30.000.000	24.170.100	80,567%
2021	30.000.000	21.261.000	70,870%
2022	30.000.000	26.496.300	88,321%

Sumber : HRD PT. Berkah Trijaya Indonesia 2023

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa hasil penjualan dikarenakan mengalami naik turun namun tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas kerja karyawan masih terbilang rendah. Selain itu, kualitas kerja karyawan masih kurang baik, karena masih ada karyawan yang mengabaikan aturan jam kerja. Contohnya karyawan yang hadir tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan serta pada saat jam kerja berlangsung masih ada karyawan yang meninggalkan pekerjaan untuk keperluan pribadi sehingga menyebabkan terabaikannya pekerjaan. Jangka waktu juga merupakan salah satu faktor permasalahan karena terdapat beberapa karyawan yang tidak dapat mengefisienkan waktu yang diberikan. Contohnya masih ada karyawan bersantai –santai saat ada pekerjaan yang belum diselesaikan sehingga waktu atau jam kerja yang digunakan dalam penyelesaian tugas tidak efisien menyebabkan tugas tidak terselesaikan pada waktu yang seharusnya. Tetapi ada karyawan yang melewati jam kerjanya, dikarenakan pekerjaan yang belum diselesaikannya.

Fenomena yang terjadi di PT. Berkah Trijaya Indonesia bahwa adanya permasalahan terkait loyalitas. Loyalitas kerja disebabkan karena tuntutan perusahaan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan terdapat masalah mengenai kurangnya dalam menaati perintah atasan. Contohnya tidak menaati perintah atau tugas yang diberikan atasan dengan baik. Tanggung jawab dalam pekerjaan yang diambil. Contohnya ada karyawan yang tidak tepat waktu menyelesaikan pekerjaannya, dan bahkan ada yang tidak menyelesaikannya. Kejujuran dalam sesuatu hal apapun. Contohnya menjaga uang perusahaan tanpa memakainya atau membawa kabur, dan bersikap jujur berani mengakui kesalahan besar atau kecil. Jika karyawan menaati peraturan, tanggung

jawab, dan jujur di setiap pekerjaan, maka perusahaan sangat senang mempekerjakan karyawannya.

Ada juga motivasi kerja yang diberikan pada karyawan PT. Berkah Trijaya Indonesia, seperti fasilitas kerja yang belum membuat karyawan merasa nyaman. Contohnya karyawan yang melakukan pekerjaan di lapangan diberikan pinjaman hp dari perusahaan untuk melakukan pekerjaannya, agar bisa dikerjakan lebih cepat dan lebih baik. Selain itu, dilihat dari prestasi kerja yang kurang diapresiasi. Contohnya karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tidak mendapat pujian atau apresiasi dari atasan. Hal ini mengakibatkan karyawan merasa hasil kerjanya tidak diakui oleh atasan, sehingga membuat karyawan tidak termotivasi dan menjadi malas mengerjakan pekerjaannya. Pekerjaan sendiri. Contohnya bisa menyelesaikan tugas dengan inisiatif sendiri untuk mendorong semangat kerja kita agar bisa membuat perusahaan lebih maju. Kurangnya motivasi ini membuat karyawan bekerja tidak maksimal, sehingga menimbulkan hambatan dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang diberikan sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang menurun akan berdampak pada hasil pelaksanaan kerja perusahaan PT. Berkah Trijaya Indonesia.

Disamping permasalahan itu, terdapat faktor lainnya yaitu lingkungan kerja di PT. Berkah Trijaya Indonesia. Tata letak ruang kerja pada perusahaan belum memadai. Contohnya ruangan yang sempit, berantakan barang produk, membuat karyawan tidak nyaman. Selain itu kurang terbangunnya hubungan baik antar sesama rekan kerja. Contohnya masih ada beberapa karyawan yang kurang memiliki inisiatif untuk membantu karyawan lain yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan

tugas, serta terdapat kerjasama tim yang kurang kompak sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan tidak saling koordinasi mengakibatkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Selain itu, kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan. Contohnya karyawan sering mengalami kesulitan atau kendala dalam mengerjakan tugas karena kurangnya arahan atau bimbingan dari atasan yang berakibat kesalahan akan tugas yang dikerjakan. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja kurang baik dapat membuat karyawan tidak nyaman, yang berakibat terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan fenomena penelitian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berkah Trijaya Indonesia.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Trijaya Indonesia?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Trijaya Indonesia?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Trijaya Indonesia?
4. Adakah pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Trijaya Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Trijaya Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Trijaya Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Trijaya Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Trijaya Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya menyangkut motivasi, dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Trijaya Indonesia.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan. Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan dan referensi bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya dalam bidang manajemen SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Hasan. (2016). *Pokok –pokok Material Statistik 1 (Statistic Deskriptif)*.Edisi 2. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibun. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Ramadhan. (2021). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur*.
- Pradana. (2015). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas kerja, dan Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Indonesia Kota Semarang)*.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.Depok : Rajawali Pers.
- Ramadhan.(2018). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. Finnet Indonesia)*.
- Wulan. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha)*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*,8(1)
- Sugiyono (2019).*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti.(2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Wibowo.(2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT.Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 16, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat
- Sunyoto. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS
- Sutrisno, Edy.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Jayadi & Liana.(2022). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Fair Value: *Jurnal Ilmiah Akutansi dan Keuangan*, 5(2),661-670.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Marliani. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wijaya. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembang Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).