

***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND WORK CULTURE  
ON EMPLOYEE LOYALTY IN MACHINING DEPARTMENT AT PT. XYZ***

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP  
LOYALITAS KARYAWAN DEPARTEMEN MACHINING PADA PT. XYZ**

**Krisna Agustian<sup>1</sup>, Sari Marliani<sup>2</sup>, July Yuliawati<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan  
Karawang<sup>1,2,3</sup>

[mn21.krisnaagustian@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn21.krisnaagustian@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>, [sari.marliani@ubpkarawang.ac.id](mailto:sari.marliani@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>,  
[july.yuliawati@ubpkarawang.ac.id](mailto:july.yuliawati@ubpkarawang.ac.id)<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of organizational commitment and work culture on employee loyalty at PT. XYZ. The sample used in this study was 70 employees selected using the random sampling method. The research method used is descriptive quantitative and verification, with data collection through questionnaires distributed to all employees. Data analysis was carried out using IBM SPSS v.25. The results of the study indicate that: (1) The Organizational Commitment Variable at PT. XYZ with an average value of 281 on a scale range of 239 - 294 is included in the high category (2) The Work Culture Variable with an average value of 290.8 on a scale range of 239 - 294 is included in the high category and (3) The Employee Loyalty Variable with an average value of 266 on a scale range of 239 - 294 is included in the high category. The results of the study indicate that organizational commitment partially has a very significant effect on employee loyalty with a sig. value.  $0.000 < 0.05$  and  $t$  count value  $7.279 > t$  table 1.996, work culture has a very significant effect on loyalty with a sig value of  $0.000 < 0.05$  and  $t$  count  $8.830 > t$  table 1.996. Simultaneously, the organizational commitment variable and the work culture variable on the employee loyalty variable have a very significant effect with a sig value of  $0.000 < 0.05$  and  $f$  count  $115.203 > f$  table 3.08. The R Square value of 0.770 indicates that only 77% of employee loyalty variations can be influenced by organizational commitment and work culture, while 23% is influenced by other factors.*

**Keywords:** *Organizational Commitment, Work Culture, Employee Loyalty*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan budaya kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. XYZ. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 70 karyawan yang dipilih dengan menggunakan metode random sampling. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dan verifikatif, dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS v.25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Variabel Komitmen Organisasi pada PT. XYZ dengan nilai rata-rata 281 pada rentang skala 239 – 294 masuk kategori tinggi (2) Variabel Budaya Kerja dengan nilai rata-rata 290,8 pada rentang skala 239 – 294 masuk kategori tinggi dan (3) Variabel Loyalitas Karyawan dengan nilai rata-rata 266 pada rentang skala 239 – 294 masuk kategori tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh sangat signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $7,279 > t$  tabel 1,996, budaya kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap loyalitas dengan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $8,830 > t$  tabel 1,996. Secara simultan variabel komitmen organisasi dan variabel budaya kerja terhadap variabel loyalitas karyawan berpengaruh sangat signifikan dengan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $f$  hitung  $115,203 > f$  tabel 3,08. Nilai R Square sebesar 0,770 menunjukkan bahwa hanya 77% variasi loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan budaya kerja, sedangkan 23% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata Kunci:** Komitmen Organisasi, Budaya Kerja, Loyalitas Karyawan

**PENDAHULUAN**

Perusahaan merupakan salah satu pelaku ekonomi di Indonesia, Perusahaan dituntut untuk menggerakkan peran strategis dalam

pembangunan Nasional RI. Perusahaan manufaktur memainkan peran penting dalam perekonomian global maupun nasional, khususnya dalam menciptakan produk bernilai tambah tinggi,

menciptakan lapangan kerja, dan mendorong pertumbuhan sektor lainnya. Dalam konteks ekonomi Indonesia, sektor manufaktur memberikan kontribusi signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB), yang menunjukkan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dan proses operasional yang efektif.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset kritis dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Manusia dinilai sebagai aset, kemampuan jasa yang dimiliki oleh manusia yang tersedia dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang dibandingkan dengan *asset* (Kemas Abdurrahman, 2019). Untuk mencapai pelaksanaan proses produksi dan pelaksanaan yang efektif dan efisien di tempat kerja perusahaan membutuhkan karyawan dan calon karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi.

Loyalitas karyawan bukan sekadar keinginan untuk bertahan di perusahaan, tetapi dapat mencerminkan komitmen karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya demi mencapai tujuan organisasi. Organisasi dengan tingkat loyalitas karyawan yang tinggi memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan. Karyawan yang loyal cenderung memiliki pemahaman mendalam tentang budaya organisasi, proses kerja, dan visi perusahaan, sehingga mampu menjadi duta yang baik bagi citra perusahaan, loyalitas karyawan dapat ditingkatkan salah satunya dengan menerapkan komitmen organisasi.

Komitmen organisasi mencakup loyalitas karyawan terhadap perusahaan, rasa tanggung jawab terhadap tugas, serta keinginan untuk berkontribusi lebih dari sekadar memenuhi tuntutan pekerjaan, komitmen organisasi yang tinggi dapat menjadi motor penggerak peningkatan produktivitas dan efisiensi. Pegawai yang memiliki komitmen

organisasional akan terus bertahan dan kemudian terlibat dalam upaya memperjuangkan visi, misi, serta tujuan organisasi sehingga layaklah bahwa setiap organisasi berharap untuk dapat mencapai keunggulan bersaing melalui dukungan komitmen karyawan terhadap organisasinya (Ambarwati, Pinilih and Astuti, 2019).

Komitmen organisasi yang sudah dibuat oleh perusahaan PT. XYZ yaitu berupa surat PKB (Perjanjian kerja bersama) yang dimana isi di dalam pkb tersebut berupa pasal - pasal dan ayat - ayat yang sudah di buat oleh pihak perusahaan dengan PUK (Pimpinan unit kerja) untuk menjadi aturan mengikat yang harus di patuhi oleh para karyawan. Selain komitmen organisasi berupa peraturan tertulis dalam PKB yang harus di patuhi oleh para karyawan untuk meningkatkan loyalitas, PT. XYZ membangun budaya kerja *safety* di perusahaan. Tujuan di buat budaya *safety* untuk menjamin keselamatan karyawan. Dengan diberikan rasa keamanan yang tinggi di harapkan karyawan memiliki feedback terhadap perusahaan dengan meningkatkan rasa loyal terhadap perusahaan.

Budaya kerja juga berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai di suatu organisasi, budaya kerja dapat menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya Hartawan (2021). Berbicara tentang budaya kerja berarti berbicara tentang pedoman yang berisi tentang aturan-aturan yang terkait dengan kerja yang kemudian di implementasikan di dalam kehidupan nyata dalam pekerjaan sehari-hari yang menghasilkan produk-produk relevan dengan tuntutan pekerjaannya. Pedoman atau budaya kerja yang sudah diterapkan pada PT. XYZ yaitu 5

budaya *safety*, diantaranya. *Fingers tip rule* pada setiap persimpangan jalan, dilarang menggunakan *handphone* pada saat berjalan, berajalan kaki pada area *orange* (area pejalan kaki), dilarang memasukan tangan ke kantung celana pada saat berjalan, dan pegangan pada saat naik turun tangga.

Komitmen organisasi dan budaya kerja merupakan fondasi penting dalam membangun lingkungan kerja yang produktif, aman, dan kondusif. Komitmen organisasi yang tercantum secara jelas dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) bertujuan untuk mengatur hubungan kerja yang harmonis antara perusahaan dan karyawan, termasuk mengedepankan aspek keselamatan kerja. Di sisi lain, budaya kerja yang menanamkan prinsip-prinsip keselamatan, seperti budaya *safety*, merupakan bentuk tanggung jawab organisasi dalam melindungi karyawan dan aset perusahaan.

Penelitian sebelumnya (Sofia *et al.*, 2024) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan, seperti yang dinyatakan oleh (Molo, 2023) hasil penelitian menunjukkan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Namun hasil yang berbeda bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas Sari dalam penelitian (Rose, 2019), baik melalui kepuasan maupun stres kerja. Tetapi (D.Astuti, 2022) menyimpulkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

PT. XYZ adalah pabrikan yang memproduksi *Casting* dan *Machining* untuk produk otomotif maupun non-otomotif. Dalam proses produksi *Casting*. PT. XYZ memproduksi

produk-produk FC (*Ferro Casting*) dan FCD (*Ferro Casting Ductile*) dan juga melakukan proses *Machining*, *Assembling* serta *Metal Forming*. Slogan PT. XYZ adalah “*One Team Best Future with Speed, Change, and Energy*“, dengan didukung dengan tata nilai perusahaan “AKU PRIMA” (Terpercaya dan Handal, Fokus Pada *Customer*, Semangat Keprimaan, dan Kerjasama) . Dengan demikian karyawan pada PT. XYZ harus memiliki semangat dan jiwa loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan mempekerjakan individu yang andal, berkualitas, serta mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan dengan aman dan efisien. Loyalitas karyawan menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Fenomena yang terjadi mengenai tingkat loyalitas karyawan, masih banyak karyawan yang memiliki loyalitas rendah, sering ditemukan karyawan yang melanggar aturan budaya *safety* yang sudah di buat oleh perusahaan seperti. Tidak boleh bermain *handphone* pada saat berjalan, dan masi sangat sering ditemukan pelanggaran budaya *safety* karyawan tidak melakukan *Fingers tip rule* pada setiap persimpangan jalan.

Adapun data pelanggaran fingertip dihitung berdasarkan jumlah pelanggaran yang terjadi di masing-masing area kerja. Selama periode Januari hingga Juli tahun 2024, tercatat bahwa masih terdapat beberapa area kerja yang belum sepenuhnya mematuhi standar keselamatan yang ditetapkan. Berdasarkan data yang ditampilkan pada diagram berikut.



Sumber : Data cctv pelanggaran fingertip PT. XYZ

Pada periode Januari hingga Juli 2025, pelanggaran fingertip paling banyak terjadi di area Casting/Supporting sebanyak 25 kasus. Diikuti oleh area Subcont dengan 22 kasus, dan Machining sebanyak 13 kasus. Data ini menunjukkan bahwa pelanggaran paling sering terjadi di area internal perusahaan (Casting/Supporting), namun pelanggaran dari pihak luar (Subcont) juga cukup tinggi. Hal ini perlu menjadi perhatian untuk meningkatkan loyalitas karyawan dalam bentuk kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja.

Untuk menjawab permasalahan tersebut peneliti melakukan pra survey terhadap 30 responden karyawan PT. XYZ departemen machining. Berikut diagram hasil pra-kuesioner terkait loyalitas karyawan yang telah peneliti sebarakan sebanyak 30 responden.



Gambar 1. Diagram Pra Kuesioner Loyalitas Karyawan

Peneliti telah menyebarkan pra-kuesioner kepada 30 karyawan PT. XYZ, departemen machining, terkait komitmen organisasi. Diagram hasil menunjukkan jawaban dari enam indikator loyalitas karyawan. Mayoritas

karyawan merasa puas terhadap komitmen organisasi yang diterapkan, tetapi ada beberapa aspek yang perlu dievaluasi. Temuan penting yaitu adanya responden yang menjawab “tidak” pada pernyataan keinginan menghabiskan karir di perusahaan, serta responden yang kurang setuju bahwa lingkungan kerja mendukung. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi lebih mendalam untuk mengidentifikasi faktor ketidakpuasan perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan secara menyeluruh, dan dapat meningkatkan loyalitas secara menyeluruh. peneliti telah menyebarkan pra-penelitian kepada 30 karyawan PT. XYZ departemen machining terkait komitmen organisasi.

Berikut adalah diagram hasil pra penelitian terkait Komitmen Organisasi pada karyawan PT. XYZ departemen machining sebanyak 30 responden.



Gambar 2. Diagram Pra Kuesioner Komitmen Organisasi

Peneliti telah menyebarkan pra-kuesioner kepada 30 karyawan PT. XYZ, departemen machining, terkait budaya kerja. Diagram menunjukkan jawaban terhadap enam indikator komitmen organisasi. Mayoritas karyawan puas, tetapi ada yang tidak berencana melanjutkan karier jangka panjang, mengindikasikan kurangnya prospek pengembangan. Beberapa keberatan lembur meski ada surat permintaan. Selain itu karyawan merasa lingkungan kerja kurang nyaman. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi kondisi kerja dan budaya organisasi untuk meningkatkan komitmen.

Di sisi lain, budaya kerja yang menanamkan prinsip-prinsip perhatian kepada karyawan, perhatian pada rincian, orientasi hasil, orientasi tim, orientasi karyawan, agresifitas, dan satabilitas, merupakan bentuk tanggung jawab organisasi dalam memperhatikan dan menjaga karyawan. peneliti telah menyebarkan pra-penelitian kepada 30 karyawan PT. XYZ departemen machining terkait budaya kerja.

Berikut diagram hasil pra-penelitian budaya kerja pada karyawan PT. XYZ departemen machining.



**Gambar 3. Diagram Pra Kuesioner Budaya Kerja**

Diagram hasil pra-survey budaya kerja PT. XYZ dari 30 responden menunjukkan mayoritas karyawan puas. Tetapi, beberapa karyawan merasa kurang mendapat penghargaan, perhatian, dan kebebasan menyampaikan kritik. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi untuk meningkatkan apresiasi, kesejahteraan, dan keterbukaan, dan dapat tercipta nya budaya kerja yang lebih positif dan mendukung.. Dengan perbaikan di aspek budaya, perusahaan dapat membangun budaya kerja yang lebih positif dan mendukung.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan budaya kerja terhadap loyalitas karyawan departemen machining, dengan mengambil obyek penelitian adalah karyawan PT. XYZ, Kabupaten Karawang, Jawa Barat. Dengan memahami bagaimana kedua

faktor ini berperan, diharapkan dapat ditemukan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan loyalitas karyawan dapat bekerja dengan lebih produktif dan dapat mencapai tujuan dari organisasi

Dengan adanya fenomena ini penulis tertarik mengambil judul penelitian “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan departemen machining pada PT. XYZ ” menjadi topik penulis yang diminati.

### Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui menganalisis dan menjelaskan Komitmen organisasi yang dibuat pada PT. XYZ.
2. Untuk Mengatahui menganalisis dan menjelaskan Budaya kerja yang dibuat pada PT. XYZ.
3. Untuk Menganalisis Loyalitas karyawan pada PT. XYZ.
4. Untuk Menganalisis apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT. XYZ.
5. Untuk Menganalisis apakah budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT. XYZ.
6. Untuk Menganalisis apakah komitmen organisasi dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT. XYZ.

### TINJAUAN PUSTAKA

#### Grand Teori

#### Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Inggris, “*manage*” yang memiliki arti mengelola atau mengurus, mengendalikan, mengusahakan dan juga memimpin. Kata manajemen juga berasal dari bahasa perancis “*menagément*” yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. (Rahmawati et al., 2023). Menurut

Malayu S.P Hasibuan (2022:9) “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Anwar Prabu Mangkunegara, 2020).

### **Midle Teori**

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah komponen penting dalam setiap organisasi atau bisnis. Efektivitas manajemen SDM akan berdampak pada kinerja dan output perusahaan. Menurut Febrian et al., (2022) Proses perencanaan untuk mengelola sumber daya manusia yang ada, yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (MSDM), memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki dapat digunakan dan dipelihara dengan cara yang sesuai dan terus berfungsi dengan kualitas yang tetap atau ditingkatkan (Rahmawati *et al.*, 2023). Menurut Kinicki & William (2020) , manajemen sumber daya manusia adalah proses kegiatan manajemen untuk merencanakan, menarik, melatih dan mempertahankan karyawan yang efektif. Menurut Anggraeni dan Irviani (2017, 2019) berdasarkan hasil kutipan peneliti terdahulu manajemen sumber daya manusia yaitu suatu pengelolaan dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi.

### **Applied Teori**

#### **Komitmen Organisasi**

Menurut Falabiba, (2019) komitmen organisasi merupakan suatu dimensi perilaku yang dapat dijadikan sebagai ukuran dan penilaian kekuatan anggota didalam sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya kepada organisasi. Komitmen dapat dipandang sebagai

suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan, memperhatikan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya, Individu dengan sukarela memberikan segala usaha dan mengerahkan serta mengembangkan potensi yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya (Meutia and Husada, 2019). Porter dan Mowdat dkk dalam (Falabiba, 2019) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi.

Dimensi komitmen organisasi Wibowo dalam (PRADANI and WINDIA, 2022) menyatakan perilaku dalam organisasional komitmen, pekerja mengenal atau mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan tujuannya dan mengharapkan tetap menjadi anggota. Meyer, Allen (2019) mengemukakan ada tiga komponen tentang komitmen organisasi baik itu melibatkan karyawan maupun pimpinan yaitu : 1. *Affective commitment* (keinginan berkarir di organisasi, rasa percaya terhadap organisasi, pengabdian kepada organisasi). 2. *Continuance commitment* (kecintaan pegawai kepada organisasi, keinginan bertahan dengan pekerjaan, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, keterikatan pegawai terhadap pekerjaan). 3. *Normative commitment* (kesetiaan terhadap organisasi, kebahagiaan dalam bekerja, kebanggan bekerja dalam organisasi).

#### **Budaya Kerja**

Nawawi (2019) menyatakan bahwa budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari perilaku organisasi secara moral telah

menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Adapun dimensi dan indikator dalam budaya kerja menurut Robbins dalam Yasanti and Tika, (2014) adalah : 1. Inovasi dan mengambil resiko (dukungan dan suasana kerja terhadap kreatifitas, penghargaan terhadap aspirasi karyawan, pertimbangan karyawan dalam mengambil resiko, tanggung jawab perusahaan di perusahaan). 2. Perhatian pada rincian (ketelitian dalam melakukan pekerjaan). 3. Orientasi hasil (pencapaian target, dukungan lembaga dalam bentuk fasilitas kerja). 4. Orientasi manusia (perhatian perusahaan terhadap keperluan pribadi, perhatian perusahaan terhadap kenyamanan kerja). 5. Orientasi tim (kerjasama yang terjadi antara karyawan di perusahaan, toleransi antar karyawan di perusahaan). 6. Agresifitas (kebebasan untuk memberikan kritik, iklim bersaing dalam perusahaan, kemauan karyawan untuk meningkatkan kemampuan diri).

### **Loyalitas Karyawan**

Menurut Hidayati et al., (2019) menyatakan bahwa loyalitas merupakan perasaan dan sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan ketika mereka bertahan selama bertahun-tahun dan rela mengalami bnyak tantangan untuk tetap mempertahankan nama baik perusahaan. Menurut Lumiu et al., (2019), mengemukakan bahwa loyalitas karyawan yaitu sikap setia yang ditunjukkan oleh karyawan dan tercermin dari tanggung jawab serta sikapnya dalam bekerja (Ekonomi, Bisnis and Rosita, 2022), Rahmawati dalam (Mahayuni and Dewi, 2020) mengatakan bahwa loyalitas karyawan adalah kepatuhan dan kesetiaan seseorang pada organisasi yang tercermin pada sikap dan perilaku

mereka. Pada dasarnya loyalitas merupakan kepatuhan dan kesetiaan yang diberikan kepada individu untuk berusaha memberikan perilaku terbaik untuk perusahaan Loyalitas memiliki pengaruh besar bagi kelangsungan dan kemajuan perusahaan. Loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya sehingga karyawan tersebut merasa nyaman bekerja dalam suatu perusahaan (Larissa, Susilarini and I, 2023).

Menurut Yuliandri menegaskan atas faktor-faktor mempengaruhi loyalitas karyawan ialah tersedianya fasilitas kerja, pertimbangan tunjangan, suasana kerja, serta upah yang diterima dari perusahaan. Indikator indikator yang ada pada loyalitas kerja pribadi dikemukakan oleh Soegandhi dalam (Aulia and Akbar, 2019). Berikut adalah 3 indikator untuk mengukur loyalitas karyawan perusahaan :1. Keberadaan karyawan (lamanya masa kerja karyawan di perusahaan, ingin mnghabiskan karirnya di perusahaan dan merasa berat untuk meninggalkan perusahaan). 2. Keterlibatan karyawan (karyawan selalu berusaha menjaga citra perusahaan, karyawan berusaha untuk mendapatkan hasil terbaikdari pekerjaan demi kemajuan perusahaan). 3. Kebanggaan karyawan (karyawan suka berbagi cerita pekerjaan mereka dengan oranglain, karyawan menggambarkan perusahaan sebagai perusahaan yang ideal, karyawan percaya bahwa bekerja di perusahaan adalah pilihan terbaik dalam hidup mereka).

### **KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

Menurut Caniago (2021:36), kerangka pemikiran merupakan model konseptual terkait bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai suatu

hal yang penting dalam permasalahan. Penulis dalam penelitian ini mengambil variabel independen yaitu Komitmen Organisasi (X1), Budaya Kerja (X2), dan Variabel dependen yaitu Loyalitas Karyawan (Y). Dibawah ini merupakan kerangka pemikiran yang telah peneliti olah sebagai berikut

### 1. Pengaruh Komitmen Terhadap Loyalitas Karyawan

Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi merasa bahwa nilai-nilai dan tujuan pribadi mereka sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Loyalitas karyawan Menurut Siswanto (2019), pengertian loyalitas karyawan adalah biasanya identik dengan komitmen kepada organisasi. Ini sejalan dengan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap loyalitas karyawan, selain itu budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Sofia *et al.*, 2024).

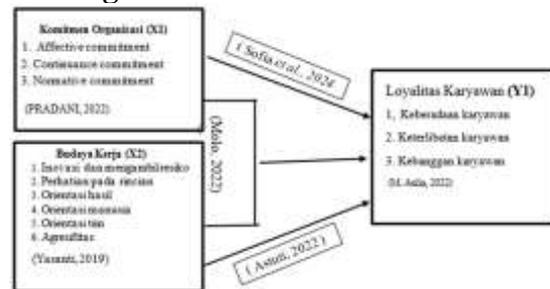
### 2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut Wambugu (2019), bahwa budaya organisasi adalah sebuah pembeda antar satu organisasi dengan yang lainnya karena meliputi konsep, sistem, ide, prosedur, kebiasaan, tradisi serta adat istiadat yang beragam disetiap organisasi. Budaya kerja yang positif merupakan fondasi penting dalam membangun loyalitas karyawan. Ini sejalan dengan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial maupun bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada KSP CU Bina Seroja (Molo, 2023).

### 3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja Secara Simultan Terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut Robbins, Judge (2019) komitmen organisasi dan budaya kerja merupakan dua faktor utama yang memengaruhi loyalitas karyawan. Komitmen organisasi merupakan sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan, sementara budaya kerja mencerminkan nilai, norma, dan praktik yang menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kombinasi antara keduanya mampu menciptakan karyawan yang loyal, termotivasi, dan berkontribusi optimal. Ini sejalan dengan penelitian terdahulu menunjukkan komitmen organisasi dan budaya kerja memiliki korelasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (D.Astuti, 2022).

### Paradigma Penelitian



### Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan sebuah dugaan sementara yang perlu diuji kebenarannya. Hipotesis juga dapat dipahami sebagai pertanyaan tentang hubungan antara beberapa variabel atau lebih (Nugroho Adi et al., 2023:45). Dengan demikian, berdasarkan penjelasan problematika yang diteliti, hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Terdapat pengaruh secara parsial komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan.

2. Terdapat pengaruh secara parsial budaya kerja terhadap loyalitas karyawan
3. Terdapat pengaruh secara simultan komitmen organisasi dan budaya kerja terhadap loyalitas karyawan.

**METODE PENELITIAN**

Sampel dan populasi penelitian dipilih dengan metode deskriptif kuantitatif dan verifikatif dengan sampel 70 karyawan menggunakan metode random sampling. Selain melakukan observasi langsung, untuk mengumpulkan data digunakan kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan PT. XYZ. Data yang terkumpul akan dikaji dengan menggunakan program SPSS v.25 melalui beberapa tahapan pengujian, yaitu pengujian validitas, reliabilitas, Uji asumsi klasik yang terdiri dari normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis yang meliputi analisis regresi linear berganda, pengujian parsial dan pengujian simultan. Terakhir dilakukan pengujian R2.

**Hasil Penelitian**

Uji validitas Pearson digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono dalam Rosita et al., 2021). Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi setiap item dalam kuesioner dengan r tabel untuk menentukan signifikansinya.

**Tabel 4. 1 Uji Validitas**

No.	Variabel			It Tabel	Keterangan
	Komitmen Organisasi (X1)	Budaya Kerja (X2)	Loyalitas Karyawan (Y)		
1	0,545	0,538	0,587	0,349	Valid
2	0,691	0,713	0,615	0,349	Valid
3	0,550	0,715	0,536	0,349	Valid
4	0,647	0,391	0,723	0,349	Valid
5	0,729	0,682	0,525	0,349	Valid
6	0,684	0,692	0,478	0,349	Valid
7	0,619	0,692	0,525	0,349	Valid
8	0,771	0,641	0,767	0,349	Valid
9	0,523	0,548	0,606	0,349	Valid
10		0,688		0,349	Valid
11		0,552		0,349	Valid
12		0,542		0,349	Valid
13		0,573		0,349	Valid
14		0,490		0,349	Valid
15		0,510		0,349	Valid

Data Hasil Olah Penulis (2024)

Berdasarkan uji validitas, seluruh indikator pada *Komitmen Organisasi (X1)*, *Budaya Kerja (X2)*, dan *Loyalitas Karyawan (X3)* memiliki nilai di atas r tabel 0,349, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data item pertanyaan valid.

**Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat konsistensi data instrumen pertanyaan dalam penelitian. Pengujian reliabilitas diperoleh melalui nilai alpha cronbach. Apabila nilai alpha cronbach > 0,6 maka reliabel. Hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS sebagai berikut.

**Tabel 4.2 Uji Reabilitas**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
1	X1	0,845	0,6	Reliabel
2	X2	0,882	0,6	Reliabel
3	Y1	0,773	0,6	Reliabel

Data Hasil Olah Penulis (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang tercantum pada tabel, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel, yaitu *Komitmen Organisasi (X1)*, *Budaya Kerja (X2)*, dan *Loyalitas Karyawan (Y)*, semuanya lebih besar dari nilai batas minimum yang ditetapkan, yaitu 0,6. Dengan nilai *Cronbach's Alpha* yang berturut-turut sebesar 0,845 untuk *X1*, 0,882 untuk *X2*, dan 0,773 untuk *Y*, dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut reliabel.

**Analisis Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2022:226) analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Menghitung skor setiap komponen adalah mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobotnya:

1. Skor terendah = Bobot terendah x jumlah sampel = 1 x 70 = 70
2. Skor tertinggi = Bobot tertinggi x jumlah sampel = 5 x 70 = 350

Sedangkan untuk menentukan rentang skala menggunakan rumus: Rentang Skala (RS) =  $n(m - 1) / m$

Keterangan:

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban tiap item

Maka akan menjadi:  $RS = 70(5-1) / 5 = 56$

Sehingga akan terbentuk tabel kelas sebagai berikut:

Rentang total dari 56 hingga 280 bisa dibagi ke dalam beberapa kelas, berdasarkan hasil perhitungan rentang skala yang diperoleh sebagai berikut :

**Perhitungan Rentan Skala (RS):**

- Skor terendah = 70
- Skor tertinggi = 350
- Rentang total = 350 - 70 = 280

Dengan 5 kelas, setiap kelas akan memiliki rentan sekitar :  $280/5 = 56$

Berdasarkan perhitungan rentan skala (RS), dengan skor terendah 70, skor tertinggi 350 dan rentang total 280. Berikut adalah tabel kelas :

**Tabel Rentan Skala Komitmen Organisasi**

Kelas	Kategori	Batas Bawah	Batas Atas
1	Sangat Rendah	70	126
2	Rendah	127	182
3	Cukup Tinggi	183	238
4	Tinggi	239	294
5	Sangat Tinggi	295	350

Sumber : Data Hasil Olah Penulis (2024)

Tabel di atas menggambarkan kategori penilaian berdasarkan rentang nilai yang dibagi menjadi lima kelas.

Kelas pertama, "Sangat Rendah," mencakup nilai antara 70 hingga 126. Kelas kedua, "Rendah," mencakup nilai antara 127 hingga 182. Kelas ketiga, "Cukup Tinggi," mencakup nilai antara 183 hingga 238. Kelas keempat, "Tinggi," mencakup nilai antara 239 hingga 294. Kelas terakhir, "Sangat Tinggi," mencakup nilai antara 295 hingga 350. Pembagian kelas ini membantu dalam mengklasifikasikan hasil penilaian berdasarkan rentang nilai yang telah ditentukan, sehingga memudahkan dalam melakukan interpretasi atau analisis lebih lanjut.

No	Item	Frekuensi Jawaban					Total Frekuensi	Skor	Keterangan
		STS	TS	KS	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1	X1.1	0	0	10	50	10	70	280	Tinggi
2	X1.2	0	0	14	43	13	70	279	Tinggi
3	X1.3	0	0	10	54	6	70	276	Tinggi
4	X1.4	0	0	19	36	15	70	276	Tinggi
5	X1.5	0	0	12	41	17	70	285	Tinggi
6	X1.6	0	0	10	48	12	70	282	Tinggi
7	X1.7	0	0	9	50	11	70	282	Tinggi
8	X1.8	0	0	11	40	19	70	288	Tinggi
9	X1.9	0	0	10	49	11	70	281	Tinggi
Jumlah Skor							2.529		
Rata-rata jumlah skor							281		Tinggi

Sumber : Data Hasil Olah Penulis (2024)

Tabel di atas menunjukkan hasil pengukuran terhadap beberapa item terkait variabel X1. Setiap item memiliki frekuensi jawaban dari responden dengan skala penilaian dari 1 (Sangat Tidak Setuju - STS) hingga 5 (Sangat Setuju - SS). Jumlah frekuensi untuk setiap item dihitung, diikuti dengan perhitungan skor total berdasarkan frekuensi jawaban dan nilai masing-masing skala.

Dari data ini, dapat dilihat bahwa setiap item memiliki skor total yang cukup tinggi, dengan skor tertinggi mencapai 288 pada item X1.8. Secara keseluruhan, jumlah skor yang diperoleh adalah 2.529, dan rata-rata skor adalah 281, yang menunjukkan bahwa secara umum, responden memberikan penilaian yang tinggi terhadap variabel X1. Hal ini menunjukkan bahwa responden

cenderung setuju atau sangat setuju dengan pernyataan yang berkaitan dengan variabel X1.

**Tabel 4. Rentan Skala Budaya Kerja**

Kelas	Kategori	Batas Bawah	Batas Atas
1	Sangat Rendah	70	126
2	Rendah	127	182
3	Cukup Tinggi	183	238
4	Tinggi	239	294
5	Sangat Tinggi	295	350

Sumber : Data Hasil Olah Penulis (2024)

No	Item	Frekuensi Jawaban					Total Frekuensi	Skor	Keterangan
		STS	TS	KS	S	SS			
1	X2.1	0	0	7	44	19	70	292	Tinggi
2	X2.2	0	0	6	44	20	70	294	Tinggi
3	X2.3	0	0	8	42	20	70	292	Tinggi
4	X2.4	0	0	3	47	20	70	297	Sangat Tinggi
5	X2.5	0	0	8	42	20	70	292	Tinggi
6	X2.6	0	0	8	48	14	70	286	Tinggi
7	X2.7	0	0	6	51	13	70	287	Tinggi
8	X2.8	0	0	4	47	19	70	295	Tinggi
9	X2.9	0	0	8	52	10	70	282	Tinggi
10	X2.10	0	0	8	47	15	70	287	Tinggi
11	X2.11	0	0	6	53	11	70	285	Tinggi
12	X2.12	0	0	4	50	16	70	292	Tinggi
13	X2.13	0	0	4	49	17	70	293	Tinggi
14	X2.14	0	0	5	51	16	70	293	Tinggi
15	X2.15	0	0	3	49	18	70	295	Tinggi
Jumlah Skor								4362	
Rata-rata jumlah skor								290,8	Tinggi

Sumber : Data Hasil Olah Penulis (2024)

Tabel di atas menampilkan hasil pengukuran terhadap beberapa item terkait variabel X2. Setiap item memiliki frekuensi jawaban dari responden dengan skala penilaian dari 1 (Sangat Tidak Setuju - STS) hingga 5 (Sangat Setuju - SS). Skor total dihitung berdasarkan frekuensi jawaban dan nilai pada masing-masing skala.

Secara umum, setiap item menunjukkan skor yang tinggi, dengan skor tertinggi mencapai 297 pada item X2.4. Dari keseluruhan 15 item, jumlah skor yang diperoleh adalah 4.362, dan rata-rata skor adalah 290,8, yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan,

responden memberikan penilaian yang tinggi terhadap variabel X2. Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden setuju atau sangat setuju dengan pernyataan yang berkaitan dengan variabel X2.

**Tabel Rentan Skala Loyalitas Karyawan**

Kelas	Kategori	Batas Bawah	Batas Atas
1	Sangat Rendah	70	126
2	Rendah	127	182
3	Cukup Tinggi	183	238
4	Tinggi	239	294
5	Sangat Tinggi	295	350

Sumber : Data Hasil Olah Penulis (2024)

No	Item	Frekuensi Jawaban					Total Frekuensi	Skor	Keterangan
		STS	TS	KS	S	SS			
1	Y.1	0	0	24	35	11	70	267	Tinggi
2	Y.2	0	0	29	33	8	70	259	Tinggi
3	Y.3	0	0	23	41	6	70	263	Tinggi
4	Y.4	0	0	26	35	9	70	263	Tinggi
5	Y.5	0	0	22	38	10	70	268	Tinggi
6	Y.6	0	0	22	36	12	70	270	Tinggi
7	Y.7	0	0	25	38	7	70	262	Tinggi
8	Y.8	0	0	21	38	11	70	270	Tinggi
9	Y.9	0	0	23	32	15	70	272	Tinggi
Jumlah Skor								2394	
Rata-rata jumlah skor								266	Tinggi

Sumber : Data Hasil Olah Penulis (2024)

Tabel di atas menunjukkan hasil pengukuran terhadap beberapa item yang berkaitan dengan variabel Y. Setiap item memiliki frekuensi jawaban responden berdasarkan skala penilaian dari 1 (Sangat Tidak Setuju - STS) hingga 5 (Sangat Setuju - SS). Skor total untuk masing-masing item dihitung berdasarkan frekuensi jawaban dan nilai yang diberikan pada setiap skala. Secara keseluruhan, semua item menunjukkan skor tinggi, dengan skor tertinggi mencapai 270 pada item Y 6 dan Y 8.

Jumlah skor yang diperoleh untuk seluruh item adalah 2.394, dengan rata-rata skor 266, yang menunjukkan bahwa responden cenderung memberikan penilaian yang tinggi terhadap variabel Y. Hal ini menandakan bahwa mayoritas responden setuju atau sangat setuju dengan pernyataan yang terkait dengan variabel Y.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. 1 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.69249588
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.086
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.183 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

*Data Hasil Olah Penulis (2024)*

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,183 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data populasi berdistribusi normal. Dan memenuhi uji asumsi klasik.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi yang digunakan terdapat korelasi yang tinggi pada variabel bebasnya. Gejala multikolinearitas ditentukan melalui nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Dengan ketentuan kriteria uji apabila nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka model lolos dari gejala multikolinearitas. Dalam penelitian ini, pengujian menggunakan bantuan SPSS versi 25 Dengan hasil sebagai berikut.

*Tabel 4. 2 Uji Multikoleniaritas*

Variabel Bebas	Tolerance	VIF
Komitmen Organisasi	0.819	1.220
Budaya Kerja	0.819	1.220

*Sumber : Hasil Data Hasil Olah Penulis 2024*

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas dengan bantuan software SPSS pada tabel diatas, didapatkan nilai Tolerance pada komunikasi dan lingkungan kerja sebesar 0,819 > 0,10, kemudian untuk nilai VIF sebesar 1,220 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi data tidak mengalami gejala multikolinearitas. Dengan ini semua uji asumsi klasik telah dilakukan dan tidak terdapat pelanggaran. Maka data dikatakan memenuhi syarat untuk dilakukannya uji hipotesis.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan dalam penelitian ini untuk menunjukan adanya ketidaksamaan varians dan residual pada suatu model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4. 3 Heteroskedastisitas**



*Data Hasil Olah Penulis (2024)*

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat varian residual yang tidak konstan pada model regresi. Berdasarkan analisis visual, data terlihat menyebar secara acak di sekitar titik 0, tanpa pola tertentu. Karena pola penyebaran residual acak tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model. Model regresi memenuhi asumsi

homoskedastisitas, sehingga hubungan antara variabel independen dan dependen tidak dipengaruhi oleh variasi yang tidak konstan dalam error.

**Uji Hipotesis**

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk melihat hubungan pengaruh yang terjadi antara komitmen organisasi (X1) dan budaya kerja (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y). Dalam penelitian ini pengujian regresi linier berganda dibantu menggunakan software SPSS, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. 4 Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	-8.279	2.854		-2.901	.005			
	TotalX1	.472	.095	.479	7.279	.000	.823	1.215	
	TotalX2	.408	.096	.579	8.830	.000	.823	1.215	

*Data Hasil Olah Penulis (2024)*

Berdasarkan hasil analisis linier berganda diatas. diperoleh model persamaan regresi

$$Y = -8.279 + 0,472X1 + 0,408X2$$

Model persamaan tersebut dapat menjelaskan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar -8.279, artinya jika variabel komitmen organisasi dan budaya kerja bernilai nol, maka nilai loyalitas karyawan sebesar -8.279
- Nilai koefisien regresi beban kerja sebesar 0,472, artinya jika nilai komitmen organisasi (X1) bertambah satu satuan, maka nilai loyalitas karyawan akan bertambah sebesar 0,472. Dengan asumsi nilai budaya kerja adalah nol.
- Nilai koefisien regresi budaya kerja sebesar 0,408, artinya jika nilai budaya kerja (X2) bertambah satu satuan, maka nilai loyalitas karyawan akan bertambah sebesar 0,408. Dengan asumsi nilai loyalitas karyawan adalah nol.

**Uji Parsial (Uji T)**

Uji T digunakan dalam penelitian ini untuk melihat seberapa besar variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria uji yang digunakan, tolak H0 jika nilai sig. < 0,05 maka pengujian signifikan yang artinya terdapat pengaruh pada variabel independen terhadap variabel dependen. Lalu sebaliknya, terima H0 jika nilai sig. > 0,05 maka pengujian tidak signifikan yang artinya yang artinya tidak terdapat pengaruh pada variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji T.

**Tabel 4.7 Hasil Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	-8.279	2.854		-2.901	.005			
	TotalX1	.472	.095	.479	7.279	.000	.823	1.215	
	TotalX2	.408	.096	.579	8.830	.000	.823	1.215	

*Data Hasil Olah Penulis (2024)*

1. Variabel X1 (Komitmen Organisasi) memperoleh nilai Sig. X1 0.000 < 0.005, sedangkan T hitung adalah 7,279 > T tabel 1,996 dapat di simpulkan variabel X1 (komitmen organisasi) berpengaruh sangat signifikan terhadap loyalitas karyawan.
2. Variabel X2 (Budaya Kerja) memperoleh nilai Sig. X2 0.000 < 0.005, sedangkan T hitung adalah 8.830 > T tabel 1.996 dapat di simpulkan variabel X2 (budaya kerja) berpengaruh sangat signifikan terhadap loyalitas karyawan.

**Uji Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai sig. < 0,05, pengujian signifikan dan terdapat pengaruh; jika nilai sig. > 0,05, pengujian tidak signifikan dan tidak ada pengaruh. Hasil uji F dapat dilihat sebagai berikut.

**Tabel 4. 5 Uji Simultan (Uji F)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	680.412	2	340.206	112.402	.000 <sup>a</sup>
	Residual	202.588	67	3.024		
	Total	883.000	69			

- a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors : (Constant), X2, X1

*Data Hasil Olah Penulis (2024)*

Hasil uji F Simultan nilai Sig.  $0,000 < 0,005$  dan nilai F hitung 112.402  $> f$  tabel 3,130. dapat di simpulkan variabel X1 dan X2 secara simultan berpengaruh sangat signifikan terhadap loyalitas karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) berkisar antara 0 hingga 1, di mana semakin mendekati 1 berarti model memiliki kemampuan prediktif yang baik terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai  $R^2$  rendah, maka model kurang mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

**Tabel 4. 6 Uji Koefisiensi Determinan**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 <sup>a</sup>	.770	.764	1.740

- a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors : (Constant), X2,

*Data Hasil Olah Penulis (2024)*

Penjelasan Hasil Koefisien Determinan ( $R^2$ ):

- $R^2 = 0.770$ : Menunjukkan bahwa X1 dan X2 sangat berpengaruh sehingga mendapatkan nilai 77%. Sedangkan nilai 23% nya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

### Pembahasan Deskriptif

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, berikut pembahasan verifikatif terhadap pengaruh masing-masing variabel :

#### 1. Komitmen Organisasi

Hasil perhitungan dengan IBM SPSS menunjukkan bahwa distribusi jawaban responden terhadap variabel

Komitmen Organisasi (X1) Secara keseluruhan, jumlah skor yang diperoleh adalah 2.529, dan memiliki rata-rata sebesar 281. Nilai ini berada dalam rentang skala 239 – 294 yang dikategorikan tinggi.

#### 2. Budaya Kerja

Hasil perhitungan dengan IBM SPSS menunjukkan bahwa distribusi jawaban responden terhadap variabel Budaya Organisasi (X2) jumlah skor yang diperoleh adalah 4.362, dan rata-rata skor adalah 290,8. Nilai ini berada dalam rentang skala 239 – 294 yang dikategorikan tinggi.

#### 3. Loyalitas Karyawan

Hasil perhitungan dengan IBM SPSS menunjukkan bahwa distribusi jawaban responden terhadap variabel Budaya Organisasi (X3) Jumlah skor yang diperoleh untuk seluruh item adalah 2.394, dengan rata-rata skor 266. Nilai ini berada dalam rentang skala 239 – 294 yang dikategorikan tinggi.

### Pembahasan Verifikatif

#### Pengaruh X1 (Komitmen Organisasi) terhadap Y (Loyalitas Karyawan)

Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) berdasarkan hasil dari uji hipotesis maka nilai Sig.  $0,000 < 0,005$  sedangkan T hitung adalah  $7,279 > 1,996$  dapat di simpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh sangat signifikan terhadap loyalitas karyawan. Ini sejalan dengan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap loyalitas karyawan, selain itu budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dimediasi oleh komitmen organisasional (Sofia *et al.*, 2024)

#### Pengaruh X2 (Budaya Kerja) terhadap Y (Loyalitas Karyawan)

Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) berdasarkan hasil dari uji hipotesis

maka nilai Sig.  $0,000 < 0,005$  sedangkan T hitung adalah  $8,830 > 1,996$  dapat di simpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap loyalitas karyawan. Ini sejalan dengan Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial maupun bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada KSP CU Bina Seroja (Molo, 2023)

### **Pengaruh Bersamaan X1 dan X2 terhadap Y (Loyalitas Karyawan)**

Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) dan Budaya Kerja (X2) terhadap Loyalitas Karyawan berdasarkan hasil uji F Hasil uji F Simultan nilai Sig.  $0,000 < 0,005$  dan nilai F hitung  $112,402 > f$  tabel  $3,130$ . dapat di simpulkan variabel X1 dan X2 secara simultan berpengaruh sangat signifikan terhadap loyalitas karyawan. Ini sejalan dengan penelitian terdahulu menunjukkan komitmen organisasi dan budaya kerja memiliki pengaruh simultan terhadap loyalitas karyawan (Astuti *et al.*, 2022).

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel komitmen organisasi memiliki jumlah skor yang diperoleh adalah 2.529, rata-rata sebesar 281. Nilai ini berada dalam rentang skala 239 – 294 yang dikategorikan tinggi.
2. Variabel budaya kerja memiliki jumlah skor yang diperoleh adalah 4.362, dan rata-rata skor adalah 290,8. Nilai ini berada dalam rentang skala 239 – 294 yang dikategorikan tinggi.
3. Kinerja karyawan jumlah skor yang diperoleh untuk seluruh item adalah 2.394, dengan rata-rata skor 266. Nilai ini berada dalam rentang skala 239 – 294 yang dikategorikan tinggi.
4. Variabel komitmen organisasi (X1)

secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y), dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan t-hitung  $7,279 > t$ -tabel  $1,996$ .

5. Variabel budaya Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y), dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan t-hitung  $8,830 > t$ -tabel  $1,996$ .
6. Variabel komitmen organisasi dan variabel budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan, dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan F-hitung  $115,203 > F$ -tabel  $3,08$ .

### **Implikasi**

1. Rendahnya komitmen karyawan untuk bertahan lama di perusahaan menunjukkan lemahnya rasa memiliki dan keterikatan emosional. Jika dibiarkan, hal ini dapat memicu turunnya produktivitas, dan meningkatnya biaya rekrutmen. Oleh karena itu, manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang suportif, menghargai kontribusi karyawan, dan memberi peluang pengembangan karier untuk mendorong loyalitas jangka panjang.
2. Bahwa perhatian perusahaan terhadap kenyamanan karyawan di lokasi kerja merupakan bagian penting dari budaya organisasi yang positif. Ketika kenyamanan kerja diperhatikan, hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi mampu mendorong motivasi, semangat kolaborasi, dan produktivitas karyawan.
3. Rendahnya loyalitas karyawan terlihat dari keengganan karyawan membangun karier jangka panjang di perusahaan. Ini dapat disebabkan oleh ketidakpuasan kerja, minimnya peluang berkembang, atau kurangnya

penghargaan. Jika tidak ditangani, hal ini dapat memicu niat resign dan melemahkan stabilitas tim. Sedangkan, perusahaan perlu menyediakan jalur karier yang jelas, memberi apresiasi, dan menciptakan budaya kerja yang mendukung agar karyawan lebih terikat dan ingin bertahan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, P. D., Pinilih, S. S. and Astuti, R. T. (2019) ‘Gambaran Tingkat Stres Mahasiswa’, *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 5(1), p. 40. doi: 10.26714/jkj.5.1.2017.40-47.
- Astuti, D. *et al.* (2022) ‘Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja) DOI <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>’, *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), pp. 199–214.
- Aulia, M. D. and Akbar (2017) ‘Penelitian terdahulu earning’, *ITB Central Library*, pp. 14–35.
- D.Astuti (2022) ‘Fakultas bisnis universitas buddhi dharma tangerang 2022’.
- Ekonomi, F., Bisnis, D. and Rosita, I. (2022) ‘SIMBA SEMINAR INOVASI MAJEMEN BISNIS DAN AKUNTANSI 4 Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 4 PENGARUH JOB INSECURITY, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT KARYA MITRA BUDISENTOSA MADIUN’, (September). Available at: <https://jatim.idntimes.com>.
- Falabiba, N. E. (2019) ‘Kepuasan Dan Komitmen’, (2006), pp. 363–399.
- Kemas Abdurrahman (2019) ‘Implementasi Manajemen Sarana Dan Prasarana Pendidikan Di Pesantren’, *An Nur : Jurnal Studi Islam*, 4(1), p. 52.
- Larissa, V., Susilarini, T. and I, U. P. I. Y. A. (2023) ‘Hubungan Antara Stres Kerja Dan Kompensasi Dengan Loyalitas Karyawan Di PT . X Di Jakarta Utara’, *Jurnal Psikologi Kreatif Inovasi*, 3(1), pp. 56–64.
- Mahayuni, A. A. P. and Dewi, A. A. S. K. (2020) ‘Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan’, *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), p. 1696. doi: 10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p03.
- Meutia, K. I. and Husada, C. (2019) ‘Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan’, *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), pp. 119–126. doi: 10.36226/jrmb.v4i1.246.
- Molo, Y. J. (2023) ‘Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Koperasi Simpan Pinam Credit Union Bina Seroja Jakarta Timur’, *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 4(1), pp. 88–100.
- PRADANI and WINDIA, R. (2022) ‘Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Prima Alindra Perkasa Di Baturaja’, (2016), pp. 12–35. Available at: <http://repo.darmajaya.ac.id/10417/>.
- Rahmawati, C. *et al.* (2023) ‘Perspektif Islam Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia’, *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, 1(4), pp. 42–56. Available

at:

<https://doi.org/10.55606/jcsrpolitama.v1i3.2213>.

- Rose, V. (2019) 'Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variable intervening', *Management and Business Review*, 3(2), pp. 104–115. doi: 10.21067/mbr.v3i2.4722.
- Sofia, S. *et al.* (2024) 'Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan', *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 3(1), pp. 14–19. doi: 10.54371/jms.v3i1.301.
- Yasanti and Tika, L. (2014) 'Faktor2 Budaya Kerja', *Pergulatan Hidup Buruh Perempuan*, pp. 17–57. Available at: [http://repository.unpas.ac.id/30139/5/BAB 2.pdf](http://repository.unpas.ac.id/30139/5/BAB%202.pdf).