E-ISSN : 2722 – 4759
P-ISSN : 2722 - 4732

PENGARUH KOMITMEN KARYAWAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. PILAR INTERIOR DI KOTA SEMARANG

Juliana Mila Ariana[1], Guruh Mulia Widayat[2]
[1,2]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Universitas Semarang, Semarang, Jawa Tengah, Indonesia
julianamilaariana@gmail.com[1], openroadmulia@gmail.com[2]

Abstract
Background *- Employee loyalty is an important factor in supporting organizational performance and achieving company objectives. This study aims to examine the effects of employee commitment, work environment, and work culture on employee loyalty at PT. Pilar Interior Sejahtera, Semarang. A quantitative approach with a survey method was employed using a saturated sampling technique involving all 70 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that employee commitment, work environment, and work culture each have a positive and significant effect on employee loyalty. Simultaneously, the three independent variables also significantly influence employee loyalty. The coefficient of determination shows that employee commitment, work environment, and work culture explain 59.7% of the variation in employee loyalty, while the remaining 40.3% is influenced by other factors not examined in this study. These findings highlight the importance of strengthening employee commitment, creating a supportive work environment, and fostering a positive work culture to enhance employee loyalty.*
Objectives – *This study aims to analyze the effects of employee commitment, work environment, and work culture on employee loyalty at PT. Pilar Interior Sejahtera in Semarang, both partially and simultaneously. The study also aims to identify the factor that has the most dominant influence on employee loyalty.*
Design/Methodology/Approach – *This study employed a quantitative approach using a survey method. The research population consisted of 70 employees of PT. Pilar Interior Sejahtera, and all members of the population were included as respondents through a saturated sampling or census technique. Primary data were collected through questionnaires using a five-point Likert scale, while secondary data were obtained from company documents, books, journals, and relevant literature. The data were analyzed using IBM SPSS through descriptive analysis and multiple linear regression. The analyses included validity, reliability, classical assumption, t-test, F-test, and coefficient of determination tests.*
Findings - *The findings indicate that employee commitment, work environment, and work culture each have a positive and significant effect on employee loyalty. Employee commitment obtained a t-value of 6.568, work environment 5.684, and work culture 4.369, with a significance level of 0.000 for each variable. Simultaneously, the three independent variables have a positive and significant effect on employee loyalty, with an F-value of 35.132 and a significance level of 0.000. The Adjusted R Square value of 0.615 indicates that employee commitment, work environment, and work culture explain 61.5% of the variation in employee loyalty, while the remaining 38.5% is explained by factors outside the research model. Employee commitment is the most dominant variable influencing employee loyalty.*
Research Implications – *The findings provide implications for the development of human resource management studies, particularly in understanding employee loyalty. The results indicate that employee loyalty is not solely related to employees' willingness to remain in an organization but is also influenced by employee commitment, working conditions, and work culture. For management, these findings highlight the importance of maintaining and strengthening employee commitment through effective communication,*

http://dx.doi.org/10.30587/mahasiswamanajemen.v6i01.12434

E-ISSN : 2722 – 4759
P-ISSN : 2722 - 4732

recognition, and career development opportunities, while also creating a comfortable work environment and fostering a positive work culture. For future management studies, these findings can serve as a basis for developing broader research models by incorporating other factors that were not examined in this study, as 38.5% of the variation in employee loyalty remains unexplained by the current model.

Research Limitations - *This study has several limitations. First, the study was conducted only among employees of PT. Pilar Interior Sejahtera in Semarang, involving 70 respondents, which limits the generalizability of the findings to companies or organizations with different characteristics. Second, the study examined only three factors, namely employee commitment, work environment, and work culture, in relation to employee loyalty. The Adjusted R Square value of 61.5% indicates that 38.5% of the variation in employee loyalty is explained by other factors outside the research model. Third, data were collected using a Likert-scale questionnaire, meaning that the findings depend on the perceptions and responses provided by the respondents. Therefore, future studies are encouraged to involve broader research settings and larger samples and to consider other variables that may influence employee loyalty.*

Keywords: *Employee commitment, employee loyalty, work culture, work environment.*

Abstrak

Latar Belakang - Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, komitmen, kedisiplinan, serta keinginan untuk tetap berkontribusi bagi perusahaan. Pada PT. Pilar Interior Sejahtera di Kota Semarang, data internal periode 2022–2025 menunjukkan adanya penurunan loyalitas karyawan dari 100% pada tahun 2022 menjadi 80% pada tahun 2025. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara tingkat komitmen karyawan yang tetap berada pada 100% dengan loyalitas yang mengalami penurunan. Sementara itu, lingkungan kerja dan budaya kerja juga mengalami perubahan pada beberapa periode. Fenomena tersebut menjadi dasar penting untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan.

Tujuan - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen karyawan, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Pilar Interior Sejahtera di Kota Semarang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui faktor yang paling dominan dalam memengaruhi loyalitas karyawan.

***Desain/Metodologi/*Pendekatan -** Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian terdiri atas 70 karyawan PT. Pilar Interior Sejahtera dan seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel melalui teknik sampling jenuh atau sensus. Data primer diperoleh melalui kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, buku, jurnal, dan literatur yang relevan. Data dianalisis menggunakan IBM SPSS melalui analisis deskriptif dan regresi linear berganda. Pengujian meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Temuan - Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen karyawan, lingkungan kerja, dan budaya kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Komitmen karyawan memperoleh nilai t hitung sebesar 6,568, lingkungan kerja sebesar 5,684, dan budaya kerja sebesar 4,369, dengan tingkat signifikansi masing-masing sebesar 0,000. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai F hitung sebesar 35,132 dan signifikansi 0,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,615 menunjukkan bahwa komitmen karyawan, lingkungan kerja, dan budaya kerja mampu menjelaskan 61,5% variasi loyalitas karyawan, sedangkan 38,5% lainnya dipengaruhi

http://dx.doi.org/10.30587/mahasiswamanajemen.v6i01.12434

E-ISSN : 2722 – 4759
P-ISSN : 2722 - 4732

oleh faktor di luar model penelitian. Komitmen karyawan menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi loyalitas karyawan.

Implikasi Penelitian – Hasil penelitian memberikan implikasi bagi pengembangan studi manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai loyalitas karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa loyalitas tidak hanya berkaitan dengan keinginan karyawan untuk bertahan dalam organisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh komitmen, kondisi lingkungan kerja, dan budaya kerja. Bagi manajemen, hasil ini menunjukkan pentingnya mempertahankan dan meningkatkan komitmen karyawan melalui komunikasi yang baik, pemberian apresiasi, serta kesempatan pengembangan karier, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan membangun budaya kerja yang positif. Bagi penelitian manajemen di masa mendatang, hasil penelitian dapat menjadi dasar untuk mengembangkan model penelitian dengan memasukkan faktor lain yang belum dikaji karena masih terdapat 38,5% variasi loyalitas karyawan yang dijelaskan oleh faktor di luar model.

Batasan Penelitian – Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada karyawan PT. Pilar Interior Sejahtera di Kota Semarang dengan jumlah responden sebanyak 70 orang, sehingga hasil penelitian memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi pada perusahaan atau organisasi dengan karakteristik yang berbeda. Kedua, penelitian hanya menganalisis tiga faktor, yaitu komitmen karyawan, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap loyalitas karyawan. Hal ini terlihat dari nilai Adjusted R Square sebesar 61,5%, yang menunjukkan bahwa masih terdapat 38,5% variasi loyalitas karyawan yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Ketiga, pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert sehingga hasil penelitian bergantung pada persepsi dan jawaban yang diberikan oleh responden. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan objek dan jumlah responden yang lebih luas serta mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi loyalitas karyawan.

Kata kunci : Lingkungan Kerja; Budaya Kerja; Loyalitas Karyawan; Manajemen Sumber Daya Manusia.

I. PENDAHULUAN

Loyalitas karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan keberlangsungan hubungan antara karyawan dan organisasi. Loyalitas tidak hanya ditunjukkan melalui keinginan karyawan untuk tetap bekerja dalam perusahaan, tetapi juga melalui ketaatan terhadap aturan, tanggung jawab, hubungan interpersonal yang baik, serta kesediaan memberikan kontribusi secara berkelanjutan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap perusahaan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Fenomena loyalitas karyawan menjadi perhatian pada PT. Pilar Interior Sejahtera di Kota Semarang. Perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa desain interior dan *build*, termasuk pembuatan furnitur, interior hunian, interior komersial dan perkantoran,

http://dx.doi.org/10.30587/mahasiswamanajemen.v6i01.12434
Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Gresik Jawa Timur Indonesia

E-ISSN : 2722 – 4759
P-ISSN : 2722 - 4732

renovasi, serta pekerjaan sipil ringan. Dalam pelaksanaan kegiatan operasional, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki keterikatan, tanggung jawab, dan kesediaan untuk mempertahankan hubungan kerja dalam jangka panjang. Berdasarkan data dan permasalahan yang menjadi dasar penelitian, terdapat indikasi penurunan loyalitas karyawan meskipun tingkat komitmen karyawan relatif stabil. Kondisi tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang perlu dikaji lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang dapat memperkuat loyalitas karyawan.

Secara konseptual, komitmen karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat membentuk loyalitas. Meyer dan Allen (1991) menjelaskan komitmen organisasi melalui tiga komponen, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif. Karyawan yang memiliki keterikatan psikologis yang kuat terhadap organisasi akan memiliki kecenderungan lebih besar untuk mempertahankan keanggotaannya dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Selain komitmen, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang berpotensi memengaruhi loyalitas. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang dirasakan karyawan selama menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat mendukung kenyamanan serta efektivitas kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan kenyamanan dan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Faktor berikutnya adalah budaya kerja. Budaya kerja mencerminkan nilai, norma, kebiasaan, dan pola perilaku yang menjadi pedoman karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Budaya kerja yang positif dapat membangun disiplin, integritas, kerja sama, keterbukaan, serta rasa memiliki terhadap organisasi. Oleh karena itu, budaya kerja yang kuat diperkirakan dapat menciptakan kondisi yang mendukung terbentuknya loyalitas karyawan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi memiliki hubungan dengan berbagai perilaku kerja karyawan. Meyer dan Allen (1991) menempatkan komitmen sebagai keterikatan psikologis individu dengan organisasi, sedangkan Rose (2019) menunjukkan adanya hubungan antara budaya organisasi dan loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional. Penelitian mengenai budaya organisasi dan disiplin kerja juga menunjukkan bahwa aspek budaya dapat berkaitan dengan perilaku kerja karyawan (Nuraini, 2022). Namun, penelitian yang menguji ketiga faktor tersebut secara

http://dx.doi.org/10.30587/mahasiswamanajemen.v6i01.12434
Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Gresik Jawa Timur Indonesia

E-ISSN : 2722 – 4759
P-ISSN : 2722 - 4732

bersamaan terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan jasa desain interior dan *build*, khususnya pada konteks PT. Pilar Interior Sejahtera di Kota Semarang, masih terbatas.

Dengan demikian, terdapat *research gap* berupa keterbatasan kajian empiris yang mengintegrasikan komitmen karyawan, lingkungan kerja, dan budaya kerja dalam satu model untuk menjelaskan loyalitas karyawan pada perusahaan dengan karakteristik tersebut. Penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan menguji pengaruh ketiga variabel independen secara parsial maupun simultan. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh komitmen karyawan, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Pilar Interior Sejahtera di Kota Semarang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini juga bertujuan mengetahui variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap loyalitas karyawan. Kebaruan penelitian terletak pada pengujian terpadu ketiga faktor tersebut dalam satu model pada konteks perusahaan jasa desain interior dan *build* dengan seluruh populasi karyawan sebagai responden penelitian.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan merupakan tingkat keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi yang tercermin melalui rasa memiliki, tanggung jawab, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Meyer dan Allen (1991) membagi komitmen organisasi menjadi tiga komponen, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif. Komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, komitmen kontinuans berkaitan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi, sedangkan komitmen normatif berkaitan dengan perasaan kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi. Dalam penelitian ini, komitmen karyawan diukur melalui tiga indikator tersebut. Semakin kuat keterikatan karyawan terhadap organisasi, semakin besar kecenderungan karyawan untuk mempertahankan hubungan kerja dan menunjukkan perilaku loyal.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang terdapat di sekitar karyawan, baik berupa kondisi fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Sedarmayanti (2021) menjelaskan

http://dx.doi.org/10.30587/mahasiswamanajemen.v6i01.12434
Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Gresik Jawa Timur Indonesia

E-ISSN : 2722 – 4759
P-ISSN : 2722 - 4732

bahwa lingkungan kerja yang baik perlu memberikan kondisi yang mendukung karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja diukur melalui kondisi fisik dan kondisi nonfisik. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan rasa nyaman, motivasi, serta keterikatan karyawan terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya dapat memperkuat loyalitas.

Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan nilai, norma, kebiasaan, dan pola perilaku yang menjadi pedoman bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Mangkunegara (2017) menempatkan budaya organisasi sebagai unsur penting yang membentuk perilaku individu dalam organisasi. Budaya kerja dalam penelitian ini diukur melalui disiplin, keterbukaan dan inovasi, kerja sama tim, serta integritas. Budaya kerja yang positif dapat membangun perilaku kerja yang konsisten dengan tujuan organisasi dan memperkuat rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan kesediaan karyawan untuk tetap bekerja, menaati aturan, bertanggung jawab, menjaga hubungan interpersonal, dan memberikan kontribusi kepada organisasi secara berkelanjutan. Hasibuan (2016) menempatkan loyalitas sebagai salah satu aspek penting dalam hubungan karyawan dengan organisasi. Dalam penelitian ini, loyalitas karyawan diukur melalui ketaatan kerja, tanggung jawab, hubungan interpersonal, dan intensi retensi. Loyalitas yang tinggi menunjukkan adanya keinginan karyawan untuk mempertahankan hubungan kerja serta memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

Hubungan Komitmen Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan

Komitmen mencerminkan keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen yang kuat cenderung memiliki rasa memiliki dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap perusahaan. Kondisi tersebut dapat mendorong karyawan untuk mempertahankan hubungan kerja dan menunjukkan perilaku loyal. Hasil penelitian pada PT. Pilar Interior Sejahtera menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

http://dx.doi.org/10.30587/mahasiswamanajemen.v6i01.12434
Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Gresik Jawa Timur Indonesia

E-ISSN : 2722 – 4759
P-ISSN : 2722 - 4732

Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

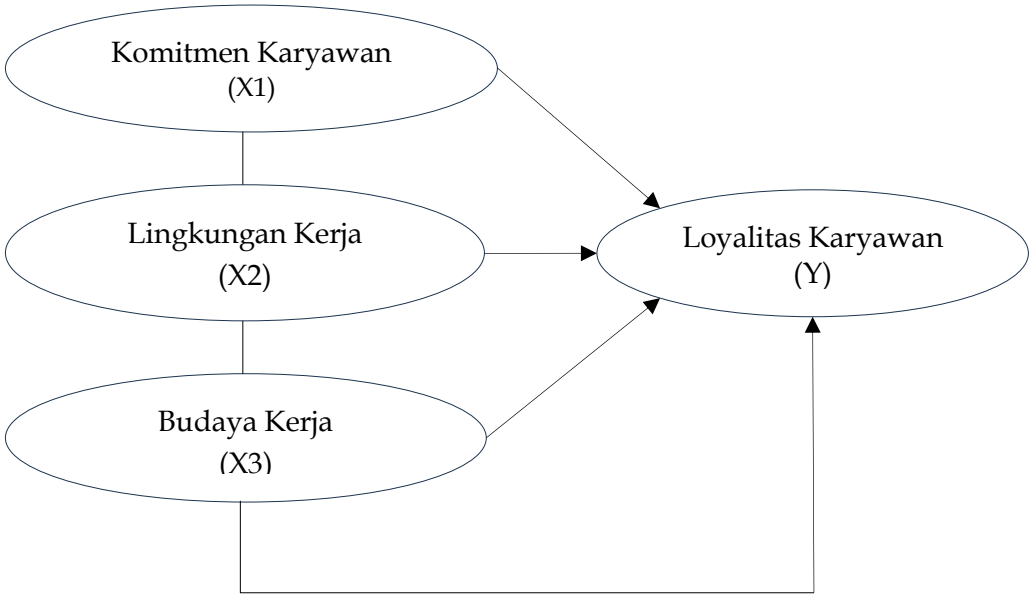
Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung memberikan kondisi yang memungkinkan karyawan menjalankan pekerjaan secara efektif. Lingkungan yang kondusif juga dapat meningkatkan kenyamanan dan persepsi positif karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin besar kemungkinan loyalitas karyawan meningkat.

Hubungan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Budaya kerja memberikan pedoman mengenai nilai dan perilaku yang diharapkan dalam organisasi. Budaya yang mendukung disiplin, kerja sama, keterbukaan, dan integritas dapat memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi. Kondisi tersebut dapat mendorong munculnya rasa memiliki dan loyalitas terhadap perusahaan.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir penelitian ini menggambarkan hubungan antara komitmen karyawan, lingkungan kerja, dan budaya kerja sebagai variabel independen dengan loyalitas karyawan sebagai variabel dependen. Ketiga variabel tersebut diperkirakan memiliki hubungan positif terhadap loyalitas karyawan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Keterangan:
X1 = Komitmen Karyawan
X2 = Lingkungan Kerja
X3 = Budaya Kerja
Y = Loyalitas Karyawan

http://dx.doi.org/10.30587/mahasiswamanajemen.v6i01.12434
Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Gresik Jawa Timur Indonesia

E-ISSN : 2722 – 4759
P-ISSN : 2722 - 4732

Hipotesis

Berdasarkan landasan teoritis dan hubungan antarvariabel yang telah dijelaskan, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: Komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Pilar Interior Sejahtera di Kota Semarang.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Pilar Interior Sejahtera di Kota Semarang.

H3: Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Pilar Interior Sejahtera di Kota Semarang.

H4: Komitmen karyawan, lingkungan kerja, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Pilar Interior Sejahtera di Kota Semarang.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Objek penelitian adalah pengaruh komitmen karyawan, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Pilar Interior Sejahtera di Kota Semarang. Populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan PT. Pilar Interior Sejahtera yang berjumlah 70 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form kepada seluruh responden. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dengan menggunakan skala Likert lima poin, yaitu 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju. Data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan, buku, jurnal, dan literatur yang relevan.

http://dx.doi.org/10.30587/mahasiswamanajemen.v6i01.12434
Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Gresik Jawa Timur Indonesia

E-ISSN : 2722 – 4759
P-ISSN : 2722 - 4732

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variable	Definisi Operasional	Indikator
Komitmen Karyawan (X1)	Tingkat keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi	Komitmen afektif, komitmen kontinuans, komitmen normative
Lingkungan Kerja (X2)	Kondisi fisik dan nonfisik yang memengaruhi kenyamanan dan efektivitas karyawan	Kondisi fisik, kondisi nonfisik
Budaya Kerja (X3)	Nilai, norma, dan kebiasaan yang menjadi pedoman perilaku karyawan	Disiplin, keterbukaan dan inovasi, kerja sama tim, integritas
Loyalitas Karyawan (Y)	Kesediaan karyawan untuk tetap bekerja, mematuhi aturan, dan berkontribusi bagi organisasi	Ketaatan kerja, tanggung jawab, hubungan interpersonal, intensi retensi

Sumber: Diolah dari Meyer & Allen (1991), Hasibuan (2016), Mangkunegara (2017), dan Sedarmayanti (2021).

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS. Tahapan analisis meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Model regresi linear berganda yang digunakan adalah:

$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

Keterangan:

Y = Loyalitas Karyawan

a = Konstanta

β_1, β_2, β_3 = Koefisien regresi

X_1 = Komitmen Karyawan

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Budaya Kerja

e = Error atau faktor pengganggu.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian melibatkan 70 karyawan sebagai responden. Berdasarkan usia, sebanyak 59 responden atau 84,3% berusia di bawah 25 tahun, 10 responden atau 14,3% berusia 25–30 tahun, dan 1 responden atau 1,4% berusia di atas 30 tahun. Berdasarkan masa kerja, 17 responden atau 24,3% telah bekerja selama 1 tahun, 20 responden atau 28,6% selama 2–3 tahun, dan 33 responden atau 47,1% selama 4–5 tahun.

http://dx.doi.org/10.30587/mahasiswamanajemen.v6i01.12434
Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Gresik Jawa Timur Indonesia

E-ISSN : 2722 – 4759
P-ISSN : 2722 - 4732

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Usia	<25 tahun	59	84,3%
	25-30 tahun	10	14,3%
	>30 tahun	1	1,4%
Masa Kerja	1 tahun	17	24,3%
	2-3 tahun	20	28,6%
	4-5 tahun	33	47,1%

Sumber: Data primer yang diolah, 2026.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel komitmen karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, dan loyalitas karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,235. Nilai korelasi item berada pada rentang 0,578–0,841 sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70. Komitmen karyawan memperoleh nilai 0,919, lingkungan kerja 0,886, budaya kerja 0,886, dan loyalitas karyawan 0,820. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Komitmen Karyawan	0,919	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,886	0,70	Reliabel
Budaya Kerja	0,886	0,70	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0,820	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2026.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan pola pada Normal P-P Plot mengikuti garis diagonal. Dengan demikian, data penelitian memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10. Komitmen karyawan memiliki Tolerance sebesar 0,991 dan VIF 1,009, sedangkan lingkungan kerja dan budaya kerja masing-masing memiliki Tolerance sebesar 0,995 dan VIF 1,005. Dengan demikian, tidak terdapat gejala multikolinearitas. Hasil uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan bahwa titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol tanpa membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

http://dx.doi.org/10.30587/mahasiswamanajemen.v6i01.12434
Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Gresik Jawa Timur Indonesia

E-ISSN : 2722 – 4759
P-ISSN : 2722 - 4732

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan:

$Y = -1{,}486 + 0{,}353X_1 + 0{,}363X_2 + 0{,}329X_3$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki arah hubungan positif terhadap loyalitas karyawan. Artinya, peningkatan komitmen karyawan, lingkungan kerja, dan budaya kerja cenderung diikuti oleh peningkatan loyalitas karyawan dengan asumsi variabel lainnya tetap. Meskipun koefisien regresi tidak terstandarisasi terbesar terdapat pada lingkungan kerja sebesar 0,363, hasil Standardized Coefficients Beta menunjukkan bahwa komitmen karyawan merupakan variabel yang paling dominan dengan nilai beta sebesar 0,504.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Komitmen Karyawan	6,568	1,997	0,000	Positif dan signifikan
Lingkungan Kerja	5,684	1,997	0,000	Positif dan signifikan
Budaya Kerja	4,369	1,997	0,000	Positif dan signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, 2026.

Hasil uji t menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai t hitung sebesar 6,568 dan signifikansi 0,000. Karena t hitung lebih besar daripada t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H1 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan karyawan terhadap perusahaan, semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk mempertahankan hubungan kerja dan memberikan kontribusi kepada perusahaan. Temuan ini sesuai dengan konsep Meyer dan Allen (1991) mengenai keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi.

Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai t hitung sebesar 5,684 dan signifikansi 0,000. Dengan demikian, H2 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang semakin nyaman dan mendukung dapat memperkuat loyalitas karyawan. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4,369 dan signifikansi 0,000. Dengan demikian, H3 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai dan kebiasaan kerja yang mendukung disiplin, kerja sama, keterbukaan, dan integritas dapat memperkuat perilaku loyal karyawan.

http://dx.doi.org/10.30587/mahasiswamanajemen.v6i01.12434
Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Gresik Jawa Timur Indonesia

E-ISSN : 2722 – 4759
P-ISSN : 2722 - 4732

Uji Simultan

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
X1,X2,X3=Y	35,132	2,74	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 35,132, lebih besar daripada F tabel sebesar 2,74, dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian, H4 diterima. Komitmen karyawan, lingkungan kerja, dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi terbentuk dari kombinasi keterikatan karyawan, kondisi kerja, dan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi.

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square	Keterangan
X1,X2,X3=Y	0,615	61,5%

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,615 menunjukkan bahwa komitmen karyawan, lingkungan kerja, dan budaya kerja mampu menjelaskan 61,5% variasi loyalitas karyawan. Sementara itu, 38,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian memberikan implikasi bagi manajemen PT. Pilar Interior Sejahtera bahwa peningkatan loyalitas karyawan perlu dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi. Komitmen karyawan menjadi faktor yang paling dominan berdasarkan nilai Standardized Beta sebesar 0,504. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat keterikatan karyawan melalui komunikasi yang efektif, penghargaan terhadap kontribusi karyawan, kesempatan pengembangan karier, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi.

Lingkungan kerja juga perlu diperhatikan melalui penciptaan kondisi fisik dan nonfisik yang nyaman, aman, dan mendukung produktivitas. Pada saat yang sama, budaya kerja perlu diperkuat melalui penerapan disiplin, kerja sama tim, keterbukaan,

http://dx.doi.org/10.30587/mahasiswamanajemen.v6i01.12434
Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Gresik Jawa Timur Indonesia

E-ISSN : 2722 – 4759
P-ISSN : 2722 - 4732

inovasi, dan integritas. Bagi pengembangan studi manajemen sumber daya manusia, penelitian ini memperlihatkan bahwa loyalitas karyawan dapat dipahami melalui kombinasi faktor individual dan organisasional. Nilai Adjusted R Square sebesar 61,5% juga menunjukkan bahwa masih terdapat 38,5% variasi loyalitas yang berasal dari faktor lain. Hal tersebut membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk memasukkan variabel seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, kompensasi, motivasi, keterlibatan karyawan, atau keseimbangan kehidupan kerja.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Pilar Interior Sejahtera di Kota Semarang. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin kuat keterikatan psikologis, rasa memiliki, dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan, semakin tinggi pula loyalitas yang ditunjukkan dalam menjalankan pekerjaan dan mempertahankan hubungan kerja. Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif menjadi salah satu kondisi penting dalam membangun loyalitas karyawan.

Budaya kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Budaya yang mendukung disiplin, keterbukaan, inovasi, kerja sama, dan integritas dapat membentuk perilaku kerja yang selaras dengan tujuan organisasi serta meningkatkan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan. Secara simultan, komitmen karyawan, lingkungan kerja, dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 61,5% variasi loyalitas karyawan, sedangkan 38,5% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Dari ketiga variabel yang diuji, komitmen karyawan merupakan faktor yang paling dominan berdasarkan nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0,5.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Zanafa Publishing.

Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). PT Bumi Aksara.

http://dx.doi.org/10.30587/mahasiswamanajemen.v6i01.12434
Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Gresik Jawa Timur Indonesia

E-ISSN : 2722 – 4759
P-ISSN : 2722 - 4732

Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1(1), 61–89.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. Sage Publications.

Nuraini. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Journal of Management, 5(2), 314–327.

Priansa, D. J. (2022). Manajemen sumber daya manusia: Teori, strategi, dan praktik di era dinamis. Media Penerbit Indonesia.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). Perilaku organisasi. Salemba Empat.

Rose, V. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Management and Business Review, 3(2), 104–115. https://doi.org/10.21067/mbr.v3i2.4722

Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. Journal of Managerial Psychology, 21(7), 600–619. https://doi.org/10.1108/02683940610690169

Sedarmayanti. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil (Cetakan ke-5). PT Refika Aditama.

Sunyoto, D. (2022). Manajemen sumber daya manusia: Tinjauan konsep dasar. Eureka Media Aksara.

Desseler, G. (2020). Keberagaman, Kesetaraan, dan Inklusi: Sejarah, Iklim, Manfaat, Tantangan, dan Strategi Kreatif.

http://dx.doi.org/10.30587/mahasiswamanajemen.v6i01.12434
Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Gresik Jawa Timur Indonesia