

**PENGARUH MOTIVASI KOMITMEN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PURNAMA ASRI
LESTARI OPI MALL PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



**Diajukan Oleh :
SINTA SEPTYA DEWI
NPM. 2101110141**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2025**

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Sinta Septya Dewi
Nomor Pokok/NPM : 2101110141
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Komitmen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Purnama Asri Lestari Opi Mall Palembang Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 28-08-2025 Pembimbing I : Hj. Nina Fitriani, SE, Msi
NIDN. 0012116501

Tanggal 28/8/2025 Pembimbing II : Yunidar Erlina, SE, MSi
NIDN. 0230066302

Mengesahkan,



Dekan

Dr. Hj. Misy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Yolanda Veyibitha, S.E., M.Si
NIDN. 0226028303

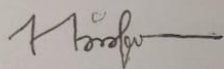
08/PS/DFEB/ 2025

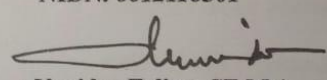
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

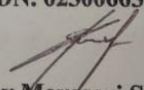
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Sinta Septya Dewi
Nomor Pokok/NPM : 21.01.11.0141
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Komitmen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Purnama Asri Lestari Opi Mall Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 28-08/2025 Ketua Penguji :  : Hj. Nina Fitriani, SE, Msi
NIDN. 0012116501

Tanggal 28/8/2025 Penguji I :  : Yunidar Erlina, SE, Msi
NIDN. 0230066302

Tanggal 30-08-2025 Penguji II :  : Veny Mayasari, SE, MM
NIDN. 0204078902

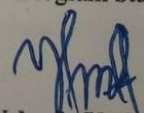
Mengesahkan

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi



Dr. Hj. Mst. Mikial, SE., M.Si, AK, CA. CSRS
NIDN.0205026401


Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si
NIDN.0226028303

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Jika bukan dorongan, doa, dan nasihat ibuku mungkin aku sudah menyerah .”

(Sinta Septya Dewi)

“Setiap orang mempunyai rute hidupnya masing-masing, kamu tidak tertinggal oleh siapapun, dan kamu tidak mendahului siapapun .”

(Quetes Reminder)

Kupersembahkan kepada :

- ❖ Kedua Orang Tuaku Tercinta
- ❖ Abang dan Ayukku Tersayang
- ❖ Para Pendidikku yang Terhormat
- ❖ Partner Hidupku
- ❖ Sahabat dan Teman perjuangan
- ❖ Almamaterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sinta Septya Dewi
Npm : 2101110141
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Komitmen Dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Purnama Asri Lestari
Opi Mall Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sesungguhnya dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Pa
2025
METERAI
TEMPEL
DB904AMX442928176
Sinta Septya Dewi

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Komitmen, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Purnama Asri Lestari Opi Mall Palembang”**.

Laporan proposal skripsi ini merupakan salah satu syarat wajib yang harus ditempuh dalam program Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang kinerja karyawan PT Purnama Asri Lestari Opi Mall Palembang. Pelaksanaan penelitian ini merupakan salah satu syarat wajib yang harus ditempuh.

Dalam Kesempatan ini penulis hendak menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat atas dukungan, bimbingan, petunjuk serta saran-saran yang diberikan. Ucapan terima kasih ini diberikan kepada:

1. Bapak Prof.DR.Ir.H. Edizal AE, M.S selaku rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS, selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Dr. Yolanda Veybitha SE.,M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Hj. Nina Fitriani, SE., M.Si selaku dosen Pembimbing 1 yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberi saran serta mengarahkan dalam membuat skripsi ini hingga selesai.
5. Ibu Yunidar Erlina, SE., M.Si selaku pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberi saran serta mengarahkan dalam membuat skripsi hingga selesai.
6. Bapak M Ridwan, SE., M.Si selaku dosen pembimbing akademik.

7. Pimpinan dan Staf PT Purnama Asri Lestari Opi Mall Palembang yang telah membantu dalam penulisan laporan selesai.
8. Untuk kedua orang tuaku Ayah dan Ibu yang telah memberikan semangat dan motivasi dukungan dan doa selama penulisan skripsi.
9. Kepada Abangku Muhammad Ardi SH dan Ayukku tercinta Serlin Darma Yanti.
10. Kepada Partnerku Muhammad Erwanto yang memberi support dan arahan selama ini.
11. Kepada teman terdekatku yang telah bersedia memberikan bantuan, arahan, dan memberikan dukungan.
12. Kepada teman-teman angkatan 2021 yang selalu memberikan motivasi dan semangat dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Palembang, 2025

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK.....	xv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
LatarBelakang	1
Perumusan Masalah.....	7
Tujuan Penelitian.....	7
Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teoritis	10
2.1.1 Pengertian kinerja karyawan.....	10
2.2 Motivasi.....	19
2.1.1 Pengertian Motivasi.....	19
2.2.2 Tujuan Motivasi	20
2.2.3 Prinsip Prinsip Dalam Motivasi	21
2.2.4 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	22

2.2.5 Dimensi Dan Indikator Motivasi	23
2.3 Komitmen.....	24
2.3.1 Pengertian Komitmen.....	24
2.3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen	25
2.3.3 Manfaat Komitmen	26
2.3.4 Dimensi Dan Indikator Komitmen.....	26
2.4. Lingkungan Kerja	28
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja	28
2.4.2 Jenis Lingkungan Kerja	29
2.4.3 Faktor Faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja	30
2.4.4 Manfaat Lingkungan Kerja.....	30
2.4.5 Dimensi Dan Indikator Lingkungan kerja	31
2.5 Penelitian Relevan	32
2.6.Kerangka Berpikir.....	34

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.1.1 Tempat Penelitian	37
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.2.1 Sumber Data	37
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	38
3.3. Populasi, Sampel dan Sampling	39
3.3.1 Populasi	39
3.3.2 Sampel.....	40
3.3.3 Teknik Sampling.....	41
3.4. Rancangan Penelitian	41
3.5. Variabel Dan Definisi Operasional.....	41
3.5.1 Variabel Penelitian	41

3.5.2 Definisi Operasional.....	42
3.6. Instrumen Penelitian	46
3.6.1 Uji Validitas.....	47
3.6.2 Uji Realibilitas	47
3.7. Teknik Analisis.....	47
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	48
3.7.2 Analisis Statistik Infrensial.....	48
3.7.3 Rgresi Linear Berganda.....	48
3.7.4 Analisis Koefisien Korelasi	49
3.7.5 Analisis Koefisien Determinasi	50
3.7.6 Uji Asumsi Klasik.....	51
3.7.7.1 Uji Normalitas.....	51
3.7.7.2 Uji Multikolinearitas.....	51
3.7.7.3 Uji Heterokedasitisitas.....	52
3.7.7.4 Uji Hipotesis	52
3.7.7.5 Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	52
3.7.7.6 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	53

BAB VI

4.1. Hasil Penelitian.....	56
4.1.1. Sejarah Perusahaan.....	56
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan	58
4.1.3. Struktur Organisasi	60
4.1.4. Karateristik Responden	68
4.1.5 Uji Validitas.....	70
4.1.6. Uji Realibilitas	74
4.1.7. Uji Asumsi Klasik.....	75

4.1.7.1. Uji Normalitas.....	75
4.1.7.2 Uji Multikolinieritas.....	75
4.1.7.3. Uji Heterokedatisitas	77
4.1.8. Regresi Linear Berganda.....	77
4.1.9. Uji Koefisien Regresi.....	78
4.1.10. Uji Koefisien Korelasi	79
4.1.11. Uji Hipotesis	81
4.1.11.1. Uji F.....	81
4.1.11.2. Uji t.....	82
4.2 Pembahasan.....	84

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	86
5.2. Saran.....	86

Daftar Pustaka	88
-----------------------------	-----------

Lampiran

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.5 Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	32
Tabel 3.1.2 Kegiatan Penelitian	37
Tabel 3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasioanal.....	42
Tabel 3.6 Skala <i>Liker</i>	46
Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Umur	68
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Tingkat usia.....	68
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	69
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Motivasi.....	70
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Komitmen.....	71
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Lingkungan kerja	72
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	73
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	74
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	75
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas.....	76
Tabel 4.12 Hasil Uji Heterokedastisitas	77
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	78
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Korelasi	79
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	80
Tabel 4.16 Hasil Uji F Simultan	81
Tabel 4.17 Hasil Uji t Parsial.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Berpikir.....	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	43

ABSTRAK

SINTA SEPTYA DEWI, 2025, Pengaruh Motivasi, Komitmen, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Purnama Asri Lestari Opi Mall Palembang (Di bawah bimbingan Ibu Hj. Nina Fitriana, S.E, M.Si dan Ibu Yunidar Erlina S.E, M.Si)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Motivasi, Komitmen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Purnama Asri Lestari Opi Mall Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 orang dari seluruh karyawan PT Purnama Asri Lestari Opi Mall Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 22.

Berdasarkan statistik analisis yang dilakukan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Purnama Asri Lestari Opi Mall Palembang. Hal ini dapat dilihat bahwa $t_{sig} = 0,335 > 0,005$, Komitmen berpengaruh secara tidak signifikan, Motivasi nilai $t_{sig} = 0,006 > 0,05$ berpengaruh secara signifikan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan dilihat nilai $t_{sig} = 0,000 < 0,05$

Dari hasil yang di dapat peneliti menarik kesimpulan bahwa Motivasi (X_1), tidak berpengaruh sedangkan Komitmen (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Purnama Asri Lestari Opi Mall Palembang.

Kata kunci: Motivasi, Komitmen dan Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

SINTA SEPTYA DEWI, 2025, The Influence of Motivation, Commitment, and Work Environment on Employee Performance at PT Purnama Asri Lestari Opi Mall Palembang (Under the guidance of Mrs. Hj. Nina Fitriana, S.E, M.Si and Mrs. Yunidar Erlina S.E M.Si)

This study aims to determine whether there is an Influence of Motivation, Commitment and Work Environment on Employee Performance of PT Purnama Asri Lestari Opi Mall Palembang. The population and sample in this study were 53 people from all employees of PT Purnama Asri Lestari Opi Mall Palembang. The analysis technique used is multiple linear analysis which is processed using the help of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 22 computer program.

Based on the statistical analysis conducted, motivation does not significantly influence employee performance at PT Purnama Asri Lestari Opi Mall Palembang. This can be seen that t-value of $0.335 > 0.005$, Commitment has an insignificant effect, Motivation has a significant effect with a t-value of $0.006 > 0.05$, and Work Environment has a significant effect with a t-value of $0.000 < 0.05$.

From the results obtained, the researcher concluded that Motivation (X1) had no effect, while Commitment (X2) and Work Environment (X3) had a positive and significant effect on Employee Performance at PT Purnama Asri Lestari Opi Mall Palembang.

Keywords: Motivation, Commitment and Work Environment, Employee Performance.

RIWAYAT HIDUP

Sinta Septya Dewi, dilahirkan di Kota Palembang pada tanggal 12 September 2002 dari Ayah yang bernama Sarmansyah dan Ibu yang bernama Linda Wati. Ia anak ketiga dari tiga bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2015 di SDN 249 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2018 di SMP Sriguna Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas di SMA Muhammadiyah 4 Palembang pada tahun 2021. Pada tahun 2021 ia melanjutkan pendidikan Strata I memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

Palembang, 2025

Sinta Septya Dewi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk meningkatkan daya saing dalam menghadapi kompetisi dan persaingan yang semakin ketat sehingga perusahaan perlu menjaga, memelihara, dan meningkatkan kualitas kinerja pada sumber daya manusia (SDM) yang menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan. SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai moto penggerak dalam inovasi, pengambilan keputusan dan pelaksanaan strategis bisnis. Dengan memiliki SDM yang berkualitas, perusahaan dapat merespon dengan baik tantangan persaingan pasar dengan lebih cepat dan efektif serta meningkatkan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis. Menurut (Ni Kadek dan John, 2019:2) Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlakukan dalam menunjang pekerjaannya.

Tantangan perusahaan tidak hanya dituntut untuk menyediakan produk atau layanan yang kompetitif, tetapi juga untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan kinerja karyawan berpotensi secara maksimal. Menurut (Setyo Widodo et al., 2022: 2) “ Kinerja karyawan dapat menjadi salah satu tolak ukur tentang bagaimana sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan sudah berperan terhadap kemajuan perusahaan atau belum untuk mencapai

tujuan terbaik sebuah perusahaan.” Selain itu, perusahaan perlu fokus pada berbagai aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Tingkat kinerja karyawan mencerminkan efektivitas perusahaan dalam mengelola dan mendukung karyawannya agar dapat berperan dalam kemajuan perusahaan. Kinerja menurut Ansory (2018:213) Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Perusahaan perlu melakukan pendekatan holistik terhadap manajemen SDM. tidak hanya membantu karyawan mencapai potensi secara maksimal tetapi juga mendorong perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif melalui peningkatan produktivitas SDM, salah satunya adalah pendekatan terhadap sumber daya manusia melalui penciptaan lingkungan kerja pada perusahaan.

Lingkungan kerja, komitmen dan motivasi yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja dan peningkatan kinerja karyawan. Menurut (Ayunasrah et al., 2022:4) “Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.” Lingkungan kerja berpotensi berusaha untuk beradaptasi dengan perkembangan global dalam industri retail.

Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan mencakup berbagai aspek seperti kondisi fisik (penerangan, suhu ruangan, kebersihan), relasi sosial (hubungan antar karyawan dan atasan), serta elemen psikologis (rasa nyaman, rasa diterima, dan penghargaan). Menurut (Munardi et al., n.d., 2021:4) Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kekeluargaan diantara sesama rekan

kerja, dan juga suasana ruang kerja yang kondusif. Hal tersebut dapat memberikan reaksi positif bagi pegawai untuk membangkitkan semangat dan kegairahan kerja.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen. Komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi faktor krusial yang memengaruhi tingkat kinerja individu maupun dari keseluruhan perusahaan. Komitmen merupakan kesediaan individu untuk mempertahankan keterlibatan dan loyalitasnya terhadap suatu tujuan, nilai, atau organisasi tertentu. Menurut (Mora et al., 2020: 6) “komitmen memiliki dua komponen penting, yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku terhadap suatu perkara. Sikap berkaitan dengan identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan, sedangkan kehendak bergantung pada keadaan untuk bertindak laku dalam kesediaan menampilkan usaha.

Komitmen karyawan sangat penting untuk memastikan keberlanjutan kinerja tinggi di dalam perusahaan dengan menanamkan budaya kerja positif, memberikan dukungan bagi karyawan dan cenderung termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih besar dan berkualitas tinggi.

Elemen dasar dalam psikologi kinerja adalah motivasi yang mempengaruhi cara seseorang berperilaku, bertindak, dan berkomitmen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan yang termotivasi memiliki dorongan untuk bekerja lebih baik akan berinovasi, dan berkontribusi secara optimal demi keberhasilan perusahaan. Menurut (Hustia, 2020: 3) “Motivasi kerja sebagai faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.” Oleh karena itu, motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang terkait dengan tujuan perusahaan, penghargaan, pengembangan karir, dan kesejahteraan karyawan.

Hubungan motivasi dan kinerja menekankan bahwa motivasi yang tinggi akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk merancang program dan kebijakan yang mendukung peningkatan motivasi karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat terus termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka, yang tidak hanya berdampak positif bagi mereka secara individu tetapi juga membawa keuntungan jangka panjang bagi perusahaan.

Peneliti melakukan penelitian pada perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan properti dan pembangunan yang berfokus pada proyek destinasi utama bagi belanja, hiburan, dan rekreasi di Palembang. Objek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu PT Purnama Asri Lestari Opi Mall Palembang.

PT Purnama Asri Lestari Opi Mall Palembang merupakan salah satu pengembangan dan pengelola pusat perbelanjaan terbesar di Palembang, Sumatera Selatan merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengelolaan properti dan pembangunan. (Hasbiyallah dan Sujudi, 2019:6). Suatu kegiatan akan mencapai tujuannya jika dapat melakukan pengelolaan dengan baik, begitupun sebaliknya jika dalam pengelolanya kurang baik maka akan menghambat pencapaian tujuan. PT Purnama Asri Lestari Opi Mall Palembang memberikan pengembangan kawasan komersial dan properti yang berkontribusi bagi pertumbuhan ekonomi dan sosial.

Seiring dengan tren global menuju pembangunan dan pengembangan lingkungan kerja yang mendukung, maka dari itu PT Purnama Asri Lestari Opi Mall Palembang perlu memperhatikan karyawan dalam meningkatkan kepuasan

dan loyalitas pelanggan dengan memberikan pelayanan yang baik dan konsisten. Kinerja yang optimal tidak hanya berasal dari keterampilan dan kompetensi karyawan, tetapi juga dipengaruhi seberapa besar lingkungan kerja, komitmen yang dimiliki dan tingkat motivasi perusahaan.

Kinerja optimal tidak hanya bergantung pada keterampilan teknis dan kompetensi karyawan, tetapi juga dipengaruhi oleh seberapa kondusif lingkungan kerja, komitmen, dan tingkat motivasi yang dirasakan oleh karyawan yang dilakukan perusahaan dalam berkompetisi. Menurut (Hutagalung, n.d., 2021: 5) “Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi yang ada di perusahaan dapat berupa pelatihan, *coaching* ataupun *counseling*.” Hal ini dapat dilakukan PT Purnama Asri Lestari dalam meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan melalui pelayanan yang konsisten dan berkualitas. Pada akhirnya membawa keuntungan jangka panjang bagi perusahaan, baik dalam aspek finansial, reputasi, maupun daya saing di pasar.

Lingkungan kerja di PT Purnama Asri Lestari Opi Mall Palembang melakukan upaya pada perusahaan dengan cara beradaptasi dengan perubahan zaman dengan mengembangkan kepuasan pelanggan, sehingga dapat menjadikan PT Purnama Asri Lestari Opi Mall Palembang sebagai pemimpin di industri pengelolaan properti dan pembangunan di Palembang. Menurut Najib (2020:23) Lingkungan Kerja suatu tempat dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya ataupun segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Komitmen di PT Purnama Asri Lestari Opi Mall Palembang dapat dilihat dari berbagai aspek, termasuk komitmen terhadap karyawan, tenant, pelanggan, dan berkelanjutan. Komitmen perusahaan untuk terus berinovasi, mendukung pengembangan sumber daya manusia, dan menciptakan pengalaman yang menyenangkan bagi pelanggan adalah faktor-faktor yang sangat penting untuk membangun loyalitas dan kepercayaan. Jika komitmen ini dijalankan dengan baik, perusahaan dapat menciptakan hubungan jangka panjang yang saling menguntungkan dengan semua pihak terkait. Robbins dan Judge (2019:80) komitmen merupakan sikap setia seorang anggota untuk mengekspresikan kepedulian mereka terhadap kesuksesan dan kebaikan.

Motivasi di PT Purnama Asri Lestari Opi Mall Palembang mencakup banyak aspek yang saling terkait antara karyawan, tenant, dan pengunjung. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh penghargaan, pengembangan karir dan lingkungan kerja yang mendukung. Sementara itu, pengunjung termotivasi oleh pengalaman belanja yang menyenangkan, promosi, dan kenyamanan fasilitas yang disediakan. Menurut Priansa dalam Zinni Z et al (2021: 670), motivasi kerja merupakan tindakan dan faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk berprestasi sesuai dengan pekerjaannya.

Berdasarkan fenomena di atas maka penulis akan melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PURNAMA ASRI LESTARI OPI MALL PALEMBANG**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas latar belakang di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan pada penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi, komitmen, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Purnama Asri lestari Opi Mall Palembang?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Purnama Asri Lestari Opi Mall Palembang?
3. Apakah komitmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Purnama Asri Lestari Opi Mall Palembang?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Purnama Asri Lestari Opi Mall Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disampaikan, maka tujuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi, komitmen, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Purnama Asri Lestari Opi Mall Palembang
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Purnama Asri Lestari Opi Mall Palembang
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan PT Purnama Asri Lestari Opi Mall Palembang

4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Purnama Asri Lestari Opi Mall Palembang

1.1 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain :

1. Bagi Penulis

Sebagai alat ukur mempraktekkan teori – teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tentang masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia, khususnya berkaitan dengan pengaruh motivasi, komitmen, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Purnama Asri Lestari Opi Mall Palembang.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja dan efektifitas dalam bekerja sebagai bahan pertimbangan bagi karyawan PT Purnama Asri Lestari Opi Mall Palembang.

3. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh motivasi, komitmen, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Melowdies, J. D., & FoEh, J. E. (2024). Pengaruh Motivasi, Mutasi dan Kualitas Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(3).
- Nuroh, S., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2024). Analisis Kompensasi dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Loyalitas di PT. Citra Nusantara Catering. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 9 (2) , 857-864.
- Piri, G. (2022). Evaluasi Penerapan Sistem Reward Berbasis Kinerja Sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Malalayang Manado. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum)*, 6 (1) , 213-222.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1-10.
- IRVADA, L. D. (2023). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Pima Medika* (Doctoral Dissertation, Universitas Narotama).
- Alif, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal MIX*, Volume 2 No.2, 291-309.
- Heatubun, F. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Kualitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Bank BRI Cabang Manokwari). *Journal Of Management And Business Accounting*, 2 (1) , 13-26.
- Rahayu, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Aisan Nasmoco Industri Di Cikarang, Jawa Barat. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2 (3),176- 187.
- Prawirosentono, S., & Primasari, D. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja, Motivasi Dan Etos Kerja Karyawan. *Yogyakarta: BPFE*.
- Kasmir, K. (2019). *Motivasi Pekerja Wanita Pembersih Sarang Walet Di Rumah Produksi Kota Palangka Raya* (Doctoral Dissertation, IAIN Palangka Raya).
- Anjani, N. S., Widjajani, S., & Utomo, A. S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

- Bagian Produksi PT. Tunas Madukara Indah 2 Kabupaten Wonosobo. *Volatilitas Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(6), 384-394.
- Abbas, M. I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Pada Divisi Quality Assurance PT. Dankos Farma. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, 7–26.
- Josiah, T. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 4(1), 11-20.
- Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang). Vol.26, No.2, Hal 3-7.
- Nugroho, A. A., & Hartati, A. S. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT Armada Finance Magelang. *Jurnal Aplikasi Ilmu Ekonomi*, 3 (2) , 1-11.
- Amiruddin, K., Amaliah, N. K., & Sapa, N. B. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi ada BTN KCS MAKASSAR. *Islamic Banking, Economic and Financial Journal*, 2 (1).
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1 (1) , 31-45.
- SIRAIT, Y. E. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Negeri Medan* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara).
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Bum Divisi Pmks. *Business Management Journal*, 16 (2) , 65-79.
- Bela, A. O., Yulia, Y., Putra, R. B., & Fitri, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Kantor KUD Sinar Makmur. *Journal of Law and Economics*, 1(1), 1-9.
- Zahra, D., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)(Studi Pada Karyawan Pengolahan Pabrik Teh PTPN IV Bah Butong). *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan manajemen Indonesia (JEAMI)*, 2 (01) , 1-15.

- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401-410.
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10 (4) , 1480-1496.
- Wati, S. A., Yusuf, M., & Mukhlis, M. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(4), 366-376.
- Arfansyah, M. R. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Bank Dki Syariah Di Jakarta Selatan)* (Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Wagino, D. (2021). *PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BHANDA GHARA REKSA (PERSERO) PALEMBANG* (Doctoral Dissertation, 021008-Universitas Tridianti Palembang)
- Naziro, H. (2020). *Pengaruh Komitmen Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan karyawan PT. Alva Karya Perkasa* (Doctoral Dissertation, 021008-Universitas Tridianti palembang).
- ER, M. A. (2023). Pengaruh Motivasi, Komitmen, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Pelayaran Nasional Indonesia (persero) Kantor Pusat Jakarta (Lanjutan).
- Naziro, H. (2020). *Pengaruh Komitmen Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alva Karya Perkasa* (Doctoral dissertation, 021008-Universitas Tridianti Palembang).
- Hartawan, A., & Heryati, H. (2021). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kemampuan Terhadap Komitmen Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang. *Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI)*, 3(2), 146-155.
- Subakti, A. (2022). *Prosedur Ekspor Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi* (Doctoral dissertation, Akuntansi).
- Yuliyani, R. (2021). *Implementasi Bauran Pemasaran Pada Loyalitas Pelanggan (Studi Kasus Pelanggan Jamane Kopi di Pulo Gebang Jakarta Timur)* (Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Badriyah, S. (2022). *Pengaruh Independensi, Kompetensi, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Publik Di Wilayah Jakarta Utara* (Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).

- Silalahi, N. B., & Saragih, N. A. (2022). Hubungan Manajemen Waktu Dengan Prokrastinasi Akademik Pada Siswa Kelas X SMK Negeri 6 Medan Tahun Ajaran 2021-2022. *ALACRITY: Journal Of Education*, 78-84.
- Utra, M. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Etis Dan Modal Psikologi Terhadap Komitmen Organisasi* (Doctoral Dissertation, Universitas Kristen Duta Wacana).