MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DUKUNGAN ORGANISASI DAN KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP PENCAPAIAN TARGET PERUSAHAAN

Defrian Putut Wasitto[1], Djuni Thamrin[2]
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
defrianputut@gmail.com[1]

Abstrak: Pengaruh Lingkungan Kerja, Dukungan Organisasi dan Keterikatan Karyawan terhadap Pencapaian Target Perusahaan adalah artikel ilmiah studi pustaka dalam ruang lingkup bidang manajemen strategi. **Tujuan** artikel ini membangun hipotesis pengaruh antar variabel yang akan digunakan pada riset selanjutnya. **Objek riset** pada pustaka online, *Google Scholar, Mendeley* dan media *online* akademik lainnya. **Metode riset dengan** *library risearch* bersumber dari *e-book* dan *open access e-journal*. **Analisis** deskriftif kualitatif. **Hasil** artikel ini: 1) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Pencapaian Target Perusahaan; 2) Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Pencapaian Target Perusahaan; dan 3) Keterikatan Karyawan berpengaruh terhadap Pencapaian Target Perusahaan.

Kata Kunci: Pencapaian Target Perusahaan, Lingkungan Kerja, Dukungan Organisasi dan Keterikatan Karyawan

Abstract: The effect of Work Environment, Organizational Support and Employee Engagement on Company Target Achievement is a scientific article in the literature study within the scope of the field of science. The purpose of this article is to build a hypothesis of the influence between variables that will be used in further research. Research objects in online libraries, Google Scholar, Mendeley and other academic online media. The research method with the research library comes from e-books and open access e-journals. *The results of this article: 1) Work Environment has an effect on Company Target Achievement; 2) Organizational Support has an effect on Company Target Achievement; and 3) Employee Engagement has an effect on Company Target Achievement.*

Keywords: *Company Target Achievement, Work Environment, Organizational Support and Employee Engagement*

Article history
Received: Juli 2026
Reviewed: Juli 2026
Published: Juli 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah.

Setiap mahasiswa baik Strata 1, Strata 2 dan Strata 3, harus melakukan riset dalam bentuk skripsi, tesis dan disertasi. Begitu juga bagi dosen, peneliti dan tenaga fungsional lainya aktif melakukan riset dan membuat artikel ilmiah untuk di publikasi pada jurnal-jurnal ilmiah.

Karya ilmiah merupakan sebagai salah syarat bagi mahasiswa untuk menyelasaikan studi pada sebagian besar Perguruan Tinggi di Indonesia. Ketentuan ini berlaku untuk semua level jenjang pendidikan yaitu Skripsi strata satu (S1), Tesis strata dua (S2) Disertasi strata tiga (S3).

Berdasarkan pengalaman empirik banyak mahasiswa dan author yang kesulitan dalam mencari artikel pendukung untuk karya ilmiahnya sebagai penelitian terdahulu atau sebagai penelitian yang relevan. Artikel yang relevan di perlukan untuk memperkuat teori yang di teliti, untuk melihat hubungan atau pengaruh antar variabel dan membangun hipotesis. Artikel ini

membahas pengaruh Lingkungan Kerja, Dukungan Organisasi, dan Keterikatan Karyawan terhadap Pencapaian Target Perusahaan, suatu studi literature review dalam bidang manajemen strategi.

Berdasarkan latar belakang maka tujuan penulisan artikel ini adalah membangun hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu untuk merumuskan:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Pencapaian Target Perusahaan;
2. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Pencapaian Target Perusahaan; dan
3. Pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Pencapaian Target Perusahaan;

METODE PENULISAN ARTIKEL

Metode penulisan artikel Literature Review adalah dengan metode Kajian Pustaka *(library research) dan Systematic Literature Review (SLR),* di analisis secara kualitatif, bersumber dari aplikasi online *Google Scholar*, *Mendeley* dan aplikasi akademik online lainnya.

SLR didefinisikan sebagai proses mengidentifikasi, menilai dan menafsirkan semua bukti penelitian yang tersedia dengan tujuan untuk menyediakan jawaban untuk pertanyaan penelitian secara spesifik (Kitchenham et al., 2009).

Dalam analisis kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Salah satu alasan untuk melakukan analisis kualitatif yaitu penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan latar belakang, tujuan dan metode , maka hasil riset pada artikel ini adalah sebagai berikut:

Pencapaian Target Perusahaan

Pencapaian Target Perusahaan dapat dipahami sebagai representasi dari kinerja organisasi, yaitu tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya yang tercermin dari aspek produktivitas, profitabilitas, kepuasan pelanggan, dan inovasi (Al Sabbagh, 2024).

Selain itu, pencapaian target perusahaan juga dimaknai sebagai sejauh mana organisasi berhasil mewujudkan hasil dan tujuan yang telah ditetapkan, yang sangat dipengaruhi oleh sejauh mana sumber daya manusia di dalamnya mampu menunjukkan kinerja optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Gede & Huluka, 2024). Pencapaian target juga dapat dilihat dari akumulasi hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas sesuai standar kerja yang dibebankan kepadanya, sehingga capaian individu pada akhirnya membentuk capaian organisasi secara keseluruhan (Syaharuddin & Selfiana, 2025).

Dimensi atau indikator Pencapaian Target Perusahaan dalam kajian ini meliputi produktivitas kerja, kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, efisiensi penggunaan sumber daya, serta kepuasan pihak yang dilayani baik pelanggan internal maupun eksternal (Al Sabbagh, 2024; Syaharuddin & Selfiana, 2025).

Pencapaian Target Perusahaan ini sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, di antaranya adalah Al Sabbagh (2024) yang meneliti pengaruh employee engagement terhadap organizational performance pada institusi pendidikan tinggi di Oman, Gede dan Huluka (2024) yang mengkaji pengaruh employee engagement terhadap kinerja universitas publik di Ethiopia, serta Syaharuddin dan Selfiana (2025) yang meneliti pengaruh dukungan organisasi dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Penajam.

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan, seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, serta kebersihan tempat kerja (Ahmad et al., 2022).

Lingkungan kerja juga dapat dipahami sebagai keseluruhan sarana, prasarana, metode kerja, serta hubungan sosial dan psikologis di sekitar pegawai, baik secara individu maupun kelompok, yang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja dikatakan baik atau memadai apabila pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Ahmad et al., 2022).

Dimensi atau indikator Lingkungan Kerja dalam kajian ini meliputi penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, kemampuan bekerja, serta hubungan antar pegawai (Ahmad et al., 2022).

Lingkungan Kerja ini sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, di antaranya adalah Ahmad, Mappamiring, dan Mustari (2022) yang meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba dan menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan itu, Kartika dan Prijati (2024) yang meneliti pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Rubberindo Jaya Surabaya juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana kerja sama antar rekan kerja menjadi indikator dengan skor tertinggi dalam mendukung peningkatan kinerja.

Dukungan Organisasi

Dukungan Organisasi menjadi faktor penting yang menunjukkan sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan pegawainya. Persepsi pegawai mengenai dukungan organisasi akan memengaruhi kinerja mereka, karena pegawai akan merasa organisasi mendukung mereka dengan baik apabila organisasi menghargai kerja dan peduli terhadap kesejahteraannya (Syaharuddin & Selfiana, 2025).

Dukungan organisasi dilandasi oleh teori pertukaran sosial (social exchange theory), yang menjelaskan bahwa pegawai terlibat dalam hubungan sosial dengan harapan mendapatkan imbalan yang sebanding atau lebih besar dari usaha yang telah diberikan, sehingga pegawai bekerja untuk organisasi dan organisasi memberikan remunerasi serta perhatian sebagai balasannya (Syaharuddin & Selfiana, 2025).

Dimensi atau indikator Dukungan Organisasi dalam kajian ini meliputi penghargaan atas pencapaian pegawai, kesempatan promosi dan pengembangan karier, perhatian terhadap lingkungan kerja fisik maupun non-fisik, serta perhatian terhadap kesejahteraan hidup pegawai (Syaharuddin & Selfiana, 2025).

Dukungan Organisasi ini sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, di antaranya adalah Syaharuddin dan Selfiana (2025) yang meneliti pengaruh dukungan organisasi dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Penajam. Selain itu, Setyorini, Suyono, Rosyid, Suyono, dan Elisabeth (2025) yang meneliti pengaruh komitmen organisasi, dukungan manajemen puncak, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Surabaya, Bidang Sumber Daya Kesehatan, menemukan bahwa dukungan manajemen puncak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun pengaruhnya tidak sedominan komitmen organisasi.

Keterikatan Karyawan

Keterikatan Karyawan atau employee engagement dapat dipahami sebagai pemaknaan diri anggota organisasi terhadap peran kerjanya, di mana pegawai mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional selama menjalankan perannya (Al Sabbagh, 2024).

Keterikatan karyawan juga dimaknai sebagai komitmen emosional dan psikologis pegawai terhadap pekerjaan, organisasi, serta tujuannya, yang tercermin dari tingkat energi, dedikasi, dan penyerapan diri pegawai dalam bekerja sesuai dengan model Job Demands-Resources (JD-R) (Gede & Huluka, 2024). Selain itu, keterikatan karyawan merupakan ikatan emosional dan intelektual tinggi yang dimiliki pegawai terhadap perusahaan, rekan kerja, atasan, dan pekerjaannya, yang mendorong pegawai untuk melakukan usaha lebih dalam pekerjaannya (Syaharuddin & Selfiana, 2025).

Dimensi atau indikator Keterikatan Karyawan dalam kajian ini meliputi vigor atau semangat kerja (energi kerja), dedication atau dedikasi kerja (komitmen kerja), serta absorption atau penyerapan diri (fokus kerja) (Al Sabbagh, 2024; Gede & Huluka, 2024).

Keterikatan Karyawan ini sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, di antaranya adalah Al Sabbagh (2024) yang menemukan bahwa employee engagement berpengaruh terhadap organizational performance pada institusi pendidikan tinggi di Oman, Gede dan Huluka (2024) yang membuktikan bahwa vigor, dedication, dan absorption berpengaruh signifikan terhadap kinerja universitas publik di Ethiopia, serta Syaharuddin dan Selfiana (2025) yang menemukan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Penajam.

Review Artikel Relevan

Meninjau artikel-artikel yang relevan menjadi langkah penting dalam merumuskan hipotesis penelitian. Proses ini dilakukan dengan menguraikan temuan penelitian sebelumnya, serta menyoroti persamaan maupun perbedaannya dengan rencana penelitian yang sedang dikembangkan. Kajian terhadap penelitian terdahulu yang relevan disajikan secara sistematis, sebagaimana dirangkum dalam Tabel 1 berikut.

Tabel 1: Hasil Penelitian Relevan

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini	H
1	Ahmad, Mappamiring, & Mustari (2022)	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba sebesar 53,6%.	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja/pencapaian target pegawai.	Objek penelitian pada instansi pendidikan daerah, tanpa variabel dukungan organisasi maupun keterikatan karyawan.	H1
2	Al Sabbagh (2024)	Employee engagement (vigor, dedication, absorption) berpengaruh terhadap	Dukungan organisasi menjadi landasan teori yang memengaruhi	Fokus pada institusi pendidikan tinggi di Oman,	H2

		organizational performance pada institusi pendidikan tinggi di Oman, dengan landasan Organizational Support Theory.	performa organisasi.	tanpa variabel lingkungan kerja.	
3	Syaharuddin & Selfiana (2025)	Dukungan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan, sedangkan keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Cabang Penajam.	Dukungan organisasi dan keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja/pencapaian target karyawan.	Objek penelitian pada perusahaan telekomunikasi, tanpa variabel lingkungan kerja.	H2, H3
4	Gede & Huluka (2024)	Vigor, dedication, dan absorption berpengaruh signifikan dan positif terhadap organizational performance pada universitas publik di Ethiopia.	Keterikatan karyawan (employee engagement) berpengaruh terhadap performa organisasi.	Objek penelitian pada universitas publik di Ethiopia dengan pendekatan SEM, tanpa variabel lingkungan kerja dan dukungan organisasi.	H3
5	Kartika & Prijati (2024)	Budaya kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Rubberindo Jaya Surabaya, dengan disiplin kerja sebagai variabel yang berpengaruh paling besar.	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja/pencapaian target karyawan.	Objek penelitian pada perusahaan manufaktur karet, tanpa variabel dukungan organisasi maupun keterikatan karyawan.	H1
6	Setyorini et al. (2025)	Komitmen organisasi, dukungan manajemen	Dukungan manajemen puncak	Objek penelitian pada	H2

	puncak, dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Surabaya, dengan komitmen organisasi sebagai variabel dominan.	sebagai bentuk dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja/pencapaian target pegawai.	instansi pemerintah bidang kesehatan, tanpa variabel lingkungan kerja.

Pembahasan

Berdasarkan kajian teori yang telah diuraikan, pembahasan dalam artikel literature review ini mencakup telaah terhadap artikel-artikel relevan, analisis hubungan antarvariabel, serta penyusunan kerangka konseptual untuk rencana penelitian.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Pencapaian Target Perusahaan.

Pembahasan mengenai konsep dan fungsi Lingkungan Kerja terhadap Pencapaian Target Perusahaan diawali dengan pemahaman bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi fisik, sosial, dan psikologis di sekitar pegawai yang dapat mendukung atau justru menghambat pelaksanaan tugasnya. Lingkungan kerja yang tertata baik, seperti penerangan yang cukup, suhu udara yang nyaman, tingkat kebisingan yang rendah, serta hubungan antar pegawai yang harmonis, akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal dan pada akhirnya mendukung pencapaian target perusahaan.

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Pencapaian Target Perusahaan; apabila lingkungan kerja dipersepsikan baik oleh pegawai, maka pencapaian target perusahaan juga akan dipersepsikan baik, dan sebaliknya. Kondisi ruang kerja yang sempit, tingkat kebisingan yang tinggi, serta minimnya fasilitas pendukung dapat menurunkan kenyamanan pegawai dalam bekerja sehingga berpotensi menghambat penyelesaian tugas secara tepat waktu dan akurat, yang pada gilirannya menurunkan capaian target perusahaan.

Untuk meningkatkan Pencapaian Target Perusahaan dengan memperhatikan Lingkungan Kerja, manajemen perlu melakukan penataan ruang kerja yang memadai, memastikan penerangan dan sirkulasi udara yang baik, mengendalikan tingkat kebisingan, serta membina hubungan kerja yang harmonis antar pegawai. Penyediaan fasilitas kerja yang lengkap dan kondisi lingkungan yang aman dan nyaman akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif sehingga target perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Pencapaian Target Perusahaan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, Mappamiring, dan Mustari (2022) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba, di mana peningkatan kualitas lingkungan kerja secara konsisten diikuti oleh peningkatan capaian kinerja pegawai. Temuan ini juga diperkuat oleh Kartika dan Prijati (2024) pada PT Sumber Rubberindo Jaya Surabaya, yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bersama-sama dengan budaya kerja dan disiplin kerja, sehingga penciptaan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif secara konsisten terbukti mendukung pencapaian target kinerja pegawai maupun perusahaan.

2. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Pencapaian Target Perusahaan.

Pembahasan mengenai konsep dan fungsi Dukungan Organisasi terhadap Pencapaian Target Perusahaan diawali dengan pemahaman bahwa dukungan organisasi merupakan persepsi pegawai atas sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraannya. Dukungan organisasi mencakup penghargaan atas pencapaian, kesempatan pengembangan karier, serta perhatian terhadap kesejahteraan pegawai, yang secara teoretis dilandasi oleh prinsip pertukaran sosial antara pegawai dan organisasi.

Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Pencapaian Target Perusahaan; apabila dukungan organisasi dipersepsikan baik oleh pegawai, maka pencapaian target perusahaan idealnya juga akan dipersepsikan baik, dan sebaliknya. Namun demikian, arah pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja tidak selalu konsisten positif, karena implementasi dukungan yang kurang tepat, misalnya kebijakan promosi yang tidak mempertimbangkan kesiapan pegawai, dapat menimbulkan kebingungan dan justru menurunkan capaian kinerja pegawai.

Untuk meningkatkan Pencapaian Target Perusahaan dengan memperhatikan Dukungan Organisasi, manajemen perlu memberikan penghargaan yang proporsional atas capaian pegawai, merancang kebijakan promosi dan pengembangan karier yang sesuai dengan kompetensi dan kesiapan pegawai, serta memperhatikan kesejahteraan pegawai secara berkelanjutan. Dukungan organisasi yang dirasakan tepat sasaran akan mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi terbaiknya bagi pencapaian target perusahaan.

Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Pencapaian Target Perusahaan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syaharuddin dan Selfiana (2025) yang menemukan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Penajam, meskipun arah pengaruhnya negatif karena minimnya bentuk dukungan yang dirasakan pegawai di luar gaji pokok dan implementasi kebijakan promosi yang kurang tepat sasaran. Berbeda dengan temuan tersebut, Setyorini, Suyono, Rosyid, Suyono, dan Elisabeth (2025) pada Dinas Kesehatan Surabaya, Bidang Sumber Daya Kesehatan, membuktikan bahwa dukungan manajemen puncak, sebagai salah satu bentuk konkret dukungan organisasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga arah dan kekuatan pengaruh dukungan organisasi terhadap capaian kinerja dapat bervariasi bergantung pada bagaimana dukungan tersebut diimplementasikan dan dipersepsikan oleh pegawai di masing-masing organisasi.

3. Pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Pencapaian Target Perusahaan.

Pembahasan mengenai konsep dan fungsi Keterikatan Karyawan terhadap Pencapaian Target Perusahaan diawali dengan pemahaman bahwa keterikatan karyawan merupakan kondisi psikologis pegawai yang menunjukkan energi kerja (vigor), dedikasi kerja (dedication), serta penyerapan diri dalam bekerja (absorption). Pegawai yang memiliki keterikatan tinggi terhadap pekerjaannya akan menunjukkan antusiasme, semangat, dan fokus yang tinggi, sehingga secara langsung dapat mendorong tercapainya target perusahaan.

Keterikatan Karyawan berpengaruh terhadap Pencapaian Target Perusahaan; apabila keterikatan karyawan dipersepsikan baik, maka pencapaian target perusahaan juga akan dipersepsikan baik, dan sebaliknya. Pegawai yang tidak mudah menyerah dalam menghadapi kesulitan, memiliki rasa antusias dan semangat tinggi, serta bekerja sepenuh hati akan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih produktif dibandingkan pegawai yang kurang terikat dengan pekerjaannya.

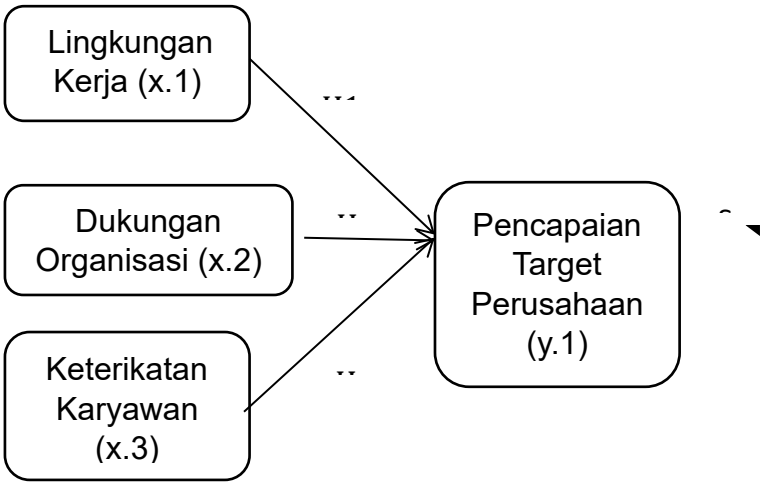
Untuk meningkatkan Pencapaian Target Perusahaan dengan memperhatikan Keterikatan Karyawan, manajemen perlu menumbuhkan rasa memiliki dan keterlibatan pegawai melalui komunikasi yang terbuka, pemberian tanggung jawab yang bermakna, serta

apresiasi atas kontribusi pegawai. Upaya membangun budaya kerja yang mendukung vigor, dedication, dan absorption akan mendorong pegawai untuk terus memberikan usaha terbaiknya demi tercapainya target perusahaan.

Keterikatan Karyawan berpengaruh terhadap Pencapaian Target Perusahaan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Al Sabbagh (2024) pada institusi pendidikan tinggi di Oman, Gede dan Huluka (2024) pada universitas publik di Ethiopia, serta Syaharuddin dan Selfiana (2025) pada PT. Telkom Cabang Penajam, yang secara konsisten membuktikan bahwa keterikatan atau keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja maupun pencapaian target organisasi.

Kerangka konseptual Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, pembahasan, serta kajian penelitian yang relevan, maka disusunlah kerangka konseptual artikel ini sebagaimana ditampilkan pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1: Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual yang ditampilkan sebelumnya, dapat dijelaskan bahwa Lingkungan Kerja, Dukungan Organisasi, dan Keterikatan Karyawan memberikan pengaruh terhadap Pencapaian Target Perusahaan. Selain ketiga variabel eksogen tersebut, masih terdapat sejumlah faktor lain yang turut berperan dalam pencapaian target perusahaan, di antaranya adalah:

1. Motivasi kerja (x.4), sebagaimana disinggung dalam kajian dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan (Syaharuddin & Selfiana, 2025);
2. Kepemimpinan dan komunikasi organisasi (x.5), yang turut memengaruhi tingkat keterikatan karyawan dalam bekerja (Gede & Huluka, 2024);
3. Disiplin dan kepuasan kerja pegawai (x.6), yang menjadi faktor lain di luar lingkungan kerja dalam menentukan capaian kinerja pegawai (Ahmad et al., 2022).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan tujuan, hasil dan pembahasan maka kesimpulan artikel ini adalah untuk merumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Pencapaian Target Perusahaan;

2. Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Pencapaian Target Perusahaan. dan
3. Keterikatan Karyawan berpengaruh terhadap Pencapaian Target Perusahaan.

Saran

Masih terdapat berbagai faktor lain yang turut memengaruhi Pencapaian Target Perusahaan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, komunikasi organisasi, disiplin, dan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian lanjutan tetap diperlukan untuk menggali pengaruh variabel-variabel tersebut secara lebih mendalam.

REFERENSI

Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. Kimap: Jurnal Ilmu Pemerintahan, 3(1), 287-298.

Al Sabbagh, M. (2024). Impact of Employee Engagement on Organizational Performance: The Case of Higher Educational Institute in Oman. In M. Shelley & O. T. Ozturk (Eds.), Proceedings of ICRES 2024--International Conference on Research in Education and Science (pp. 2462-2480), Antalya, Turkiye. ISTES.

Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi (Doctoral dissertation, Tesis, dan Disertasi. In In Deeppublish: Yogyakarta.

Gede, D. U., & Huluka, A. T. (2024). Effects of employee engagement on organizational performance: case of public universities in Ethiopia. Future Business Journal, 10(1), 32.

Kartika, & Prijati. (2024). Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Sumber Rubberindo Jaya Surabaya). Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 13(10), 1-18.

Kitchenham, B., Brereton, O. P., Budgen, D., Turner, M., Bailey, J., & Linkman, S. (2009). Systematic literature reviews in software engineering-A systematic literature review. Information and Software Technology, 51(1), 7-15.

Setyorini, R., Suyono, J., Rosyid, A., Suyono, A. A., & Elisabeth, D. R. (2025). Pengaruh Komitmen Organisasi, Dukungan Manajemen Puncak dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Surabaya, Bidang Sumber Daya Kesehatan. Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial, 3(2), 147-163.

Syaharuddin Y, & Selfiana, I. (2025). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 27(2), 367-376.