

PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN

Angghi Febriantama
angghifebrian88@gmail.com
Widhi Ariestianti Rochdianingrum

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Human resources play a crucial role in a company, as it not only covers thinking ability, creativity, power, and talent related to the firm but also directly contributes to organizational objective achievement. This research determines and analyzes the effect of work discipline, work culture, and compensation on employees' work loyalty at PT Prima Raya Karya Perkasa, Sidoarjo. The research applies quantitatively. Furthermore, the instrument in the data collection technique was a Likert scale. The population was all employees of PT Prima Raya Karya Perkasa Sidoarjo consisting of 89 respondents. Moreover, the data collection technique used saturated sampling, in which all members of the population were the sample. The data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) version 26. The result indicates that work discipline, work culture, and compensation have a positive and significant effect on the employees' work loyalty at PT Prima Raya Karya Perkasa, Sidoarjo.

Keywords: work discipline, work culture, compensation, and work loyalty

ABSTRAK

Sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam sebuah perusahaan, karena bukan hanya membawa kemampuan berpikir, kreativitas, tenaga, dan bakat yang selaras dengan kebutuhan perusahaan, tetapi juga berkontribusi secara langsung dalam pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, budaya kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Prima Raya Karya Perkasa Sidoarjo. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner menggunakan skala likert. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja pada PT Prima Raya Karya Perkasa Sidoarjo sejumlah 89 orang karyawan dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yang dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Prima Raya Karya Perkasa Sidoarjo.

Kata kunci: disiplin kerja, budaya kerja, kompensasi, loyalitas kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan krusial dalam sebuah perusahaan, karena SDM bukan hanya membawa kemampuan berpikir, kreativitas, tenaga, dan bakat yang selaras dengan kebutuhan perusahaan, tetapi juga berkontribusi secara langsung dalam pencapaian tujuan organisasi (Bintoro dan Daryanto, 2017:15). SDM dianggap sebagai aset vital perusahaan yang berperan sebagai motor penggerak dalam mengimplementasikan visi dan misi yang telah ditetapkan (Nawawi, 2016:5). Oleh karena itu, perusahaan perlu secara terus-menerus meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia agar mampu memberikan hasil optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam proses tersebut, keberadaan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan sangat diperlukan untuk memastikan keberlangsungan dan efektivitas upaya pencapaian tujuan tersebut.

Perusahaan tidak hanya membutuhkan kontribusi tenaga karyawan akan tetapi perusahaan juga membutuhkan kontribusi konsep dan kesetiaan karyawan pada perusahaan. Loyalitas karyawan adalah wujud dari kesetiaan yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap perusahaan, yang tercermin dalam komitmen karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh dedikasi (Sutrisno, 2017:23). Loyalitas ini memiliki peranan yang sangat penting bagi perusahaan, karena karyawan yang memiliki loyalitas tinggi tidak hanya sekadar bekerja dengan baik, tetapi juga cenderung bertahan dalam situasi apa pun, baik saat perusahaan menghadapi tantangan maupun saat berada dalam kondisi stabil. Hal ini terjadi karena adanya rasa keterikatan emosional dan komitmen yang kuat antara karyawan dan perusahaan, sehingga mereka merasa menjadi bagian integral dari organisasi dan termotivasi untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan (Sofyandi, 2016:73).

Berdasarkan hasil observasi, ditemukan karyawan yang terlambat dan seringkali meninggalkan ruangan di saat jam kerja, hal ini akan berdampak negatif pada produktivitas dan semangat kerja tim. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan, karyawan mengeluhkan budaya yang terjadi pada PT Prima Raya Karya Perkasa belum mendukung budaya organisasi yang positif, seperti kurangnya komunikasi yang efektif antara atasan dan karyawan dalam bekerja seperti halnya ketidakjelasan atasan dalam memberikan arahan, lalu disisi lain pihak perusahaan menginginkan hasil kerja yang cepat dan baik. Selain itu juga, imbalan atau kompensasi yang karyawan terima belum sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang harus karyawan kerjakan. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada ketidakpuasan karyawan, tetapi juga berkontribusi pada menurunnya motivasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi hal ini meliputi disiplin kerja individual, budaya kerja yang dirasakan karyawan, serta persepsi mengenai kompensasi yang diterima. Apabila kompensasi yang diberikan dirasakan tidak sebanding dengan beban kerja, motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dapat menurun, yang pada akhirnya berkontribusi pada meningkatnya keterlambatan dan ketidakdisiplinan. Ketidakpuasan ini dapat berdampak pada loyalitas kerja karyawan, di mana karyawan yang merasa kurang dihargai cenderung menunjukkan komitmen yang lebih rendah terhadap perusahaan, yang berdampak negatif pada produktivitas dan stabilitas kerja secara keseluruhan.

Menurunnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu antara lain disiplin kerja (Dessler, 2017:56). Menurut Dessler (2017:57), disiplin kerja adalah seperangkat aturan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi dengan tujuan untuk mendorong karyawan agar berperilaku lebih berhati-hati dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas karyawan. Karyawan yang disiplin menunjukkan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, yang bukan hanya menandakan tanggung jawab pribadi karyawan tetapi juga menunjukkan komitmen terhadap keberhasilan perusahaan. Disiplin ini mencerminkan sikap yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan, yang secara alami memperkuat keterikatan mereka terhadap organisasi. Sebaliknya, kurangnya disiplin kerja seperti halnya terlambat bekerja, mangkir kerja, dan izin di saat jam kerja sering kali mengindikasikan ketidakpuasan atau kurangnya motivasi, yang dapat merusak loyalitas karyawan. Karyawan yang tidak disiplin cenderung merasa kurang terikat pada perusahaan dan lebih mudah merasa tidak puas, yang akhirnya menurunkan loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang menguji pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan seperti yang dilakukan oleh Wardani dan Indriarti (2023), serta Fitriyah (2023) mendapatkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Faishol (2019) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan.

Selain itu, loyalitas kerja karyawan juga dapat dipengaruhi budaya kerja (Saputra *et al.*, 2024). Pertumbuhan perusahaan, perkembangan karyawan, dan pencapaian kesuksesan suatu perusahaan dipengaruhi oleh adanya budaya yang positif (Agmasari dan Septyarini, 2023). Ketika proses pembentukan budaya kerja berlangsung dengan baik, karyawan dapat memaksimalkan kinerja karena tidak ada hambatan yang mengganggu, dan merasa terintegrasi dengan instansi tersebut. Menurut Suwanto (2019:23), budaya kerja merupakan rutinitas yang dilaksanakan berulang kali oleh para karyawan di suatu organisasi tertentu. Meskipun tidak ada sanksi tegas terhadap pelanggaran budaya tersebut, secara moral, anggota organisasi telah menyepakati bahwa kebiasaan ini harus dipatuhi demi mencapai tujuan kerja bersama. Dengan adanya budaya kerja yang kuat, pegawai cenderung merasakan keterikatan dan komitmen yang lebih mendalam terhadap organisasi. Budaya kerja yang kokoh menciptakan lingkungan yang kondusif, di mana nilai-nilai, norma, dan tujuan bersama menjadi panduan dalam setiap tindakan karyawan. Hal ini tidak hanya membuat karyawan merasa bahwa karyawan adalah bagian penting dari organisasi, tetapi juga menumbuhkan rasa kepemilikan yang kuat. Ketika karyawan merasakan bahwa budaya kerja sesuai dengan prinsip dan tujuan pribadi karyawan, karyawan akan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Dengan demikian, loyalitas karyawan pun meningkat, mendorong karyawan untuk tetap berada di organisasi dalam jangka panjang, serta berkontribusi secara aktif dan antusias dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang menguji pengaruh budaya kerja terhadap loyalitas kerja karyawan seperti yang dilakukan oleh Saputra *et al.* (2024) dan Nadeak (2021) mendapatkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya kerja terhadap loyalitas kerja karyawan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Agmasari dan Septyarini (2023) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara budaya kerja terhadap loyalitas kerja karyawan.

Dalam meningkatkan loyalitas karyawan, kompensasi merupakan hal yang sangat diinginkan dalam menunjang keberhasilan dan keberlangsungan perusahaan (Ambarak dan Husein, 2023). Menurut Enny (2019:37), kompensasi adalah bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai apresiasi atas kontribusi dan pekerjaan karyawan terhadap organisasi yang bertujuan untuk menghargai upaya dan dedikasi yang telah diberikan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi yang diterima karyawan memainkan peran penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Ketika imbalan yang diberikan tidak sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang harus dijalankan, karyawan cenderung merasa tidak dihargai. Ketidakpuasan ini dapat muncul karena karyawan merasa bahwa upaya dan kontribusi karyawan tidak diakui dengan layak. Akibatnya, ketidakpuasan yang berkepanjangan dapat mengurangi rasa komitmen karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa kurang dihargai melalui kompensasi yang tidak memadai mungkin akan kehilangan motivasi untuk bekerja dengan baik dan berkontribusi secara maksimal. Dalam jangka panjang, hal ini dapat berakibat pada menurunnya loyalitas mereka terhadap perusahaan, di mana karyawan mungkin tidak lagi merasa terikat atau berkomitmen untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang menguji pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan seperti yang dilakukan oleh Ambarak dan Husein (2023), Pratama dan Thoyib (2022) mendapatkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Alam *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yaitu: (1). Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT Prima Raya Karya Perkasa

Sidoarjo ?, (2). Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT Prima Raya Karya Perkasa Sidoarjo ?. (3). Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT Prima Raya Karya Perkasa Sidoarjo ?. Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu: (1). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT Prima Raya Karya Perkasa Sidoarjo. (2). Untuk mengetahui dan menganalisis budaya kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT Prima Raya Karya Perkasa Sidoarjo. (3). Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan PT Prima Raya Karya Perkasa Sidoarjo.

TINJAUAN TEORITIS

Loyalitas Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2017:23) loyalitas karyawan adalah wujud dari kesetiaan yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap perusahaan, yang tercermin dalam komitmen karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh dedikasi. Menurut Kasmir (2019:192), loyalitas kerja merupakan kesetiaan seorang pekerja dalam menjalankan tugasnya serta mendukung pekerjaannya secara penuh. Loyalitas tidak hanya mencakup keinginan untuk terus bertahan dalam posisinya, tetapi juga mencakup kesediaan karyawan untuk mendukung dan membela pekerjaannya dalam menghadapi tantangan atau perubahan yang mungkin terjadi. Menurut Siswanto (2017:56), terdapat beberapa indikator untuk mengukur loyalitas karyawan yaitu: (a). ketaatan pada peraturan, (b). tanggung jawab pada perusahaan, (c). kemauan untuk bekerja sama, (d). rasa memiliki, (e). hubungan antar pribadi, (f). kesukaan terhadap pekerjaan.

Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:11), disiplin kerja adalah sarana yang dimanfaatkan oleh manajer untuk mengubah perilaku karyawan serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan individu dalam mematuhi aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut Agustini (2019:89), disiplin kerja adalah sikap patuh terhadap aturan dan norma yang ditetapkan di sebuah perusahaan, yang bertujuan untuk memperkuat komitmen karyawan dalam mencapai sasaran perusahaan atau organisasi. Menurut Hasibuan (2017:194), terdapat indikator untuk mengukur disiplin kerja karyawan, di antaranya yaitu berikut: (a). tujuan serta kemampuan, (b). teladan pemimpin, (c). keadilan, (d). sanksi hukuman, (e). ketegasan.

Budaya Kerja

Menurut Suwanto (2019:23), budaya kerja merupakan rutinitas yang dilaksanakan berulang kali oleh para karyawan di suatu organisasi tertentu. Meskipun tidak ada sanksi tegas terhadap pelanggaran budaya tersebut, secara moral, anggota organisasi telah menyepakati bahwa kebiasaan ini harus dipatuhi demi mencapai tujuan kerja bersama. Menurut Suparyadi (2015:8), budaya kerja adalah cara berpikir yang berakar pada pandangan hidup sebagai nilai-nilai, kebiasaan, dan dorongan yang dibentuk dalam suatu kelompok. Budaya ini tercermin dalam sikap dan perilaku, serta memengaruhi cita-cita, pendapat, dan pandangan anggota kelompok dalam menjalankan pekerjaan. Menurut Nurhadijah (2017), terdapat beberapa indikator untuk mengukur variabel budaya kerja yang penting dalam suatu organisasi, yaitu: (a). peraturan, (b). keterbukaan, (c). saling menghargai, (d). kerja sama.

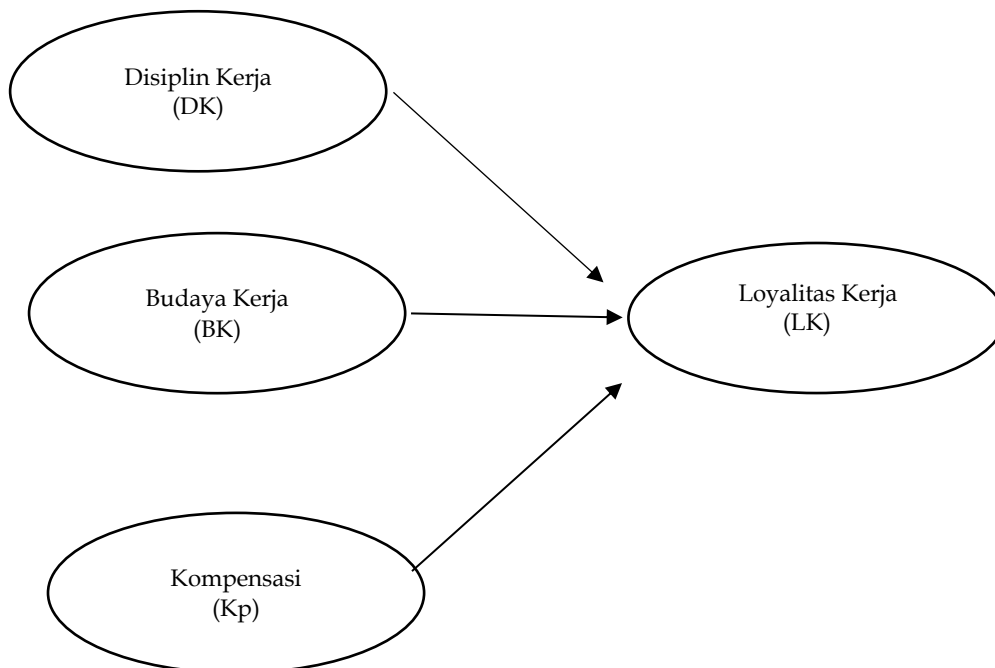
Kompensasi

Menurut Dessler (2017:221), kompensasi merujuk pada pembayaran atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan beserta segala hal yang terkait dengan karyawan tersebut. Sementara itu, menurut Sedarmayanti (2019:263), kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai balasan atas jasa yang diberikan dalam pekerjaannya.

Menurut Simamora (2015:45), kompensasi terdiri dari beberapa indikator yang meliputi yaitu: (a). gaji, (b). upah, (c). insentif, (d). tunjangan, (e). fasilitas kantor.

Rerangka Konseptual

Rerangka konseptual penelitian adalah hubungan atau keterkaitan antara teori dan faktor-faktor penting yang berasal dari suatu masalah tertentu, serta menghubungkan variabel independen dengan variabel dependen. Kerangka ini dijelaskan lebih lanjut seperti yang ditampilkan pada gambar 1 berikut:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Kerja

Menurut Dessler (2017:57), disiplin kerja adalah seperangkat aturan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi dengan tujuan untuk mendorong karyawan agar berperilaku lebih berhati-hati dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas karyawan. Karyawan yang disiplin menunjukkan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, yang bukan hanya menandakan tanggung jawab pribadi karyawan tetapi juga menunjukkan komitmen terhadap keberhasilan perusahaan. Disiplin ini mencerminkan sikap yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan, yang secara alami memperkuat loyalitas karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, kurangnya disiplin kerja seperti halnya terlambat bekerja, mangkir kerja, dan izin di saat jam kerja sering kali mengindikasikan ketidakpuasan atau kurangnya motivasi, yang dapat merusak loyalitas karyawan. Didukung oleh hasil empiris yang dilakukan oleh Wardani dan Indriarti (2023), serta Fitriyah (2023) bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap loyalitas kerja. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Faishol (2019) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis pertama yaitu:

H1: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Loyalitas Kerja

Menurut Suwanto (2019:23), budaya kerja adalah rutinitas yang dijalankan berulang kali oleh karyawan dalam suatu organisasi. Meskipun tidak ada sanksi tegas untuk pelanggarannya, secara moral anggota organisasi sepakat bahwa budaya ini perlu ditaati demi mencapai tujuan bersama. Dalam konteks loyalitas karyawan, budaya kerja yang baik dapat memperkuat rasa loyalitas, karena rutinitas yang terstruktur dan nilai-nilai moral yang disepakati bersama menciptakan keterikatan serta mendorong karyawan untuk berkomitmen mendukung tujuan organisasi. Didukung oleh hasil empiris yang dilakukan oleh Saputra *et al.* (2024) dan Nadeak (2021) mendapatkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya kerja terhadap loyalitas kerja karyawan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Agmasari dan Septyarini (2023) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara budaya kerja terhadap loyalitas kerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis kedua yaitu:

H2: Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja

Menurut Enny (2019:37), kompensasi adalah bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai apresiasi atas kontribusi dan pekerjaan karyawan terhadap organisasi yang bertujuan untuk menghargai upaya dan dedikasi yang telah diberikan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi yang diterima karyawan berperan penting dalam memengaruhi kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Jika imbalan tidak sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab, karyawan bisa merasa tidak dihargai, yang mengurangi komitmen dan motivasi karyawan. Ketidakpuasan ini, jika berkelanjutan, dapat menurunkan loyalitas karyawan, menyebabkan karyawan merasa kurang terikat dengan perusahaan. Didukung oleh hasil empiris yang dilakukan oleh Ambarak dan Husein (2023), Pratama dan Thoyib (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Alam *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis ketiga yaitu:

H3: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:15), metode kuantitatif adalah metode berbasis filsafat positivisme yang bertujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang dibuat oleh peneliti. Dalam konteks penelitian ini fokus pada dampak dari variabel independen yaitu disiplin kerja, budaya kerja, dan kompensasi terhadap variabel dependen yaitu loyalitas kerja karyawan pada PT Prima Raya Karya Perkasa Sidoarjo. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja pada PT Prima Raya Karya Perkasa Sidoarjo yaitu sejumlah 89 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Arikunto (2017:105), teknik ini mempertimbangkan ukuran populasi. Jika populasi berjumlah kurang dari 100 orang, seluruh populasi dapat dijadikan sampel. Namun, jika lebih dari 100, biasanya diambil sekitar 10-15% atau 20-25% dari total populasi. Berdasarkan pedoman tersebut, seluruh karyawan yang bekerja pada PT Prima Raya Karya Perkasa Sidoarjo sejumlah 89 orang karyawan, seluruhnya digunakan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Peneliti mengumpulkan data dengan cara mengamati langsung individu dan menyebarkan kuesioner yang telah disesuaikan dengan tujuan penelitian. Kuesioner tersebut diserahkan langsung kepada karyawan yang bekerja di PT Prima Raya Karya Perkasa Sidoarjo. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan penggunaan data dokumen. Menurut Sugiyono (2018:456), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan informasi kepada pengumpul data. Data ini dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber utama atau tempat objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari subjek penelitian, yaitu 89 karyawan yang bekerja di PT Prima Raya Karya Perkasa Sidoarjo, yang mencakup aspek disiplin kerja, budaya kerja, kompensasi, dan loyalitas kerja karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Disiplin Kerja (DK)

Disiplin kerja merupakan seperangkat aturan yang ditetapkan oleh perusahaan dengan tujuan untuk mendorong karyawan PT Prima Raya Karya Perkasa Sidoarjo agar berperilaku lebih berhati-hati dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut Hasibuan (2017:194), terdapat indikator untuk mengukur disiplin kerja karyawan, di antaranya yaitu berikut: (a). tujuan serta kemampuan, (b). teladan pemimpin, (c). keadilan, (d). sanksi hukuman, (e). ketegasan.

Budaya Kerja (BK)

Budaya kerja merupakan rutinitas yang dilaksanakan berulang kali oleh para karyawan di PT Prima Raya Karya Perkasa Sidoarjo yang secara moral anggota organisasi telah menyepakati bahwa kebiasaan ini harus dipatuhi demi mencapai tujuan kerja bersama. Menurut Nurhadijah (2017), terdapat beberapa indikator untuk mengukur variabel budaya kerja yang penting dalam suatu organisasi, yaitu: (a). peraturan, (b). keterbukaan, (c). saling menghargai, (d). kerja sama.

Kompensasi (Kp)

Kompensasi adalah bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan di PT Prima Raya Karya Perkasa Sidoarjo sebagai apresiasi atas kontribusi karyawan terhadap organisasi. Menurut Simamora (2015:45), kompensasi terdiri dari beberapa indikator yang meliputi yaitu: (a). gaji, (b). upah, (c). insentif, (d). tunjangan, (e). fasilitas kantor.

Loyalitas Kerja (LK)

Loyalitas karyawan merupakan kesetiaan karyawan di PT Prima Raya Karya Perkasa Sidoarjo dalam menjalankan tugasnya dan mendukung pekerjaannya secara penuh. Menurut Siswanto (2017:56), terdapat beberapa indikator untuk mengukur loyalitas kerja yaitu: (a). ketaatan pada peraturan, (b). tanggung jawab pada perusahaan, (c). kemauan untuk bekerja sama, (d). rasa memiliki, (e). hubungan antar pribadi, (f). kesukaan terhadap pekerjaan.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018:130), teknik analisis data adalah proses penelitian yang melibatkan pengaturan dan pemrosesan data guna menginterpretasikan hasil data tersebut, bertujuan untuk menyelesaikan masalah atau menguji variabel yang dipergunakan dalam penelitian. Dalam konteks ini, beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk menarik kesimpulan dan menguji hipotesis adalah:

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai apakah suatu kuesioner atau alat ukur dapat mengukur konsep yang dimaksud dengan tepat. Instrumen dianggap valid jika pernyataan dalam kuesioner mampu mencerminkan variabel yang ingin diukur (Ghozali, 2018:50). Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan menggunakan analisis yang dijelaskan oleh Ghozali (2018:50) sebagai berikut: (a). Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka pernyataan dianggap valid. (b). Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka pernyataan dianggap tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengukur konsistensi jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan. Kuesioner dianggap dapat diandalkan jika jawaban responden tetap konsisten dari waktu ke waktu. Untuk mengevaluasi reliabilitas, digunakan uji statistik *cronbach alpha* (α) melalui SPSS. Jika nilai *cronbach alpha* suatu variabel lebih dari 0,60, maka variabel tersebut dianggap reliabel (Ghozali, 2018:51): (a). Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,60$ maka dapat dikatakan reliabel. (b). Jika nilai *cronbach alpha* $< 0,60$ maka dapat dikatakan tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:160), uji normalitas digunakan untuk menilai apakah model regresi memiliki distribusi yang normal. Untuk mengevaluasi normalitas data, digunakan pendekatan *Kolmogorov Smirnov*. Dasar analisisnya menurut Ghozali (2018:161) adalah sebagai berikut: (a). Nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $\geq 0,05$ maka model regresi distribusi normal. (b). Nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $< 0,05$ maka model regresi tidak distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:106), uji multikolinieritas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi tinggi antara variabel independen dalam model regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi yang tinggi antara variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas, dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), sesuai dengan kriteria yang dijelaskan oleh Ghozali (2018:106), yaitu: (a). Jika nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10, dianggap terdapat masalah multikolinieritas. (b). Namun, jika nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, dianggap tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:121), uji heteroskedastisitas digunakan untuk menilai apakah terdapat variasi yang tidak seragam dalam residual variance antar observasi pada model regresi. Untuk menentukan adanya heteroskedastisitas, penelitian ini menggunakan pengujian *Glesjer*. Dasar analisis pengujian *Glesjer* menurut Ghozali (2018:122) adalah sebagai berikut: (a). Jika nilai *Sig* $< 0,05$ maka dinyatakan terjadi heteroskedastisitas. (b). Jika nilai *Sig* $\geq 0,05$ maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018:94), regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam analisis regresi linier berganda, dua atau lebih variabel independen digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh disiplin kerja, budaya kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$LK = a + \beta_1 DK + \beta_2 BK + \beta_3 Kp + e$$

Keterangan:

- LK = Loyalitas kerja
- a = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \text{ dan } \beta_3$ = Koefisien regresi disiplin kerja, budaya kerja, dan kompensasi
- e = *Standart error*

Uji Kelayakan Model

Uji F

Menurut Ghozali (2018:97), Uji F bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan sudah layak yang menyatakan apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk menentukan kecocokan model regresi, dasar analisis yang digunakan menurut Ghozali (2018:97) adalah sebagai berikut: (a). Apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka model dianggap sesuai dan layak digunakan pada penelitian. (b). Nilai signifikansi $> 0,05$, maka model dianggap tidak sesuai dan tidak layak digunakan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2018:178), uji koefisien determinasi (R²) mengukur seberapa besar variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen, dengan nilai antara 0 hingga 1. Interpretasi R² dijelaskan sebagai berikut: (a). Jika nilai R² mendekati nol, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dianggap lemah. (b). Jika nilai R² mendekati satu, maka pengaruh variabel independen pada dependen dianggap sangat kuat.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:180), uji t digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dengan penilaian berdasarkan kriteria yaitu: (a). Jika nilai signifikansi uji-t $\leq 0,05$, variabel independen dianggap memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan hipotesis diterima. (b). Jika nilai signifikansi uji-t $> 0,05$, variabel independen dianggap tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan hipotesis ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu kuesioner atau alat ukur dapat secara akurat mengukur konsep yang dimaksud. Adapun hasil uji validitas yaitu:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0,865	0,000	Valid
	DK2	0,886	0,000	Valid
	DK3	0,931	0,000	Valid
	DK4	0,754	0,000	Valid
	DK5	0,648	0,000	Valid
Budaya Kerja (BK)	BK1	0,771	0,000	Valid
	BK2	0,759	0,000	Valid
	BK3	0,830	0,000	Valid
	BK4	0,834	0,000	Valid
Kompensasi (Kp)	Kp1	0,862	0,000	Valid
	Kp2	0,886	0,000	Valid
	Kp3	0,855	0,000	Valid
	Kp4	0,567	0,001	Valid
	Kp5	0,643	0,000	Valid
Loyalitas Kerja (LK)	LK1	0,803	0,000	Valid
	LK2	0,848	0,000	Valid
	LK3	0,801	0,000	Valid

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
	LK4	0,786	0,000	Valid
	LK5	0,599	0,000	Valid
	LK6	0,446	0,013	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 1, seluruh pernyataan dalam setiap variabel, yaitu disiplin kerja, budaya kerja, kompensasi, dan loyalitas kerja telah memenuhi kriteria validitas data. Validitas ini dibuktikan dengan nilai *Sig. (2-tailed)* pada uji validitas yang kurang dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai konsistensi jawaban responden terhadap pertanyaan yang diberikan. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,845	Reliabel
Budaya Kerja	0,858	Reliabel
Kompensasi	0,683	Reliabel
Loyalitas Kerja	0,673	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 2, seluruh tanggapan responden terhadap pernyataan dalam variabel disiplin kerja, budaya kerja, kompensasi, dan loyalitas kerja menunjukkan nilai *cronbach's alpha* > 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah model regresi mengikuti distribusi normal. Evaluasi normalitas data dilakukan menggunakan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,000000
	Std. Deviation	1,37838042
Most Extreme Differences	Absolute	0,097
	Positive	0,097
	Negative	-0,093
Test Statistic		0,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,066 ^c

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 3, ditemukan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,066. Nilai ini menunjukkan data memenuhi syarat data yang terdistribusi normal, karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* \geq 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* data dianggap data terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Berikut ini ditampilkan hasil uji multikolinieritas yang menunjukkan status multikolinieritas dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Disiplin Kerja	0,766	1,305	Tidak terjadi Multikolinearitas
Budaya Kerja	0,889	1,125	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kompensasi	0,802	1,246	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data Primer, diolah 2025

Dari tabel 4, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antara variabel disiplin kerja, budaya kerja, dan kompensasi. Kesimpulan ini didasarkan pada nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 serta nilai *variance inflation factor* (VIF) yang kurang dari 10, yang menunjukkan bahwa tidak ada korelasi tinggi antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menilai apakah terdapat ketidakseimbangan dalam variansi residual antar observasi dalam model regresi. Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dianalisis menggunakan uji Glejser. Hasil uji heteroskedastisitas yaitu:

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja	0,979	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Budaya Kerja	0,599	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kompensasi	0,943	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser pada tabel 5, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja, budaya kerja, dan kompensasi yang melebihi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam analisis regresi linier berganda, dua atau lebih variabel independen digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh dari disiplin kerja, budaya kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas kerja. Berikut merupakan hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 6
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6,972	1,503	
	Disiplin Kerja	0,139	0,064	0,170
	Budaya Kerja	0,370	0,072	0,370
	Kompensasi	0,404	0,063	0,491

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber : Data Primer, diolah 2025

Dari tabel 6 di atas, ditemukan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$LK = 6,972 + 0,139DK + 0,370BK + 0,404Kp$$

Berdasarkan hasil persamaan analisis regresi linier berganda di atas, dapat dinyatakan sebagai berikut: (1). Pada persamaan regresi linier berganda di atas, didapatkan nilai konstanta adalah 6,972. Hal ini dapat dijelaskan apabila disiplin kerja, budaya kerja, dan

kompensasi, memiliki nilai sebesar nol, maka nilai variabel loyalitas kerja akan sebesar 6,972. (2). Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,139 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif searah antara disiplin kerja dengan loyalitas kerja. Dapat diartikan apabila disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan, maka loyalitas kerja di PT Prima Raya Karya Perkasa juga akan meningkat sebesar 0,139 satuan. (3). Koefisien regresi untuk variabel budaya kerja sebesar 0,370 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif searah antara budaya kerja dengan loyalitas kerja. Dapat diartikan apabila budaya kerja meningkat sebesar satu satuan, maka loyalitas kerja di PT Prima Raya Karya Perkasa juga akan meningkat sebesar 0,370 satuan. (4). Koefisien regresi untuk variabel kompensasi sebesar 0,404 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif searah antara kompensasi dengan loyalitas kerja. Dapat diartikan apabila kompensasi meningkat sebesar satu satuan, maka loyalitas kerja di PT Prima Raya Karya Perkasa juga akan meningkat sebesar 0,404 satuan.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F bertujuan untuk menilai kelayakan model regresi secara keseluruhan dengan menguji apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji F dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 7
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255,008	3	85,003	43,215	0,000 ^b
	Residual	167,194	85	1,967		
	Total	422,202	88			

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel 7, hasil uji F dalam penelitian, diperoleh nilai signifikansi yaitu $0,000 \leq 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dianggap sesuai dan layak digunakan pada penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk mengukur sejauh mana variabel disiplin kerja, budaya kerja, dan kompensasi dapat menjelaskan variasi dalam variabel loyalitas kerja. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,777 ^a	0,604	0,590	1,402

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber : Data Primer, diolah 2025

Dari tabel 8 menunjukkan bahwa koefisien determinasi R Square sebesar 0,604 atau 60,4%. Artinya, variabel disiplin kerja, budaya kerja, dan kompensasi dalam penelitian ini dapat menjelaskan variasi dalam loyalitas kerja sebesar 60,4%. Sisanya, sekitar 39,6% dari variasi loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis (Uji t) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja, budaya kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan. Hasil uji hipotesis (uji t) dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 9
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja	2,178	0,032	Signifikan
Budaya Kerja	5,109	0,000	Signifikan
Kompensasi	6,443	0,000	Signifikan

Sumber : Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan pada tabel 9, hasil uji hipotesis (uji t) dapat dijelaskan sebagai berikut: (a). Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, pada variabel disiplin kerja didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,032 ($\leq 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja di PT Prima Raya Karya Perkasa, sehingga hipotesis pertama diterima. (b). Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, pada variabel budaya kerja didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($\leq 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa, budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja di PT Prima Raya Karya Perkasa, sehingga hipotesis kedua diterima. (c). Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, pada variabel kompensasi didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($\leq 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa, kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja di PT Prima Raya Karya Perkasa, sehingga hipotesis ketiga diterima.

Pembahasan

Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Loyalitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dan loyalitas kerja di PT Prima Raya Karya Perkasa. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja karyawan, semakin besar loyalitas mereka terhadap perusahaan. Karyawan yang disiplin cenderung patuh terhadap aturan, bertanggung jawab, dan lebih berdedikasi. Penerapan disiplin yang baik menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur, meningkatkan kinerja, serta memperkuat komitmen karyawan untuk terus bekerja dan berkembang bersama perusahaan. Disiplin kerja terbentuk melalui peran kepemimpinan yang adil, konsisten, dan menjadi teladan bagi karyawan. Pemimpin yang disiplin mendorong karyawan untuk bekerja dengan tanggung jawab dan mematuhi aturan, sehingga meningkatkan komitmen dan loyalitas terhadap perusahaan. Meski demikian, konsistensi dalam penerapan aturan masih perlu diperbaiki, karena ketidakpastian dapat mengurangi efektivitas disiplin kerja. Oleh karena itu, selain memberi contoh yang baik, pemimpin harus memastikan aturan ditegakkan secara adil dan konsisten. Secara keseluruhan, disiplin kerja yang baik menciptakan kenyamanan, tanggung jawab, dan komitmen karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas mereka terhadap PT Prima Raya Karya Perkasa. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil temuan secara empiris yang dilakukan oleh Wardani dan Indriarti (2023), serta Fitriyah (2023) mendapatkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Faishol (2019) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan.

Budaya Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Loyalitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara budaya kerja dan loyalitas kerja di PT Prima Raya Karya Perkasa. Artinya, semakin baik budaya kerja yang diterapkan, semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Lingkungan kerja yang positif, nilai-nilai organisasi yang kuat, serta kebiasaan kerja yang mendukung produktivitas dan

kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan keterikatan dan komitmen karyawan. Kerja sama antar rekan kerja berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Kolaborasi yang baik antar karyawan tidak hanya meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, tetapi juga memperkuat rasa kebersamaan dan keterikatan emosional terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, karyawan lebih cenderung untuk tetap bertahan dan berkomitmen terhadap organisasi. Namun, secara keseluruhan, budaya kerja di perusahaan telah mendapat tanggapan positif dari karyawan, yang tercermin dalam kategori "setuju" berdasarkan nilai rata-rata tanggapan. Dengan demikian, semakin baik budaya kerja yang diterapkan dalam perusahaan, khususnya dalam aspek kerja sama dan komunikasi yang efektif maka semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan terhadap PT Prima Raya Karya Perkasa. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil temuan secara empiris yang dilakukan oleh Saputra *et al.* (2024) dan Nadeak (2021) mendapatkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya kerja terhadap loyalitas kerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agmasari dan Septyarini (2023) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara budaya kerja terhadap loyalitas kerja karyawan.

Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Loyalitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dan loyalitas kerja di PT Prima Raya Karya Perkasa. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan. Kompensasi yang adil dan kompetitif, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun insentif lainnya, dapat meningkatkan kepuasan karyawan, memperkuat keterikatan karyawan terhadap perusahaan, serta mendorong karyawan untuk tetap berkomitmen dan memberikan kontribusi maksimal dalam jangka panjang. Hal ini dapat dijelaskan melalui hasil analisis yang menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan fasilitas yang disediakan perusahaan, seperti ruang kerja yang nyaman, peralatan pendukung, serta sarana kerja lainnya yang mendukung produktivitas karyawan. Fasilitas yang memadai berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kenyamanan, dan mengurangi hambatan dalam menjalankan tugas, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk bertahan dan berkontribusi bagi perusahaan. Secara keseluruhan, nilai rata-rata tanggapan mengenai kompensasi berada dalam kategori "setuju," yang mengindikasikan bahwa karyawan tetap mengapresiasi berbagai bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian, kompensasi yang diberikan, baik dalam bentuk fasilitas maupun gaji, memainkan peran penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan, di mana kepuasan terhadap kompensasi mendorong karyawan untuk tetap bertahan dan berkomitmen terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil temuan secara empiris yang dilakukan oleh Ambarak dan Husein (2023), Pratama dan Thoyib (2022) mendapatkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alam *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, budaya kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Prima Raya Karya Perkasa Sidoarjo, maka kesimpulan dalam penelitian ini antara lain yaitu: (1). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Prima Raya Karya Perkasa Sidoarjo. Disiplin kerja yang baik, karyawan akan merasa lebih nyaman, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, serta lebih berkomitmen untuk tetap bekerja di perusahaan. (2). Budaya kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Prima Raya Karya Perkasa Sidoarjo. Semakin baik budaya kerja yang diterapkan dalam perusahaan, khususnya dalam aspek kerja sama dan komunikasi yang efektif maka semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan. (3). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Prima Raya Karya Perkasa Sidoarjo. Kompensasi yang adil dan kompetitif, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun insentif lainnya, dapat meningkatkan kepuasan karyawan, memperkuat keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan di PT Prima Raya Karya Perkasa Sidoarjo, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut: (1). Untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan di PT Prima Raya Karya Perkasa Sidoarjo, perusahaan perlu menerapkan aturan yang lebih jelas dan konsisten, memberikan sanksi serta penghargaan secara adil, serta meningkatkan komunikasi terkait kebijakan perusahaan. Dengan ketegasan dalam penerapan disiplin, karyawan akan lebih memahami ekspektasi perusahaan, merasa dihargai, dan pada akhirnya meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. (2). Untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan di PT Prima Raya Karya Perkasa Sidoarjo, perusahaan dapat memperkuat budaya kerja dengan memperjelas dan mensosialisasikan peraturan secara lebih efektif. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan rutin, komunikasi yang transparan, serta penerapan sanksi dan reward yang konsisten. Dengan demikian, karyawan akan lebih memahami, menghargai, dan mematuhi aturan yang berlaku, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih disiplin dan loyal. (3). Untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan di PT Prima Raya Karya Perkasa Sidoarjo, perusahaan disarankan untuk meninjau kembali kebijakan gaji agar lebih sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab karyawan. Penyesuaian gaji yang lebih kompetitif, pemberian insentif berbasis kinerja, serta transparansi dalam sistem pengupahan dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media: Yogyakarta.
- Agmasari, M., dan E. Septyarini. 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(2): 667-677.
- Agustini, F. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press: Medan.
- Alam, P. N., R. J. Mita., Y. Yana., dan V. F. Sanjaya. 2020. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Indomarco Prismaatama. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*. 6(2).
- Ambarak, S. K., dan S. Husein. 2023. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT. Tosari Utama Jayapura. *Journal of Economics Review (JOER)*. 3(2): 88-96.
- Arikunto, S. 2017. *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1*. Gava Media: Yogyakarta.
- Dessler, G. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan*. Indek Kelompok Gramedia: Jakarta.
- Enny, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press: Surabaya.
- Faishol, M. 2019, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Loyalitas Karyawan PT. Indofood cbp Sukses Makmur Distrik Surabaya, *Jurnal Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, Surabaya*. 1(1).

- Fitriyah. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Model Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Kerja. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*. 1(4): 205-219.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9.*: Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, M. S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers: Depok.
- Nadeak, F. 2021. Analisis Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, *Work-Life Balance* Dan Budaya Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*. 1 (1).
- Nawawi. H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press: Yogyakarta.
- Nurhadajah. 2017. Studi tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. *Ejournal Administrasi Negara*. 5(1):4.
- Pratama, R. Y., dan A. Thoyib. 2022. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*. 1(2).
- Saputra, F., G. A. M. Putri., D. Puspitasari., dan B. P. Danaya. 2023. Pengaruh Pengembangan Karier dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*. 2(1): 168-186.
- Sedarmayanti. 2019. *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Refika Aditama: Bandung.
- Simamora, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SIE YKPN: Yogyakarta.
- Siswanto. 2017. *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sofyandi, H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi: Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.
- Suwanto. 2019. *Budaya Kerja Guru*. Gre Publishing: Yogyakarta.
- Wardani, S., dan I. H. Indriyati. 2023. Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Produksi. *UBMJ (Upy Business And Management Journal)*. 2(2): 10-16.