



9.21%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 17 JUL 2024, 4:27 PM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL
0.11%

● CHANGED TEXT
9.09%

Report #22059689

BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Karyawan dengan kinerja berkualitas merupakan harapan dari tiap perusahaan. Karyawan dengan tingkat loyalitas yang tinggi tentu mampu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan alasan, seperti sumber daya yang dimiliki. Sumber Daya Manusia berperan untuk merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, serta melakukan pengawasan terhadap aktivitas yang terjadi di perusahaan. Karyawan merupakan Sumber Daya Manusia yang harus diperhatikan. Banyaknya karyawan yang sering berpindah tempat kerja dikarenakan tidak adanya loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga membuat karyawan merasa kinerjanya kurang dihargai. Menurunnya tingkat loyalitas karyawan juga dapat meningkatkan pelanggaran serta perlawanan terhadap perusahaan (Muhammad Bima Athalla & Evi Sofia, 2023). Hal ini membuat karyawan menjadi tidak loyal terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan dapat mempengaruhi terciptanya potensi pertumbuhan menjadi terhambat bagi perusahaan untuk dapat mencapai tujuan. Loyalitas dapat terjadi karena karyawan merasa layak atas manfaat yang didapatkan dari perusahaan. 4 Loyalitas karyawan dapat mempengaruhi kemajuan keryawan dalam memberikan pelayanan terhadap perusahaan sehingga perusahaan menjadi lebih unggul dan dapat bersaing (Mahayuni. & Dewi 2020) Loyalitas dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, komunikasi kerja. 40 Gaya Kepemimpinan

dalam perusahaan dapat memiliki peran yang sangat berpengaruh terhadap rasa loyalitas karyawan. Nada bicara, emosional, serta hubungan yang dijalin oleh pemimpin memberikan pengaruh terhadap loyalitas yang diberikan oleh karyawan (Hasan, 2021). Selain gaya kepemimpinan, motivasi juga dapat memberikan dampak pada loyalitas karyawan. Diberikannya motivasi dari pemimpin terhadap karyawan dapat memberikan dampak kepada loyalitas karyawan (Mahayuni & Dewi 2020). Menurut Mahayuni, & Dewi, (2020), jika seorang pemimpin dalam perusahaan mampu meningkatkan motivasi maka loyalitas karyawan akan meningkat seiring dengan peningkatan motivasi. Komunikasi kerja dan lingkungan kerja di pilih karena keduanya di nilai penting dan dapat memberikan pengaruh loyalitas karyawan terhadap instansi. Seorang pegawai dengan anggapan diri mereka didengar, didukung, serta diapresiasi oleh perusahaan otomatis timbul loyalitas terhadap perusahaan. Pada saat yang sama, lingkungan kerja terampil serta kondusif akan mempengaruhi begitu juga meningkatkan produktivitas yang akan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Keduanya dipilih berdasarkan pengamatan yang dilakukan dengan melihat penelitian terdahulu. Bekerja di perusahaan yang bergerak pada bidang perkebunan yang membuat karyawan yang bekerja berada dalam lokasi yang berbeda, hal ini yang membuat penelitian ini di lakukan. Perubahan lingkungan terjadi di iringi dengan berkembangnya teknologi. Perubahan lingkungan ini dapat membuat perusahaan menciptakan inovasi baru untuk dapat bersaing. Oleh karena itu, karyawan dilatih untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan. Perubahan ini bertujuan untuk mendorong perusahaan untuk dapat mencapai tujuan (Paratama & Utama, 2023). Perusahaan harus merancang lingkungan kerja sehingga dapat menciptakan ide yang inovatif (Giovanni & Ie, 2022). Lingkungan kerja dengan keadaan nyaman serta aman mampu mendorong efisiensi dalam melaksanakan kegiatan perusahaan serta dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi (Paratama & Utama, 2023). Meningkatkan kualitas lingkungan kerja dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Dengan dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja akan menciptakan

rasa aman dan nyaman yang membuat karyawan akan bersikap loyal terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan (Oktavia, 2022). Terjalannya kondisi area bekerja positif, mampu menumbuhkan keadaan mendukung lingkungan kerja tentram dapat meningkatkan perasaan percaya, motivasi, serta loyalitas pekerja (Galih et al., 2022). Selain lingkungan kerja, komunikasi kerja juga dapat berpengaruh terhadap loyalitas. Perkembangan teknologi dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Perkembangan teknologi akan berdampak pada cara berkomunikasi. Pentingnya menjalin interaksi positif diperlukan pekerja untuk membangun hubungan baik dengan sesama karyawan ataupun dengan pimpinan. Komunikasi kerja ini diperlukan agar terjalin hubungan baik, sehingga memudahkan pegawai dalam memahami pekerjaan diterimanya (Galih et al., 2022). 30 Komunikasi adalah metode menyampaikan ataupun menerima baik dari individu ataupun kelompok. Berdasarkan data yang diperoleh Survey Mckinsey menunjukkan sebanyak 70% mengatakan bahwa komunikasi yang efektif dengan atasan mereka penting untuk membentuk loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Komunikasi kerja merupakan kunci dalam menjalin hubungan antar individu di organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja dan hasil kerja secara menyeluruh. Temuan dahulu sudah menjelaskan fakta komunikasi kerja dengan baik dapat memberikan dampak dengan meningkatkan kolaborasi dan dapat menyelesaikan konflik antar anggota tim (Andi & Rumengan, 2021). Loyalitas karyawan yang rendah dapat disebabkan oleh kurang terlibatnya karyawan di perusahaan. Karyawan akan puas dan loyal, jika perusahaan dapat menawarkan peluang berkembang serta menyediakan jenjang karir yang jelas yang dapat mereka capai (Witoelar, 2020). Lingkungan kerja yang baik akan melibatkan setiap karyawannya dalam setiap tindakan, sehingga tidak ada karyawan yang merasa kurang dilibatkan. Keterlibatan karyawan di perusahaan di anggap sebagai aset jangka panjang yang akan menciptakan terbentuknya loyalitas karyawan. Hal ini mengakibatkan perasaan negatif, ketidakpuasan, serta meningkatnya keinginan untuk berpindah. Selain itu, dengan tingkat loyalitas yang rendah juga dapat diakibatkan melalui

baiknya interaksi bagi tiap pegawai ataupun pemimpin sehingga mampu membawa dampak pada loyalitas pegawai bagi perusahaan. Minimnya tingkat loyalitas pegawai akan menyebabkan derajat turnover karyawan meningkat. Berdasarkan data yang diperoleh dari BPS mengatakan bahwa terjadi peningkatan pada turnover selama 2 tahun terakhir. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan terhadap perusahaan mengalami penurunan. No. Keterangan Tahun 2022 2023 1. Tingkat turnover Karyawan DKI Jakarta 7,18 8,00 2. Tingkat turnover Karyawan Banten 8,09 8,53 Tabel 1. 1

Tingkat turnover karyawan Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa adanya penurunan pada loyalitas karyawan dari indikator tingkat turnover karyawan. Turnover karyawan DKI Jakarta pada tahun 2022 sebanyak 7,18 mengalami peningkatan pada tahun 2023 menjadi 8,00. Sama seperti DKI Jakarta tingkat turnover karyawan Banten juga mengalami peningkatan dari 1 tahun kebelakang, pada tahun 2022 tingkat turnover karyawan Banten sebanyak 8,09 dan meningkat pada tahun 2023 menjadi 8,53. Setiap karyawan pasti menginginkan pekerjaan dengan peluang kerja yang luas sehingga dapat menunjang karirnya. Selain itu reputasi perusahaan tempat bekerja termasuk memiliki dampak bagi derajat loyalitas karyawan. Penelitian ini penting untuk di teliti karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan bagi instansi. Tingginya loyalitas karyawan, dapat dikatakan pegawai cenderung melakukan tugasnya secara efektif serta efisien. Selain dapat meningkatkan produktivitas, hal ini juga dapat mengurangi tingkat turnover, loyalitas yang tinggi membuat karyawan akan tetap bertahan di perusahaan untuk menghabiskan sisa karir yang dimiliki. Selain memberikan manfaat untuk para karyawan, peningkatan loyalitas ini memberikan dampak yang baik untuk reputasi perusahaan. Berkualitasnya Sumber Daya Manusia akan menyalurkan penilaian positif bagi perusahaan tempat bekerja. Dengan menggunakan grand theory pertukaran sosial yang digunakan sebagai landasan dari jurnal ini. Teori ini menjelaskan bahwa seorang akan memaksimalkan keuntungan dan meminimalkan pengorbanan yang akan di lakukan. Berdasarkan perolehan

temuan empiris di mana telah disusun Klaudia et al., (2021), yaitu tidak berpengaruhnya Lingkungan kerja terhadap Loyalitas karyawan. Hal ini disebabkan kondisi tempat kerja yang dimiliki serta hubungan yang terjalin antar karyawan tidak dapat mendukung kinerja karyawan, sehingga tidak terciptanya loyalitas karyawan. Hal ini dapat dipengaruhi oleh kondisi tempat kerja maupun suasana kerja yang dimiliki oleh Waroeng Spesial sambel yang menjadi objek pada penelitian ini. Pemilihan kedua variabel ini di karenakan tidak setiap pekerja pada instansi berfokus pada bagian perkebunan ini beroperasi pada tempat yang sama. Peningkatan turnover yang terjadi pada provinsi Banten dan Jakarta tahun 2022 dan 2023, menjadi salah satu fokus yang disebabkan oleh loyalitas karyawan. Tidak ada komunikasi yang baik antar karyawan maupun pimpinan dapat menjadi penyebab rendahnya tingkat loyalitas karyawan di perusahaan. Selain komunikasi kerja, lingkungan kerja yang tidak mendukung kinerja karyawan, seperti kurang sesuainya peralatan bekerja bila disamakan keperluan pekerjaan atau area bekerja bising dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. PT. X bergerak dibidang perkebunan memiliki 65 karyawan. Perusahaan berada di Jakarta ini akan menjadi perusahaan pertanian terdepan di Indonesia yang akan berinovasi dalam menyediakan buah dan sayuran segar berkualitas tinggi kepada konsumen, dengan upaya dapat memasarkan dan menjual buah dan sayur segar ke pasar domestik dan Internasional. Memilih PT. X sebagai objek penelitian ini karena dengan mempelajari perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan mampu menawarkan pengetahuan secara optimal perihal perusahaan tersebut dapat beradaptasi dan menanggapi adanya perubahan lingkungan. Setelah disampaikannya tinjauan fenomena, muncul ketertarikan peneliti dalam menjalankan telitian dengan judul "Pengaruh Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. X . Penelitian tersebut mempunyai tujuan dalam memahami hubungan antara Komunikasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Loyalitas karyawan, sesuai dengan temuan yang diperoleh dari konteks yang telah dijelaskan.

28 37 38 45 50 1.2 Rumusan Masalah Berdasarkan latar belakang diatas, dikemukakan rumusan masalah, yaitu : 1. 3 20 50 Apakah terdapat pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan ? 2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan ? 20 25 26 36 45 50 1.3 Tujuan Penelitian Berdasarkan rumusan masalah diatas, dikemukakan tujuan penelitian, yaitu : 1. Untuk menganalisis pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan 2. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan 1.4 Manfaat Penelitian Berdasarkan tujuan penelitian diatas, dikemukakan manfaat penelitian, yaitu : 1.4.1 Manfaat Teoritis Ketika diperolehnya kesimpulan setelah ditelitinya temuan, peneliti berkeinginan dijadikan sebagai sebuah acuan dari penambahan keahlian serta pemahaman dalam penambahan informasi terkait lingkungan kerja, komunikasi kerja, serta loyalitas karyawan. 1.4.2 Manfaat Praktis 1. Bagi peneliti Penelitian memiliki manfaat dalam menambahkan pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia, mengimplementasikan ilmu penelitian setelah didapatnya, menuntaskan Tugas Akhir pada Program Studi Manajemen, Fakultas Humaniora dan Bisnis, Universitas Pembangunan Jaya 2. Bagi perusahaan Penelitian bermanfaat untuk menyalurkan pemahaman perihal variabel – variabel dengan asumsi dapat membawa dampak pada Loyalitas Karyawan. sehingga perusahaan dapat menyusun strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih tepat. Perolehan temuan berharap dijadikan sebagai acuan untuk PT. X terhadap dampak Komunikasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Loyalitas karyawan. 3. Bagi Universitas Mampu dijadikan sumber referensi untuk penelitian serupa kedepannya, yang dapat diakses di perpustakaan Universitas. 37

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA 2.1 Kajian Teori 2.1 1 Teori Pertukaran Sosial Berdasarkan jurnal yang diterbitkan oleh Danang Suntoyo (2022), teori pertukaran sosial adalah perubahan sosial sebagai sebuah proses pertukaran negosiasi antar pihak, yang berarti jika seseorang merasakan bahwa pekerjaannya tidak diapresiasi dengan baik, akan membuat karyawan tersebut tidak loyal terhadap organisasi ataupun perusahaan. Berdasarkan

teori yang di kemukakan oleh George C. Homans ini, seorang individu akan berusaha memaksimalkan keuntungan dan meminimalkan pengorbanan yang akan dilakukan dalam suatu hubungan. (Blau, 2020) Teori ini memiliki 4 prinsip utama, persepsi, setiap orang memiliki persepsi sendiri tentang nilai penghargaan serta pengorbanan dalam suatu hubungan. Perbandingan, setiap individu akan membandingkan hubungan mereka dengan hubungan lainnya yang mereka miliki dengan hubungan ideal mereka. Kepuasan, kepuasan ditentukan oleh perbedaan antara penghargaan yang diterima dan pengorbanan yang diberikan. Keseimbangan, dimana individu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara penghargaan dan pengorbanan dalam hubungan. (Blau, 2020). Teori Pertukaran Sosial memberikan landasan yang kuat untuk memahami interaksi antarindividu dalam konteks organisasi. Teori ini menekankan bahwa individu cenderung untuk saling bertukar sumber daya dengan tujuan mencapai keseimbangan antara keuntungan yang mereka dapatkan dan pengorbanan yang mereka lakukan. Dalam lingkungan kerja, karyawan dapat dipandang sebagai aktor dalam jaringan pertukaran yang saling memberikan informasi, dukungan, dan kerjasama. Komunikasi efektif antar karyawan menjadi salah satu elemen krusial dalam dinamika ini. Ketika karyawan mampu berkomunikasi secara ramah tamah, mereka bukan saja menambahkan derajat produktif, namun serta mendukung satu sama lain secara emosional dan profesional. Kemampuan komunikasi yang baik antar karyawan tidak hanya memperkuat hubungan kerja tetapi juga menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didukung dan dihargai. Dengan adanya komunikasi yang efektif, karyawan dapat lebih mudah membagi informasi, menyelesaikan masalah bersama, dan mengembangkan ide-ide baru.

52 Hal ini tidak hanya memperkuat kepuasan kerja mereka tetapi juga meningkatkan loyalitas terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa didukung dan diperhatikan dalam komunikasi, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara positif dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mendorong dan memfasilitasi komunikasi yang efektif di antara karyawan sebagai bagian

dari strategi untuk meningkatkan kinerja dan membangun ikatan yang

kuat di antara anggota tim. 2.1.2 Loyalitas Karyawan 2.1.2.1

Pengertian Loyalitas Karyawan Loyalitas berarti karyawan bersedia akan kemampuan, keterampilan, pemikiran serta waktu yang akan diluangkan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi dapat tercermin dari kontribusi dalam kegiatan perusahaan, akan tetap mendukung, bertahan, dan tetap setia terhadap perusahaan dalam situasi maupun kondisi apapun. Loyalitas karyawan merupakan poin penting bagi instansi dengan alasan hal tersebut mencerminkan perilaku psikologi pekerja dengan cara tetap setia terhadap perusahaan dalam kondisi baik atau buruk (Mahayu 2.1.2.1. Indikator Loyalitas Karyawan Menurut N. A. Dewi et al., (2020), mengatakan bahwa indikator yang dapat mengukur loyalitas karyawan adalah sebagai berikut : 1. Ketaatan Ketaatan merupakan salah satu nilai penting dalam loyalitas karyawan. Karyawan yang taat terhadap peraturan perusahaan menunjukkan janji bagi pekerjaan serta kewajiban mereka. Ketaatan tersebut dapat membawa berbagai manfaat, buat pegawai terkait ataupun buat instansi secara utuh. 2. Tanggung jawab Tanggung jawab adalah sebuah poin utama yang harus dipunyai tiap karyawan. Karyawan yang bertanggung jawab memiliki komitmen perihal penyelesaian kewajiban yang diberikan mengikuti waktu yang ditentukan serta menyesuaikan ditetapkannya standar. 3. Pengabdian Pengabdian dengan menjadikan perusahaan tempat bekerja sebagai tempat untuk menghabiskan masa karir. Karyawan yang memiliki pengabdian ini menunjukkan komitmen mereka untuk jangka panjang dan ingin berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Sikap ini dapat membawa berbagai manfaat, buat pegawai terkait ataupun buat instansi secara utuh. 4. Kejujuran Kejujuran merupakan poin utama yang harus dipunyai tiap pegawai. Kejujuran dalam bekerja berarti mengerjakan kewajiban secara ringan hati tanpa paksaan tanpa menyimpangkan hak milik. Karyawan yang jujur akan menunjukkan integritas dan moralitas yang tinggi, yang dapat membawa berbagai manfaat, buat pegawai terkait ataupun buat instansi secara utuh. Dapat

disimpulkan bahwa Loyalitas karyawan dipahami melalui indikator yang mencakup berbagai aspek, seperti ketaatan, tanggung jawab, pengabdian, serta kejujuran yang di berikan oleh karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. (A. A. P., & Dewi A. S. K.. 2020). ³³ Menurut Andi & Rumengan, (2021), Loyalitas karyawan dapat didefinisikan sebagai sikap menyenangkan secara emosional dan mencintai pekerjaan. Loyalitas karyawan terhadap organisasi dapat tercermin dalam kesediaan karyawan untuk menggunakan keahlian, kemahiran, pemikiran, serta dibutuhkannya periode dalam pencapaian misi instansi. Loyalitas karyawan besar mampu memberikan akibat baik bagi organisasi, dengan berupa peningkatan kinerja, kebetahan pegawai, serta citra instansi agar dianggap bagus di mata masyarakat (Andi & Rumengan, 2021). ⁴⁷ Menurut Rajput (2022), Loyalitas karyawan adalah kesediaan untuk tetap bersama dalam perusahaan. Loyalitas karyawan dinilai sebagai atribut yang dinilai positif (Giovanni & el, 2022).

Loyalitas karyawan dapat dicerminkan dengan komitmen pekerja bagi perusahaan, komitmen tersebut bisa terbentuk dari adanya komponen instansi ataupun milik seseorang (Paratama & Utama, 2023) Dengan adanya loyalitas karyawan akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab dan rasa memiliki (Andi & Rumengan, 2021). Menurut penyampaian sebelumnya, bisa diambil kesimpulan yaitu loyalitas merupakan bentuk kesetiaan pekerja terhadap perusahaan berupa menjalankan kewajiban yang diberikan perusahaan. Loyalitas pegawai berperan pada peningkatan kinerja karyawan.

2.1.2.1. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Menurut Tesalonica et,al (2020), faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, antara lain : 1. Kompensasi 2. Lingkungan Kerja 3. Pengembangan Karir 4. Pengalaman Kerja 5. Gaya Kepemimpinan 6. Komunikasi Kerja

2.1.2 Komunikasi Kerja 2.1.3.1. Definisi Komunikasi Kerja Komunikasi kerja merupakan satu cara pertukaran pengetahuan atau pemahaman berupa informasi atau gagasan antar individu, bukan saja lewat perkataan namun diikuti oleh ekspresi wajah, intonasi, ataupun yang lainnya. Komunikasi di area bekerja dianggap sebagai aspek dalam

memberi pengaruh loyalitas karyawan (Galih et al., 2022). Menurut Andi & Rumengan, (2021), Komunikasi kerja adalah proses penyampaian pendapat melalui seorang individual ke lawan bicara oleh maksud untuk dapat mengubah perilaku. Komunikasi merupakan elemen penting dalam hubungan antar individu dalam area bekerja dengan asumsi mampu memberi pengaruh efektivitas tim, produktivitas, kepuasan bekerja, dan loyalitas karyawan. Komunikasi dalam bekerja dengan nilai positif mampu menumbuhkan lingkungan bekerja harmonis serta produktif. Komunikasi kerja penting untuk dimiliki karyawan agar hubungan yang tercipta menjadi terbuka. Dengan adanya komunikasi kerja yang efektif, karyawan dapat merasa lebih terlibat dan termotivasi dalam bekerja (Muhammad Bima Athalla & Evi Sofia, 2023). Bagi pegawai dengan terdapatnya interaksi secara leluasa mampu memunculkan peluang dalam memberikan saran kepada instansi untuk dapat dijadikan pertimbangan kedepannya. Adapun beberapa hambatan yang dapat mempengaruhi komunikasi :

1. Hambatan Individu Hambatan individual adalah sebuah komponen di mana dapat menghambat efektivitas bekerja pada sebuah organisasi. Hambatan ini dapat muncul karena adanya perbedaan pola pikir, usia, atau kondisi emosional yang dimiliki oleh masing-masing individu. Untuk mengatasi hambatan ini, diperlukan upaya yang tepat dari individu itu sendiri maupun dari organisasi.
2. Hambatan Mekanisme Hambatan ini dapat terjadi karena adanya hambatan yang terjadi pada : a) Struktur organisasi b) Materi komunikasi
3. Hambatan Fisik Hambatan fisik dalam komunikasi dapat timbul oleh beberapa alasan, seperti pemilihan alat berkomunikasi yang kurang tepat. Penggunaan alat komunikasi yang tidak sesuai dengan situasi dan kondisi dapat menyebabkan miskomunikasi dan mengganggu kelancaran komunikasi.

2.1.3.2. Indikator Komunikasi Kerja Sesuai penyampaian Sintya (2020), disampaikan bahwa indikator yang dapat mengukur Komunikasi kerja sebagai berikut :

1. Keterampilan Kemampuan mengungkapkan pendapat merupakan salah satu keterampilan yang dapat dimiliki oleh seorang karyawan.
2. Sikap Penyampaian hasil pengamatan

yang dilakukan terhadap perusahaan. 3. Pengetahuan Pengetahuan komunikasi yang dimiliki oleh karyawan merupakan aset berharga bagi diri mereka sendiri maupun bagi perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki pengetahuan komunikasi luas dan mendalam akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan penuh dengan efektivitas ditambahkan efisiensi, beserta mampu memberi partisipasi lebih pada instansi. 4. Media Saluran Pemberian perangkat komunikasi yang tepat kepada karyawan dapat membantu meningkatkan kelancaran komunikasi antara karyawan dengan perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kolaborasi dalam tim. 2.1.3.3. Faktor faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Kerja Menurut Sintya (2020), faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi kerja, antara lain : 1. Keterampilan Keterampilan komunikasi merupakan kemampuan untuk menyampaikan dan menerima informasi penuh dengan efektivitas ditambah efisiensi. Keahlian tersebut dianggap sebagai kepentingan pada kehidupan sehari-hari, baik dalam pekerjaan, hubungan interpersonal, maupun presentasi publik. Sender sebagai pengirim informasi perlu menguasai cara menyampaikan pesan kepada pihak lain. Receiver sebagai penerima informasi perlu memiliki keterampilan untuk dapat mendengarkan pesan yang disampaikan. 2. Sikap Sikap yang ditunjukkan oleh penyampai pesan dan penerima pesan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi efektivitas komunikasi. Sikap positif dari penyampai pesan dapat meningkatkan kemungkinan pesannya diterima dengan baik, sedangkan sikap positif dari penerima pesan dapat meningkatkan pemahaman dan partisipasi dalam komunikasi. 3. Pengetahuan Pengetahuan yang luas bagaikan kunci untuk membuka pintu komunikasi yang efektif. Individu dengan pengetahuan yang luas memiliki banyak wawasan serta berkepemahaman bagus perihal berbagai topik, sehingga tiap individu mampu berkomunikasi dengan lebih jelas, ringkas, dan tepat sasaran. Kemampuan dalam pemilihan perkataan secara tepat, penyusunan kalimat mudah dipahami, serta menyampaikan ide dengan cara yang menarik merupakan beberapa contoh bagaimana pengetahuan yang luas dapat meningkatkan kualitas komunikasi. Hal ini pada akhirnya akan

membantu mereka berkomunikasi dengan lebih efektif dan mencapai tujuan mereka dalam berbagai bidang kehidupan. 2.1.3 Lingkungan Kerja 2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja Berdasarkan Afandi dalam jurnal DC pangestu (2022), lingkungan kerja adalah sesuatu wadah bagi pekerja dengan anggapan mampu membawa dampak pada kepuasan kerja ketika melakukan pekerjaan hingga dapat mencapai tujuan sesuai keinginan. Menurut Anam dalam jurnal DC pangestu (2022), lingkungan kerja ialah sesuatu disekeliling karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam memperoleh perasaan puas, nyaman, serta aman ketika melaksanakan tugas. Menurut Athalla et al., (2023), lingkungan kerja merupakan psikologi kehidupan fisik dan sosial perusahaan yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja yang akan ditunjukkan oleh karyawan. Menurut Swadarma & Netra, (2020), lingkungan kerja penuh dengan kenyamanan mampu membangun semangat pekerja dalam mengerjakan tanggung jawab, mengurangi keinginan untuk pindah pekerjaan dan memilih untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja yang menyediakan keamanan, kenyamanan, diikuti dengan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal dan dapat mempengaruhi emosi pekerja. Menurut DC pangestu (2022), lingkungan kerja dibagikan dalam jenis seperti berikut : 1. Lingkungan kerja Fisik Keadaan dalam lingkungan mampu memberi dampak pada kepuasan karyawan yaitu : a. Rencana ruang kerja Penataan tata letak dengan alat bekerja yang tepat dapat memberikan pengaruh besar terhadap kenyamanan kerja karyawan. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan keamanan dalam bekerja. b. Peralatan kerja dan prosedur kerja. Penggunaan peralatan bekerja dianggap kurang cocok dengan fungsinya dapat membahayakan keselamatan serta kesehatan karyawan. Hal ini dapat menyebabkan kecelakaan kerja, cedera, dan bahkan kematian c. Kondisi lingkungan kerja Kondisi pencahayaan serta keberisihan di tempat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kenyamanan pekerja. Pencahayaan yang tepat dan tingkat kebisingan yang terkontrol dapat meningkatkan kesehatan, kesejahteraan, dan produktivitas pekerja. 2. Lingkungan Psikis Keadaan

psikis mampu memberi dampak pada kepuasan karyawan yaitu : a. Pekerjaan yang berlebihan Pemberian tugas secara berlebihan tetapi dalam jangka periode pendek akan menimbulkan pekerja perasaan tertekan yang akan berdampak pada hasil yang akan dihasilkan menjadi tidak optimal.

b. Sistem pengawasan yang buruk Pengawasan dengan sistem buruk akan mengakibatkan ketidakstabilan serta kurangnya umpan balik yang dapat berupa capaian bekerja. c. Frustrasi Frustrasi dan depresi mampu menjadi hambatan besar dalam mencapai tujuan. Ketika seseorang mengalami frustrasi atau depresi, mereka mungkin merasa tidak berdaya, tidak termotivasi, dan tidak memiliki semangat untuk berusaha. Hal ini dapat membuat mereka sulit untuk fokus, menyelesaikan tugas, dan membuat keputusan yang tepat.

2.1.4.2. Indikator Lingkungan Kerja Menurut Siti Rohimah (2020), mengatakan yaitu indikator yang dapat mengukur Lingkungan kerja seperti tertera : 1. Suasana Kerja Suasana kerja teratur adalah komponen penting dalam peningkatan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan berperasaan aman, nyaman, dan diapresiasi dalam pekerjaannya dianggap mempunyai motivasi dalam kerja dengan optimal serta berkontribusi bagi perusahaan. 2. Hubungan dengan rekan kerja Membangun relasi akrab bersama teman bekerja adalah sebuah kunci dalam menciptakan lingkungan kerja berkondisi sehat serta terarah. Relasi yang positif antar karyawan dapat meningkatkan kerjasama, komunikasi, dan rasa saling percaya, di mana nantinya mampu membangun kinerja perusahaan dalam keutuhan. 3. Fasilitas kerja Penyediaan fasilitas kerja yang memadai serta menyesuaikan keperluan kerja adalah sebuah alasan yang dapat menumbuhkan produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki akses terhadap fasilitas kerja berkelengkapan dan berkualitas dapat memunculkan perasaan yang menyenangkan.

2.1.4.3. Faktor - faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Berdasarkan Siti Rohimah (2020), komponen di mana dianggap dapat memberi pengaruh bagi lingkungan kerja, antara lain : 1. Fasilitas di lingkungan kerja Fasilitas seperti pencahayaan, penempatan tempat duduk, kualitas air yang tersedia akan mempengaruhi tingkat

loyalitas karyawan tersebut di tempat kerja. 2. Kelamanan Finansial Memiliki kondisi finansial yang stabil dan terjamin melalui program pensiun yang solid merupakan faktor penting dalam meningkatkan partisipasi karyawan dan memaksimalkan kontribusi mereka. 2.2 Penelitian Terdahulu Dalam temuan, landasan penelitian terdahulu bersumber melalui jurnal yang telah diterbitkan oleh para penerbit sebelumnya terhadap lembaga penelitian. Temuan dahulu mampu dipergunakan menjadi dasar pedoman pada penelitian. Berdasarkan hal tersebut didapatkan rujukan-rujukan temuan terdahulu dimanfaatkan pada penelitian yaitu : NO Judul Penelitian Peneliti dan Tahun Metode penelitian Hipotesis

Perbedaan 1 Pengaruh Disiplin kerja, Etika, Komunikasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap Loyalitas Karyawan : Studi kasus pegawai biro humas sekretariat provinsi kepulauan Riau Aludin andi, et al (2021) Kuantitatif Survey Model Kausal 1. **1 9 15 18 23** Disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan 2. Etika berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan 3. Komunikasi kerja berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan 4. kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan Penelitian ini menggunakan objek penelitian Biro humas sekretariat provinsi kepulauan Riau. Dengan jumlah responden sebanyak 174 Karyawan. 2 Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di perusahaan Rame cafe Seafood kabupaten Badung I Putu Satya Swadarma (2020) • Kuantitatif kausal 1. **5**

15 18 19 21 23 29 33 38 41 Kompensasi berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan 2. **1 5 15 18 19 23 29 33 38 41** Motivasi berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan 3. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan Penelitian ini menggunakan objek penelitian Rame cafe seafood kabupaten Bandung. **15** Dengan jumlah responden sebanyak 40 karyawan. **36** 3. Pengaruh komitmen kerja, kepercayaan karyawan, dan komunikasi kerja terhadap loyalitas karyawan : studi kasus PT. Bukit Baros Cempaka Bilqis Nabillah (2022) • Kuantitatif • Deskriptif dan asosiatif • 1. **1 2 9 22**

32 Komitmen kerja berpengaruh secara positif terhadap loyalitas 2. **1 2 9 22 30 32**

Kepercayaan karyawan berpengaruh secara positif terhadap loyalitas 3.

Komunikasi kerja berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan

Penelitian ini menggunakan objek penelitian pada PT. 1 2 9 22 32 Bukit Baros Cempaka. Dengan jumlah responden tidak diketahui. 4 Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan di PT. Plus Tra Coating Industries Muhammad Bima Athalla (2022) • Kuantitatif • Kuesioner

- 1. Motivasi berpengaruh negatif terhadap loyalitas 2. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan 3. Kompensasi berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan Penelitian ini menggunakan objek penelitian pada PT. Plus Tra Coating Industries. Dengan jumlah responden tidak diketahui. 40 5 Pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Perkasa Medan Junaidi Hasan (2021) • Kuantitatif 1. gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan 2. Beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan 3. 18 51 Lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan 1. Penelitian ini menggunakan objek penelitian pada PT. Perintis Perkasa Medan. Dengan jumlah responden tidak diketahui. 4 6 Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Delina Denpasar Putu Ivan Ady Paratama (2023) Kuantitatif 1. Penempatan karyawan berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan 2. Pengalaman karyawan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan 3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Penelitian ini menggunakan objek penelitian pada PT. Delina Denpasar dengan jumlah responden sebanyak 87 karyawan. 5 8 7 Pengaruh Hubungan kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan PT. Ananta Swasta Dana Yulia Oktavia (2022) Kuantitatif Deskriptif 1. 1 3 4 5 6 7 8 9 11 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 27 30 31 32 33 38 39 40 41 47 49 51 Hubungan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan 2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan 3. 1 5 6 7 8 15 17 22 23 49 Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan

Penelitian ini menggunakan objek penelitian pada PT. 5 Ananta Swasta Dana dengan jumlah responden tidak diketahui. 6 8 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Karyawan di Industri Kreatif Giovanni & el, (2022) Kuantitatif Deskriptif PLS - SEM 1. 4 6 18 20 43 47 Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan 2. Kepuasan Karyawan memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan Penelitian ini menggunakan objek penelitian Industri Kreatif dengan jumlah responden 51 Karyawan. 9. Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT. 16 Penjalindo Nusantara (Metaflex) Marwanto & Hasyim, (2022) Kuantitatif Survei 1. 1 2 3 4 5 6 7 8 9 16 17 19 21 24 25 27 29 36 37 42 44 Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan 2. 1 2 3 4 5 6 7 8 9 16 24 25 27 29 36 37 39 41 42 44 Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan 3. 1 2 3 5 6 7 8 9 16 17 19 21 24 25 27 29 31 37 39 42 44 Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Penelitian ini menggunakan objek penelitian pada PT. 16 27 Penjalindo Nusantara dengan jumlah responden 63 karyawan. 10 10. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Intrinsik terhadap Loyalitas Karyawan Klaudia et al., (2021) Kuantitatif Survei Langsung 1 Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan 2 Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Penelitian ini menggunakan objek penelitian Waroeng Spesial Sambel Yogyakarta dengan jumlah responden 46 karyawan.

3. Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas 11 Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Abankirenk Creative Jakarta) Pangestu, Dimas Chandra (2022) Kuantitatif SEM-PLS 1 Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan pada loyalitas karyawan 2. Komuni kasi berpengaruh positif dan signifikan pada loyalitas karyawan 3 Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Objek penelitian karyawan Abankirenk Creative Jakarta

dengan jumlah responden 38 orang. 12 Pengaruh komunikasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Milano Kebun Marbau Labuhanbatu Utara Junaidi Mustapa Harahap (2020) Kuantitatif 1 Komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Penelitian ini menggunakan objek karyawan pada PT. Milano Kebun Marbau dengan jumlah responden 40 karyawan 13 Pengaruh kompensasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap Loyalitas kerja Karyawan (studi pada Noor Alya Arabic Restaurant cabang Surabaya dan Malang) Mahri, Syafiq Faruq (2021)

Kuantitatif 1 Kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan 2.komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan 3 Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penelitian ini menggunakan objek karyawan Noor Ayla Arabic Restaurant, Surabaya dan Malang loyalitas kerja karyawan 14 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Komunikasi kerja terhadap Loyalitas Karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Multiguna Internasional Persada Kantor Regiom Jawa Timur Muhamad Fauzi (2022)

Kuantitatif 1 Dukungan Organisasi secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja 2 Komunikasi kerja secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja Objek dalam penelitian ini karyawan yang bekerja pada PT. Multiguna Internasional Persada dengan jumlah responden sebanyak 48 karyawan.

1 10 42 15

Pengaruh Lingkungan kerja, kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap

Loyalitas Karyawan PT. 10 12 Antar Lintas Sumatera Di Yogyakarta Messi

Agmasari (2023) Kuantitatif 1 Lingkungan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Loyalitas karyawan 2 Kompensasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. 3 Budaya Organisasi tidak

berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Objek dalam penelitian

ini karyawan yang bekerja pada PT. Antat Lintas Sumatera dengan

jumlah responden sebanyak 50 karyawan. Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

2.3 Kerangka Berfikir Berdasarkan pembahasan di atas mengenai beberapa

teori dan hipotesis – hipotesis penelitian, maka peneliti akan menggunakan kerangka berfikir seperti tertera: Gambar 2.1 Model Penelitian 1.

Variabel independen (variabel bebas) Komunikasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) 2. Variabel Dependen (variabel terikat) Loyalitas Karyawan (Y) Tujuan dari kerangka berfikir ini adalah untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang telah dipilih dan dikaji dalam sebuah penelitian. Penelitian dapat menyimpulkan dengan digunakannya model penelitian sebagai berikut : 1. Variabel independen (X1) :

Komunikasi kerja 2. Variabel independen (X2) : Lingkungan kerja 3.

Variabel dependen (Y) : Loyalitas Karyawan 2.4 Hipotesis 2.4.1.

Pengaruh Komunikasi kerja terhadap Loyalitas karyawan Kemampuan berkomunikasi efektif adalah elemen terpenting untuk karyawan ketika menjalin interaksi bersama rekan kerja begitu juga bersama pimpinan dalam lingkungan bekerja. Ketika karyawan mampu berkomunikasi dengan baik, mereka dapat lebih mudah menyampaikan gagasan, memahami permasalahan, dan berkolaborasi secara efektif. Komunikasi yang lancar dan terbuka juga meminimalkan risiko terjadinya kesalahpahaman yang dapat mengganggu kerja sama tim dan produktivitas keseluruhan. Hal ini menjadikan komunikasi sebagai pondasi yang krusial dalam membangun hubungan yang harmonis antara individu-individu di dalam organisasi. Transparansi dalam komunikasi juga berperan penting dalam membangun kepercayaan di antara karyawan. Ketika informasi disampaikan dengan jujur dan terbuka, hal ini mewujudkan area yang dianggap tiap anggota menganggap dirinya terbantu serta dihargai. Kepercayaan yang terjalin antar sesama karyawan akan mendorong terbentuknya komunikasi kerja yang sehat dan proaktif. Karyawan yang merasa percaya satu sama lain lebih cenderung untuk bekerja sama secara kolaboratif, mengatasi tantangan bersama, dan mendukung pencapaian tujuan bersama. Perolehan temuan disusun Galih et al. (2022) pada PT. Bukit Baros Cempaka menjelaskan komunikasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi. Pernyataan

tersebut konstan bersama fakta dari temuan dahulu yang dilakukan Dewi et al. (2020), dengan penjelasan sama, yaitu pentingnya komunikasi efektif dalam membangun ikatan yang kuat antara karyawan dan perusahaan. Dengan demikian, memperbaiki dan memfasilitasi komunikasi yang baik di tempat kerja bukan hanya menguntungkan bagi produktivitas dan kepuasan karyawan, tetapi juga berpotensi untuk meningkatkan tingkat retensi dan loyalitas karyawan dalam jangka panjang. H1: Komunikasi kerja (X1) berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan 2.4.2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Loyalitas karyawan Kemampuan berkomunikasi baik sangat vital bagi setiap karyawan dalam menjalani interaksi yang produktif dengan rekan kerja dan pimpinan di lingkungan kerja. Komunikasi yang efektif memungkinkan mereka untuk dengan jelas menyampaikan ide, memahami permasalahan, dan berkolaborasi secara efisien. Lebih dari sekadar mengurangi risiko kesalahpahaman, komunikasi yang terbuka dan jelas menciptakan fondasi yang kokoh untuk hubungan yang harmonis di antara anggota tim. Transparansi dalam komunikasi juga menjadi kunci dalam membangun kepercayaan di antara sesama karyawan. Saat informasi disampaikan secara jujur dan terbuka, dengan itu mewujudkan lingkungan didapati setiap individu dianggap terbantu serta dihargai. Kepercayaan yang terjalin di antara anggota tim tidak hanya mendorong kolaborasi yang lebih baik, tetapi juga membangun komunikasi kerja yang sehat dan produktif. Karyawan yang merasa memiliki kepercayaan satu sama lain lebih mungkin untuk menghadapi tantangan bersama dan berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan bersama. Temuan milik Galih et al. (2022) pada PT. Bukit Baros Cempaka menyoroti bahwa komunikasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap loyalitas karyawan terhadap organisasi. Perolehan temuan sejalan temuan Dewi et al. (2020), di mana juga menekankan pentingnya komunikasi yang efektif dalam memperkuat ikatan antara karyawan dan perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan komunikasi yang baik di tempat kerja tidak hanya meningkatkan

produktivitas dan kepuasan kerja, tetapi juga mendukung pertumbuhan loyalitas jangka panjang dari karyawan terhadap perusahaan mereka. H2: Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Loyalitas Karja BAB III Model Penelitian 3.1 Jenis Penelitian Penyampaian Sugiyono (2022), Pendekatan kuantitatif yaitu metode dengan mengandalkan informasi yang terkumpul dengan menerapkan melalui dilakukannya penelitian populasi diikuti dengan sampel. Penelitian ini menggunakan angka yang dapat diolah dengan analisis statistik sebagai alat uji penelitian memiliki tujuan untuk melakukan pengujian hipotesis dan teori. Penelitian dengan memanfaatkan metode kuantitatif adalah penelitian dengan melibatkan angka. Dengan tujuan untuk menghasilkan informasi secara akurat. Dengan menggunakan metode ini akan menjawab pertanyaan tentang "apa, berapa, serta bagaimana akan satu peristiwa sedang terjadi. Hipotesis penelitian akan menguji hubungan antara variabel yang berbeda, maupun variabel yang mungkin dipengaruhi oleh faktor lain.

18 21 23 29 36 51 Dengan menggunakan metode pengumpulan data, yaitu metode kuesioner. Dengan kuesioner digital bersifat rahasia, sehingga terjaga kerahasiaan, peneliti akan menggunakan hasil kuesioner hanya untuk kebutuhan penelitian. Penggunaan kuesioner digital juga digunakan agar mempermudah responden untuk mengirimkan tanggapan mereka darimanapun dan kapanpun. Memperoleh pemahaman dari pengaruh loyalitas karyawan terhadap komunikasi di tempat kerja dan lingkungan kerja merupakan tujuan dilakukannya penelitian. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner digital yang dikirimkan ke karyawan perusahaan. Data yang dipergunakan adalah informasi awal yang didapatkan melalui kuesioner. Penelitian memanfaatkan metodologi kuantitatif deskriptif dengan tujuan yaitu memahami dan memberi gambaran kondisi objek penelitian berdasarkan fakta yang ada tanpa mengubah data atau informasi yang telah diperoleh. 3.2 Objek Penelitian Menurut Sugiyono (2021), objek penelitian merujuk pada topik dipilih penulis untuk dipelajari bertujuan untuk mendapatkan informasi yang relevan kemudian dapat membuat kesimpulan berdasarkan temuan tersebut. Topik penelitian merupakan suatu metode yang digunakan

peneliti dengan tujuan dapat menimbulkan solusi terhadap suatu permasalahan yang masih diteliti. Objek penelitian merupakan variabel yang diteliti untuk dipelajari selanjutnya untuk dapat mengambil pemahaman melalui perolehan penelitian tersebut. Dalam penelitian, objek penelitian dijadikan sebagai fokus pada penelitian PT. X, dengan fokus yang sedang diteliti yaitu Loyalitas Karyawan (Y) yang dipengaruhi Komunikasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

3.3 Populasi dan sampel

3.3.1 Populasi Pendapat Sugiyono (2021), populasi merupakan kelompokan objek, subjek, atau unit analisis dengan karakteristiknya masing-masing. Populasi merupakan cakupan entitas berbeda-beda, yaitu manusia, hewan, tumbuhan, objek fisik, atau elemen lainnya dengan relevansi pada tujuan penelitian. Elemen lain mesti dijelaskan sedetail mungkin karena akan mempengaruhi teknik pengambilan sampel hasil penelitian. Penelitian memakai rumus Slovin, dengan populasi berjumlah 65 karyawan bekerja di PT. X. Bergerak di bidang perkebunan PT. X di pilih karena telah memenuhi kriteria yang diperlukan untuk menjadi objek dalam penelitian Penelitian ini di lakukan untuk mengetahui seperti apa komunikasi kerja yang diterapkan serta bagaimana lingkungan kerja berada di perusahaan perkebunan di Jakarta ini dapat memberikan pengaruh kepada loyalitas karyawan.

3.3.2 Sampel Menurut Kotler dan Keller (2021), sampel merupakan sebagian populasi yang terpilih dengan maksud diteliti lalu bisa dipergunakan dalam pembuatan generalisasi terhadap populasi. Pada pengambilan sampel, penting dalam pemastian sampel yang terambil akan menjadi perwakilan seluruh populasi sehingga mampu menyalurkan perolehan terpercaya. Penelitian memakai rumus Slovin dalam penentuan banyaknya responden. Dengan menggunakan rumus tersebut maka didapatkan bahwa jumlah sampel untuk penelitian ini dibulatkan menjadi 56 orang dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$
$$n = \frac{65}{1 + 65 \cdot (0,05)^2}$$
$$n = \frac{65}{1 + 65 \cdot 0,0025}$$
$$n = \frac{65}{1 + 0,1625}$$
$$n = \frac{65}{1,1625}$$
$$n = 55,85$$

Keterangan
: n : sampel yang di inginkan N : Populasi yang dimiliki e :

tingkat kesalahan pengambilan sampel dalam bentuk desimal 3.4 Teknik pengumpulan data Teknik pengumpulan data dipergunakan penulis, adalah memanfaatkan metode pengumpulan data dalam bentuk kuesioner. Sugiyono (2022), menyampaikan pendapat kuesioner adalah teknik untuk mengumpulkan data diimplementasikan lewat menjawab serangkaian pertanyaan dari pernyataan. Skala pengukuran ini beragam, seperti skala interval, nominal, likert. Dalam temuan, tersebar kuesioner pada objek penelitian adalah pada karyawan yang bekerja di PT. X. Wujud kuesioner yang dibagikan berbentuk pernyataan berkaitan variabel penelitian. Dalam melakukan penelitian peneliti mempergunakan skala likert. Demi dapat menguji beberapa variabel yang diteliti. Pendapat Sugiono (2020), adalah skala ini dapat digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, ataupun pandangan orang lain terhadap suatu fenomena yang terjadi. Skala likert dapat diukur dengan 5 skala, dengan skala 1 sampai 5. Dengan penjabaran dibawah ini, dengan tujuan responden dapat memberikan tanggapan terhadap pernyataan yang ditulis.

11 Kuesioner dalam penelitian ini akan disebarakan kepada sampel yang sudah ditetapkan, yaitu pada karyawan yang bekerja di PT. X. Skala Pernyataan

1 Sangat Tidak Setuju 2 Tidak Setuju 3 Netral 4 Setuju 5

Sangat Setuju Tabel 3.1 Skala Likert 3.5 Definisi Operasional Menurut

Sugiono (2022), Operasional variabel adalah panduan akan sesuatu diteliti serta diukur dalam variabel agar hasilnya dapat disimpulkan. Dalam variabel ini terdapat dua jenis variabel, sebagai berikut : 1.

Variabel Terikat (Dependen), variabel dengan anggapan menerima pengaruh variabel lain, dalam penelitian variabel dependennya merupakan Loyalitas Karyawan (Y) variabel ini terkait pada penelitian. 2. Variabel Bebas

(Independen), variabel akan memberi pengaruh variabel terikat adalah Komunikasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) variabel yang terkait dengan penelitian. Definisi operasional variabel penelitian dapat dilihat

pada tabel berikut Variabel Definisi Variabel Indikator Komunikasi Kerja (X1) (sintya, 2020) Komunikasi kerja merupakan suatu cara pertukaran pengetahuan atau pemahaman berupa informasi atau gagasan antar individu,

bukan saja lewat perkataan tetapi melewati ekspresi wajah, intonasi, ataupun yang lainnya juga. Keterampilan Sikap Pengetahuan Media Saluran

1. Lingkungan Kerja (X2) (Hasan, 2021) Lingkungan kerja adalah hal yang tidak terpisahkan dari lokasi dan jenis tanggung jawab pada tempat karyawan bekerja 1. Suasana Kerja 2. Hubungan antar rekan kerja 3. Fasilitas Bekerja 4. Variabel Definisi Variabel Indikator Loyalitas Karyawan (Y) (Swadarma & Netra, 2020) Loyalitas karyawan berdefinisi bentuk kesetiaan karyawan terhadap perusahaan berupa menjalankan kewajiban diberikan perusahaan. 1. Ketaatan 2. Tanggung jawab 3. Pengabdian 4. kejujuran

3.6 Teknik Analisis Data Analisis data adalah tahapan dalam penelitian saat data yang dibutuhkan sudah lengkap diperoleh. Sugiono (2019), mengatakan bahwa analisis data adalah tahap yang dilakukan secara sistematis dalam menyelidiki data. **45** Pada penelitian teknik analisis data memanfaatkan analisis kuantitatif, penggunaan alat analisis data adalah SPSS dengan metode linear berganda dalam pengujian variabel independen dan variabel dependen.

3.7 Uji Validitas dan Realibilitas 3.7.1 Uji Validitas Uji Validitas merupakan uji dipergunakan untuk menjelaskan validnya sebuah instrumen penelitian. Instrumen dapat dianggap valid ketika instrumen itu bisa dipergunakan dalam pengukuran variabel akan terukur (Riyanto, 2024). Pendapat Ghozali (2021), pengujian validitas bertujuan guna pengukuran sah pernyataan yang dibuat. Menurut perolehan hitungan korelasi, dapat diperoleh sebuah koefisien korelasi dengan kesanggupan dalam mengevaluasi validitas sebuah item. Sebuah butir pernyataan bisa dikatakan valid jika tingkat sig pernyataan tersebut mencapai 0,05. Menurut Ghozali (2021), terdapat cara lain untuk menguji suatu butir pernyataan dapat dikatakan valid. Dengan menggunakan metode Pearson Correlation Product Moment. Dari perbandingan besaran antar r hitung dan r tabel mampu menghasilkan nilai validitas. Nilai r tabel dapat di tentukan dengan rumus $DF = N - 2$, penelitian ini menggunakan 56 responden maka akan menghasilkan nilai DF sebesar 54. R tabel untuk $df = 54$ dengan nilai sig 0,05 maka didapatkan

n nilai R tabel 0,221. 3.7.2 Uji Reliabilitas Menurut Stainback dalam jurnal Junaidi (2020), reliabilitas berkaitan dengan konsistensi data. Sebuah data dapat dianggap reliabel ketika objek dengan jumlah melebihi dua menghasilkan kesamaan data (sugiyono, 2020). Pengujian reliabilitas bisa diketahui lewat angka Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Ketika angka Cronbach's Alpha melebihi 0,6 diperoleh penyampaian data dapat dianggap reliabel. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, kuesioner diasumsikan reliabel jika tanggapan dari responden terhadap kuesioner itu konstan.

14 3.8 Uji Asumsi Klasik Uji asumsi klasik terdiri dari rangkaian tes yang digunakan guna pemastian model regresi linear dipakai pada suatu penelitian mampu memenuhi beberapa asumsi penting. Pengujian ini merupakan lanjutan setelah uji validitas serta reliabilitas. Menurut Ghozali dalam buku Model Regresi Linear ditemukan empat pengujian asumsi klasik, di antaranya uji Normalitas Data, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heterokedastisitas 3.8.1 Uji Normalitas Data Uji normalitas data merupakan tahapan terpenting saat menganalisis statistik dalam pemastian bahwa data dipergunakan mengikuti distribusi normal, di mana merupakan distribusi ideal untuk banyak metode analisis statistik. Distribusi normal dicirikan dengan bentuk kurva lonceng simetris, di mana mayoritas data terkonsentrasi di sekitar nilai rata-rata dan semakin sedikit data yang ditemukan semakin jauh dari nilai rata-rata. Beberapa metode umum untuk uji normalitas data meliputi Uji Kolmogorov-Smirnov, Uji Shapiro-Wilk, dan Uji Chi-Square. Dalam pengujian normalitas, angka Sig. melebihi kriteria 0,05 menyatakan data tidak menunjukkan bukti yang signifikan untuk menolak hipotesis bahwa data berdistribusi normal. Uji normalitas data sangat penting bagi topik penelitian berbeda-beda, yaitu ilmu sosial, ilmu kesehatan, dan ilmu teknik. Hasil uji normalitas dapat memengaruhi pilihan metode analisis data yang tepat dan interpretasi hasil penelitian. Jika data tidak berdistribusi normal, metode analisis statistik tradisional mungkin tidak valid dan dapat menghasilkan kesimpulan yang salah. Dalam beberapa kasus, data mungkin

tidak berdistribusi normal sempurna. Untuk situasi ini, metode alternatif seperti uji visualisasi data dan uji robust dapat digunakan untuk menilai normalitas data. Secara keseluruhan, uji normalitas data merupakan tahapan terpenting dalam pemastian validitas dan kehandalan output penelitian. Melalui pemahaman konsep distribusi normal dan menerapkan metode uji normalitas secara benar, penulis bisa memastikan bahwa data mereka dianalisis dengan benar dan menghasilkan kesimpulan yang bermakna.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan hubungan linier tiap variabel bebas. Sesuai pendapat Ghozali (2020), pengujian multikolinieritas digunakan dalam pengujian didapati atau tidaknya korelasi yang kuat pada model regresi. Uji ini mamapu diperoleh berdasarkan angka VIF (Variance Inflation factor) atau angka tolerance. Multikolinieritas dapat dideteksi dengan menggunakan dua metode :

1. Angka VIF < 10.00 sehingga bisa diasumsikan variabel tersebut tidak terpengaruh dengan variabel bebas.
2. Angka tolerance antar variabel bebas $> 0,10$ sehingga bisa diasumsikan tidak terdapat multikolinieritas

3.8.3 Uji Heterokedastisitas

Sesuai penyampaian Ghozali (2020), pengujian heterokedastisitas merupakan alat pendeteksi terdapatnya heteroskedastisitas, adalah dengan melihat angka Sig. $> 0,05$ sehingga dapat dikatakan dasar diambilnya keputusannya, seperti:

- a. Ketika membentuk sebuah pola, yaitu titik-titik dengan bentuk pola spesifik. Dapat dianggap data pada mengalami heteroskedastisitas.
- b. Ketika tidak berbentuk pola, seperti penyebaran titik. Maka, data penelitian tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Cara lain untuk mengetahui apakah penelitian ini mengalami heterokedastisitas dapat melihat angka Sig. melebihi $0,05$ mampu dinyatakan data tidak terkena gejala heterokedastisitas. Jika penelitian ini terkena gejala heterokedastisitas dapat diartikan bahwa nilai yang diperoleh dari data kuesioner tersebut tidak stabil. Pengujian Heteroskedastisitas memiliki tujuan dalam pengujian model regresi pada data penelitian terdeteksi mengalami ketidaksamaan varian. Jika, varian pada penelitian terdeteksi sama dianggap Homoskedastisitas atau

sebaliknya dianggap Heteroskedastisitas. Model regresi baik merupakan model terbebas dari Heteroskedastisitas. 3.9 Analisis Regresi Linier Berganda Menurut Ghazali (2020), Model regresi berganda adalah metode statistik berkemampuan dalam mempelajari hubungan antara variabel. Model ini memungkinkan peneliti untuk memprediksi nilai variabel dependen (variabel yang akan dijelaskan) berdasarkan nilai satu atau lebih variabel independen (variabel yang akan dipergunakan dalam menjelaskan). Model regresi berganda bekerja dengan cara memfit model matematis ke data yang diamati. Model ini kemudian dipergunakan dalam prediksi angka variabel dependen untuk angka baru dari variabel independen. Model regresi berganda banyak dipergunakan pada topik penelitian berbeda-beda, yaitu ilmu sosial, ilmu ekonomi, serta ilmu kesehatan. Contohnya, model ini dapat digunakan untuk memprediksi nilai ujian siswa berdasarkan skor mereka pada tes persiapan, memprediksi tingkat penjualan produk berdasarkan anggaran pemasaran, atau memprediksi risiko penyakit jantung seseorang berdasarkan faktor gaya hidup mereka. Meskipun model regresi berganda merupakan alat yang ampuh, penting untuk memahami beberapa keterbatasannya. Model ini hanya dapat memberikan prediksi yang akurat jika asumsi yang mendasarinya terpenuhi. Selain itu, model regresi berganda dapat sensitif terhadap multikolinearitas, yaitu saat variabel independen berjumlah lebih dari dua mempunyai korelasi yang tinggi. Secara keseluruhan, model regresi berganda merupakan alat yang berharga untuk memahami hubungan antara variabel dan membuat prediksi. Dengan memahami cara kerja model ini dan keterbatasannya, peneliti mampu memanfaatkannya dalam pembuatan putusan terbaik dalam berbagai konteks. Rumus regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$ Keterangan: Y :
Loyalitas Karyawan X1 : Komunikasi Kerja X2 : Lingkungan Kerja α :
Konstanta β : Koefisien regresi ϵ : Tingkat kesalahan

3.10 Pengujian Hipotesis

Menurut Ghazali (2020) menjelaskan bahwa Uji Hipotesis merupakan bagian penting dalam analisis statistik dalam mengujikan

relasi antar variabel dependen dan independen pada suatu temuan. Uji F, Uji t, dan Uji R² merupakan alat penting dalam Uji Hipotesis dalam mencari relasi antar variabel dependen dan independen dalam suatu penelitian. Uji F dijalankan dalam mencari apakah model regresi secara keseluruhan fit dengan data, Uji t dijalankan dalam mencari pengaruh tiap variabel independen secara parsial, dan Uji R² dijalankan dalam mencari besaran proporsi variasi milik variabel dependen mampu disampaikan variabel independen. Berikut paparannya:

3.10.1 Uji Hipotesis F (Uji Signifikan simultan) Menurut Ghozali (2020), menyatakan ketika angka Prob. Sig. di bawah angka 5%, sehingga variabel bebas atau variabel bebas mempunyai pengaruh dalam skala besar terhadap variabel terikat atau variabel terikat. Pengujian F dijalankan lewat uji F hitung dengan dibandingkannya menggunakan F tabel. Diikuti kriteria lain yaitu angka Sig. 0,05 dengan syarat seperti tertera : a. Jika F hitung > F tabel atau Sig. < 0.05, dapat dinyatakan variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. b. Jika F hitung < F tabel atau Sig. > 0.05, dapat dinyatakan variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.10.2 Uji t (Uji Hipotesis secara Parsial) Sesuai penyampaian Ghozali (2020), pengujian t dilakukan untuk mencoba menentukan apakah variabel yang diteliti sesuai dengan yang diharapkan berdasarkan model yang berlaku. Dengan demikian, peneliti dapat menentukan nilai akurat yang dikaitkan dengan nilai prediksi dalam suatu model. Oleh karena itu, koefisien regresi ditunjukkan. Kriteria pengambilan keputusan: a. Ketika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $p\text{-value} > 0.05$ diasumsikan diterimanya H₀ dan ditolaknya H₁ yang berartikan tidak dapat mempengaruhi secara signifikan antara variabel dependen dan variabel independent. b. Ketika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p\text{-value} < 0.05$ diasumsikan diterimanya H₁ dan ditolaknya H₀ yang berartikan baik variabel dependent maupun variabel independen memiliki korelasi yang signifikan.

3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Sesuai penyampaian Ghozali (2020), Uji Koefisien Determinasi (R-Squared) adalah pengujian yang diterapkan peneliti untuk mengetahui atau mendeteksi kejelasan proporsi varians dari variabel dependen terhadap variabel independent. Selain itu, uji ini dipergunakan dalam pengukuran kelayakan dimilikinya garis regresi. Ketika angka koefisien determinasi (R-squared) dalam satu estimasi dekat dengan angka satu (1), bisa dinyatakan variabel dependen menjelaskan secara baik oleh variabel independennya. Di sisi lain, ketika koefisien determinasi (R- Squared) jauh dari angka satu (1) atau dekat dengan angka nol (0), sehingga mampu dijelaskan kurang baiknya variabel independen dalam menyampaikan variabel dependennya.

3.10.4 Uji Sumbangan Efektif (SE) dan Uji Sumbangan Relatif (SR)

Sesuai penyampaian Ghozali (2021), Uji sumbangan efektif adalah analisis yang dilakukan dalam mencari tingkatan kontribusi variabel independen (bebas) secara individu terhadap variabel dependen (terikat) dalam model regresi linier berganda. Dengan kata lain uji ini akan mengukur tingkatan perubahan pada variabel dependen (terikat) disebabkan tiap variabel independen (bebas). Menurut Ghozali (2021), Uji sumbangan relatif adalah analisis yang dijalankan dalam mencari tingkatan kontribusi variabel independen (bebas) secara proporsional terhadap variabel dependen dalam model regresi linier berganda.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1 Hasil Analisis Data

Pada bab ini dibahas terkait perolehan melalui pengolahan data dalam penelitian, data tersebut kemudian diolahkan memakai software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 23 for Windows. Menurut pengumpulan data temuan melalui kuesioner mendapatkan sebanyak 56 responden yang mengisi penelitian ini dengan jumlah 33 pernyataan dari 11 indikator yang didapat dari Google Form dengan cara online pada karyawan yang bekerja di PT. X.

1.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian memperoleh responden melalui pekerja yang bekerja pada PT. X, dengan jumlah 56 karyawan. Karakteristik Data tersebut dapat dikelompokkan ke dalam sejumlah bagian seperti jenis kelamin, usia,

pendidikan, divisi, dan lama bergabung. Penelitian dijalankan melalui penyebaran kuesioner yang telah diberikan kepada karyawan. Menurut Tabel 4.1 menunjukkan responden laki – laki sebesar 33,93% dengan 19 responden dan perempuan sebesar 66,07% dengan 37 responden. **15** Sehingga jumlah responden sebanyak 56 karyawan. Berarti mayoritas pada Perusahaan perkebunan ini adalah perempuan. Menurut Tabel 4.2 ditunjukkan sesuai dengan usia, yaitu responden yang memiliki usia 18 – 28 tahun sebesar 42,86% dengan 24 responden, responden yang memiliki usia 29 – 39 tahun sebesar 35,71% dengan 20 responden, responden yang memiliki usia 40 – 50 tahun sebesar 17,86% dengan 10 responden, sedangkan responden dengan berusia melebihi 50 tahun sebesar 3,57% dengan 2 responden. Sehingga perusahaan ini banyak memperkerjakan karyawan dengan usia produktif sehingga dapat membuat perusahaan memiliki kemampuan untuk bersaing di pasar luas Menurut Tabel 4.3 ditunjukkan sesuai dengan pendidikan terakhir, yaitu dengan berpendidikan terakhir SMA Sederajat dengan angka 19,64% dengan 11 responden, responden dengan kepemilikan pendidikan terakhir D3 dengan angka 16,07% dengan 9 responden. responden dengan kepemilikan pendidikan terakhir S1 dengan angka 60,71% dengan 34 responden, sedangkan responden dengan kepemilikan pendidikan terakhir S2 dengan angka 3,57% dengan 2 responden. Dengan mayoritas S1, maka perusahaan ini dapat membuat atau menciptakan inovasi yang tinggi. Menurut Tabel 4.4 ditunjukkan responden menempati divisi sekretaris sebesar 3,57% dengan 2 responden, divisi administrasi sebesar 10,71% dengan 6 responden, divisi Source Sales Supply sebesar 3,57% dengan 2 responden, divisi Quality Assurance sebesar 3,57% dengan 2 responden, divisi HRD sebesar 7,14% dengan 4 responden, divisi Finance sebesar 19,64% dengan 11 responden, divisi Accounting sebesar 5,36% dengan 3 responden, divisi Sales & Marketing sebesar 14,29% dengan 8 responden, divisi front office sebesar 3,57% dengan 2 responden, divisi operasional sebesar 10,71% dengan 6 responden, Security sebesar 3,57% dengan 2 responden, dan pekerja sebesar 14,29% dengan 8

responden. Menurut Tabel 4.5 menunjukkan responden mempunyai lama bergabung < 1 tahun dengan angka 12,5% berjumlah 7 responden, responden mempunyai lama bergabung 1 – 5 tahun dengan angka 51,79 % berjumlah 29 responden, responden mempunyai lama bergabung 6 – 10 tahun dengan angka 30,36% dengan 17 responden, dan masa bergabung >10 tahun sebesar 5,36% dengan 3 responden. Berdasarkan hasil tersebut yang termasuk loyal adalah yang bekerja selama 5 tahun, maka dapat disimpulkan bahwa ada 20 karyawan yang loyal terhadap perusahaan.

1.1.2 Hasil Uji Statistik Deskriptif Statistik deskriptif dimanfaatkan dalam upaya memberi cerminan dari karakteristik dalam data penelitian dengan dasar jawaban responden. 35 Uji tersebut mencakup nilai maksimal,

minimal, rata-rata, dan standar deviasi. 1.1.2.1 Variabel Komunikasi Kerja Menurut tabel 4.6 responden dalam variabel komunikasi kerja mempunyai angka mean paling tinggi bagi pernyataan ke-8 dengan angka 4,36 adalah saya memiliki pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan yang saya miliki. Dengan angka mean terendah bagi pernyataan ke-12 dengan angka 3,57 adalah saya merasa didengar dan dihargai dalam

berkomunikasi. Hal tersebut bermakna bahwa komunikasi kerja yang terjadi di perusahaan baik. 1.1.2.2 Variabel Lingkungan Kerja Menurut tabel 4.7 responden dalam variabel lingkungan kerja mempunyai mean paling tinggi bagi pernyataan ke-3 dan ke-7 dengan angka 4,11 adalah saya merasa nyaman dan mendapatkan dukungan dari orang - orang dalam area bekerja dan fasilitas di tempat kerja saya bersih serta terawat.

Didapatnya angka mean terendah bagi pernyataan ke-8 dengan angka 3,82, adalah saya menerima tunjangan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal ini berarti lingkungan kerja yang tercipta di perusahaan mampu membuat karyawan merasakan keamanan, kenyamanan, serta mampu menunjang pekerjaan yang dilakukan. 1.1.2.3 Variabel Loyalitas Karyawan Menurut tabel 4.8 responden bagi variabel loyalitas karyawan mempunyai mean paling tinggi bagi pernyataan ke-12 dengan angka 4,57 adalah saya selalu menghormati privasi orang lain. Dengan nilai mean terendah ke-7

sebesar 3,57 yaitu saya akan terus bekerja di perusahaan ini dalam jangka panjang. Nilai mean menunjukkan angka rata – rata 4, yang berarti bahwa loyalitas karyawan di perusahaan ini sudah baik.

1.1.3 Hasil Uji Validitas Uji validitas pada penelitian ini

menggunakan seluruh data sampel sebanyak 56 karyawan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan google form. Adapun dapat dilihat juga menggunakan R tabel. Penelitian dapat dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel. Dengan data penelitian sebanyak 56 responden, maka $n = 56$ berarti $df = 56 - 2 = 54$ dengan nilai sig 0,05 maka didapatkan nilai R tabel 0,221

1.1.3.1 Hasil Uji Validitas Komunikasi Kerja (X

1) Maka Variabel Independen ini valid dalam setiap pernyataan yang berarti valid yang berarti instrumen yang sesuai dengan apa yang seharusnya terjadi dengan kata lain artinya pernyataan yang terdapat pada variabel tersebut disesuaikan bersama kenyataan telah terjadi.

1.1.3.2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2) Maka Variabel Independen ini valid dalam setiap pernyataan yang berarti valid yang berarti instrumen yang sesuai dengan apa yang seharusnya terjadi dengan kata lain artinya pernyataan yang terdapat pada variabel tersebut disesuaikan bersama kenyataan telah terjadi.

1.1.3.3 Hasil Uji Validitas Loyalitas Kerja (Y) Maka Variabel dependen ini valid dalam setiap pernyataan yang berarti valid yang berarti instrumen yang sesuai dengan apa yang seharusnya terjadi dengan kata lain artinya pernyataan yang terdapat pada variabel tersebut sesuai dengan kenyataan yang terjadi.

1.1.4 Hasil Uji Reliabilitas Pengujian bagi penelitian menggunakan keseluruhan data sampel dengan jumlah 56 karyawan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan google form. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel ketika angka Cronbach's Alpha $>$ 0,60.

Sesuai angka diperoleh didapatkan penggunaan software SPSS sehingga

mampu dinyatakan bahwa data penelitian ini reliabel. 1.1 2 12 13 14 26 28 31 34 4.1

Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi Kerja (X 1) Tabel 4.12 Hasil

Uji Reliabilitas Komunikasi Kerja Reliability Statistics Cronbach's Alpha N of Items

REPORT #22059689

904 12 Berdasarkan tabel diatas, pada pengujian reliabilitas didapatkan angka Cronbach's Alpha pada variabel komunikasi kerja 0,904 dengan 12 item pernyataan yang berarti nilai tersebut $>0,60$ maka dapat dikatakan instrumen komunikasi kerja reliabel. Yang artinya bahwa semua komponen atau butir pernyataan pada variabel ini konsisten dan bersifat akurasi yang artinya nilai yang diperoleh sudah mendekati nilai yang sebenarnya 1.1 **2 3 11 12 13 14 26 28 34** 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Lingkungan Kerja (X 2) Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan

Kerja Reliability Statistics Cronbach's Alpha N of Items 889 9 Berdasarkan tabel diatas, pada uji reliabilitas didapatkan angka Cronbach's Alpha bagi variabel lingkungan kerja 0,889 dengan 9 item pernyataan yang berarti angka yang $> 0,60$ bisa dikatakan instrumen lingkungan kerja reliabel. Yang artinya bahwa semua komponen atau butir pernyataan pada variabel ini konsisten dan bersifat akurasi yang artinya nilai yang diperoleh sudah mendekati nilai yang sebenarnya. 1.1 **2 3 11 12 13 14 26 28 34** 4.3

Hasil Uji Reliabilitas Loyalitas Karyawan (Y) Tabel 4.14 Hasil Uji

Reliabilitas Loyalitas Karyawan Reliability Statistics Cronbach's Alpha N of Items

926 12 Berdasarkan tabel diatas, pada pengujian reliabilitas didapatkan angka Cronbach's Alpha bagi variabel loyalitas karyawan 0,926 dengan 12 item pernyataan yang berarti nilai tersebut $> ,60$ mampu dikatakan instrumen loyalitas karyawan reliabel. Yang artinya bahwa semua komponen atau butir pernyataan pada variabel ini konsisten dan bersifat akurasi yang artinya nilai yang diperoleh sudah mendekati

nilai yang sebenarnya 1.1.5 Hasil Uji asumsi Klasik 1.1.5.1 Uji

Normalitas Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas Berdasarkan perolehan angka kolmogrov-smirnov dengan angka ,065 berarti angka tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti data tersebut berdistribusi normal. Dengan arti adalah data yang diambil berkumpul di rata – rata. 1.1.5.2 Hasil Uji

i Muktikolinieritas Uji ini berguna dalam mencari data pada penelitian dengan tujuan dalam mencari tiap variabel independen mempunyai relasi linier atau kolerasi bersama variabel independen lainnya. Pengujian bisa

dilihat melalui nilai tolerance harus lebih besar dari $> 0,10$ atau dapat pula diketahui melalui angka VIF jika nilainya $< 10,00$ maka tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan hasil pada tabel menunjukkan angka tolerance bagi kedua variabel dengan angka $0,435$ nilai tersebut sudah melebihi angka $0,10$ serta nilai VIF untuk tiap variabel mempunyai angka $2,298$ nilai tersebut tidak melebihi nilai 10 . Sehingga mampu disampaikan data terbebas dari multikolinieritas. Yang berarti estimasi koefisien di penelitian tersebut lebih akurat dan dapat diandalkan.

1.1.5.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji ini berguna dalam mencari didapati atau tidaknya kesamaan dalam model regresi antar tiap pengamatan. Hasil uji ini dapat dilihat berdasarkan nilai signifikan $> 0,05$. Uji ini menggunakan uji park, pengujian ini dapat dikatakan tidak terkena uji heterokedastisitas jika angka sig di atas $0,05$. Sehingga bisa disampaikan pengujian analisis statistik telah dilakukan dianggap sah. Tabel 4.17 Hasil Uji Heterokedastisitas Berdasarkan hasil tabel di atas maka dapat disimpulkan :

- Variabel Komunikasi Kerja (X 1) mempunyai angka sig. $0,074$ angka tersebut melebihi angka $0,05$ sehingga bisa disampaikan tidak terdapatnya tanda heterokedastisitas pada variabel komunikasi kerja
- Variabel Lingkungan Kerja (X 2) mempunyai angka sig. $0,234$ angka tersebut melebihi angka $0,05$ sehingga bisa disampaikan tidak terdapatnya tanda heterokedastisitas pada variabel lingkungan kerja.

1.1.7.13.35.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis linear berganda dipergunakan dalam mencari variabel bebas dengan variabel terikat melalui angka Prob. $< 0,5$ dengan ditunjukkan angka signifikan sebagai uji kelayakan model regresi penelitian. Dalam penelitian pengukuran pengaruh variabel Komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap Loyalitas Karyawan. Tabel 4.18 Hasil Analisis Linier Berganda Berdasarkan tabel menghasilkan persamaan regresi yang dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$
$$Y = 12.457 + 0,129 + 0,870$$

Bahwa Komunikasi kerja dapat memberikan pengaruh terhadap Loyalitas karyawan sebesar 12.9% , dengan lingkungan kerja dapat

berpengaruh senyarak 87% sehingga dapat dilihat bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada perusahaan ini dapat memberikan pengaruh lebih besar terhadap loyalitas karyawan jika dibandingkan komunikasi kerja. 1.1 7 Hasil Uji Hipotesis 1.1 35 ➤ 7.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi Uji koefisien determinasi berguna dalam mencari kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika satu variabel tidak berkemampuan dalam mmeberikan kontribusi, bisa dilakukan pertimbangan bahwa variabel tersebut akan terus dipergunakan pada acuan penelitian. Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa angka Adjusted R Square dengan angka 0,579, berartikan variabel Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja menyalurkan kontribusi dengan angka 57,9% terhadap Loyalitas Karyawan. Sementara tersisa yaitu 56,9% dipengaruhi oleh faktor lain. 1.1.7.2 Hasil Uji F (Anova) Uji ini berguna dalam mencari layaknya model acuan analisis regresi linear berganda, di mana dipertanyakan terdapat atau tidaknya variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersamaan pada penelitian. Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai signifikan 0,00 di bawah angka 0,05 sehingga variabel Komunikasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh dengan cara bersamaan dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan, berarti model penelitian dianggap memiliki kelayakan dengan sebab tiap variabel bebas bisa memprediksikan variabel terikat. Nilai $f_{hitung} > f_{table}$, sehingga mengikuti dasar dari putusan pada pengujian f maka diangkat kesimpulan tertolak H_0 dan diterimanya H_a .

25 ➤ Sesuai penjelasan, dapat disampaikan komunikasi kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan dapat berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y). 1.1.7.3 Hasil Uji T(Parsial) Uji hipotesis secara parsial memiliki kegunaan dalam mencari pengaruhnya pada tiap variabel secara terpisah. a. Uji T pengaruh komunikasi kerja terhadap loyalitas karyawan Menurut tabel, nilai sig yang didapat bagi variabel komunikasi kerja dengan amgka ,336 $>$ 0,05, berdasarkan pedoman pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikan sehingga mampu diambil kesimpulan hipotesis ditolak atau

tidak didapati pengaruh antara komunikasi kerja dengan loyalitas karyawan. b. Uji T pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Menurut tabel, nilai sig yang didapat bagi variabel lingkungan kerja dengan angka $0,00 < 0,05$, berdasarkan pendoman pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikan sehingga mampu diambil kesimpulan hipotesis diterima didapati pengaruh antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

1.1.7.4 Hasil Uji Sumbangan Efektif (SE) dan Uji Sumbangan Relatif (SR)

Ketika menguji tingkat peran pengaruh diberikan tiap variabel yaitu komunikasi kerja terhadap loyalitas karyawan, maupun variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan maka diperlukan penghitungan besaran SE dan SR yang didapat melalui angka koefisien regresi, koefisien korelasi serta R square didapat melalui output analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa :

1. Komunikasi kerja (X 1) terhadap Loyalitas karyawan (Y) memberikan sumbangan efektif berangka 8,1%, dengan sumbangan relatif sebesar 13,6%
2. Lingkungan kerja (X 2) terhadap Loyalitas karyawan (Y) memberikan sumbangan efektif berangka 51,3% dengan sumbangan relatif sebesar 86,13%

1.2 Pembahasan

Menurut uji pengolahan data yang sudah dijalankan memakai software SPSS, didapatkan perolehan data atas rumusan permasalahan yang telah ditetapkan lebih dahulu dengan penjelasan, yaitu :

1.2.1 Pengaruh komunikasi kerja (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Menurut perolehan uji hipotesis pertama, ditemukan tidak ada bukti yang mendukung terdapatnya pengaruh positif antara komunikasi kerja dan loyalitas karyawan di PT X. Bahkan, beberapa data menyampaikan komunikasi kerja mungkin mempunyai pengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan. Pernyataan tersebut mengindikasikan terbentuknya komunikasi bagi rekan bekerja tidak selalu meningkatkan kemampuan karyawan untuk berinteraksi secara efektif, dan bahkan dapat menyebabkan terjadinya kesalahpahaman. Pengetahuan, keterampilan, sikap, serta media komunikasi yang disediakan oleh PT X tampaknya tidak memberikan kontribusi yang memadai dalam menciptakan

lingkungan komunikasi yang baik di perusahaan tersebut. Dengan demikian, perusahaan diharapkan selalu aktif dalam penciptaan kondisi dengan mendukung komunikasi yang efektif di antara karyawan. Langkah-langkah ini dapat mencakup penyediaan alat komunikasi yang mudah digunakan dan efisien, serta mempromosikan budaya kerja yang mendorong interaksi terbuka dan saling mendukung di antara rekan kerja. Upaya perusahaan untuk memperbaiki komunikasi kerja tidak hanya akan meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan, tetapi juga akan membantu membangun hubungan yang lebih solid dan harmonis di tempat kerja. Dengan meningkatkan komunikasi internal, perusahaan dapat mengurangi risiko terjadinya kesalahpahaman dan konflik, serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan komunikasi kerja yang efektif akan membawa keuntungan berjangka panjang untuk tiap pihak terlibat.

1.2.2 Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan perolehan pengujian hipotesis kedua, ditemukan terdapatnya pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja dengan loyalitas karyawan di PT X. Lingkungan kerja di sini adalah cakupan dari keadaan bekerja, relasi bersama teman bekerja, serta ketersediaan alat bekerja disediakan perusahaan. Temuan ini menunjukkan bahwa keadaan lingkungan kerja optimal mampu mewujudkan perasaan kenyamanan bagi pegawai, di mana pada gilirannya mengurangi keinginan mereka untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Melalui perolehan penelitian mampu diambil kesimpulan hipotesis kedua diterima, mengindikasikan lingkungan kerja mempunyai dampak positif terhadap loyalitas karyawan. Faktor-faktor seperti keadaan bekerja secara memuaskan, relasi yang baik bersama teman bekerja, serta fasilitas memadai di tempat bekerja, semuanya berperan penting dalam membangun ikatan emosional dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Terimplikasi melalui temuan disebutkan pentingnya perusahaan dalam selalu memperhatikan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Langkah-langkah seperti memperbaiki budaya perusahaan, menyediakan fasilitas yang memadai, serta mempromosikan

kolaborasi dan dukungan di antara karyawan dapat membantu meningkatkan tingkat loyalitas dan retensi karyawan. 48 Dengan demikian, investasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif bukan hanya akan meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga akan berdampak positif terhadap kesuksesan jangka panjang perusahaan BAB V PENUTUP 5.1 Kesimpulan Penelitian dengan judul Pengaruh Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. X sudah disusun melalui tahap uji, analisis, dengan alasan agar penulis mampu menyampaikan rangkuman, yaitu :

1. Komunikasi kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan peran hipotesis pertama dikemukakan pada penelitian. Dapat diartikan jika apabila komunikasi kerja meningkat, sehingga terjadi penerunan terhadap loyalitas karyawan.
2. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan peran hipotesis kedua dikemukakan pada penelitian. Dapat diartikan jika lingkungan kerja mengalami peningkatan, sehingga terjadi peningkatan terhadap Loyalitas Karyawan.

5.2 Saran Penulis memiliki kesadaran yang di mana dijumpainya kesalahan pada penelitian, sehingga penulis berkeinginan dalam memberi masukan yang dianjurkan untuk diterima penulis berikutnya serta instansi, yaitu :

5.2.1 Bagi Peneliti Selanjutnya Menurut penelitian, penulis akan menyampaikan saran bagi penulis berikutnya dengan dasar adalah perolehan temuan dari PT. X dengan itu, saran yang dianjurkan untuk diterima seperti tertera :

1. Penulis berikutnya diberikan saran terkait pengembangan dari temuan melalui penambahan atau penggantian variabel lain dengan potensi memiliki relasi loyalitas karyawan seperti kompensasi, motivasi kerja, serta komitmen kerja.
2. Penulis berikutnya mampu menjangkau responden lebih luas dengan memilih perusahaan yang memiliki sumber daya manusia lebih banyak. Ini akan membuka pemahaman baru.

5.2.2 Bagi perusahaan Menurut penelitian, penulis akan menyampaikan saran bagi penulis berikutnya dengan dasar adalah perolehan temuan dari PT. X dengan asumsi mempunyai pengaruh terhadap tingkat

REPORT #22059689

keluar-masuknya karyawan diperusahaan. Dengan itu, saran yang dianjurkan untuk diterima seperti tertera : 1. Peneliti menyarankan berikutnya agar perusahaan menyediakan media aspirasi untuk karyawan agar bisa menyampaikan saran atau pendapat untuk perusahaan. 2. Peneliti menyarankan perusahaan untuk mengadakan briefing baik secara mingguan, bulanan, ataupun tahunan untuk dapat menyatukan cara pandang, menjalin komunikasi yang baik, meningkatkan semangat kerja, serta sebagai sarana untuk mengevaluasi kinerja karyawan. 3. Peneliti menyarankan perusahaan untuk tetap memperhatikan lingkungan kerja yang terdapat di perusahaan agar dapat lebih memfasilitasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

REPORT #22059689

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	1.47% mimb.unwiku.ac.id https://mimb.unwiku.ac.id/index.php/mimb/article/download/253/166/754	●
INTERNET SOURCE		
2.	1.33% repositorybaru.stieykpn.ac.id http://repositorybaru.stieykpn.ac.id/1872/1/211830065_Ringkasan_Skripsi_2118...	●
INTERNET SOURCE		
3.	1.31% repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/70704/1/252.%2011...	●
INTERNET SOURCE		
4.	1.3% media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/396818-none-7aeba944.pdf	●
INTERNET SOURCE		
5.	1.27% ettheses.iainponorogo.ac.id http://ettheses.iainponorogo.ac.id/27769/1/401190104_%20Linawati_%20Ekono...	●
INTERNET SOURCE		
6.	1.26% eprintslib.ummgl.ac.id http://eprintslib.ummgl.ac.id/3808/1/18.0101.0115_COVER_BAB%20I_BAB%20II...	●
INTERNET SOURCE		
7.	1.22% repositori.uma.ac.id https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/9548/1/Moses%20Parto...	●
INTERNET SOURCE		
8.	1.11% jurnal.ubd.ac.id https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi/article/download/1103/551	●
INTERNET SOURCE		
9.	1.08% ejournal.upbatam.ac.id https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/download/79...	●



REPORT #22059689

INTERNET SOURCE	10. 0.97% journal.ummat.ac.id	●
	https://journal.ummat.ac.id/journals/55/articles/14416/public/14416-49190-1-P...	
INTERNET SOURCE	11. 0.9% repository.uinsaizu.ac.id	●
	https://repository.uinsaizu.ac.id/25094/1/EVI%20CAHYANI_PENGARUH%20GAYA...	
INTERNET SOURCE	12. 0.89% jurnal.peneliti.net	●
	https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/download/6283/5294/	
INTERNET SOURCE	13. 0.88% repository.umj.ac.id	●
	https://repository.umj.ac.id/17328/14/11%20BAB%20III.pdf	
INTERNET SOURCE	14. 0.82% proceeding.polban.ac.id	●
	https://proceeding.polban.ac.id/proceeding/article/view/1461/1221	
INTERNET SOURCE	15. 0.81% repository.stei.ac.id	● ●
	http://repository.stei.ac.id/8240/3/BAB%20II.pdf	
INTERNET SOURCE	16. 0.8% journals.upi-yai.ac.id	●
	https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/view/2467	
INTERNET SOURCE	17. 0.8% djournals.com	●
	https://djournals.com/arbitrase/article/download/722/462	
INTERNET SOURCE	18. 0.8% repository.uinsaizu.ac.id	●
	https://repository.uinsaizu.ac.id/10430/3/LILI%20NUR%20AENI_PENGARUH%20...	
INTERNET SOURCE	19. 0.8% eprintslib.ummgl.ac.id	●
	http://eprintslib.ummgl.ac.id/175/1/14.0101.0045%20_%20BAB%20I%20_%20B...	
INTERNET SOURCE	20. 0.8% eprints.unpak.ac.id	●
	https://eprints.unpak.ac.id/6512/1/Skripsi_Meylinda%20Melyiatama%20fix-2.pdf	



REPORT #22059689

INTERNET SOURCE	21. 0.79% eprints.perbanas.ac.id	
	http://eprints.perbanas.ac.id/11939/3/3.%20Bab%202.pdf	
INTERNET SOURCE	22. 0.78% repository.ump.ac.id	
	https://repository.ump.ac.id/11651/3/Rizal%20Willy_Aldino_BAB%202.pdf	
INTERNET SOURCE	23. 0.77% dinastirev.org	
	https://dinastirev.org/JMPIS/article/download/2220/1260/6938	
INTERNET SOURCE	24. 0.74% repositori.uma.ac.id	
	https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/17792/1/168320255%20...	
INTERNET SOURCE	25. 0.71% repository.uinsaizu.ac.id	
	https://repository.uinsaizu.ac.id/23494/1/AKBAR%20ARYADI%20HARYONO_1817...	
INTERNET SOURCE	26. 0.71% library.moestopo.ac.id	
	https://library.moestopo.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&fid=1921&bid=130398	
INTERNET SOURCE	27. 0.7% journals.upi-yai.ac.id	
	https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/download/...	
INTERNET SOURCE	28. 0.7% repositori.uin-alauddin.ac.id	
	http://repositori.uin-alauddin.ac.id/8631/1/Muhammad%20Wahyudi%20Kurnia...	
INTERNET SOURCE	29. 0.64% eprintslib.ummgl.ac.id	
	http://eprintslib.ummgl.ac.id/947/1/15.0101.0063_BAB%20I_BAB%20II_BAB%20...	
INTERNET SOURCE	30. 0.61% journal.yrpiaku.com	
	https://journal.yrpiaku.com/index.php/msej/article/download/593/498/4524	
INTERNET SOURCE	31. 0.61% digilib.uinkhas.ac.id	
	http://digilib.uinkhas.ac.id/9776/1/Siti%20Fatimah_E20181098_.pdf	



REPORT #22059689

INTERNET SOURCE		
32.	0.6% journals.indexcopernicus.com https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/1857250	●
INTERNET SOURCE		
33.	0.59% repository.itbwigalumajang.ac.id http://repository.itbwigalumajang.ac.id/1312/4/Bab%20_watermark.pdf	●
INTERNET SOURCE		
34.	0.58% repository.umj.ac.id https://repository.umj.ac.id/17322/11/11.BAB%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
35.	0.57% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7537/10/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
36.	0.56% lib.unnes.ac.id http://lib.unnes.ac.id/30156/1/7311413023.pdf	●
INTERNET SOURCE		
37.	0.56% repository.upbatam.ac.id http://repository.upbatam.ac.id/2583/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
38.	0.53% repository.uinsu.ac.id http://repository.uinsu.ac.id/7505/1/Yaumil%20Khairani%20%2851151045%29%...	●
INTERNET SOURCE		
39.	0.52% repository.upbatam.ac.id http://repository.upbatam.ac.id/4328/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
40.	0.51% lpbe.org https://lpbe.org/index.php/lpbe/article/download/56/57/232	●
INTERNET SOURCE		
41.	0.51% journal.utnd.ac.id https://journal.utnd.ac.id/index.php/value/article/download/718/358/	●
INTERNET SOURCE		
42.	0.5% journal.prasetiyamulya.ac.id https://journal.prasetiyamulya.ac.id/journal/index.php/kbi/article/download/95...	●



REPORT #22059689

INTERNET SOURCE	43. 0.5% proceeding.unpkediri.ac.id	●
	https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/3598	
INTERNET SOURCE	44. 0.49% www.ejournal.pmci.ac.id	●
	https://www.ejournal.pmci.ac.id/index.php/jbk/article/view/66/42	
INTERNET SOURCE	45. 0.49% repository.unissula.ac.id	●
	http://repository.unissula.ac.id/24881/1/31401606538_fullpdf.pdf	
INTERNET SOURCE	46. 0.48% repository.stei.ac.id	●
	http://repository.stei.ac.id/8482/	
INTERNET SOURCE	47. 0.48% journal.untar.ac.id	●
	https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/download/17196/9250/48627	
INTERNET SOURCE	48. 0.44% feb.teknokrat.ac.id	●
	https://feb.teknokrat.ac.id/strategi-untuk-membangun-hubungan-industrial-yan...	
INTERNET SOURCE	49. 0.42% akuntansiperpajakan.unw.ac.id	●
	https://akuntansiperpajakan.unw.ac.id/storage/file/research-and-service/Kustiy...	
INTERNET SOURCE	50. 0.42% repository.univ-tridianti.ac.id	●
	http://repository.univ-tridianti.ac.id/245/6/BAB%201%20_compressed.pdf	
INTERNET SOURCE	51. 0.4% repository.uinsaizu.ac.id	●
	https://repository.uinsaizu.ac.id/10431/1/Cover_Bab%20I_Bab%20V_Daftar%20...	
INTERNET SOURCE	52. 0.13% www.gravity-adventure.com	●
	https://www.gravity-adventure.com/2023/07/mengubah-outing-perusahaan-me...	