

MEMBANGUN LOYALITAS KARYAWAN: PERAN BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA DI PT SOLUSI MUDAH SATU MITRA BERSAMA

Satrio Syahdhad Pamungkas
noviantoekonugroho@stiesia.ac.id
Novianto Eko Nugroho

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aims to analyze the effect of organizational culture, work environment, dan work satisfaction on the employees' loyalty at PT Solusi Mudah Satu Mitra Bersama. Organizational culture was measured based on the values, norms, dan practices implemented by the company. Furthermore, the work environment was measured through physical conditions, work partner relationships, dan provided facility. Work satisfaction was evaluated based on the level of employee work satisfaction, achievement, dan self-development opportunities. Moreover, employee loyalty was seen from their commitment dan desire to continue working dedication. The research was descriptive-quantitative. The population consists of all employees at PT Solusi Mudah Satu Mitra Bersama. Additionally, the data collection technique used saturated sampling, with 90 respondents as the samples. The respondents' data were collected using Google Forms. In addition, the data analysis technique used multiple linear regressions with SPSS program 26 version. The result indicates that organizational culture has an insignificant effect on employees' loyalty. In contrast, both work environment dan work satisfaction have a positive dan significant effect on employees' loyalty.

Keywords: organizational culture, work environment, work satisfaction, and employees' loyalty.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Solusi Mudah Satu Mitra Bersama. Budaya organisasi dinilai berdasarkan nilai, norma, dan praktik yang diterapkan perusahaan; lingkungan kerja diukur melalui kondisi fisik, hubungan antar rekan kerja, dan fasilitas yang disediakan; kepuasan kerja dievaluasi berdasarkan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan, penghargaan, dan kesempatan pengembangan diri; sedangkan loyalitas karyawan dilihat dari komitmen, keinginan untuk tetap bekerja, dan dedikasi mereka. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan di PT Solusi Mudah Satu Mitra Bersama, dengan menggunakan teknik sampel jenuh dan didapatkan sampel yaitu berjumlah 90 responden. Pengumpulan data melalui google form. Teknik analisa data dilakukan dengan menggunakan regresi linear bergdana dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kata Kunci: budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, loyalitas karyawan

PENDAHULUAN

Di era digital yang berkembang pesat, teknologi telah menjadi faktor kunci dalam mendorong perubahan di berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia kerja dan bisnis Muhammad (2019). Inovasi teknologi yang terus berkembang memberikan dampak signifikan terhadap sektor industri, ekonomi, dan aktivitas sehari-hari masyarakat Wajuba *et al.*, (2021). Teknologi memungkinkan perusahaan menciptakan pengalaman pelanggan yang lebih personal dan responsif melalui berbagai platform digital, seperti aplikasi, chatbot AI, dan media sosial. Dengan demikian, perusahaan dapat memahami kebutuhan pelanggan dengan

lebih baik serta menyediakan layanan yang sesuai dengan preferensi mereka (Alidha *et al.*, 2024).

Dalam dunia bisnis modern, teknologi tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga memainkan peran penting dalam integrasi berbagai fungsi organisasi, termasuk pengelolaan sumber daya manusia Putri *et al.*, (2023). Manajemen SDM yang efektif merupakan kunci utama dalam meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Tuwindar dan Pendrian (2024), sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis organisasi. Dengan pengelolaan SDM yang optimal, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian target organisasi.

SDM yang berkualitas memiliki peran penting dalam pembangunan suatu negara. Karyawan yang memiliki keterampilan dan kompetensi tinggi berkontribusi pada peningkatan kepuasan pelanggan serta membantu perusahaan mencapai target bisnis mereka Legman *et al.*, (2023). Karyawan yang memiliki keterampilan dan pemahaman yang baik terhadap tugasnya akan membantu perusahaan mencapai efisiensi kerja serta mengoptimalkan hasil yang diharapkan (Natasya *et al.*, 2020).

Namun, di tengah berbagai tantangan global, banyak perusahaan menerapkan sistem kontrak dalam perjanjian kerja. Sistem ini memberikan fleksibilitas bagi perusahaan dalam mengatur jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan bisnis yang terus berubah Puspitaningtyas dan Waluyo (2024) Meskipun fleksibilitas ini menguntungkan bagi perusahaan, banyak pekerja kontrak menghadapi ketidakpastian mengenai status pekerjaan mereka, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan motivasi kerja mereka (Prahaski *et al.*, 2024).

Dalam konteks bisnis ritel, PT Solusi Mudah Satu Mitra Bersama, yang didirikan pada tahun 2018 di Sidoarjo, telah berkembang menjadi salah satu perusahaan grosir dan distribusi perlengkapan rumah tangga terkemuka di wilayah tersebut. Perusahaan ini telah menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan loyalitas karyawan, salah satunya dengan memperkuat budaya organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Loyalitas karyawan menjadi faktor penting dalam keberhasilan perusahaan. Loyalitas dapat diartikan sebagai kesediaan karyawan untuk tetap berkomitmen dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan Juwita dan Khalimah (2021). Menurut Hasibuan (2020), loyalitas karyawan dipengaruhi oleh efisiensi kerja, fleksibilitas waktu kerja, serta interaksi sosial dalam lingkungan kerja. Dengan meningkatnya perubahan akibat revolusi industri dan digitalisasi, perusahaan harus menyediakan pelatihan yang dapat membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan tersebut agar tetap termotivasi dan loyal terhadap perusahaan (Wibowo 2023).

Budaya organisasi adalah satu kebiasaan yang mengatur apa yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan dalam suatu organisasi, (Mila, 2020:39). Sedangkan menurut Ramadhan dan Nugroho (2024) budaya organisasi adalah sistem nilai dan keyakinan yang dianut bersama oleh suatu kelompok, dibentuk melalui kebiasaan yang dipelajari, dan dijadikan pedoman bersama baik oleh atasan maupun karyawan. Budaya organisasi yang positif dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja dan pencapaian kerja mereka Apriliana dan Nugroho (2022) Putri dan Nugroho (2022) Budaya organisasi adalah suatu sistem yang dipegang oleh para anggota organisasi dan dipandang sebagai seperangkat nilai yang berlaku dalam lingkungan organisasi.

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja juga menjadi faktor utama yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Lingkungan kerja adalah dimana tempat kerja yang baik, baik secara fisik maupun nonfisik, dapat membuat tempat kerja menjadi menyenangkan, aman, dan betah (Nurlaeli 2023:10). Menurut Sahroeni (2020), lingkungan kerja mencakup aspek fisik, sosial, dan budaya yang mempengaruhi kenyamanan serta produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada

akhirnya berdampak pada peningkatan loyalitas terhadap perusahaan Mahayuni dan Dewi, 2020). Dalam hal ini, tempat kerja yang aman dan sehat turut berperan penting dalam mendukung karyawan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam menjalankan tugasnya ma arif dan Nugroho (2022).

Kepuasan kerja mengacu pada sikap seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya (Indahingwati dan Nugroho, 2020:161). Menurut Putra dan Nugroho (2024) Kepuasan kerja mencerminkan persepsi atau sikap individu terhadap pekerjaannya. Di sisi lain, tingkat kepuasan kerja karyawan memiliki peran yang sangat krusial, karena karyawan merupakan elemen kunci yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi (Lado dan Nugroho, 2022) . Kepuasan kerja karyawan menggambarkan sikap individu terhadap pekerjaannya. Selain itu, tingkat kepuasan kerja sangat krusial karena karyawan adalah elemen utama yang menentukan keberhasilan atau kegagalan pencapaian tujuan organisasi (Danhika dan Nugroho, 2022).

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: (1). Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Solusi Mudah Satu Mitra Bersama?, (2). Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Solusi Mudah Satu Mitra Bersama?, (3). Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Solusi Mudah Satu Mitra Bersama?. Berdasarkan penjelasan latar belakang serta rumusan masalah, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut: (1). Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT Solusi Mudah Satu Mitra Bersama, (2). Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Solusi Mudah Satu Mitra Bersama, (3). Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Solusi Mudah Satu Mitra Bersama.

TINJAUAN TEORITIS

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah ciri yang ada dan dipertahankan dalam suatu organisasi atau dalam kehidupan sehari-hari masyarakat, yang tidak dapat dipisahkan dari ikatan budaya yang muncul Wahyudin (2022:9). budaya organisasi yang mendukung inovasi terbukti memiliki dampak positif terhadap kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan pasar Riduan dan Firdaus (2024:5). Budaya organisasi mengacu pada sekumpulan nilai, norma, dan keyakinan yang mempengaruhi cara individu berperilaku, berinteraksi, dan bersikap dalam lingkungan kerja suatu organisasi (Wicaksono, 2023:6) Indahingwati dan Nugroho (2020:169) Budaya organisasi merupakan komponen krusial yang berkontribusi terhadap keberhasilan proses pengembangan organisasi. Peran budaya organisasi sangat penting dalam menyaring serta menentukan arah pelaksanaan pengembangan, terutama dalam menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan eksternal perusahaan seperti perubahan dalam aspek ekonomi, pasar, teknologi, maupun tren sosial.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya Danisa dan Komar (2023:5). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal Pardamean (2022:11). lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik menciptakan kenyamanan, sehingga mendorong karyawan untuk lebih loyal dalam menjalankan visi dan misi perusahaan (Pratami *et al.*, 2024:13). Menurut Indahingwati dan Nugroho 2020:84)menunjukkan bahwa lingkungan kerja meliputi aspek fisik seperti kondisi

kebersihan, pencahayaan, serta fasilitas yang tersedia, dan juga mencakup aspek psikologis seperti interaksi antar karyawan dan atmosfer kerja secara umum.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai kumpulan perasaan yang dirasakan karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaan mereka, baik yang menyenangkan maupun tidak Wuldanari, (2019:4). Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat subjektif, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda, bergantung pada sistem nilai dan pandangan yang berlaku dalam dirinya Citra dan Fahmi (2019:8). Indahingwati dan Nugroho (2020:166) menyatakan Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai pandangan positif seseorang terhadap pekerjaannya. Konsep ini menggambarkan emosi dan sikap karyawan terhadap berbagai elemen dalam lingkungan kerjanya, termasuk reaksi emosional terhadap tugas yang dijalankan, situasi kerja, serta interaksi dengan rekan dan atasan.

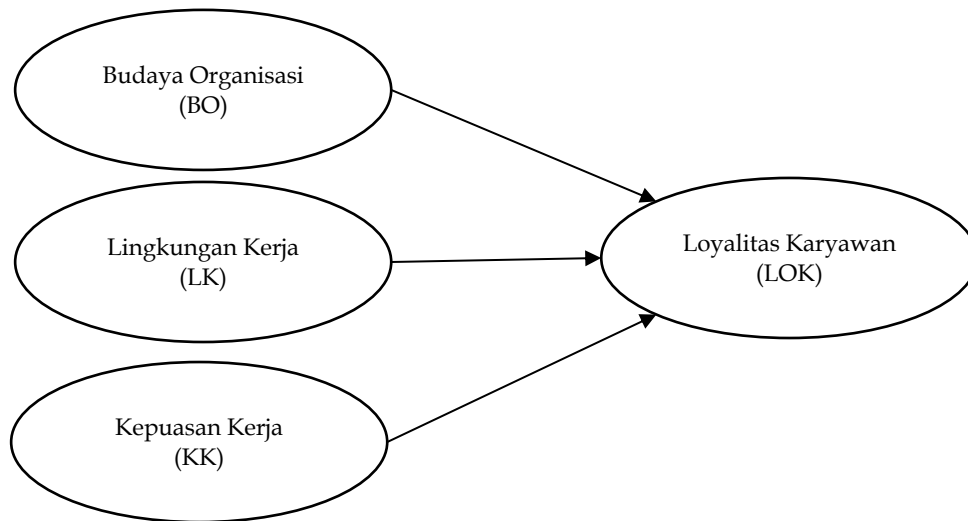
Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan kesediaan individu untuk tetap setia kepada perusahaan tempatnya bekerja Juwita dan Khalimah (2021:6). Loyalitas ini mencerminkan komitmen dan keterlibatan karyawan dalam mencurahkan pikiran, tenaga, dan waktunya demi mendukung pencapaian tujuan organisasi Hasibuan (2020:12). Selain itu, loyalitas juga dapat diartikan sebagai bentuk komitmen, di mana seseorang merasa terikat dengan organisasi, menyelaraskan diri dengan visi dan misinya, serta memiliki keinginan untuk terus menjadi bagian dari perusahaan tersebut Robins dan Judge (2017:107). Indahingwati dan Nugroho (2020:173) Loyalitas karyawan diartikan sebagai kesetiaan seseorang untuk terus bekerja dan menjaga kepentingan perusahaan tempatnya berkarier. Pengertian ini menegaskan bahwa loyalitas bukan hanya tentang keinginan untuk bertahan di perusahaan, melainkan juga mencerminkan tingkat komitmen karyawan dalam mendukung visi, misi, serta tujuan organisasi secara keseluruhan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Kusumah et al., (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi berdampak pada loyalitas karyawan Sedangkan hasil penelitian Agmasari dan Septyarini, (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berdampak pada loyalitas karyawan, Dalam Ramadhan dan Nugroho (2024) Budaya organisasi adalah sistem nilai dan keyakinan yang dianut bersama oleh suatu kelompok, dibentuk melalui kebiasaan yang dipelajari, dan dijadikan pedoman bersama baik oleh atasan maupun karyawan Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Batubara, (2023) serta penelitian Mahayuni (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berdampak pada loyalitas karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Insani dan agus (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berdampak pada loyalitas karyawan (Nugroho, 2022) Dalam Lingkungan kerja merupakan salah satu elemen krusial yang berperan dalam menentukan tingkat pencapaian kinerja karyawan. Aspek ini meliputi kondisi fisik di tempat kerja, hubungan sosial antar karyawan, serta atmosfer kerja secara umum yang bisa menjadi pendorong ataupun penghambat bagi produktivitas individu. Selanjutnya, hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspita dan Wulan (2022) dengan penelitian Gaol, (2024) menyatakan bahwa semakin baik kepuasan kerja maka semakin meningkat juga loyalitas karyawan. Sedangkan hasil penelitian menurut Yoyo dan April (2021) kepuasan kerja tidak berdampak terhadap loyalitas karyawan, tinggi rendahnya loyalitas karyawan tidak bergantung pada kepuasan kerja pada perusahaan. Menurut Putra dan Nugroho (2024) Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana karyawan merasa nyaman dan senang dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Tingkat kepuasan ini dipengaruhi oleh sejumlah faktor, seperti tingkat kedisiplinan kerja, besarnya kompensasi yang diterima, serta situasi lingkungan kerja secara keseluruhan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Budaya organisasi adalah ciri yang ada dan dipertahankan dalam suatu organisasi atau dalam kehidupan sehari-hari masyarakat, yang tidak dapat dipisahkan dari ikatan budaya yang muncul Wahyudin (2022:14). budaya organisasi yang mendukung inovasi terbukti memiliki dampak positif terhadap kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan pasar Riduan dan Firdaus (2024:7). Budaya organisasi mengacu pada sekumpulan nilai, norma, dan keyakinan yang mempengaruhi cara individu berperilaku, berinteraksi, dan bersikap dalam lingkungan kerja suatu organisasi Wicaksono (2023:10). Indahingwati dan Nugroho (2020:169) Budaya organisasi merupakan komponen krusial yang berkontribusi terhadap keberhasilan proses pengembangan organisasi. Peran budaya organisasi sangat penting dalam menyaring serta menentukan arah pelaksanaan pengembangan, terutama dalam menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan eksternal perusahaan seperti perubahan dalam aspek ekonomi, pasar, teknologi, maupun tren sosial. Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Gaol, (2024); Yoyo dan April, (2021), menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dan juga yang dikatakan Ningrum, (2022) dan Wahyudi, (2024) Namun, hasil berbeda ditemukan dalam penelitian Agmasari dan Septyarini, (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya Danisa dan Komar (2023:99). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal (Pardamean, 2022:58). lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik menciptakan kenyamanan, sehingga mendorong karyawan untuk lebih loyal dalam menjalankan visi dan misi perusahaan Pratami *et al.*, (2024:24). Menurut Indahingwati dan Nugroho (2020:84) menunjukkan bahwa lingkungan kerja meliputi aspek fisik seperti kondisi kebersihan, pencahayaan, serta fasilitas yang tersedia, dan juga mencakup aspek psikologis seperti interaksi antar karyawan dan atmosfer kerja secara umum. Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Wibawa (2024) dan Agmasari (2023) yang memiliki pendapat yang sama

bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi juga Tingkat loyalitas karyawan. bahwa semakin baik lingkungan kerja, Semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan. Terdapat penelitian lain dengan hasil yang berbeda, ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Saepudin *et al.*, (2022) dan Yoyo (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan tingkat loyalitas tidak ditentukan oleh kualitas lingkungan kerja yang ada di perusahaan.

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai kumpulan perasaan yang dirasakan karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaan mereka, baik yang menyenangkan maupun tidak Wilidanari (2019:5). Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat subjektif, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda, bergantung pada sistem nilai dan pandangan yang berlaku dalam dirinya Citra dan Fahmi (2019:19). Indahingwati dan Nugroho (2020:166) menyatakan Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai pandangan positif seseorang terhadap pekerjaannya. Konsep ini menggambarkan emosi dan sikap karyawan terhadap berbagai elemen dalam lingkungan kerjanya, termasuk reaksi emosional terhadap tugas yang dijalankan, situasi kerja, serta interaksi dengan rekan dan atasan. Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Wahyudi (2024) serta Ningrum dan Purnamasari (2022), mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun, temuan yang berbeda disampaikan oleh Citra (2019) dan Giovanni (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan.

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis melalui data yang diperoleh dari pengukuran atau pengamatan terhadap variabel tertentu Sugiyono (2020:15). Pendekatan yang diterapkan adalah kuantitatif deskriptif, di mana analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau menjelaskan data yang telah dikumpulkan tanpa menarik kesimpulan yang bersifat general Sugiyono (2020:19). Metode ini berlandaskan prinsip positivisme, yaitu menggunakan data konkret dalam bentuk angka yang dianalisis dengan alat statistik berdasarkan populasi atau sampel Sugiyono (2020:16). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden, kemudian hasilnya dianalisis untuk menentukan pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Solusi Mudah Satu Mitra Bersama. Menurut Sugiyono (2020:126), populasi adalah sekumpulan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan sebagai dasar penelitian. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan mencakup seluruh karyawan PT Solusi Mudah Satu Mitra Bersama, yang berjumlah 116 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*, yaitu metode yang memberikan peluang yang sama kepada setiap elemen atau anggota populasi untuk dipilih sebagai bagian dari sampel Sugiyono (2020:129). Peneliti menentukan jumlah sampel penelitian berdasarkan pedoman yang berlaku. Dalam hal ini, karena jumlah karyawan di PT Solusi Mudah Satu Mitra Bersama sebanyak 116 orang, maka sebagian karyawan kontrak yang memenuhi syarat tersebut dijadikan sebagai sampel penelitian."

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan penyusunan daftar pertanyaan terperinci yang relevan dengan tujuan penelitian, kemudian disebarakan kepada responden yang telah ditentukan sebelumnya. Sugiyono (2020:296) isi angket dalam penelitian ini mencakup topik budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, di mana responden hanya perlu memilih jawaban yang telah disediakan.

Definisi Operasional Variabel

Budaya Organisasi (BO)

Budaya organisasi merupakan seperangkat kebiasaan yang mengatur apa yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan di PT Solusi Mudah Satu Mitra Bersama. Menurut Sriningsih (2017:15) budaya organisasi memiliki beberapa indikator sebagai berikut: (a). inisiatif individu, (b). toleransi terhadap tindakan berisiko, (c). kontrol, (d). dukungan manajemen. (e). pola komunikasi.

Lingkungan Kerja (LOK)

Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik maupun nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman tenteram dan perasaan betah di PT Solusi Mudah Satu Mitra Bersama. Menurut Rahayu (2019:21) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja, yaitu: : (a). suasana kerja, (b). hubungan antar karyawan, (c). Fasilitas kerja, (d). kejelasan deskripsi pekerjaan, (e). Ketersediaan alat-alat yang dibutuhkan dalam pekerjaan, (f). Kelengkapan alat-alat yang dibutuhkan, (g). Terjaminnya kualitas alat-alat.

Kepuasan Kerja (KK)

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Danang (2022:10) indikator kepuasan kerja terdiri dari hal-hal berikut : (a). Kepuasan terhadap Pekerjaan, (b). Kepuasan terhadap Imbalan, (c). Kepuasan terhadap Supervisi/Atasan, (d). Kepuasan terhadap Rekan Kerja. (e). Kesempatan Promosi.

Loyalitas Karyawan (LK)

Loyalitas karyawan adalah suatu kesediaan karyawan terhadap kesetiiaannya dengan perusahaan PT Solusi Mudah Satu Mitra Bersama. Menurut Sriningsih (2017:24) indikator loyalitas karyawan sebagai berikut: : (a). Ketaatan dan Kepatuhan, (b). Tanggung jawab , (c). pengabdian, (d). kejujuran.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:51), uji validitas bertujuan untuk memastikan apakah sebuah kuesioner benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebuah kuesioner dikatakan valid apabila setiap pertanyaan yang disusun memiliki hubungan yang erat dengan konsep yang ingin diteliti. Proses uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel, berdasarkan derajat kebebasan (*degree of freedom*, df) yang dihitung dengan rumus $n-2$, di mana n adalah jumlah responden. Adapun kriteria uji validitas adalah: (a) jika r hitung lebih besar atau sama dengan r tabel, maka item pernyataan dinyatakan valid karena memiliki korelasi yang signifikan terhadap skor total; (b) sebaliknya, jika r hitung lebih

kecil dari r tabel, maka item pernyataan dianggap tidak valid karena tidak menunjukkan korelasi signifikan dengan skor total.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018:45), uji reliabilitas merupakan teknik yang digunakan untuk menilai sejauh mana konsistensi sebuah kuesioner dalam mengukur indikator variabel yang diteliti. Kuesioner dianggap reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pernyataan tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu: (1) Pengukuran Ulang (*Repeated Measure*): Responden diberikan pertanyaan yang sama pada waktu berbeda, dan konsistensi jawaban dievaluasi. (2) Pengukuran Sekali (*One Shot*): Dilakukan satu kali dengan membandingkan hasil jawaban antar pertanyaan atau menghitung korelasi antar jawaban. Adapun kriteria pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut Ghazali (2018:45): Jika nilai *Alpha Cronbach* $> 0,60$, maka kuesioner dianggap reliabel. Jika nilai *Alpha Cronbach* $< 0,60$, maka kuesioner tidak reliabel.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Bergdana

Menurut Ghazali (2018:21), analisis regresi bergdana adalah metode analisis yang digunakan untuk memahami pengaruh lebih dari satu variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen). Model analisis regresi linier bergdana diterapkan untuk menjelaskan hubungan serta pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Persamaan regresi dalam penelitian ini dituliskan sebagai berikut:

$$\text{LOK} = \alpha + \text{BO} + \text{LK} + \text{KK} + e$$

Keterangan:

a : Konstanta

BO : Budaya Organisasi

LK : Lingkungan Kerja

KK : Kepuasan Kerja

LOK : Loyalitas Karyawan

e : Error atau kesalahan *residual*

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018:161) menentukan apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau *residual* memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Dasar pengambilan keputusan untuk uji ini adalah sebagai berikut: (a) Jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) $\geq 0,05$, maka model regresi dianggap memiliki distribusi normal. (b) Jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) $< 0,05$, maka model regresi dianggap tidak memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2018:107), Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi dianggap baik jika tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Kriteria pengambilan keputusan untuk uji multikolinearitas adalah sebagai berikut: (a) Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$ atau nilai *VIF* > 10 , maka terdapat multikolinearitas. (b) Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ atau nilai *VIF* < 10 , maka tidak terdapat multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137), Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varians *residual* antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika *varians residual* tetap konsisten dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika *varians* berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dan *residual* (SREID). Pedoman interpretasi adalah sebagai berikut: (a) Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur (misalnya bergelombang, melebar, lalu menyempit), maka ini menunjukkan adanya heteroskedastisitas. (b) Jika tidak terlihat pola yang jelas dan titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Menurut Ghozali (2018:98), Uji F digunakan untuk mengevaluasi dan menguji apakah dalam model regresi terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara uji kelayakan model. Dasar pengambilan keputusan untuk uji ini adalah sebagai berikut: (a) Jika nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka model regresi dianggap tidak layak digunakan. (b) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka model regresi dianggap layak digunakan.

Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018:97) Koefisien determinasi adalah metode pengujian yang digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi (perubahan) yang terjadi pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol hingga satu. Ketentuan dalam interpretasi koefisien determinasi adalah sebagai berikut: (a) Jika nilai (R^2) kecil mendekati nol, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dianggap lemah. (b) Jika nilai (R^2) besar mendekati satu, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dianggap kuat.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:98), Uji t pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel independen secara individual berpengaruh dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa koefisien regresi dari variabel independen tertentu adalah nol, artinya variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, hipotesis alternatif (H_1) menyatakan bahwa koefisien regresi berbeda dari nol, yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2020:147) Uji validitas bertujuan untuk menilai apakah sebuah kuesioner dapat dianggap valid. Kuesioner dianggap valid jika setiap pertanyaan di dalamnya memiliki keterkaitan dengan apa yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini, empat variabel utama, yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan, telah diuji validitasnya dengan menggunakan data dari 90 responden dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ (0,207). Hasil uji validitas tersebut dicatat dan dianalisis menggunakan program SPSS 25.0, yang kemudian direpresentasikan dalam tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r table	Keterangan
Budaya Organisasi	BO.1	0,569	0,207	Valid
	BO.2	0,346	0,207	Valid
	BO.3	0,442	0,207	Valid
	BO.4	0,498	0,207	Valid
	BO.5	0,493	0,207	Valid
	BO.6	0,495	0,207	Valid
	BO.7	0,446	0,207	Valid
	BO.8	0,546	0,207	Valid
	BO.9	0,484	0,207	Valid
	BO.10	0,531	0,207	Valid
Lingkungan Kerja	LK.1	0,444	0,207	Valid
	LK.2	0,366	0,207	Valid
	LK.3	0,411	0,207	Valid
	LK.4	0,522	0,207	Valid
	LK.5	0,414	0,207	Valid
	LK.6	0,496	0,207	Valid
	LK.7	0,509	0,207	Valid
	LK.8	0,504	0,207	Valid
	LK.9	0,569	0,207	Valid
	LK.10	0,464	0,207	Valid
	LK.11	0,607	0,207	Valid
	LK.12	0,704	0,207	Valid
	LK.13	0,491	0,207	Valid
	LK.14	0,605	0,207	Valid
Kepuasan Kerja	KK.1	0,711	0,207	Valid
	KK.2	0,598	0,207	Valid
	KK.3	0,478	0,207	Valid
	KK.4	0,577	0,207	Valid
	KK.5	0,601	0,207	Valid
	KK.6	0,631	0,207	Valid
	KK.7	0,648	0,207	Valid
	KK.8	0,567	0,207	Valid
	KK.9	0,539	0,207	Valid
	KK.10	0,665	0,207	Valid
Loyalitas Karyawan	LOK.1	0,589	0,207	Valid
	LOK.2	0,655	0,207	Valid
	LOK.3	0,526	0,207	Valid
	LOK.4	0,750	0,207	Valid
	LOK.5	0,692	0,207	Valid
	LOK.6	0,650	0,207	Valid
	LOK.7	0,666	0,207	Valid
	LOK.8	0,721	0,207	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan informasi yang tercantum dalam Tabel 1, seluruh item pertanyaan dari masing-masing indikator, yang mencakup variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan (dengan total 42 pertanyaan), dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r hitung yang secara konsisten melebihi nilai r tabel pada setiap pernyataan yang diuji.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018) Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* untuk mengukur kedanalan jawaban dalam instrumen penelitian. Instrumen dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6, sedangkan jika nilainya kurang dari 0,6, maka instrumen tersebut dinilai tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Cronbach Alpha	Keterangan
Pengembangan Karier	0,813	Reliabel
Pelatihan	0,802	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,854	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0,664	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yang mengindikasikan bahwa item-item pada variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan memiliki reliabilitas yang memadai. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dinyatakan baik dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Bergdana

Analisis regresi linear bergdana dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hasil dari analisis tersebut disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3
Analisis Regresi Linier Bergdana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-0,959	1.528		-0.627	0,532
LAG_X1	-0,008	0,049	-0,008	-0,154	0,878
LAG_X2	0,257	0,058	0,358	4,453	0,000
LAG_X3	0,485	0,067	0,585	7,225	0,000

a. Dependent Variable: LAG_Y1

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan pada Tabel 3 menjelaskan bahwa diperoleh persamaan regresi linear bergdana sebagai berikut:

$$LOK = -0,959 - 0,008BO + 0,257LK + 0,485KK + e$$

Dari analisis regresi linear bergdana dapat diinterpretasikan yaitu sebagai berikut : (a) Konstanta memiliki nilai sebesar -0,959, yang dapat diartikan bahwa jika variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memiliki bernilai tetap. (b) Koefisien regresi variabel budaya organisasi adalah -0,008, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang terjadi antara budaya organisasi dan loyalitas karyawan. (c) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah 0,257, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang terjadi antara lingkungan kerja dan loyalitas karyawan. (d) Koefisien regresi variabel kepuasan kerja adalah 0,485, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang terjadi antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

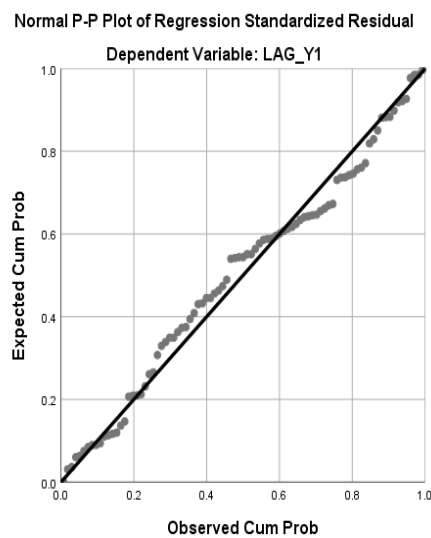
Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa gangguan atau *residual* pada variabel dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Uji normalitas ini menggunakan pendekatan Kolmogorov-Smirnov, di mana nilai asymp sig (2-tailed) harus lebih besar dari 0,05 untuk mengonfirmasi bahwa data *residual* berdistribusi normal. Hasil ini juga diperkuat melalui analisis grafik normal p-plot. Berikut merupakan hasil dari uji normalitas:

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		89
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0028
	<i>Std. Deviation</i>	0,96849
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,073
	<i>Positive</i>	0,073
	<i>Negative</i>	-0,065
<i>Test Statistic</i>		0,073
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200 ^{c,d}

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4, nilai Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal sehingga layak untuk digunakan dalam analisis penelitian. Selain itu, hal ini juga didukung oleh hasil uji normalitas melalui grafik Normal P-P Plot yang menunjukkan pola sebaran data mengikuti garis diagonal, mengindikasikan distribusi normal sebagai berikut:



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas pada Grafik Normal Probability Plot
Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan pada Gambar 2 di atas, terlihat bahwa grafik uji normalitas menunjukkan titik-titik tersebar mengikuti garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa pola data mengikuti distribusi normal dan telah memenuhi uji normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengidentifikasi kemungkinan adanya korelasi yang tinggi antara variabel independen dalam model regresi, yakni budaya organisasi,

lingkungan kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Kriteria yang dianggap baik adalah jika nilai *Tolerance* mencapai minimal 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak melebihi 10, seperti yang ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Coefficients ^a		
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Budaya Organisasi	0,921	1,086	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,365	2,742	Bebas Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0,358	2,792	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 5 tersebut nilai *Tolerance* variable budaya organisasi , lingkungan kerja dan kepuasan kerja > 0.1 dan nilai VIF variable budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja < 10. Maka dengan ini dapat diinterpretasikan bahwa data yang telah *ditransform* terbebas dari adanya gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan *varians* dari *residual* antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas, dapat dilakukan dengan uji Glejser, seperti berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	T	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi	0,299	0,765	Bebas Heteroskedastisitas
Lingkungan kerja	-0,988	0,326	Bebas Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,843	0,402	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan Data pada Tabel 6 Variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, Dan kepuasan kerja Memiliki Nilai Signifikan > 0.05 Sehingga Diinterpretasikan Bahwa Data Tersebut Telah Terbebas Dari Adanya Heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F dilakukan untuk menilai apakah variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil uji F disajikan pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	309,309	3	103,103	113,448	0,000 ^b
Residual	77,249	85	0,909		
Total	386,558	88			

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Pada tabel uji f diketahui bahwa nilai signifikan adalah 0.000 hal ini berarti bahwa nilai signifikan < 0.05 sehingga Uji pengaruh signifikansi adalah variabel x berpengaruh terhadap variabel y.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan metode uji yang digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu model dapat menjelaskan variasi dari variabel yang relevan. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 8
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,895 ^a	0,800	0,793	0,95332

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 8, nilai koefisien determinasi (R Square) tercatat sebesar 0,800 atau 80,0%. Ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja mampu menjelaskan sebanyak 80,0% variasi dalam loyalitas karyawan. Sedangkan 20,0% sisanya kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam cakupan penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengukur sejauh mana pengaruh masing-masing variabel, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, secara individu terhadap loyalitas karyawan, serta untuk menentukan apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak signifikan. Ghazali (2018:94) asil uji t disajikan dalam Tabel 9 berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,959	1.528		
	LAG_X1	-0,008	0,049	-0,008	0,878
	LAG_X2	0,257	0,058	0,358	0,000
	LAG_X3	0,485	0,067	0,585	0,000

a. Dependent Variable: LAG_Y1

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil penelitian uji t yang tercantum pada Tabel 9 memberikan pengertian sebagai berikut: (a) Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan PT Solusi Mudah Satu Mitra Bersama. Menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,878 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. (b) Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Solusi Mudah Satu Mitra Bersama. Menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ≤ 0,05. Sehingga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. (c) Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Solusi Mudah Satu Mitra Bersama. Menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi

sebesar $0,000 \leq 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Solusi Mudah Satu Mitra Bersama (nilai signifikansi $0,878 > 0,05$; koefisien regresi $-0,008$). Meskipun telah diterapkan, budaya organisasi belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan loyalitas, kemungkinan karena nilai perusahaan, komunikasi, dan kontrol organisasi belum optimal. Temuan ini sejalan dengan Agmasari dan Septyarini (2023), yang menyebut budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap loyalitas, sementara faktor seperti lingkungan dan kepuasan kerja lebih berperan. Namun, penelitian lain seperti Wahyudi (2024) dan Saputra (2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan loyalitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengevaluasi penerapan budaya organisasi dengan memperbaiki komunikasi, meningkatkan transparansi, dan memperkuat nilai perusahaan agar lebih berdampak pada loyalitas karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Solusi Mudah Satu Mitra Bersama (nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$; koefisien regresi $0,257$). Lingkungan kerja yang kondusif, suasana harmonis, interaksi positif, serta fasilitas yang memadai meningkatkan kenyamanan dan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Kejelasan deskripsi pekerjaan juga memperkuat fokus dan komitmen mereka. Temuan ini sejalan dengan Pratami et al. (2024) dan Wibawa (2024), namun berbeda dari Saepudin et al. (2022) yang menyatakan tidak adanya pengaruh signifikan, mengindikasikan bahwa faktor lain turut membentuk loyalitas karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap loyalitas karyawan PT Solusi Mudah Satu Mitra Bersama (signifikansi $0,000 \leq 0,05$; koefisien regresi $0,485$). Menurut Hasanah dan Meita (2019), kepuasan terhadap pekerjaan, atasan, dan rekan kerja memperkuat keterikatan emosional karyawan, sementara peluang promosi dan pengembangan karier mendorong mereka untuk tetap bertahan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kebijakan yang mendukung kesejahteraan serta karier karyawan guna meningkatkan loyalitas.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari analisis dan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Solusi Mudah Satu Mitra Bersama," dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut: (1) Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Solusi Mudah Satu Mitra Bersama. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan perusahaan belum cukup kuat dalam meningkatkan loyalitas karyawan secara langsung. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Solusi Mudah Satu Mitra Bersama. Semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka akan berdampak pada meningkatnya loyalitas karyawan. (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Solusi Mudah Satu Mitra Bersama. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar komitmen mereka untuk tetap bekerja di perusahaan.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan di PT Solusi Mudah Satu Mitra Bersama, peneliti memberikan beberapa rekomendasi sebagai berikut: (1) untuk variabel budaya organisasi dengan nilai mean terendah yakni mendapatkan dorongan untuk mengambil keputusan, sebaiknya perusahaan melakukan komunikasi terbuka dan umpan balik positif dari atasan sehingga mendorong kepercayaan diri karyawan dalam mengambil keputusan. (2) untuk variabel lingkungan kerja dengan nilai mean sama rata sebaiknya Perusahaan perlu mengevaluasi lebih lanjut untuk mengetahui area yang perlu ditingkatkan, misalnya melalui diskusi kelompok atau survei. Peningkatan bisa dilakukan dengan menambah fasilitas, memperkuat kerja sama, dan memperbaiki hubungan antarkaryawan. Hal ini dapat menjadikan lingkungan kerja lebih kondusif dan mendukung produktivitas. (3) untuk variabel ketiga yaitu kepuasan kerja dengan nilai mean terendah yakni pada indikator "Saya merasa puas akan pekerjaan yang saya tekuni", perusahaan sebaiknya melakukan identifikasi mendalam terkait aspek pekerjaan yang kurang memuaskan bagi karyawan, seperti beban kerja, rutinitas, atau kurangnya tantangan. Perusahaan juga bisa membuka ruang diskusi atau survei internal untuk menggali aspirasi dan preferensi karyawan. Selain itu, memberikan variasi tugas, peluang pengembangan diri, serta sistem umpan balik yang terbuka dapat meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalani, sehingga berdampak positif terhadap motivasi dan loyalitas karyawan. (4) untuk variabel dependen yakni loyalitas karyawan dengan nilai mean terendah pada indikator "Saya akan selalu mematuhi peraturan perusahaan sebagai bentuk kesetiaan", sebaiknya Perusahaan perlu untuk menanamkan pemahaman bahwa kepatuhan terhadap peraturan merupakan bagian dari komitmen dan kontribusi terhadap kemajuan bersama. Upaya seperti pelatihan nilai-nilai perusahaan, apresiasi terhadap perilaku loyal, serta menciptakan budaya kerja yang inklusif dan adil, juga dapat mendorong karyawan untuk lebih setia dan patuh terhadap ketentuan perusahaan. (5) Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan metode campuran (*mixed methods*), seperti wawancara mendalam dan observasi, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan. Selain itu, penambahan variabel lain seperti kompensasi, peluang karir, dan gaya kepemimpinan juga perlu dipertimbangkan karena berpotensi memberikan pengaruh signifikan terhadap tingkat loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agmasari, M. dan Septyarini, E. 2023. 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta', *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(3) : pp. 667-677. Available at: <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i3.1670>.
- Alidha, M. et al. 2024. 'Analisis Dampak Digitalisasi Layanan Perbankan terhadap Loyalitas Nasabah di Era Revolusi Industri 4.0', *Contemporary ...*, 2(3), pp. 203-216. Available at: <https://journal.formosapublisher.org/index.php/cjas/article/view/9681%0Ahttps://journal.formosapublisher.org/index.php/cjas/article/download/9681/9553>.
- Andhika, M. dan Nugroho, N.E. 2022. 'Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kompensasi Non-Financial, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pt Graha Widya Bhakti Stesia', *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(12).
- Apriliansa, F. dan Nugroho, N.E. 2022. 'Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Salah Satu Perusahaan Asuransi di Sidoarjo', *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(7), pp. 1-18. Available at: <http://jurnalmahasiswa.stesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4718>.
- Batubara, D.W. 2023. 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara)', *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, 1(1), pp. 286-306.

- Available at:
<https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jcsr/article/view/1138>.
- Citra, L.M. dan Fahmi, M. 2019. 'Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), pp. 214–225. Available at: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>.
- Danang, S. 2022. 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duren Mdaniri Fortuna (Plywood)'. Available at: [http://repository.unbari.ac.id/1139/1/Danang Saputro baru.pdf](http://repository.unbari.ac.id/1139/1/Danang%20Saputro%20baru.pdf).
- Danisa, D. dan Komar, N. 2023. 'Kajian Teoritis Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan', 8(2): p. 121.
- Gaol, E.P.L. 2024. 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Angkasa Pura 2', *Jurnal Bisnis dan Akuntansi Strategis*, 6(2), pp: 40–47. Available at: <https://journalpedia.com/1/index.php/jbas/article/view/1189>.
- Ghozali, I. 2018. 'Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.', *Jurnal Universitas Diponegoro* [Preprint].
- Giovanni, V.F. dan Le, M. 2022. 'Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif', *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), pp. 232–242. Available at: <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17196>.
- Hasibuan. 2020. *Pengaruh Keterlibatan Dan Loyalitas Karyawan*.
- Hendra, W. 2022. *Budaya Organisasi, Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*. Available at: <https://doi.org/10.57251/multiverse.v1i3.716>.
- Indahingwati dan Nugroho 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Scopindo Media Pustaka.
- Insani, A.N. dan Frianto, A. 2023. 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. United Rope', *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(1), pp. 126–134. Available at: <https://doi.org/10.59663/jebidi.v2i1.177>.
- Judge, R. (2017) *Organizational Behaviour*. 13th edn. Jakarta.
- Juwita, K. dan Khalimah, U. 2021. *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan Jilid II, CV. Literasi Nusantara Abadi*.
- Kusumah, Y.D., Gani, N. dan Jafar, A. 2022. 'Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt . Cencil Solusi Mitra Teknologi Jakarta', *Study of Scientific dan Behavioral Management (SSBM)*, 3(3), pp. 26–37. Available at: <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/ssbm>.
- Lado, G.M. dan Nugroho, N.E. 2022. 'Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Uci'S Cleaning Service Di Masa Pdanemi Covid-19', *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(6).
- Legman, I.D., Gabor, M.R. dan Kardos, M. 2023. 'An Innovative Tool to Measure Employee Performance through Customer Satisfaction: Pilot Research Using eWOM, VR, dan AR Technologies', *Electronics (Switzerland)*, 12(5). Available at: <https://doi.org/10.3390/electronics12051158>.
- Mahayuni, A.A.P. dan 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. Available at: <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p03>.
- Muhammad, D. 2019. 'Perkembangan Dan Transformasi Teknologi Digital', *Infokam*, 15(2), pp. 116–123.
- Nabila Prahaski, Kusmilawaty, B.D. 2024. 'Pengaruh Kompensasi Dan Ketidakpastian Pekerjaan Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening', *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, 13(03), pp: 1011–1024.
- Natasya Virginia Leuwol, Paulina Wula, B.P. 2020. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi: Sebuah Konsep, Fakta dan Gagasan*.

- Nazar, M.R. 2023. 'Pengaruh Perkembangan Teknologi terhadap E-Commerce', *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), pp: 1817-1823.
- Ningrum, P. dan Purnamasari, W. 2022. 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Kerja Karyawan', *IQTISHA Dequity*, 4(2), pp. 107-115.
- Nugroho, M.H.M. dan N.E. 2022. 'Pengaruh Komitmen Karyawan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di PT BFI Finance Indonesia TBK', *Pengaruh Komitmen Karyawan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di PT BFI Finance Indonesia TBK*, 10(19), pp: 1-18.
- Nugroho, T.A.D. putra dan N.E. 2021. 'Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kompensasi Finansial Terhadap turnover Intention Pada Karyawan Divisi Collection CV Intan Jaya Surabaya', *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemene-ISSN*, 2461-0593.
- Pardamean, N. 2022. 'Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara', *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1): pp. 572-585. Available at: <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.635>.
- Pratami, M.A., Afriyanti, F. dan Ulum, M.B. 2024. 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bima Sakti Medika Palembang', *Ekoma : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(3): pp. 1254-1265.
- Puspitaningtyas, K. dan Waluyo, W. 2024. 'Politik Hukum Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Perundang-Undangan di Indonesia', *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi*.
- Putri, I.I. dan Nugroho, N.E. 2022. 'Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3Pg)', *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(5).
- Rahayu, T. ovia 2019. 'pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dirumah sakit islam siti aisyah'. Available at: <https://repository.stikes-bhm.ac.id/622/1/1.pdf>.
- Ramadhan, R.A. dan Nugroho, N.E. 2024. 'Pengaruh Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Karyawan PT BFI Finance Tbk Area Surabaya Kerja', *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 13(1), pp: 1-19.
- Riduan, M. dan Riza Firdaus, M. 2024. 'Transformasi Digital Dan Kinerja : Kajian Peran Budaya Organisasi', *Jurnal Maneksi*, 13(1): pp. 48-58.
- Saepudin, D., Sugito, S. dan Jayadi, J. 2022. 'Penggolongan Generasi sebagai Pemoderasi Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan', *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(2): pp. 155-166. Available at: <https://doi.org/10.37366/master.v2i2.440>.
- Sahroeni. 2020. *motivasi kuat kinerja hebat (kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi)*. pertama. Edited by nurani ike Budiatmawati. Surabaya: media guru.
- Sriningsih, D. 2017. 'Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Loyalias, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Smp Negeri 5 Ambarawa Kabupaten Semarang'.
- Sugiyono 2020a) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Tuwindar, T. dan Pendrian, O. 2024. 'Peran Human Resources Development dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan', *Journal of Economics dan Business UBS*, 13(2): pp. 557-565.
- Wahyudi, R. 2024. 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Linkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada RS ' Aisyiyah Kudus', 3(2): pp. 49-67.
- Wajuba, L., Fisabilillah, P. dan Hanifa, N. 2021. 'Analisis Pengaruh Fintech Lending Terhadap Perekonomian Indonesia', *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship dan Innovation*, 1(3): pp. 2721-8287.
- Wibawa, T.H. dan Fauzan, M. 2024. 'Pengaruh Komitmen Kerja, Lingkungan Kerja Dan

- Keamanan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang', *MSEJ: Management Studies dan Entrepreneurship Journal*, 5(1): pp. 1481-1489.
- Wibowo, E.S. 2023. 'Pengaruh Human Capital, Style Of Leadership, Dan Penerapan Industri 4.0 Terhadap Employee Loyalty Di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Tipe C di Solo Raya'.
- Wicaksono, S.R. 2023. *Budaya Organisasi: Adaptasi Lintas Generasi*. Available at: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8035279>.
- Wilidanari, Y. 2019) 'Kepuasan Kerja Karyawan', *Society*, 6(2): pp. 81-95. Available at: <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>.
- Yoyo, T. dan April, M.A. 2021. 'Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT. CLC Niaga Indonesia', *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*.