

## Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Duta Modernpack Jaya

Evans Mantovani<sup>1)\*</sup>, Nana Sutisna<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup>Universitas Buddhi Dharma  
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1)</sup>evansmantovani11@gmail.com

<sup>2)</sup>sutisna.nana1966@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima September 2022;  
Perbaikan September 2022;  
Diterima September 2022;  
Tersedia online Oktober 2022

Kata kunci:

Budaya Organisasi  
Komitmen Organisasi  
Lingkungan Kerja  
Loyalitas Karyawan

### ABSTRAK

Riset ini ditujukan dalam menganalisa pengaruh pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja kepada loyalitas karyawan di PT. Duta Modernpack Jaya. Metode kuantitatif dipergunakan pada riset ini. Jumlah populasi yang menjadi sampel ialah 130 narasumber didapat dari pegawai di PT. Duta Modernpack Jaya. Diperoleh  $R Square$  sejumlah 0,740 maka pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja kepada loyalitas pegawai sebesar 74% sedangkan 26% dipengaruhi oleh faktor lain,  $t_{hitung}$  budaya organisasi sebesar 3,135,  $t_{hitung}$  komitmen organisasi sebesar 6,295,  $t_{hitung}$  lingkungan kerja sebesar 3,536 >  $t_{tabel}$  1,657 dengan signifikan budaya organisasi sejumlah 0,002, komitmen organisasi sejumlah 0,000, lingkungan kerja sejumlah 0,001 < 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Untuk  $f_{hitung}$  sebesar 119,500 dan  $f_{tabel}$  adalah 2,68, apabila  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu 119,500 > 2,68 dan probabilitas sejumlah 0,000 < 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka kesimpulannya bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kepada loyalitas karyawan di PT. Duta Modernpack Jaya.

## I. PENDAHULUAN

Diera digital perkembangan bisnis menjadi semakin kompetitif, kemudahan masuk ke dalam pasar, ketersediaan bahan baku industri yang mudah didapat, ditambah dengan kemajuan teknologi yang sangat pesat telah meningkatkan persaingan antar perusahaan. Maka dari itu, perusahaan harus dapat mempergunakan sumber daya yang ada secara efisien serta efektif. Perusahaan yang hendak meraih sasarannya harus dapat mempergunakan sumber daya yang tersedia dengan tepat. SDM adalah sebuah sumber daya yang krusial, SDM yang optimal dan unggul dengan langsung akan berpengaruh pada kesuksesan perusahaan untuk meraih sasaran perusahaan. Perusahaan yang berhasil tidak hanya memberi tugas terhadap pegawai namun juga memerhatikan kebutuhan karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

Perusahaan yang ingin mencapai tujuannya membutuhkan karyawan yang memiliki sifat loyalitas yang tinggi dan mampu melakukan tugasnya melebihi harapan perusahaan, loyalitas karyawan juga merupakan sebuah peran penting untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Pegawai juga akan terlaksana dengan optimal jika ditunjang oleh faktor yang baik. Tempat terdapatnya faktor penunjang tentu loyalitas pegawai tidak akan sejalan dengan apa yang dikehendaki. Sebuah faktor lainnya yang berpengaruh terhadap loyalitas pegawai ialah budaya organisasi jika budaya organisasi ini baik sehingga dapat menunjang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya lebih cepat, perasaan memiliki, nyaman dalam bekerja, komitmen yang sangat tinggi dan rasa loyalitas dan kesetiaan yang akan naik.

Pegawai yang mempunyai komitmen organisasi yang besar kepada perusahaannya biasanya akan mampu membentuk kepuasan sendiri, ini disebabkan karena adanya penanaman komitmen didalam diri para karyawan tersebut. Karyawan yang sudah memiliki komitmen dengan pekerjaan dan perusahaannya hingga karyawan tersebut dapat memiliki nilai loyalitas yang sangat tinggi.

Mempunyai karyawan dengan tingkat loyalitas yang besar adalah keinginan semua perusahaan maupun organisasi, demi terwujudnya hal tersebut tentunya perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang positif untuk karyawan dapat melakukan kerja sama dengan nyaman dan aman. Karyawan akan merasa lebih termotivasi dan bersemangat karena memiliki lingkungan kerja yang nyaman serta mempunyai hubungan baik dengan sesama pekerja maupun terhadap atasan. Keadaan lingkungan kerja harmonis dan serasi dengan keinginan karyawan akan dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Seperti permasalahan yang terjadi pada PT. Duta Modernpack Jaya terkait budaya organisasi adalah kurangnya toleransi antar karyawan, dilihat dari masih ada karyawan yang tidak menghargai adanya perbedaan antar sesama yang terjadi ditempat kerja, permasalahan yang terjadi pada PT. Duta Modernpack Jaya terkait komitmen organisasi yang masih belum optimal, ini dapat ditinjau dari masih banyak karyawan yang mementingkan keperluan pribadi dibanding kepentingan organisasi, masalah lingkungan kerja yang dihadapi pada PT. Duta Modernpack Jaya yaitu masih belum optimal, ini bisa dilihat dari pencahayaan yang masih kurang pada tempat kerja yang dapat menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja, dari ketiga permasalahan tersebut dapat menurunkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Sehingga dapat disimpulkan perusahaan harus memperhatikan pentingnya lingkungan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi dalam suatu perusahaan demi memberikan peningkatan loyalitas pegawai supaya perusahaan dapat terlaksana dengan lancar dan baik.

## II. TINJAUAN PUSTAKAS

### **Budaya Organisasi**

Menurut Wibowo et al., (2020, p. 250) mengatakan bahwa:

Budaya organisasi secara umum terbagi atas 2 kata yakni organisasi dan budaya yang mana Budaya adalah sebuah ideologi, filsafat, asumsi-asumsi, nilai-nilai, harapan, keyakinan, norma dan sikap, yang memiliki fungsi selaku pemersatu atau pengikat sebuah komunitas.

Menurut Luthans dalam Hendra, (2020, p. 3) mengatakan bahwa:

Budaya organisasi adalah aturan-aturan untuk mengarahkan sikap dari anggota organisasi. Sebab tentu pada tiap anggota organisasi memiliki kepribadian tersendiri untuk menjadi pembeda. Diantaranya hal yang menjadi pembeda organisasi dari yang lain ialah budayanya. Perihal ini krusial dan maka dari itu perlu dikenali dan dipahami. Namun, pemimpin harus menerapkan budaya organisasi ini dengan cara yang hati-hati dan mempertimbangkan faktor kontekstual dalam hal kondisi, waktu dan ruang.

Menurut Robbins dalam Hendra, (2020, p. 3) mengatakan bahwa:

Budaya organisasi ialah sebuah sistem bersama yang ada pada tiap anggota sebuah organisasi, yang dapat menjadi pembeda organisasi tersebut dengan yang lain.

### **Komitmen Organisasi**

Berdasarkan Luthans dalam Adhan et al., (2020, p. 4) mengatakan bahwa:

komitmen organisasi adalah wujud dari totalitas, loyalitas individu terhadap organisasinya.

Menurut Adhan et al., (2020, p. 4) mengatakan bahwa:

Komitmen organisasional dari pegawai yaitu kekuatan yang dipercaya mampu menjadi pengikat individu atau seseorang yang bersedia menjalankan tindakan yang sejalan dengan satu ataupun tujuan yang lain.

Menurut Fazira & Erdawati, (2019, p. 3) mengatakan bahwa:

Komitmen organisasi adalah motivasi dari internal seseorang agar berbuat Suatu hal supaya dapat mendukung kesuksesan perusahaan sejalan dengan sasaran dan lebih memfokuskan kepentingan perusahaan daripada kepentingannya sendiri. Manajer

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Wibowo et al., (2020, p. 249) mengatakan bahwa:

Lingkungan kerja adalah sebagian dari rancangan pekerjaan yang dapat memberi peningkatan pada produktivitas dan efektivitas organisasi dan memberikan kepastian Organisasi yang menjadi media yang baik dalam menjalankan pekerjaan dan bekerja dengan kondusif.

Menurut Mangkunegara dalam Nabawi, (2019, p. 173) mengatakan bahwa:

Lingkungan kerja adalah bahan serta alat yang berada di sekitar lingkungan dimana orang tersebut bekerja, aturan kerja dan metode kerja yang baik selaku kelompok atau perseorangan.

## **Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan Lumiu et al., (2019, p. 96) mengatakan bahwa:

Loyalitas adalah sikap kesetiaan yang diperlihatkan oleh seorang individu dengan pelayanan atau tanggung jawab dengan tingkah laku yang paling baik.

Menurut A Buchari (2018, p. 2) mengatakan bahwa:

Bahwa pegawai yang setia akan patuh dalam setiap aturan yang ada. Kepatuhan ini tumbuh dari kesadaran pegawai tersebut, bila aturan yang dirangkai dalam meningkatkan terlaksananya penyelenggaraan kerja organisasi. Hal ini dapat menjadikan pegawai bersikap patuh tanpa terdapatnya rasa takut ataupun terpaksa kepada hukuman yang akan diterima jika melakukan pelanggaran aturan tersebut. Jika pegawai mempunyai loyalitas kerja yang besar akan terciptanya hubungan pribadi yang optimal kepada pegawai lainnya dan juga kepada pimpinannya.

## **III. METODE**

### **Jenis Penelitian**

Dalam riset ini peneliti memakai jenis riset berdasarkan tujuan yakni verifikasi, karena sudah terdapat penelitian sebelumnya mengenai variabel – variabel yang penulis gunakan yakni budaya organisasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan sehingga penulis ingin menguji kembali berdasarkan hasil penelitian sebelumnya untuk memperkuat dan memverifikasi hasil sebelumnya, jenis riset yang peneliti gunakan ialah riset kuantitatif

### **Jenis dan Sumber Data**

#### **1. Data Primer**

Data primer ialah data yang didapat langsung dari sumber asli (tidak dengan media perantara). Data primer ini dikumpulkan dan didapat dari responden karyawan PT. Duta Modernpack Jaya. Data yang diperoleh berkaitan dengan variabel terkait yang diamati oleh penulis.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder ialah data yang ada pada internet, website, literatur, buku, jurnal dan data tertulis lain yang digunakan penulis sebagai referensi untuk menyelesaikan skripsi ini.

### **Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Berdasarkan Sugiyono, (2018, p. 80) mengatakan bahwa:

Populasi merupakan daerah generalisasi terdiri dari objek yang memiliki karakteristik maupun kualitas yang ditentukan oleh penulis agar dipelajari dan lalu dibuat kesimpulan.

Populasi yang dipergunakan pada riset ini ialah 130 karyawan PT. Duta Modernpack Jaya.

#### **2. Sampel**

Teknik penarikan sampel pada riset ini ialah sampel jenuh. Berdasarkan Sugiyono dalam Pratama, (2019, p. 238) mengatakan bahwa:

Metode penarikan sampel jenuh jika seluruh anggota populasi dipergunakan selaku sampel. Sampel yang dipergunakan pada riset ini ialah 130 pegawai PT. Duta Modernpack Jaya.

## **Teknik Analisis Data**

### **1. Pengujian Data**

#### **1.1 Uji Validitas**

Menurut Sugiyono dalam Tamba et al., (2018, p. 36) mengatakan bahwa:

Pada penetapan baik ataupun tidak sebuah item yang akan dipergunakan, umumnya dilaksanakan pengujian koefisien korelasi. Bila korelasi faktor ini positif dan jumlahnya lebih dari 0,3 sehingga instrumen yang dipergunakan dapat dinyatakan valid.

#### **1.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Ghozali dalam Adha et al., (2019, p. 55) mengatakan bahwa:

Pengukuran reliabilitas dilaksanakan dengan teknis pengukuran sekali atau one shot dengan alat bantu SPSS pengujian statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Sebuah konstruk ataupun variabel dinyatakan reliable bila bernilai Cronbach Alpha  $>0.60$ .

### **2. Uji Asumsi Klasik**

Menurut Pandoyo dalam Kusnawan et al., (2021, p. 10) mengatakan bahwa:

Pengujian Asumsi Klasik dipergunakan dalam memberikan kepastian bahwa data yang dipergunakan tidak terjadi normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas. Jika semua syarat tersebut terpenuhi, berarti data tersebut cukup layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

#### **2.1 Uji Normalitas**

Menurut Juliandi, Irfan, & Manurung dalam Nabawi, (2019, p. 176) mengatakan bahwa:

Pengujian normalitas dilaksanakan dengan meneliti penyebaran data dalam sumbu diagonal grafik dengan meninjau normal plot, teknis penarikan keputusan tersebut ialah:

1. Bila data tersebar disekitar garis diagonal serta mengarah dalam garis diagonal, sehingga garis regresi mencukupi asumsi normalitas.
2. Bila data tersebar menjauhi garis diagonal ataupun tidak mengarah pada garis diagonal, sehingga model regresi tidak mencukupi asumsi normalitas.

#### **2.2 Uji Multikolinieritas**

Menurut Hendra, (2020, p. 5) mengatakan bahwa:

Multikolinieritas dipergunakan dalam melakukan pengujian dalam model regresi ditemui terdapatnya korelasi yang signifikan diantara variabel bebas. Teknis yang dipergunakan dalam melakukan penilaian ialah dengan meninjau nilai faktor inflasi varians (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak lebih dari 10.

#### **2.3 Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Gunawan et al., (2021, vol. 19) mengatakan bahwa:

Uji Heteroskedastisitas ini ditujukan dalam melakukan pengujian pada model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual atau observasi lainnya. Dalam pengujian ini penulis menggunakan model grafik scatterplot.

### **3. Analisis Data Model Statistik**

#### **3.1 Analisa Korelasi Berganda**

Pada riset ini analisa data yang dipergunakan ialah analisa korelasi berganda, dengan analisa ini bermanfaat dalam menelusuri tingkat hubungan diantara dua variabel ataupun lebih dari dua variabel independent kepada variabel dependen secara simultan.

#### **3.2 Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisa ini dipergunakan daalm menghitung besarnya pengaruh variabel independen yakni: Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) kepada variabel terikat yaitu Loyalitas Karyawan (Y).

#### **3.3 Analisa Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut Ghozali dalam Adha et al., (2019, p. 56) mengatakan bahwa:

Koefisien determinan ( $R^2$ ) bermaksud dalam menelusuri taraf ketepatan terbaik untuk analisa regresi dan tingkat  $R^2$  diantara 1 (satu) dan 0 (nol).  $R^2$  nol variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali kepada variabel terikat. Jika koefisien determinasi semakin dekat angka satu, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel independen mempengaruhi kepada variabel terikat. Disamping itu koefisien determinasi digunakan dalam menelusuri presentase perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X).

### **4. Uji Hipotesis**

#### **4.1 Uji Coba Secara Parsial (Uji t)**

Pengujian t ini memiliki kriteria dalam penerimaan atau penolakan hipotesis nol ( $H_0$ ) yaitu sebagai berikut:

1. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
2. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

#### **4.2 Pengujian Secara Simultan (Uji f)**

Pengujian f ini digunakan dalam melihat dan menelusuri apakah variabel independent sacara simultan atau bersama-sama berpengaruh kepada variabel terikat. Kriteria pada Pengujian f ini ialah seperti dibawah ini:

1.  $H_0$  diterima jika :  $f_{hitung} < f_{tabel}$
2.  $H_0$  ditolak jika :  $f_{hitung} > f_{tabel}$

## IV. HASIL

### 1. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

“Model Summary<sup>b</sup>”

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,860 <sup>a</sup>	,740	,734	2,43034

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan”

Menurut tabel diatas, dapat ditinjau bahwa:

- Dari tabel diatas menunjukkan model 1 kolom  $R$  yang memiliki angka koefisien korelasi sejumlah 0,860 Maka komitmen organisasi, budaya organisasi, lingkungan kerja mempengaruhi signifikan kepada loyalitas pegawai.
- Kolom  $R$  Square variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja menunjukkan angka 0,740 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi ( $0,860 \times 0,860 = 0,740$ )  $R$  Square dinamakan juga dengan koefisien determinasi. Perihal ini bermakna tingkat pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja kepada loyalitas karyawan adalah sejumlah 74% sementara ( $100\% - 74\% = 26\%$ ) sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Angka  $R$  Square yang semakin besar menunjukkan semakin besar pengaruh antara variabel dan begitu sebaliknya.
- Kolom  $Adjusted$   $R$  Square ialah sejumlah 0,734.

### 2. Tabel Uji Hipotesis

#### 2.1 Uji T

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	“Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,508	2,184		2,064	,041
Budaya Organisasi	,217	,069	,207	3,135	,002
Komitmen Organisasi	,431	,068	,473	6,295	,000
Lingkungan Kerja	,256	,072	,267	3,536	,001

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan”

Menurut data tersebut dapat ditinjau bahwa :

- Dalam kolom t dipergunakan uji coba t dalam melakukan pengujian kebenaran dari hipotesis yang tersedia, dengan teknis memperbandingkan diantara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Standar dalam penolakan atau penerimaan hipotesis nol ( $H_0$ ) yakni: jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ ,

sehingga  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak

- b. Untuk  $t_{hitung}$  bagi budaya organisasi (X1) ialah sejumlah 3,135. Dengan memakai tabel distribusi normal t yang bertingkat kepercayaan uji coba  $(1-\alpha)$  sejumlah 95% dan tingkat kesalahan  $(\alpha)$   $n - 2 = 130 - 2 = 128$ , sehingga didapat nilai distribusi tabel t ialah 1,657. Maka dari itu,  $t_{hitung}$  budaya organisasi (X1) lebih tinggi dari  $t_{tabel}$  ataupun  $3,135 > 1,657$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.
- c. Untuk  $t_{hitung}$  bagi komitmen organisasi (X2) ialah sejumlah 6,295. Dengan memakai tabel distribusi normal t yang bertingkat keyakinan uji  $(1-\alpha)$  sejumlah 95% dan taraf kesalahan  $(\alpha)$   $n - 2 = 130 - 2 = 128$ , sehingga didapat nilai distribusi tabel t ialah 1,657. Maka dari itu,  $t_{hitung}$  komitmen organisasi (X2) lebih tinggi dari  $t_{tabel}$  ataupun  $6,295 > 1,657$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.
- d. Bagi  $t_{hitung}$  dalam lingkungan kerja (X3) ialah sejumlah 3,536. Dengan memakai tabel distribusi normal t dengan taraf keyakinan uji  $(1-\alpha)$  sejumlah 95% dan taraf kesalahan  $(\alpha)$   $n - 2 = 130 - 2 = 128$ , sehingga didapat nilai distribusi tabel t ialah 1,657. Maka dari itu,  $t_{hitung}$  lingkungan kerja (X3) lebih tinggi dari  $t_{tabel}$  ataupun  $3,536 > 1,657$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.
- e. Bagi regresi linear berganda, angka korelasi budaya organisasi (X1) sejumlah 0,207 nilai korelasi komitmen organisasi (X2) sejumlah 0,473 dan nilai korelasi lingkungan kerja (X3) sejumlah 0,267 ialah hasil yang didapat dalam kolom *Standardized Coefficients (Beta)*.
- f. Dalam kolom Sig. dipergunakan dalam uji coba probabilitas. Standar uji cobanya ialah seperti: bila probabilitas  $< 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, bila probabilitas  $> 0,05$ , sehingga  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima. Dalam kolom Sig. Ditinjau bahwa nilai probabilitas bagi budaya organisasi (X1) sejumlah 0,002, komitmen organisasi (X2) sejumlah 0,000 serta lingkungan kerja (X3) sejumlah 0,001 yang maknanya probabilitas kurang dari 0,05 sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

## 2.2 Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2117,498	3	705,833	119,500	,000 <sup>b</sup>
Residual	744,225	126	5,907		
Total	2861,723	129			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

Dapat di lihat di tabel *Anova<sup>a</sup>* di ketahui  $f_{hitung}$  sebesar 119,500 dengan taraf signifikan 0,000 dan  $f_{tabel}$  ditentukan dengan menggunakan tabel distribusi normal f dan menggunakan taraf keyakinan uji  $(1-\alpha)$  sejumlah 95% dengan taraf kesalahan  $(\alpha)$  sejumlah 5% dan tingkat kebebasan ataupun *degree of freedom (df)*  $N-2 = 130 - 2 = 128$ , sehingga didapat nilai distribusi normal tabel f adalah 2,68. Apabila hasil dari perhitungan  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $119,500 > 2,68$  dan probabilitas sejumlah 0,000  $< 0,05$ , sehingga  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi (X1), komitmen organisasi



(X2), lingkungan kerja (X3) secara bersamaan atau simultan mempengaruhi kepada loyalitas karyawan (Y).

## V. KESIMPULAN

- a. Temuan analisis memperlihatkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) berkorelasi positif dan kuat dengan variabel loyalitas karyawan (Y). Hal ini dapat diperlihatkan dari data kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 130 responden, dimana nilai koefisien pada tabel IV.58 ialah 0,710 yang merupakan berkategori hubungan kuat, serta pada tabel IV.61 dapat dilihat nilai thitung budaya organisasi (X1) melebihi ttabel ataupun  $3,135 > 1,657$ , serta nilai signifikannya sebesar 0,002 dimana  $0,002 < 0,05$ . Sehingga kesimpulannya bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang maknanya variabel budaya organisasi (X1) mempengaruhi kepada loyalitas karyawan (Y).
- b. Hasil analisa memperlihatkan bahwa variabel komitmen organisasi (X2) berkorelasi positif dan kuat dengan variabel loyalitas karyawan (Y). Hal ini dapat diperlihatkan dari data kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 130 responden, dimana nilai koefisien pada tabel IV.58 adalah 0,818 yang merupakan berkategori hubungan kuat, serta pada tabel IV.61 dapat dilihat nilai thitung komitmen organisasi (X2) lebih tinggi dari ttabel ataupun  $6,295 > 1,657$ , serta nilai signifikannya sejumlah 0,000 yang mana  $0,000 < 0,05$ . Sehingga kesimpulan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang maknanya variabel komitmen organisasi (X2) mempengaruhi kepada loyalitas karyawan (Y).
- c. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) berkorelasi positif dan kuat dengan variabel loyalitas karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari data kuesioner dengan jumlah sampel sejumlah 130 narasumber, dimana nilai koefisien pada tabel IV.58 adalah 0,772 yang merupakan berkategori hubungan signifikan, serta pada tabel IV.61 dapat dilihat nilai thitung lingkungan kerja (X3) lebih besar dari ttabel atau  $3,536 > 1,657$ , serta nilai signifikannya sebesar 0,001 dimana  $0,001 < 0,05$ . Sehingga kesimpulannya bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang maknanya variabel lingkungan kerja (X3) mempengaruhi kepada loyalitas karyawan (Y).
- d. Sedangkan dengan uji f pada tabel IV.62 diperoleh fhitung untuk model 1 adalah  $119,500 > 2,68$  serta nilai signifikan sejumlah  $0,000 < 0,05$ , fhitung > ftabel. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi kesimpulannya bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) mempengaruhi signifikan kepada variabel loyalitas pegawai (Y).

## DAFTAR PUSTAKA

- A Buchari ·2018. (2018). *Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu*. 2, 1–13.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Adhan, M., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). *Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan* *The Mediating Role of Organizational Commitment on the Effect of Job Satisfaction on the Performance of Permanent Lecturers of*. 11(28), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Fazira, R., & Erdawati, L. (2019). Pengaruh Pendelegasian Wewenang Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Tangerang. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(3), 92. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i3.191>
- Gunawan, I., Kusnawan, A., & Hernawan, E. (2021). Impact of Work from Home Policy Implementation on Work Effectiveness and Productivity in Tangerang City. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 19(1), 99. <https://doi.org/10.31253/pe.v19i1.508>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Kusnawan, A., Umar, M. P., Paramita, R. W. D., Taufiq, M., Sudaryo, Y., Purnamasari, D., & Kartikawati, G. (2021). the Effect of Leverage, Sales Growth and Profitability on Tax Avoidance. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(3), 15–32. <http://128.199.213.233/index.php/asset/article/view/679>
- Lumiu, C., Pio, R., & Tatimu, V. (2019). P.Karir Tdk Brpngruh Pd Loy Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* , 9((p-ISSN 2338-9605; e-2655-206X), 93–100.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Pratama, S. (2019). Analisa pengaruh sumberdaya manusia, prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja studi pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 235–249.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tamba, A., Pio, R., & Sambul, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 7(001), 33–41.
- Wibowo, F. P., Sugandha, & Tholok, F. W. (2020). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJAWibowo, F. P., Sugandha, & Tholok, F. W. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi Kasus di PT Mutiara Nusantara Globalindo) FX. 20(3), 248–258.A TERHADAP KINERJA (Studi K. 20(3), 248–258.*