
Hubungan Internal Karyawan sebagai Faktor Penentu Loyalitas dan Kinerja

Nadhirah Hamida¹, Helena Angelin², Erika Nor Aini³, Haliza Laily Ningrum⁴,
Dewi Nuraini⁵

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Kusuma Surabaya^{1,2,3,4,5}

*Email Korespondensi: nadhirahhamida@gmail.com

Diterima: 12-04-2026 | Disetujui: 18-04-2026 | Diterbitkan: 20-04-2026

ABSTRACT

Internal employee relations are a crucial aspect of organizational sustainability. Good interactions between employees and between employees and management can create a conducive work environment, increase loyalty, and encourage optimal performance. This article aims to examine the role of internal employee relations in improving loyalty and performance, as well as the factors that influence them. The method used is a literature review, reviewing various theories and previous research findings. The study results indicate that effective communication, trust, and teamwork are key to building strong internal relations. Therefore, organizations need to consider internal relationship management strategies to achieve their desired goals.

Keywords: *internal relations, employees, loyalty, performance, organization*

ABSTRAK

Hubungan internal karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam keberlangsungan organisasi. Interaksi yang baik antar karyawan maupun antara karyawan dengan manajemen dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas, serta mendorong kinerja yang optimal. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji peran hubungan internal karyawan dalam meningkatkan loyalitas dan kinerja, serta faktor-faktor yang memengaruhinya. Metode yang digunakan adalah studi literatur dengan mengkaji berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu. Hasil kajian menunjukkan bahwa komunikasi efektif, kepercayaan, dan kerja sama tim menjadi kunci utama dalam membangun hubungan internal yang kuat. Dengan demikian, organisasi perlu memperhatikan strategi pengelolaan hubungan internal guna mencapai tujuan yang diharapkan.

Kata kunci: hubungan internal, karyawan, loyalitas, kinerja, organisasi

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Hamida, N., Angelin, H., Aini, E. N., Ningrum, H. L., & Nuraini, D. (2026). Hubungan Internal Karyawan sebagai Faktor Penentu Loyalitas dan Kinerja. *Educational Journal*, 1(3), 408-412. <https://doi.org/10.63822/r2nb3q74>

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk tidak hanya fokus pada hasil, tetapi juga pada proses yang melibatkan sumber daya manusia di dalamnya. Karyawan sebagai aset utama organisasi memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan hubungan internal yang harmonis. Hubungan internal karyawan mencakup interaksi antar individu dalam organisasi, baik secara formal maupun informal. Hubungan yang baik dapat menciptakan rasa nyaman, meningkatkan semangat kerja, serta memperkuat komitmen terhadap organisasi. Sebaliknya, hubungan yang buruk dapat menimbulkan konflik, menurunkan produktivitas, dan meningkatkan tingkat turnover.

Loyalitas dan kinerja merupakan dua indikator penting dalam menilai kualitas sumber daya manusia. Loyalitas mencerminkan kesetiaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi, sedangkan kinerja menunjukkan tingkat pencapaian kerja yang dihasilkan. Keduanya sangat dipengaruhi oleh kualitas hubungan internal yang terjalin. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana hubungan internal karyawan berperan sebagai faktor penentu loyalitas dan kinerja, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung terbentuknya hubungan internal yang efektif..

TINJAUAN PUSTAKA

Hubungan Internal Karyawan

Hubungan internal karyawan adalah hubungan yang terjalin antara individu dalam suatu organisasi, baik antara sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan. Hubungan ini mencakup komunikasi, kerja sama, serta interaksi sosial yang terjadi dalam lingkungan kerja. Hubungan internal yang baik ditandai dengan adanya komunikasi yang terbuka, saling menghargai, dan adanya rasa saling percaya. Hal ini akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Loyalitas dapat dilihat dari tingkat komitmen, keinginan untuk bertahan dalam organisasi, serta kesediaan untuk memberikan kontribusi terbaik. Karyawan yang loyal cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi dan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Loyalitas juga berperan dalam mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan stabilitas organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, serta hubungan antar individu. Kinerja yang baik akan memberikan dampak positif bagi organisasi, seperti peningkatan produktivitas, efisiensi, dan daya saing.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah studi kepustakaan (*library research*), yaitu suatu pendekatan penelitian yang bertumpu pada penelaahan dan analisis berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik “Hubungan Internal Karyawan sebagai Faktor Penentu Loyalitas dan Kinerja”. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif dan mendalam melalui sintesis teori, hasil penelitian terdahulu, serta konsep-konsep yang telah dikembangkan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi.

Data dalam penelitian ini bersumber dari bahan pustaka yang terdiri atas buku teks, artikel jurnal ilmiah bereputasi, laporan penelitian, prosiding, serta dokumen lain yang relevan dengan variabel hubungan internal karyawan, loyalitas, dan kinerja. Sumber-sumber tersebut diperoleh melalui database akademik seperti Google Scholar, jurnal terindeks nasional (SINTA), maupun internasional. Kriteria pemilihan literatur didasarkan pada relevansi topik, kebaruan (*recency*), serta kredibilitas penulis dan penerbit.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara dokumentasi, yaitu mengidentifikasi, mengklasifikasi, dan menginventarisasi literatur yang berkaitan dengan hubungan internal karyawan dan dampaknya terhadap loyalitas serta kinerja. Selanjutnya, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis isi (*content analysis*), yaitu dengan mengkaji secara sistematis isi dari berbagai literatur untuk menemukan pola, konsep, dan hubungan antarvariabel. Dalam proses ini, peneliti melakukan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan secara logis dan terstruktur.

HASIL PEMBAHASAN

a. Pengaruh Hubungan Internal terhadap Loyalitas Karyawan

Hubungan internal yang baik memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh rekan kerja maupun atasan, mereka cenderung memiliki rasa memiliki terhadap organisasi. Komunikasi yang efektif menjadi salah satu faktor utama dalam membangun loyalitas. Karyawan yang mendapatkan informasi secara jelas dan transparan akan merasa lebih dihargai dan dilibatkan dalam organisasi. Selain itu, adanya dukungan emosional dari rekan kerja juga dapat meningkatkan rasa kebersamaan. Kepercayaan juga memainkan peran penting dalam meningkatkan loyalitas. Ketika karyawan percaya pada organisasi dan pimpinan, mereka akan lebih berkomitmen untuk bertahan dan berkontribusi secara maksimal. Sebaliknya, kurangnya kepercayaan dapat menimbulkan ketidakpuasan dan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

b. Pengaruh Hubungan Internal terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan internal yang harmonis dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Lingkungan kerja yang positif akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Kerja sama tim menjadi salah satu aspek penting dalam meningkatkan kinerja. Dalam organisasi, banyak tugas yang membutuhkan kolaborasi antar individu. Hubungan yang baik akan mempermudah koordinasi dan mengurangi kesalahan dalam pekerjaan.

Selain itu, komunikasi yang lancar juga membantu dalam penyelesaian masalah. Karyawan dapat dengan mudah berbagi informasi, memberikan masukan, dan mencari solusi bersama. Hal ini akan meningkatkan kualitas hasil kerja. Motivasi kerja juga dipengaruhi oleh hubungan internal. Karyawan yang

merasa didukung akan lebih termotivasi untuk mencapai target yang ditetapkan. Sebaliknya, hubungan yang buruk dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak pada penurunan kinerja.

c. Faktor-faktor yg Mempengaruhi Hubungan Internal Karyawan

Beberapa faktor yang memengaruhi hubungan internal karyawan antara lain:

1. Komunikasi : Komunikasi yang terbuka dan efektif dapat mengurangi kesalahpahaman serta meningkatkan kepercayaan antar individu.
2. Kepemimpinan : Gaya kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif cenderung menciptakan hubungan yang lebih baik dibandingkan gaya otoriter.
3. Pengelolaan Konflik : Konflik yang dikelola dengan baik dapat memperkuat hubungan, sedangkan konflik yang tidak terselesaikan dapat merusak hubungan internal.

d. Strategi Meningkatkan Hubungan Internal Karyawan

Untuk meningkatkan hubungan internal karyawan, organisasi dapat menerapkan beberapa strategi, antara lain:

1. Mengadakan kegiatan team building untuk mempererat hubungan antar karyawan
2. Meningkatkan kualitas komunikasi internal melalui rapat rutin dan media komunikasi
3. Memberikan pelatihan interpersonal skill

Strategi-strategi tersebut dapat membantu menciptakan hubungan yang lebih baik, sehingga berdampak pada peningkatan loyalitas dan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hubungan internal karyawan merupakan faktor penting yang memengaruhi loyalitas dan kinerja dalam organisasi. Hubungan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan rasa memiliki, serta mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh komunikasi, kepercayaan, dan dukungan yang diberikan oleh organisasi. Sementara itu, kinerja karyawan dipengaruhi oleh kerja sama tim, motivasi, dan lingkungan kerja yang kondusif.

Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan dan mengelola hubungan internal secara efektif. Dengan membangun komunikasi yang baik, meningkatkan kepercayaan, serta menciptakan budaya kerja yang positif, organisasi dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyaningrum, B. D., & Kusuma, K. A. (2025). Work Discipline, Loyalty, and Motivation as Determinants of Employee Performance: Disiplin Kerja, Loyalitas, dan Motivasi sebagai Faktor Penentu Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 20(1), 10.21070/ijler.v20i1.1419. <https://doi.org/10.21070/ijler.v20i1.1419>
- Munadzifah, F., & Fahrullah, A. (2021). Analisis Faktor-Faktor Internal yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada CV.X-Tra Kaca & Aluminium Surabaya. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 4(2), 142–155. <https://doi.org/10.26740/jekobi.v4n2.p142-155>
- Musa, M., & Hadjatu, S. (2025). Peran Komunikasi Internal Dalam Menumbuhkan Loyalitas Karyawan di

- UMKM Brudel Ummu Azzam Kabupaten Gorontalo. *Balance : Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 4(3), 1607–1615. <https://doi.org/10.59086/jam.v4i3.1073>
- Telaumbanua, A., Waruwu, E., & Halawa, F. (2025). Peran Employee Engagement Terhadap Produktivitas Dan Loyalitas Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi (LIKUID)*, 1(03), 201-207.
- Rambe, A. F., & Waruwu, A. A. (2024). Analisis Disiplin, Motivasi, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Out Bound Pt Jne Express Cabang Utama Medan. *Jurnal Manajemen dan Profesional*, 5(3), 439-460.