

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KEPUASAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA
PT. SINERGI INTERNASIONAL PERKASA PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Ibnu Maja

NIM : 212021063

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. SINERGI INTERNASIONAL PERKASA PALEMBANG

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang



SKRIPSI

Nama : Ibnu Maja

NIM : 212021063

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ibnu Maja
NIM : 212021063
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik pekerjaan, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya
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 sebagian 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 ketidak benaran 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, Mei 2025


Ibnu Maja

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhamadiyah Palembang

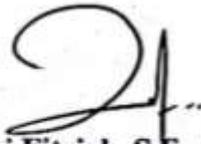
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Karakteristik pekerjaan, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang.

Nama : Ibnu Maja
NIM : 212021063
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, April 2025

Pembimbing I,



Wani Fitriah, S.E., M.Si.
NIDN : 228016501

Pembimbing II,



Sudarta, S.E., M.M.
NIDN : 0203026701

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

Motto :

“ Tetapi boleh jadi kamu tidak menyenangi sesuatu, padahal itu baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal itu tidak baik bagimu. Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui”

(QS. AL- Baqarah: 216) “

**Maka sesungguhnya kesulitan itu ada kemudahan.
Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan ”**

(QS. AL- Insyirah: 94: 5-6)

Ku Persembahkan kepada :

- 1. Untuk kedua orang tua ku Ayah (Aryono) dan Ibuku tercinta (Cikna Aria) yang telah memberikan segalanya untuk membahagiakanku.**
- 2. Untuk adikku tersayang (Farhan Al-Aziz) dan (Anggiana rahma Alfathunnisa)**
- 3. Keluarga besarku yang telah memberikan dukungan, semangat, dan do'a.**
- 4. Almamaterku Universitas Muhamadiyah Palembang.**

HALAMAN PRAKATA



PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang dan atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya. Sehingga penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, kepuasan kerja dan Lingkungan kerja terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang”** dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan.

Sholawat beserta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan sahabatnya yang selalu senantiasa membantu perjuangan beliau dalam menegakkan Dinullah di muka bumi ini.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku Aryono dan Cikna Aria, yang telah mendidik, membiayai, mendoakan, dan memberikan dorongan serta semangat kepada penulis. Selain itu, disampaikan juga terima kasih kepada pihak – pihak yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang:

- a. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
- b. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- c. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua Program dan Sekretaris Program studi Manajemen FEB Universitas Muhammadiyah Palembang

- d. Ibu Wani Firiah, S.E.,M.Si dan Bapak Sudarta, S.E.,M.M Selaku dosen Pembimbing Skripsi.
- e. Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si selaku Pembimbing Akademik.
- f. Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si dan Bapak Randi Hidayat, S.E.,M.Si selaku penelaah 1 dan 2 dalam seminar proposal Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- g. Pimpinan dan Staf beserta Karyawan PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang
- h. Kepada Ayah ku Aryono, terimakasih selalu berjuang demi kehidupan penulis, beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, Namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi dan memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
- i. Pintu surgaku, Ibu Cikna Aria, yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi serta do'a hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
- j. Adik-adikku, Farhan Al-Aziz dan Anggiana rahma alfathunnisa serta keluarga besar yang selalu berada disamping penulis.
- k. Kepada wanita baik hati Febiana Martha Kusuma, terima kasih selalu menemani, membantu dan selalu memberi support kepada penulis selama pengerjaan skripsi ini berlangsung, terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan penulisan karya ilmiah ini, baik tenaga, waktu, dan senantiasa sabar kepada penulis, terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat waktu.
- l. Rekan-rekan seperjuangan ku angkatan 2021 (CH. Jeffry Pradana, astrid Dwi Agustini dan Marisa Putri) yang selalu membantu dan memberi semangat serta dukungan kepada penulis.
- m. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi di Universitas Muhammadiyah Palembang.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN PRAKATA	v
HALAMAN DAFTAR ISI	vii
HALAMAN DAFTAR TABEL	ix
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	x
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACK.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang masalah.....	1
B. Rumusan masalah.....	10
C. Tujuan penelitian.....	10
D. Manfaat penelitian.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS	12
A. Kajian pustaka.....	12
B. Penelitian Sebelumnya	29
C. Kerangka pemikiran.....	32
D. Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Jenis penelitian.....	38
B. Lokasi penelitian	39
C. Operasionalisasi variabel	40
D. Populasi dan sampel.....	41
E. Data yang diperlukan.....	43
F. Metode pengumpulan data	43

G. Analisis data teknik analisis.....	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Hasil Penelitian	53
B. Pembahasan Hasil Penelitian	79
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	88
A. Simpulan	88
B. Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA.....	90
LAMPIRAN.....	92

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil pra riset	6
Tabel III.1 Operasional Variabel	40
Tabel III.2 Kerangka Populasi dan Sampel.....	42
Tabel IV.1 Uji Validitas Loyalitas.....	54
Tabel IV.2 Uji Validitas Karakteristik Pekerjaan.....	55
Tabel IV.3 Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	55
Tabel IV.4 Uji Validitas Lingkungan Kerja	56
Tabel IV.5 Uji Realibilitas.....	57
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	61
Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Departement	62
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Loyalitas Karyawan	63
Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Karakteristik Pekerjaan	66
Tabel IV.11 Distribusi Jawaban Kepuasan Kerja	69
Tabel IV.12 Distribusi Jawaban Lingkungan Kerja	72
Tabel IV.13 Hasil Regresi Linier Berganda.....	74
Tabel IV.14 Hasil Uji F (Bersama-sama)	76
Tabel IV.15 Hasil Uji t (Parsial).....	77
Tabel IV.16 Hasil Koefisien Determinasi.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	37
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Daftar Kuisisioner
- Lampiran 3 : Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran 4 : Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 5 : Hasil Uji Regresi Linier, Uji F, Uji t dan Koefisien determinasi
- Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas dan Realibilitas
- Lampiran 7 : Tabel Uji R
- Lampiran 8 : Tabel Uji F
- Lampiran 9 : Tabel Uji t
- Lampiran 10 : Sertifikat SKPI Penerapan Budaya Kerjaa Pada Bank Sumsel Babel : BSB Pacak (Professional, Amanah, Customer Focus, Agility dan Kolaboratif)
- Lampiran 11 : Sertifikat SKPI Bidang Etika dan Kepribadian
- Lampiran 12 : Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
- Lampiran 13 : Sertifikat SKPI Pengembangan SDM Training of Trainer (ToT) Junior
- Lampiran 14 : Sertifikat Kehadiran Certified Human Resouces Management Professional
- Lampiran 15 : Sertifikat SKPI Human Resouces Management Professional
- Lampiran 16 : Sertifikat AIK
- Lampiran 17 : Sertifikat Aplikasi Komputer dalam Bisnis

- Lampiran 18 : Sertifikat Pelatihan Aplikasi Manajemen Sitasi dan SPSS
- Lampiran 19 : Turnitin
- Lampiran 20 : Kartu aktivitas bimbingan skripsi
- Lampiran 21 : Surat balasan izin penelitian
- Lampiran 22 : Surat pernyataan selesai penelitian
- Lampiran 23 : Surat Pelunasan BPP
- Lampiran 24 : Biodata Penulis
- Lampiran 25 : Jurnal

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. SINERGI INTERNASIONAL PERKASA PALEMBANG

ABSTRAK

Ibnu Maja /212021063/ 2025/ Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang.

Tujuan penelitian ini yaitu; 1) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang, 2) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang, 3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang, 4) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang. Jenis penelitian ini bersifat asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 105 karyawan dan sampel yang berjumlah 84 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini yaitu; 1) Ada pengaruh positif signifikan karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang, 2) Ada pengaruh positif signifikan karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang, 3) Ada pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang, 4) Ada pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang.

Kata Kunci : Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Karyawan.

**THE EFFECT OF JOB CHARACTERISTICS, JOB SATISFACTION AND
WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE LOYALTY AT
PT. SINERGI INTERNASIONAL PERKASA PALEMBANG**

ABSTRACT

Ibnu Maja /212021063/ 2025/ The Influence of Job Characteristics, Job Satisfaction and Work Environment on Employee Loyalty at PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang.

The objectives of this study are; 1) To determine the effect of job characteristics, job satisfaction and work environment on employee loyalty at PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang, 2) To determine the effect of job characteristics on employee loyalty at PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang, 3) To determine the effect of job satisfaction on employee loyalty at PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang, 4) To determine the effect of work environment on employee loyalty at PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang. This type of research is associative. The population in this study amounted to 105 employees and a sample of 84 employees. The data used in this study are primary and secondary data. The data collection method uses a questionnaire. Data analysis uses multiple linear regression analysis. The results of this study are; 1) There is a significant positive effect of job characteristics, job satisfaction and work environment on employee loyalty at PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang, 2) There is a significant positive effect of job characteristics on employee loyalty at PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang, 3) There is a significant positive effect of job satisfaction on employee loyalty at PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang, 4) There is a significant positive effect of work environment on employee loyalty at PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang.

Keywords : Job Characteristics, Job Satisfaction, Work Environment and Employee Loyalty.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai masalah dalam lingkup semua pegawai, manajer, atau semua organisasi, lembaga, atau organisasi pendukung dalam semua kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu cakap dan terampil yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Menurut John (2019:2) Manajemen sumber daya manusia adalah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat didalamnya individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang di perlukan dalam menunjang pekerjaannya.

Karyawan mempunyai peranan penting dalam suatu perusahaan, baik secara individu maupun kelompok. karyawan yang memiliki tingkat loyalitas tinggi merupakan ujung tombak dan aset perusahaan yang perlu dijaga dan dirawat secara baik oleh perusahaan. Loyalitas karyawan dalam perusahaan sangat diperlukan karena menentukan berkembangnya suatu perusahaan.

Loyalitas merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan, jika perusahaan menghendaki karyawannya bisa bekerja dengan lebih baik untuk tujuan perusahaan. Karyawan dengan loyalitas yang tinggi selalu mempunyai semangat, tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap

tugasnya dan selalu melindungi dan berfikir memajukan perusahaan semaksimal mungkin, sebaliknya karyawan yang tidak memiliki loyalitas cenderung kurang bertanggung jawab, mengerjakan pekerjaan seadanya dan tidak setia pada perusahaan. Loyalitas sangat berpengaruh dalam mengaktualisasikan kemampuan karyawan, untuk itu perusahaan harus mengetahui latar belakang karyawan dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2022:95) loyalitas kerja adalah salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaannya dari orang yang tidak bertanggung jawab. Menurut Sutrisno (2019:24) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja dan juga budaya organisasi.

Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas. Karakteristik Pekerjaan adalah identifikasi berbagai atribut kerja yang dapat mendorong efektivitas individu saat bekerja, kepuasan kerja seseorang terpenuhi ketika karakteristik pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan mereka. Menurut Elbadiansya (2019:41) Karakteristik

Pekerjaan adalah suatu uraian yang memberikan informasi dari pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab dari pelaksanaan tugas dan kewajiban sebuah pekerjaan yang dibebankan karyawan. Pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima inti yaitu keanekaragaman, keterampilan, identitas tugas, arti tugas otonomi dan umpan balik. Selain Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan merupakan hal yang penting bagi loyalitas karyawan.

Kepuasan kerja dapat mengarah pada terbentuknya sikap loyal karyawan terhadap pemimpin dan perusahaannya. Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Menurut Sutrisno (2019:74) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis, Semakin terpuaskan kebutuhan para pegawai dalam suatu organisasi semakin maksimal pula tingkat kinerja dan produktifitas pegawainya sehingga pencapaian tujuan organisasi semakin tercapai.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses

produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Afandi (2021:66) Lingkungan Kerja merupakan suatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, pentilasi, kelembaban, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

PT. Sinergi Internasional Perkasa (SIP) berdiri pada tanggal 29 april 2020 di kota Palembang tepatnya Jl. Pipa. Townhouse Puri Damai B 07 RT. 053 RW.003 Bukit Sangkal, Kalidoni, Palembang Sumatera Selatan bergerak di berbagai macam bidang yaitu pengadaan bahan bakar mineral solar industry, penyediaan sumber daya manusia, kontruksi, dan wedding organizer.

Berdasarkan landasan teori tersebut maka peneliti melakukan pra riset kepada karyawan PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang untuk mendalami faktor-faktor apa saja yang mungkin akan memberikan dampak pada loyalitas karyawan. Peneliti memberikan pertanyaan tertutup, dimana responden hanya memberikan jawaban ya atau tidak di dalam kuisisioner yang diberikan. Pertanyaan-pertanyaan ini bersumber dari teori, lalu pra riset dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel I.1
Hasil Pra Riset
Faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan

NO	Pernyataan	Ya	Tidak
Motivasi			
1	Tingkat motivasi sangat tinggi terlihat dari inisiatif mereka dalam mencapai target kerja.	16	14
2	Karyawan merasa termotivasi oleh sistem penghargaan dan pengakuan yang diterapkan perusahaan.	15	15
Disiplin kerja			
3	Disiplin kerja yang memastikan setiap proses operasional berjalan sesuai jadwal dan standar kualitas.	18	12
4	Karyawan menunjukkan disiplin tinggi dalam menjalankan tanggung jawab mereka.	17	13
Kepuasan Kerja			
5	Karyawan mendapatkan pengawasan yang cukup dari atasan terhadap tugas yang diberikan.	8	22
6	Karyawan memiliki komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja.	10	20
Lingkungan Kerja			
7	Semua karyawan ikut menjaga kebersihan perusahaan.	12	18
8	Security menjaga keamanan perusahaan dengan baik.	13	17
Karakteristik Pekerja			
9	Karyawan bekerja sesuai kemampuan dan keahliannya.	11	19
10	Karyawan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan	9	21
Keselamatan dan Kesehatan Kerja			
11	Karyawan mendapatkan kenyamanan dan keamanan di dalam bekerja.	19	11
12	Karyawan mematuhi standar operasional perusahaan di dalam menjalankan tugas yang diberikan.	17	13
Budaya Organisasi			
13	memiliki budaya organisasi yang menekankan kerja sama tim dan saling menghormati.	18	12
14	Budaya inovasi di perusahaan mendorong karyawan mencari cara baru dalam meningkatkan Loyalitas Karyawan.	16	14
Loyalitas karyawan			
15	Karyawan mentaati peraturan yang diberikan oleh perusahaan dengan baik	9	21
16	Karyawan rela mengorbankan kemampuan dan waktu lebih terhadap perusahaan	12	18

Berdasarkan tabel I.1 yaitu hasil pra riset di atas terdapat beberapa fenomena yang terjadi pada variabel karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan Pada PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang.

Fenomena yang terjadi pada variabel karakteristik pekerjaan yaitu dapat dilihat dari pernyataan ke-9, karyawan belum bisa bekerja sesuai kemampuan dan keahliannya hal ini ditandai oleh hasil pekerjaan yang belum optimal. Pada pernyataan ke-10, karyawan tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan seperti sering mengurangi barang bawaan dan juga ada yang mengganti barang bawaan. Berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan dalam melakukan pekerjaannya tidak memenuhi kewajibannya dengan baik, baik dalam hal kualitas, dan kuantitas. Mereka sering sekali tidak menjalankan tugas dengan sepenuh hati, karyawan juga melakukan pekerjaan atau tugas tidak sesuai dengan kompetensi, pengetahuan, atau keterampilan yang dimiliki karyawan sehingga banyak pekerjaan yang dilakukan belum terselesaikan dengan baik hal-hal ini dapat merugikan perusahaan.

Fenomena yang terjadi pada variabel kepuasan kerja yaitu dapat dilihat dari pernyataan ke-5, karyawan belum mendapatkan pengawasan yang cukup dari atasan sehingga membuat kelalaian karyawan atas tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Pada pernyataan ke-6, karyawan memiliki komunikasi yang buruk didalam perusahaan hal ini karena didalam menyelesaikan suatu masalah kurang efektif, banyak karyawan yang tidak memberikan dukungan apabila sedang

mengalami kesulitan. Berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa kurangnya pengawasan dan pemantauan yang memadai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menyebabkan ketidaktepatan dalam pelaksanaan tugas yang nanti akan berdampak pada kinerja karyawan di sini juga karyawan memiliki komunikasi yang buruk sehingga akan mengalami kesulitan dalam berbagi informasi dan berdiskusi hal ini akan membentuk miskomunikasi, kurangnya kolaborasi, atau bahkan konflik di dalam perusahaan.

Fenomena yang terjadi pada variabel lingkungan kerja yaitu dapat di lihat dari pernyataan ke-7, karyawan belum bisa menjaga kebersihan lingkungan perusahaan hal ini terlihat lingkungan perusahaan kurang bersih. Pada pernyataan ke-8, security belum maksimal dalam menjaga keamanan perusahaan terdapat beberapa karyawan yang masih mencuri di dalam perusahaan. Berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak memperhatikan atau tidak berpartisipasi dalam menjaga kebersihan kerja, baik di area pribadi maupun bersama, kebersihan ini dapat mengganggu kenyamanan dan kesehatan di tempat kerja disini juga security tidak menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam melindungi aset dan fasilitas perusahaan secara efektif hal ini terlihat dari kelalaian security dalam menjaga perusahaan sehingga terjadi pencurian di dalam perusahaan.

Fenomena yang terjadi pada variabel loyalitas yaitu dapat di lihat Pada pernyataan ke-15, Karyawan belum bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik karena ada terdapat beberapa aturan perusahaan yang masih di langgar karyawan sehingga hasil kerja belum maksimal dan tidak sesuai target waktu

yang diberikan oleh perusahaan. Pada pernyataan ke-16, karyawan belum bisa bekerja lebih keras terhadap perusahaan di karenakan karyawan hanya sebatas kerja dan tidak ingin mengorbankan kemampuan dan waktu lebih terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan karyawan enggan memberikan usaha tambahan di luar kewajiban dasar mereka atau berkontribusi lebih dari apa yang diharapkan dalam pekerjaan mereka karyawan hanya sekedar kerja dan tidak ada keinginan untuk memajukan perusahaan karyawan juga bekerja tidak mengikuti prosedur yang telah ditetapkan perusahaan dalam menjalankan tugas mereka sehingga berdampak negatif pada efisiensi kerja dan dapat menurunkan produktivitas perusahaan.

Dari hasil fenomena tersebut terdapat banyak karyawan yang belum bekerja secara profesional hal ini dapat di lihat dari uraian di atas mengenai permasalahan yang ada pada perusahaan PT. Sinergi Internasional Perkasa sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang?
2. Adakah pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang?
3. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang?
4. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang.
2. Untuk Mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang.
3. Untuk Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang.
4. Untuk Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan wawasan untuk pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan mengenai PT. Sinergi Internasional Perkasa, Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai informasi untuk menambah wawasan mengenai, karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat kepada PT. Sinergi Internasional Perkasa Palembang.

3. Bagi almamater.

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topic relative sama.

Daftar Pustaka

- Afandi. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lonsum Musiwaras Utara. . *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 121–145.
- Afandi, D. R. (2020). Pengembangan Kinerja UKM: Penggunaan Platform Digital dengan Kemampuan Jaringan dan Ambidexterity. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(02), 93. <https://doi.org/10.33370/jpw.v22i02.432>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, konsep, dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Asiati, D. I., Fauzi, F., & Dencik, A. B. (2019). *Metodologi Penelitian Untuk Manajemen dan Akuntansi: Aplikasi SPSS dan EViews Untuk Teknik Analisis Data*. Salemba Empat.
- Daryanto, W. M., & Rachmanto, F. (2017). The Effect of Working Capital Turnover and Receivable Turnover on Profitability: Case Study on PT. Merck Tbk. *International Journal of Business Studies*, 1(2), 60-65.
- Duha, D. A. (2023). Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Loyalitas Karyawan di CV . Bukit Raya. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(1), 1–8.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Group.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE 55.
- Hasibuan, M. S. . (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ilham, M. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT.Pos Indonesia (Persero). *Journal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 49–50.
- Iriani, Julkarnain, & Tanjung, N. C. N. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Walikota Sibolga. *Wahana Inovasi: Jurnal Penelitian Dan ...*, 10(2), 331–337.
- Lubis, R. A., & Adhitya, W. R. (2024). Sistem Kontrak Kerja, Jenjang Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Karyawan PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(1), 647–653. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i1.3340>

- Poernomo, H., & eka, hartono. (2019). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia,tbk Cabang Sidoarjo. *J-Macc*, 2(1), 87–101.
- Rifaldo, M. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. ACT Logistic*.
- Saraswati, E. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta)*. (Doctoral dissertation, STIE YKPN Yogyakarta).
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sudimin, T. (2019). Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik. *Jurnal Manajemen Dan Usahawan*, 12(11), 3-8.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penilitia Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*.
- Suryani, N. K., & FoEh, J. E. H. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Praktis Aplikatif*. Nila Cakra : Denpasar.
- Sutjahjo, N., Parimita, W., & Suherdi, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 4(01), 1–15. <https://doi.org/10.59141/jiss.v4i01.764>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahroni, M. F. (2019). The Influence of Brand Experience and Product Quality on Customer Satisfaction and its Impact on Repurchase Interest in Ades Mineral Water in Cilegon City. *Journal of Management & Business*, 6(2), 544–561.
- Utami, S. D. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan. *Journal Managemen Bisnis*, 2(1), 34–45.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. 448. Jakarta : Publishing