

Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Internal Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT. Mitra Tanamas

Michell Lagiqna¹⁾, Alexander²⁾

¹²Universitas Budhi Dharma

Email : michellagiqna@gmail.com, alexander@ubd.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan komunikasi internal terhadap loyalitas karyawan di PT. Mitra Tanamas. Latar belakang penelitian ini berangkat dari permasalahan menurunnya loyalitas karyawan yang berdampak pada efektivitas kerja dan produktivitas perusahaan. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, faktor internal seperti kondisi lingkungan kerja, budaya organisasi yang diterapkan, serta efektivitas komunikasi internal menjadi kunci dalam menciptakan loyalitas karyawan yang tinggi dan stabilitas organisasi. Penelitian ini menggabungkan strategi deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Seratus karyawan PT. Mitra Tanamas diberikan kuesioner untuk mengumpulkan data. Dengan menggunakan perangkat lunak SPSS, analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda, uji validitas dan reliabilitas, uji t, uji F, dan uji asumsi klasik. Temuan menunjukkan bahwa komunikasi internal, budaya korporat, dan lingkungan kerja secara signifikan dan sebagian meningkatkan loyalitas karyawan. Ketiga variabel independen tersebut dapat menjelaskan 73,4% dari loyalitas karyawan, berdasarkan nilai Adjusted R² sebesar 0,734; faktor-faktor tambahan di luar cakupan studi ini menjelaskan sisa 26,6%. Menurut studi ini, suasana kerja yang positif, budaya korporat yang kokoh, dan komunikasi internal yang efisien dapat secara signifikan meningkatkan loyalitas karyawan. Dengan demikian, perusahaan disarankan untuk terus memperbaiki aspek-aspek tersebut agar dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas dan mendukung keberlangsungan operasional perusahaan dalam jangka panjang.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, budaya organisasi, komunikasi internal, loyalitas karyawan.

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset utama organisasi karena keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (Wibowo, 2016). Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan membutuhkan karyawan yang tidak hanya kompeten, tetapi juga loyal terhadap organisasi (Astuti, 2022). Loyalitas karyawan mencerminkan komitmen emosional dan moral untuk terus berkontribusi dan bertahan di perusahaan (Aldi, 2024). Rendahnya loyalitas dapat menyebabkan peningkatan turnover, absensi, dan penurunan produktivitas (Silaswara et al., 2021).

PT. Mitra Tanamas, perusahaan manufaktur plastik dan cetakan presisi, menghadapi masalah menurunnya loyalitas karyawan yang terlihat dari meningkatnya turnover dan melemahnya semangat kerja (Parameswari, 2023). Komunikasi internal yang tidak efektif, budaya korporat yang buruk, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung diyakini sebagai penyebabnya (Setiawan & Sutisna, 2024).

Lingkungan kerja, baik fisik maupun sosial, memengaruhi kenyamanan dan motivasi karyawan (Silaswara et al., 2021). Budaya organisasi yang kuat menumbuhkan rasa memiliki dan keselarasan tujuan antara karyawan dan perusahaan (Kasmir, 2016). Sementara itu, komunikasi internal yang terbuka dan dua arah memperkuat hubungan kerja, meningkatkan kepercayaan, dan mencegah konflik (Perry et al., 2003).

Ketiga faktor ini saling berhubungan dalam membentuk loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik mendukung budaya positif, dan komunikasi yang efektif menjadi penghubung antara karyawan dan manajemen.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak komunikasi internal, budaya organisasi, dan lingkungan kerja PT. Mitra Tanamas terhadap loyalitas karyawan. Secara teoritis dan praktis, ilmu manajemen sumber daya manusia diharapkan dapat memperoleh manfaat dari hasil penelitian ini, serta membantu perusahaan meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan.

Kerangka Pemikiran

Menurut teori manajemen sumber daya manusia yang dikutip dalam penelitian ini, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, dan komunikasi internal merupakan determinan penting dalam membentuk loyalitas karyawan (Siagian, 2014; Wibowo & Widiyanto, 2019). Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan menciptakan suasana psikologis yang positif bagi karyawan, sehingga meningkatnya kepuasan dalam pekerjaan dan berkurangnya motivasi untuk berpindah pekerjaan (Silaswara, 2021). Kondisi ini memperkuat keterikatan antara individu dan organisasi yang menjadi dasar munculnya loyalitas.

Budaya organisasi yang kuat memiliki peran dalam membentuk perilaku positif karyawan melalui nilai-nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Nilai-nilai ini menjadi pedoman dalam bertindak dan berinteraksi, yang pada gilirannya menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi. Budaya organisasi yang positif juga memperkuat iklim kerja yang kolaboratif dan mendorong semangat kebersamaan antarpegawai (Kasmir, 2016). Sementara itu, komunikasi internal yang efektif berperan dalam menyampaikan informasi dengan jelas, menciptakan transparansi, serta memperkuat koordinasi antarunit kerja. Ketika arus informasi berjalan lancar dan terbuka, kepercayaan terhadap pimpinan meningkat, suasana kerja menjadi harmonis, dan loyalitas karyawan pun semakin kuat (Habudin, 2020).

Berikut ini merangkum hubungan antara faktor-faktor tersebut: komunikasi internal, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara parsial dan bersamaan secara positif mempengaruhi

loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan meningkat seiring dengan kualitas lingkungan kerja, kekuatan budaya korporat, dan efektivitas komunikasi internal.

Sehingga, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi secara eksperimental hubungan antara loyalitas karyawan PT. Mitra Tanamas dan ketiga faktor independen tersebut.

Hipotesis

1. Tempat kerja memiliki dampak besar terhadap tingkat loyalitas karyawan.
2. Loyalitas karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi.
3. Dampak komunikasi internal terhadap loyalitas karyawan sangat signifikan.
4. Loyalitas karyawan sangat dipengaruhi oleh tempat kerja, budaya korporat, dan komunikasi internal secara bersamaan.

METODE

Penelitian ini menggabungkan pendekatan deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Karena penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel secara empiris menggunakan data yang dapat dianalisis secara statistik, metode kuantitatif digunakan. Menurut (Leedy & Ormrod, 2005), penelitian kuantitatif bertujuan untuk menjelaskan fenomena melalui pengukuran numerik dan analisis statistik guna menentukan pola hubungan antarvariabel yang terukur secara objektif.

Dengan demikian, hasil penelitian dapat diekstrapolasi ke populasi yang lebih besar.

Metode deskriptif digunakan karena penelitian ini tidak hanya menguji hubungan kausal, tetapi juga memberikan gambaran mengenai kondisi aktual di lapangan terkait lingkungan kerja, budaya organisasi, dan komunikasi internal di PT. Mitra Tanamas. Melalui metode ini, peneliti dapat mendeskripsikan fenomena organisasi secara sistematis dan faktual berdasarkan persepsi responden. Pemilihan metode ini juga didasarkan pada kebutuhan untuk memperoleh hasil yang representatif dan sesuai dengan konteks organisasi tempat penelitian dilakukan.

Objek penelitian adalah PT. Mitra Tanamas, sebuah perusahaan manufaktur yang memproduksi cetakan presisi dan polimer. Perusahaan ini dipilih karena memiliki struktur organisasi yang kompleks dan jumlah karyawan yang cukup besar, sehingga memungkinkan pengujian empiris terhadap variabel-variabel yang berhubungan dengan loyalitas karyawan.

Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mitra Tanamas, baik dari bagian produksi, administrasi, maupun manajerial. Berdasarkan data internal perusahaan, jumlah karyawan keseluruhan adalah 135 orang. Karena jumlah tersebut masih tergolong moderat, peneliti menetapkan ukuran sampel sebanyak 100 responden, yang dianggap telah memenuhi syarat minimal untuk analisis statistik menggunakan model regresi berganda (Hair et al., 2010).

Dengan menggunakan sampling acak sederhana, setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai responden. Hasil penelitian perlu lebih objektif dan mencerminkan kondisi populasi, oleh karena itu pendekatan ini dipilih.

Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan daftar nama karyawan dari bagian Human Resource Department (HRD), kemudian dilakukan pemilihan secara acak menggunakan bantuan

program komputer. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan bebas dari bias seleksi dan mampu menggambarkan kondisi nyata di lapangan secara valid.

Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan baik sumber primer maupun sekunder. Kuesioner yang dikembangkan sesuai dengan indikator variabel penelitian digunakan untuk mengumpulkan data primer secara langsung dari responden. Skala Likert lima poin, di mana angka 1 berarti “sangat tidak setuju” dan 5 berarti “sangat setuju,” dimasukkan ke dalam kuesioner. Skala ini dipilih karena mudah dipahami oleh responden dan mampu menggambarkan tingkat persepsi serta sikap terhadap setiap pernyataan.

Kuesioner terdiri dari empat bagian utama yang merepresentasikan variabel penelitian, yaitu:

1. Lingkungan kerja (X1) – berisi 10 butir pernyataan yang menilai kondisi fisik, kenyamanan, dan hubungan antarpegawai.
2. Budaya organisasi (X2) – mencakup 10 butir pernyataan yang menilai nilai-nilai perusahaan, norma kerja, dan keterlibatan karyawan.
3. Komunikasi internal (X3) – terdiri dari 10 pernyataan terkait keterbukaan, kejelasan informasi, serta hubungan antara atasan dan bawahan.
4. Loyalitas karyawan (Y) – mencakup 10 butir pernyataan tentang kepatuhan, rasa memiliki, dan komitmen terhadap perusahaan.

Sebelum kuesioner disebarkan kepada seluruh responden, dilakukan uji coba (try-out) pada 30 karyawan untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen. Umpan balik dari hasil uji coba digunakan untuk memperbaiki redaksi dan kejelasan butir pernyataan agar tidak menimbulkan bias interpretasi.

Selain data primer, penelitian ini menggunakan data sekunder dari dokumen internal perusahaan, termasuk kebijakan SDM, profil organisasi, dan laporan personel. Data sekunder berfungsi untuk memperkuat konteks analisis dan memberikan gambaran umum mengenai karakteristik organisasi.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan serangkaian uji statistik yang dijalankan menggunakan SPSS versi 25. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson untuk memastikan adanya hubungan yang signifikan antara setiap item pernyataan dan skor total. Konsistensi internal instrumen penelitian dievaluasi menggunakan Cronbach's Alpha, alat evaluasi reliabilitas. Setelah memastikan bahwa data mengikuti distribusi normal, kami menjalankan uji multikolinearitas untuk mencari korelasi signifikan antara variabel independen dengan membandingkan nilai toleransi dan VIF mereka. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk memastikan apakah model regresi menunjukkan ketidaksetaraan varians residu. Menggunakan analisis regresi linier multivariat, kami dapat mengevaluasi pengaruh faktor independen terhadap variabel dependen setelah memenuhi asumsi standar. Kami menggunakan uji t dan uji F untuk menguji hipotesis kami dan mengevaluasi signifikansi efek secara parsial dan bersamaan.

Operasional Variabel

Operasional variabel dalam penelitian ini merupakan penjabaran konsep teoretis menjadi indikator yang dapat diukur secara kuantitatif. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen, yaitu

lingkungan kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan komunikasi internal (X3), serta satu variabel dependen, yaitu loyalitas karyawan (Y). Variabel lingkungan kerja (X1) diukur melalui indikator seperti kondisi fisik tempat kerja, kenyamanan, keamanan, dan hubungan antarpegawai. Variabel budaya organisasi (X2) dioperasionalkan melalui indikator nilai-nilai perusahaan, norma kerja, keterlibatan karyawan, dan kerja sama tim. Variabel komunikasi internal (X3) diukur melalui indikator kejelasan informasi, keterbukaan komunikasi, hubungan antara atasan dan bawahan, serta efektivitas penyampaian pesan. Sedangkan variabel loyalitas karyawan (Y) diukur berdasarkan indikator kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, rasa memiliki terhadap perusahaan, dan komitmen jangka panjang untuk tetap bekerja di organisasi. Skala Likert lima poin, dengan angka 1 menunjukkan “sangat tidak setuju” dan angka 5 menunjukkan “sangat setuju,” digunakan untuk mengukur setiap indikator.

HASIL

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, temuan ini memberikan penjelasan mengenai perhitungan yang dihasilkan oleh alat atau aplikasi yang digunakan sesuai dengan hasil masing-masing pengujian.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja (X1)	0.827	Reliabel
2.	Budaya Organisasi (X2)	0.812	Reliabel
3.	Komunikasi Internal (X3)	0.854	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Tabel.....

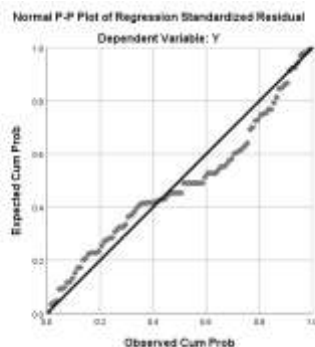
Pertanyaan	r hitung / pearson correlation	r table (taraf sig5%)	Keterangan
Variabel X1			
A1	.638	0,2213	Valid
A2	.646		
A3	.457		
A4	.698		
A5	.427		
A6	.599		
A7	.698		
A8	.617		
A9	.579		
A10	.737		

Variabel X3			
B1	.516	0,2213	Valid
B2	.722		
B3	.633		
B4	.605		
B5	.702		
B6	.665		
B7	.531		
B8	.747		
B9	.610		
B10	.625		
Variabel X2			
C1	.740	0,2213	Valid
C2	.727		
C3	.608		
C4	.693		
C5	.694		
C6	.634		
C7	.637		
C8	.709		
C9	.598		
C10	.722		
Variabel Y			
D1	.646	0,1975	Valid
D2	.631		
D3	.614		
D4	.663		
D5	.645		
D6	.641		
D7	.581		

D8	.707		
D9	.623		
D10	.760		

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Gambar Grafik P-Plot



Dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi secara normal karena titik-titik pada gambar di atas bergerak menjauh dari garis diagonal namun tetap mengikuti arahnya.

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.4046667
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.069
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Uji normalitas K-S satu sampel memiliki tingkat signifikansi $0,001 > 0,005$. Sebagai hasilnya, kita dapat melihat bahwa tabel distribusi menunjukkan nilai residu yang normal.

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

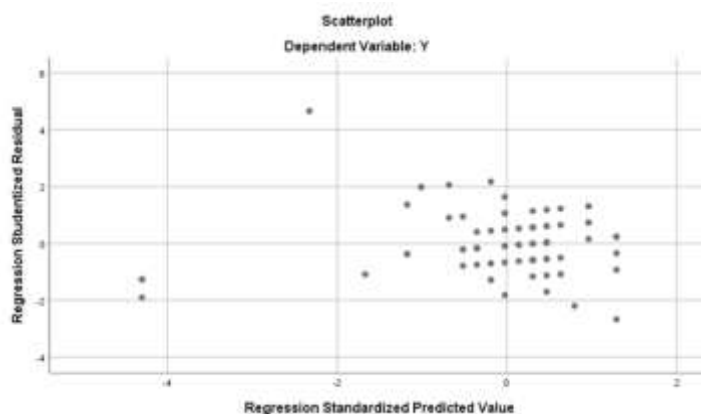
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.139	7.200
	X2	.094	10.620
	X3	.070	14.247

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Tingkat toleransi melebihi 0,10 untuk variabel-variabel berikut: budaya organisasi (0,139 > 0,10), lingkungan kerja (0,094 > 0,10), dan komunikasi internal (0,001), seperti yang terlihat pada tabel di atas. Berdasarkan nilai VIF kurang dari 10, tidak terdapat multikolinearitas antara variabel dependen dan independen, yaitu X1 (lingkungan kerja), X2 (budaya organisasi), dan X3 (komunikasi internal), yang semuanya memiliki nilai VIF kurang dari 10.

Gambar Grafik Scatterplot



Grafik scatter di atas lulus uji heteroskedastisitas, artinya titik-titik tidak bergerombol di sekitar satu titik tertentu melainkan bergerak bebas di atas dan di bawahnya. Oleh karena itu, tidak terdapat heteroskedastisitas pada variabel-variabel yang disebutkan di atas yang berkaitan dengan lingkungan kerja (X1), budaya organisasi (X2), komunikasi internal (X3), dan loyalitas karyawan (Y).

Tabel Koefisien Determinasi Simultan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.234	1.037		1.190	.237
	Lingkungan Kerja	.223	.063	.228	3.511	.001
	Budaya Organisasi	.441	.077	.454	5.750	.000
	Komunikasi Internal	.309	.091	.313	3.419	.001

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Persamaan berikut ini diperoleh dari hasil analisis regresi linier berganda:

$$Y = 1,234 + 0,223X_1 + 0,441X_2 + 0,309X_3 + e$$

Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel independen memiliki dampak positif terhadap loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan akan tetap pada tingkat dasar 1.234 terlepas dari perubahan pada lingkungan kerja, budaya korporat, atau komunikasi internal.

Dengan koefisien regresi 0.223 untuk variabel lingkungan kerja (X1), dapat dilihat bahwa loyalitas karyawan meningkat sebesar 0.223 poin untuk setiap peningkatan 1% dalam lingkungan kerja. Koefisien 0.441 untuk budaya organisasi (X2) menunjukkan bahwa loyalitas akan meningkat sebesar 0.441 poin persentase untuk setiap peningkatan 1% dalam budaya organisasi. Koefisien komunikasi internal (X3) sebesar 0,309, artinya loyalitas meningkat sebesar 0,309 untuk setiap peningkatan 1% dalam komunikasi internal.

Loyalitas karyawan di PT. Mitra Tanamas secara positif berkorelasi dengan budaya organisasi, komunikasi internal, dan kualitas lingkungan kerja itu sendiri.

Tabel Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971a	.944	.942	1.42645
a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal, Budaya Organisasi, Lingkungan kerja				
b. Dependent Variable: Loyalitas karyawan				

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Nilai Adjusted R Square sebesar 94,2% adalah 0,942, seperti yang terlihat pada tabel di atas. Artinya, faktor-faktor seperti budaya korporat, lingkungan kerja, dan komunikasi internal menjelaskan 94,2% variasi dalam loyalitas karyawan, sementara variabel atau faktor lain menjelaskan sisanya sebesar 5,8%.

Tabel Uji F simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3273.664	3	1091.221	536.293	.000 ^b
	Residual	195.336	96	2.035		
	Total	3469.000	99			
a. Dependent Variable: Loyalitas karyawan						
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan kerja						

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Tabel yang menyertai menunjukkan bahwa, pada tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, $f_{(count)}$ adalah 536.293. Dengan demikian, pada ambang batas signifikansi $0.000 < 0.05$, dapat dikatakan bahwa $f_{(count)} 536.293 > f_{(table)} 2.72$. Lingkungan kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan komunikasi internal (X3) adalah tiga faktor independen yang memiliki dampak simultan terhadap loyalitas karyawan (Y), berdasarkan hasil uji f (simultan).

Pembahasan

Temuan menunjukkan bahwa komunikasi internal, budaya organisasi, dan lingkungan kerja PT. Mitra Tanamas secara signifikan dan positif mempengaruhi loyalitas karyawan.

Motivasi dan semangat karyawan meningkat dalam lingkungan kerja yang ramah, aman, dan mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas. Lingkungan kerja yang menyenangkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk interaksi antar rekan kerja, pencahayaan, dan kebersihan. Temuan ini sejalan dengan (Silaswara, 2021) yang menekankan pentingnya kenyamanan fisik dan psikologis dalam membangun loyalitas.

Selain aspek fisik, hubungan sosial yang harmonis antara rekan kerja dan atasan juga memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai dan dilibatkan dalam keputusan, loyalitas mereka meningkat. Hal ini sesuai dengan teori Herzberg yang menyebutkan bahwa kondisi kerja yang baik menjadi faktor motivasi utama.

Budaya organisasi yang kuat, ditandai dengan nilai-nilai seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan kebersamaan, terbukti memperkuat keterikatan emosional karyawan. Ketika nilai perusahaan sejalan dengan prinsip pribadi karyawan, muncul rasa bangga dan keterlibatan tinggi. Hal ini konsisten dengan pandangan (Habudin, 2020), (Kasmir, 2016), serta (Robbins & Judge, 2015) yang menegaskan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai “perekat sosial” yang membangun kohesi dan loyalitas.

Komunikasi internal juga berperan penting dalam membangun kepercayaan dan keterlibatan karyawan. Komunikasi dua arah memungkinkan karyawan menyampaikan ide dan umpan balik, meningkatkan rasa dihargai serta transparansi organisasi. Temuan ini mendukung penelitian (Yemima, 2025) yang menekankan bahwa komunikasi terbuka memperkuat kepercayaan dan mengurangi konflik.

Secara simultan, ketiga faktor tersebut membentuk sistem yang saling melengkapi: lingkungan kerja sebagai fondasi, budaya organisasi sebagai arah nilai, dan komunikasi internal sebagai pengikat hubungan kerja. Kombinasi ini menciptakan iklim kerja positif yang meningkatkan loyalitas.

Analisis regresi menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 73,4%, menandakan bahwa ketiga variabel ini menjelaskan sebagian besar variasi loyalitas karyawan. Sisanya 26,6% dipengaruhi faktor lain seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, dan pengembangan karier. Hasil ini menegaskan pentingnya pengelolaan lingkungan dan interaksi sosial dalam menciptakan loyalitas jangka panjang (Siagian, 2014).

KESIMPULAN

Kesetiaan karyawan di PT. Mitra Tanamas dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan komunikasi internal, berdasarkan hasil studi dan diskusi. Ketiga elemen ini secara bersama-sama berkontribusi sebesar 73,4% terhadap kesetiaan karyawan, sementara variabel lain di luar lingkup penelitian ini mempengaruhi sisanya sebesar 26,6%. Hal ini menunjukkan bahwa kesetiaan karyawan terhadap perusahaan meningkat seiring dengan

perbaikan lingkungan kerja, penguatan budaya organisasi, dan peningkatan efisiensi komunikasi internal.

Penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan loyalitas karyawan harus dilakukan melalui pendekatan menyeluruh, mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman menciptakan suasana kerja positif, budaya organisasi yang kuat membentuk identitas bersama dan keterikatan emosional, sementara komunikasi internal yang terbuka memperkuat hubungan kerja serta meminimalkan konflik.

Implikasi praktis bagi manajemen PT. Mitra Tanamas antara lain:

1. Meningkatkan kualitas lingkungan kerja dengan memperhatikan kebersihan, pencahayaan, tata letak, serta fasilitas kerja agar karyawan merasa nyaman dan produktif.
2. Memperkuat budaya organisasi positif melalui internalisasi nilai-nilai seperti integritas, tanggung jawab, kerja sama, dan profesionalisme, misalnya lewat pelatihan, kegiatan tim, dan sistem penghargaan.
3. Mengembangkan komunikasi internal yang terbuka dan transparan, baik vertikal maupun horizontal, melalui forum diskusi, evaluasi rutin, dan pemanfaatan media komunikasi digital yang interaktif.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas objek pada perusahaan di sektor lain agar hasilnya lebih dapat digeneralisasikan. Selain itu, untuk memahami lebih mendalam faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, para peneliti dapat memasukkan variabel-variabel seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, gaji, dan insentif kerja. Studi-studi di masa depan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pembentukan kebijakan manajemen sumber daya manusia di berbagai perusahaan dan memperkaya literatur akademik.

REFERENSI

- Aldi. (2024). *Pengaruh Komunikasi Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. CV Global Multi Sanjaya.
- Astuti. (2022). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan*. Mitra Pustaka.
- Habudin. (2020). *Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja*. CV Alfabeta.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Prentice Hall.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. RajaGrafindo Persada.
- Leedy, P. D., & Ormrod, J. E. (2005). *Practical Research: Planning and Design* (8th ed.). Merrill Prentice Hall.
- Parameswari, R. T. (2023). *Analisis Pengaruh Lingkungan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. CV Pustaka Mulia.
- Perry, C., Carson, D., & Gilmore, A. (2003). *Joining Conversation: Writing for EJM's*

Editors, Reviewers and Readers Requires Planning, Care and Persistence. *European Journal of Marketing*, 37(5/6), 653–657.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson Education.

Setiawan, D., & Sutisna, A. (2024). *Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pancanata Jaya Lestari*. CV Media Ilmiah.

Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Silaswara. (2021). *Lingkungan Kerja dan Stres Karyawan di Era Modern*. Prenada Media.

Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1).

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Edisi Kelima)*. Rajawali Pers.

Wibowo, F. P., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 23. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.170>

Yemima. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas dan Kesehatan Mental Karyawan*. Graha Media.