

## Mengukur Loyalitas Karyawan pada PT Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo

Diana Anggraeni<sup>1</sup>, M. Elfan Kaukab<sup>2</sup>, Muhamad Asif Maulana Akbar<sup>3</sup>,  
Muhammad Gilang Maulana Azka<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sains Al Qur'an, Wonosobo, Indonesia

Email: anggraenidiana938@gmail.com, elfan@unsiq.ac.id, asif@unsiq.ac.id,  
gilangmaulanaazka@unsiq.ac.id,

### Abstrak

**Tujuan** - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Budaya Organisasi, *Work Environment* berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo.

**Metodologi** - Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo dengan jumlah 553 populasi kemudian Sampel dalam penelitian ini sebanyak 232 sampel diambil dengan menggunakan rumus slovin. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif, uji kualitas data, uji f, uji asumsi klasik, uji hipotesis dengan metode regresi linier berganda, dan uji determinasi.

**Hasil** - Hasil pada penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memberikan pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Tunas Madukara Indah 2 yang dibuktikan dengan nilai thitung 4,324 > ttabel 1,9704. Kompensasi memberikan pengaruh positif secara signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Tunas Madukara Indah 2 yang dibuktikan dengan nilai thitung 12,023 > ttabel 1,9704. Budaya organisasi memberikan pengaruh positif secara signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Tunas Madukara Indah 2 yang dibuktikan dengan nilai thitung 3,498 > ttabel 1,9704. *Work Environment* juga memberikan pengaruh positif secara signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Tunas Madukara Indah 2 yang dibuktikan dengan nilai thitung 3,969 > ttabel 1,9704.

**Implikasi** - Memberikan gambaran tentang Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Budaya Organisasi, *Work Environment* terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Tunas Madukara Indah 2 sehingga perusahaan dapat menentukan kebijakan yang tepat dalam pemberdayaan bidang sumber daya manusia.

**Orisinalitas** - Penelitian dilakukan pada karyawan PT Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo.

**Kata kunci** : Loyalitas Karyawan, Pengembangan Karir, Kompensasi, Budaya Organisasi, *Work Environment*

### Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran esensial dalam menentukan keberhasilan organisasi. Pengelolaan SDM yang efektif meliputi perencanaan, pendanaan, pelatihan, pengembangan, penilaian, penggajian, dan hubungan kerja untuk menciptakan SDM yang kompeten dan produktif. Loyalitas SDM adalah kunci dalam hubungan antara individu dan organisasi. SDM yang loyal memberikan kontribusi maksimal dan memiliki komitmen tinggi terhadap nilai dan tujuan organisasi. Di era globalisasi dan digitalisasi, pengelolaan SDM menjadi lebih kompleks. Hal ini menjadikan perusahaan berlomba-lomba untuk menjadikan sumber daya manusianya sebagai aset utama yang terjaga, dengan memberikan perlindungan, dukungan, dan kesempatan untuk pertumbuhan serta pengembangan yang berkelanjutan. Salah satunya PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo yang berupaya menjaga loyalitas karyawan dengan memberikan dukungan dan peluang pengembangan, kompensasi, budaya dan

lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Dengan demikian, organisasi dapat meningkatkan kualitas SDM dan meningkatkan keberhasilan jangka panjang.

Karyawan yang loyal cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi yang berujung pada retensi karyawan yang lebih baik dan penurunan tingkat turnover. Menurut Siswanto (2012), pengertian loyalitas karyawan adalah identik dengan komitmen kepada organisasi kadang-kadang dipandang sebagai sikap. Menurut Mowday, Porter dan Steers dalam Pandey dan Khare (2012), loyalitas karyawan adalah manifestasi dari komitmen organisasi, dengan identifikasi kekuatan relatif dari tiap individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Menurut Wan (2012), loyalitas karyawan adalah sebagai lampiran psikologis atau komitmen terhadap organisasi dan terjadi sebagai akibat dari meningkatnya kepuasan yang berasal dari hasil proses evaluasi internal, dan jika tingkat harapan karyawan yang memenuhi atau melampaui maka kepuasan akan tumbuh.

PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri kayu dan berlokasi di Kecamatan Sapuran, Kabupaten Wonosobo. Produk kayu yang dihasilkan, seperti barecore, menjadi komoditas ekspor dengan bahan baku kayu sengon. Perusahaan menghadapi tantangan meningkatkan produktivitas dan kualitas produk secara berkelanjutan, terutama dalam era globalisasi dan persaingan pasar yang ketat. Realitanya PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo mengalami penurunan loyalitas karyawan, hal ini dibuktikan dengan data turnover pada bulan Januari 2024 hingga Mei 2024 milik PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo.

**Tabel 1. Data Turnover PT Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo  
Januari 2023 - Mei 2024**

Bulan	Total Karyawan Awal	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Total Karyawan Akhir	Turnover
<b>2023</b>					
Jan	574	3	2	575	10%
Feb	575	2	1	576	5%
Maret	576	3	1	578	3%
April	578	1	2	577	10%
Mei	577	12	15	574	25%
Juni	574	2	3	573	15%
Juli	573	3	9	567	8%
Agustus	567	7	11	563	14%
Sept	563	8	5	566	8%
Okt	566	7	6	567	30%
Nov	567	10	7	570	12%
Des	570	6	9	567	15%
<b>2024</b>					
Jan	567	1	3	565	8%
Feb	565	8	12	561	15%
Maret	561	2	4	559	10%
April	559	9	13	555	16%
Mei	555	2	4	553	10%

Sumber: Kabag. Personalia 2023 dan 2024

Tabel 1.1 menunjukkan penurunan jumlah karyawan di perusahaan antara Januari 2023 hingga Mei 2024. Kondisi ini menimbulkan tantangan bagi perusahaan dalam mempertahankan operasional yang efektif. Diduga, faktor-faktor seperti pengembangan karir, kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja memengaruhi loyalitas karyawan. Menurut Wahjono (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan meliputi kompensasi, pengembangan karir, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

Pengembangan karir, menurut Moekijat (2008), adalah peningkatan status karyawan dalam perusahaan. Mangkunegara (2005) menekankan bahwa pengembangan karir membantu karyawan merencanakan masa depan, meningkatkan kompetensi, merasa dihargai, dan mendorong komitmen untuk tetap bertahan di perusahaan. Penelitian Zahrotul Mawadah, Trias Setyowati, Pawesti Winahyu (2022) dan Agung Solihin (2021) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya, semakin baik pengembangan karir yang diberikan perusahaan, semakin tinggi loyalitas karyawan. PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo memiliki peluang untuk mengoptimalkan pengembangan karir dengan memberikan pelatihan dan dukungan yang lebih baik, terutama ketika ada perbedaan antara kemampuan karyawan dan tuntutan pekerjaan.

Faktor kedua yaitu Kompensasi. Menurut Sedarmayanti (2011), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka, sedangkan Menurut Veithzal Rivai (2008), kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Hasibuan (2010) mengutarakan, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penelitian Jajuk Herawati et al. (2022), I Wayan Sentana Putra dan Anak Agung Ayu Sriathi (2022), serta Messi Agmasari dan Epsilandri Septyarini (2023) menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi. Artinya, kompensasi yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Kompensasi merupakan faktor penting yang memotivasi karyawan untuk bekerja.

Faktor lain yang memengaruhi loyalitas karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Lathans (1998), budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan dan nilai yang dibagikan oleh anggota, mengatur interaksi mereka. Luthans (2006) menyatakan bahwa budaya organisasi mencakup norma dan nilai yang mengarahkan perilaku anggota. Williams (2011) menggambarkan budaya organisasi sebagai nilai, keyakinan, dan sikap yang diterapkan di antara anggota. Perusahaan perlu menciptakan rasa kesatuan dan meningkatkan komunikasi antara pegawai dan atasan, serta antar pegawai, untuk membangun budaya organisasi yang baik. Budaya positif dapat mendorong pegawai bekerja dengan sukarela demi mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian milik Zahrotul Mawadah, Trias Setyowati, Pawesti Winahyu (2022) dan Maesaroh dan Eva Indriyani (2022) dimana Budaya Organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, artinya budaya organisasi yang dianut oleh perusahaan dapat meningkatkan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan. PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo memiliki potensi untuk meningkatkan keselarasan antara nilai-nilai budaya organisasi dan kepribadian karyawan. dimana saat ini perusahaan juga sedang fokus pada target dan hasil konkret, ada peluang untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang. Dengan

mengapresiasi kinerja karyawan dan membangun komunikasi yang terbuka, perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja dan mencapai target dengan lebih baik.

Faktor terakhir yang memengaruhi loyalitas adalah Work Environment atau lingkungan kerja. Menurut Tyssen (2005) dalam Suharno Pawirosumarto et al. (2017), lingkungan kerja meliputi ruang, tata letak fisik, kebisingan, peralatan, dan hubungan rekan kerja, yang semua ini berdampak positif pada kualitas kinerja. Hanaysha (2015) menambahkan bahwa lingkungan kerja adalah kunci dalam mempengaruhi kepuasan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Gomzali (2003) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup semua sarana dan prasarana yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman adalah kebutuhan dasar yang harus dipenuhi agar karyawan dapat mencapai potensi penuh mereka. Jajuk Herawati, Epsilandri Septiyarini dan Novia Tri Ratnasari (2022) dan I Wayan Sentana Putra dan Anak Agung Ayu Sriathi (2022) kedua penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan artinya Lingkungan kerja baik maka loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan. PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan komitmennya dengan mengoptimalkan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan komunikasi yang efektif, serta mengembangkan budaya kerja yang mendukung dan positif. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja secara optimal dan kinerja organisasi dapat meningkat

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi masalah loyalitas karyawan di PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Zahrotul Mawadah et al. (2022), yang meneliti pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan di Hotel Ijen View Bondowoso. Peneliti tertarik menambahkan variabel work environment yang dikemukakan oleh I Wayan Putra et al. (2018), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Kebaruan penelitian ini terletak pada penambahan variabel lingkungan kerja. Peneliti ingin memahami bagaimana lingkungan kerja yang nyaman dan efektif dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan, sehingga organisasi dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen mereka.

Urgensi dalam penelitian ini adalah ditemukannya penurunan loyalitas karyawan pada PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo yang ditandai oleh tingkat turnover karyawan pada bulan Januari 2023 hingga Mei 2024, bahwa loyalitas karyawan terhadap PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo masih rendah. Jika hal ini dibiarkan, maka akan terus mengalami penurunan loyalitas karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan dan berpotensi mengalami kesulitan dalam mempertahankan tenaga kerja yang kompeten. Oleh sebab itu, penelitian ini dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo, yang mengalami penurunan loyalitas karyawan, agar dapat mencegah hal tersebut terjadi di kemudian hari.

## **Kajian Pustaka**

### *Pengembangan Karir*

Karir merupakan pekerjaan yang dihasilkan dari pelatihan dan pengembangan. Menurut pendapat Siagian (2010) karyawan dalam perencanaan dapat meningkatkan kemampuan kerja dan berdampak pada prestasi perusahaan. Menurut Moekijat (2008), pengembangan karir adalah peningkatan status dalam perusahaan.

Pada penelitian sebelumnya milik Zahrotul Mawadah, et al. (2022) dan sejalan dengan Agung Solihin (2021) bahwa Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan menunjukkan pengaruh yang positif signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berdampak positif terhadap loyalitas karyawan artinya, karyawan yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir di perusahaan cenderung merasa lebih puas, termotivasi, dan berkomitmen untuk tetap bekerja di sana.

### *H1: Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Kompensasi*

Menurut Almigo (2014) dalam Husni et al. (2018), kompensasi adalah balas jasa yang diterima karyawan untuk kerja mereka. Enny (2019) mendefinisikan kompensasi sebagai timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan atas kontribusi mereka.

Pernyataan para ahli diatas dapat dilihat dari penelitian terdahulu milik Jajuk Herawati, et al (2022) dan sejalan dengan penelitian milik I Wayan Sentana Putra dan Anak Agung Ayu Sriathi (2022) yang memberikan hasil Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan artinya Pemberian balas jasa yang sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan rasa puas, komitmen, dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang loyal akan bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan dan tidak mudah tergoda untuk pindah ke tempat lain.

### *H2: Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Budaya Organisasi*

Menurut Edgar dalam Taryaman (2016), Budaya Organisasi adalah pola asumsi dasar yang dikembangkan oleh sekelompok orang saat menyelesaikan masalah dan beradaptasi dengan lingkungan. Asumsi ini efektif dalam menyelesaikan masalah dan dianggap valid. Menurut Schein (dikutip dari Sumadi, 2022), budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan, dibentuk, dan berkembang dalam suatu kelompok.

Hal ini dapat dilihat dari penelitian milik Zahrotul Mawadah, et al (2022) dan Maesaroh dan Eva Indriyani (2022) dengan hasil bahwa terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Dari hasil penelitian-penelitian diatas dapat disimpulkan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan artinya semakin baik Budaya Organisasi yang diterapkan dalam sebuah perusahaan, semakin tinggi pula Loyalitas Karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, sehingga karyawan merasa nyaman, termotivasi, dan berkomitmen untuk memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan.

### *H3: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Work Environment*

*Work Environment* atau Lingkungan Kerja adalah suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap karyawan, yang dapat mempengaruhi kinerja, motivasi, loyalitas dan kepuasan kerja mereka. Beberapa ciri-ciri Lingkungan Kerja yang penting adalah desain ruang, pencahayaan, suhu, kebisingan, ventilasi, dan kebersihan. *Work Environment* ditentukan oleh kebisingan, alat, bahan, ruang, tata letak fisik, dan hubungan rekan kerja serta kualitas semua yang memiliki dampak penting pada kualitas kerja yang tinggi, Soetjipto & Supriyanto (2020).

Jajuk Herawati, Epsilandri Septiyarini dan Novia Tri Ratnasari (2022) dalam penelitiannya memberi hasil bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan, pernyataan ini mirip dengan penelitian

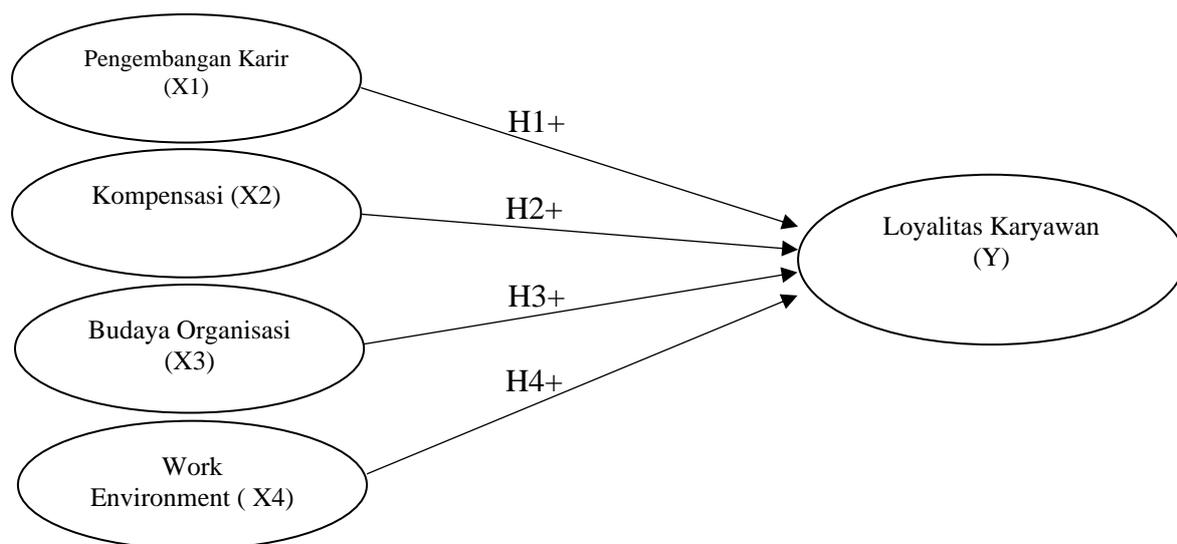
milik I Wayan Sentana Putra dan Anak Agung Ayu Sriathi (2022) yang mengatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Dari hasil kedua penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan artinya Lingkungan Kerja baik maka Loyalitas Karyawan akan mengalami peningkatan.

*H3: Work Environment berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan*

Dari kerangka berpikir diatas dapat diperoleh paradigma penelitian sebagai berikut :

**Gambar 1. Model Penelitian**



## Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo yang berjumlah 553 populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non probability Sampling, yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dengan begitu peneliti akan menggunakan jenis sampel simple random sampling, di mana pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2018), Dalam penelitian ini, karyawan PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo akan dijadikan sasaran sampel penelitian dengan menggunakan tingkat kesalahan 5%. Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan, Perhitungan pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{553}{(1 + (553 \times 0,05^2))}$$

$$n = \frac{553}{1 + 553 \times 0,0025}$$

$$n = \frac{553}{1+1.3825} = 232,4$$

Berdasarkan rumus slovin pada penelitian ini sampel yang akan digunakan yaitu sebanyak 232 sampel dari karyawan PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo.

Untuk mengukur variable dilakukan dengan melihat masing-masing indicator

variable. Definisi operasional dan pengukuran variabel dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Definisi Variabel**

No	Sub Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
1	Loyalitas Karyawan	Loyalitas kerja merupakan tekad dan kesanggupan dalam menaati segala peraturan, melaksanakan, dan mengamalkan segala sesuatu yang dipatuhi dengan penuh tanggung jawab, sikap dan tingkah laku yang baik dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Sikap dan tingkah laku karyawan yang loyal akan tercermin saat mereka melakukan tugasnya dengan mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, memberikan hubungan yang baik kepada atasan dan rekan kerja, dan menjaga segala investasi perusahaan yang disediakan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepatuhan</li> <li>• Tanggung Jawab</li> <li>• Dedikasi</li> <li>• Integritas</li> </ul>	Riyanti (2015:6) dan Susanti et al (2021:225)
2	Pengembangan Karir	Pengembangan Karir dapat dijelaskan dari kesungguhan karyawan dalam melakukan suatu perencanaan dan secara otomatis dapat meningkatkan kemampuan bekerja yang akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebutuhan karir</li> <li>• Pelatihan</li> <li>• Perlakuan yang adil dalam berkarir</li> <li>• Informasi karir</li> <li>• Promosi</li> <li>• Mutasi</li> <li>• Pengembangan tenaga kerja</li> </ul>	Siagian (2010) dan Rivai (2015: 97)
3	Kompensasi	Kompensasi meliputi imbalan finansial, jasa, tunjangan yang diterima oleh para karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Upah dan Gaji</li> <li>• Insentif</li> <li>• Tunjangan</li> <li>• Fasilitas</li> </ul>	Kunartinah (2016:4) dan (Sinambela, 2016:235)
4	Budaya Organisasi	Budaya Organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inovatif</li> <li>• memperhatikan resiko</li> <li>• Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail.</li> <li>• Berorientasi pada hasil yang akan dicapai.</li> <li>• Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan</li> <li>• Agresif dalam bekerja.</li> <li>• Mempertahankan &amp; menjaga stabilitas kerja.</li> </ul>	(Wahab dalam Tobari, 2016, hlm. 49). Dan Hari (2019:14)
5	Work environment	Work Environment atau Lingkungan Kerja adalah segala kondisi yang berada di sekitar para pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penerangan cahaya</li> <li>• Suhu udara</li> <li>• Kebisingan</li> <li>• Penggunaan warna</li> <li>• Ruang gerak</li> <li>• Keamanan bekerja</li> </ul>	(Sugiyono, 2019) dan Sedarmayanti (2011:15)

## Hasil dan Pembahasan

Tabel 3 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	2,202	,492		4,478	,000
X1	,112	,026	,202	4,324	,000
X2	,364	,030	,480	12,023	,000
X3	,098	,028	,157	3,498	,001
X4	,125	,032	,192	3,969	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2024

#### *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan*

Berdasarkan uji hipotesis Pengembangan Karir (X1) terhadap Loyalitas Karyawan diketahui bahwa t-hitung (4,324) > t-tabel (1,970423) dengan taraf signifikan 0,000 dan nilai koefisien regresi 0,112 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian milik Zahrotul Mawadah, Trias Setyowati, Pawesti Winahyu (2022) bahwa Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan menunjukkan pengaruh yang positif signifikan, hasil ini didukung juga dengan penelitian milik Agung Solihin (2021) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

#### *Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan*

Berdasarkan uji hipotesis Kompensasi (X2) terhadap Loyalitas Karyawan diketahui bahwa t-hitung (12,023) > t-tabel (1,970423) dengan taraf signifikan 0,000 dan nilai koefisien regresi 0,364 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian milik Jajuk Herawati, Epsilandri Septiyarini dan Novia Tri Ratnasari (2022) dan milik I Wayan Sentana Putra dan Anak Agung Ayu Sriathi (2022) yang menyimpulkan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Messi Agmasari dan Epsilandri Septiyarini (2023) juga memperlihatkan bahwa Loyalitas Karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh Kompensasi.

#### *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan*

Berdasarkan uji hipotesis Budaya Organisasi (X3) terhadap Loyalitas Karyawan diketahui bahwa t-hitung (3,498) > t-tabel (1,970423) dengan taraf signifikan 0,000 dan nilai koefisien regresi 0,098 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu milik Zahrotul Mawadah, Trias Setyowati, Pawesti Winahyu (2022) dan milik Maesaroh dan Eva Indriyani (2022) yang

penelitiannya berisi bahwa variabel Budaya Organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

#### *Pengaruh Work Environment terhadap Loyalitas Karyawan*

Berdasarkan uji hipotesis Work Environment (X4) terhadap Loyalitas Karyawan diketahui bahwa  $t$ -hitung (3,969) >  $t$ -tabel (1,970423) dengan taraf signifikan 0,000 dan nilai koefisien regresi 0,125 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Work Environment berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian milik Jajuk Herawati, Epsilandri Septiyarini dan Novia Tri Ratnasari (2022) dan milik I Wayan Sentana Putra dan Anak Agung Ayu Sriathi (2022) yang mengatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis pengolahan data dan pengujian hipotesis yang dilakukan mengenai Pengembangan Karir, Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Work Environment terhadap Loyalitas Karyawan PT TMI Wonosobo, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua butir atau data pada variabel Pengembangan Karir, Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Work Environment terhadap Loyalitas Karyawan PT Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo dikatakan valid (sah) dan reliabel (andal). Data yang sah dan andal dapat digunakan untuk diolah dan menghasilkan sebuah informasi.
2. Variabel Pengembangan Karir secara parsial memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Artinya karyawan yang mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir mereka di perusahaan akan merasa lebih puas, termotivasi, dan berkomitmen untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut, serta membuka jenjang karir yang lebih baik.
3. Variabel Kompensasi secara parsial memberikan dampak positif signifikan terhadap kepuasan Loyalitas Karyawan. Artinya karyawan yang merasa menerima kompensasi yang adil dan sesuai dengan kerja mereka akan merasa lebih puas, termotivasi, dan berkomitmen untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Kompensasi yang baik dapat memberikan karyawan rasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka.
4. Variabel Budaya Organisasi secara parsial memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Artinya karyawan yang merasa bahwa nilai-nilai dan norma-norma dalam budaya organisasi sesuai dengan nilai-nilai pribadi mereka, dan memiliki komitmen yang lebih kuat untuk terus berkontribusi dalam perusahaan tersebut. Budaya Organisasi yang kuat dapat membantu karyawan merasa lebih terhubung dengan perusahaan dan nilai-nilai yang dianutnya.
5. Variabel *Work Environment* secara parsial memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Artinya Karyawan yang merasa bahwa lingkungan kerja mereka kondusif dan mendukung produktivitas mereka, cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi, lebih termotivasi, dan memiliki komitmen yang kuat untuk bertahan dan berkembang bersama perusahaan tersebut.

Dalam penyusunan penelitian ini peneliti menyadari masih banyak kekurangannya, sehingga penelitian ini memiliki keterbatasan sebagai berikut:

1. Proses pengumpulan data dari responden memerlukan waktu yang cukup lama. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti ketersediaan responden, kesediaan responden untuk berpartisipasi dalam penelitian, dan waktu yang dibutuhkan untuk mengisi kuesioner atau menjawab pertanyaan penelitian.
2. Dalam proses pencarian data, perusahaan hanya memperbolehkan menggunakan data turnover, sehingga data dukung untuk loyalitas karyawan ini menggunakan data turnover, yang dimana data turnover digunakan untuk melihat kredibilitas perusahaan, karena loyalitas merupakan hal yang personal dari karyawan, sehingga data ini tidak dapat sepenuhnya merepresentasikan loyalitas karyawan.

## Daftar Pustaka

- Almigo, (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Mengulas definisi kompensasi)
- Anas, (2014). Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. (Mengulas definisi loyalitas)
- Andika, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Milenial (Studi Kasus Pada Perusahaan Mnc Pictures Jakarta).
- Edgar, 92016). Organizational Culture and Leadership. (Mengulas definisi budaya organisasi)
- Ghozali, Imam. (2001). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss." Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2006). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss (Edisi Ke 4)." Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2011). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam SPSS 25.0 : edisi 9. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gilbert, (2006). Loyalitas Kerja: Teori dan Praktik. (Mengulas definisi loyalitas kerja)
- Hari, (2019) Indikator Budaya Organisasi. (Mengulas definisi indikator budaya organisasi)
- Hasibuan, (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Mengulas definisi loyalitas dan manajemen sumber daya manusia)
- Hasibuan, (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara. (Mengulas definisi komitmen organisasi)
- Husni, et al. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Mengulas definisi kompensasi)

- Kertiyasa, B., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi (Costing)* .
- Khairinal, (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Mengulas definisi budaya organisasi)
- Klaudia, L., Prayekti, P., & Herwati, J. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*.
- Kunartinah, (2016). Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. (Mengulas definisi loyalitas)
- Maesaroh, M., & Indriyani, Er (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pt Parako Ekatama Rongkasbitung Di Era Pandemi Covid-19. *Jurnal Studi Manajemen Asia Pasifik*.
- Marhalinda, M., & Supiandini, A. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (Rskd) Duren Sawit. *Ikraith-Ekonomika* .
- Mawadah, Z., Setyowati, T., & Winahyu, P. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Ijen View Bondowoso. *Ilmu Multidisiplin Nasional*.
- Nawawi, 2016. Pengembangan Karir Dalam Organisasi. (Mengulas definisi pengembangan karir)
- Pandey, J., & Khare, S. (2012). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan. (Mengulas definisi loyalitas dan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas)
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1983). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. (Mengulas definisi loyalitas dan hubungan antara karyawan dan organisasi)
- Purnamasari, N., & Sintaasih, Dk (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Putra, Iw, & Sriathi, Aa (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* .
- Ratnasari, Nt, Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* .
- Rivai, (2015). Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. (Mengulas definisi loyalitas)
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2016). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education. (Mengulas definisi komitmen organisasi)
- Sari, Mp, & Susanto, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Tor Ganda Perkebunan Karya Perdana. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture And Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Sedarmayanti, (2011). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. (Mengulas definisi kompensasi dan pengaruhnya terhadap loyalitas)

- Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama. (Mengulas definisi pengembangan karir)
- Sinambela, (2016). *Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan*. (Mengulas definisi loyalitas)
- Siswanto, (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. (Mengulas definisi loyalitas)
- Solihin, A. (2021). *Model Hubungan Beban Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Abc*.
- Sugiyono (2015). "Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)." Bandung: Alfabeta. Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. (Mengulas definisi budaya organisasi)
- Sugiyono, 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. (Mengulas definisi budaya organisasi)
- Sugiyono. (2012). "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D." Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D." Bandung: Alfabeta.
- Sumadi. (2022). *Kemampuan Diagnostic Reading Pemimpin Perubahan*. Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama.
- Taryaman, (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. (Mengulas definisi budaya organisasi)
- Urmila, S., & Rayuwanto, R. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening*. Keizai.
- Utami, Va, & Dwiatmadja, C. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan 2 (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Tribun Berita Online)*
- Wahab, (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. (Mengulas definisi budaya organisasi)
- Wahjono, (2010). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan*. (Mengulas faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas)
- Wan, (2012). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan*. (Mengulas definisi kompensasi dan pengaruhnya terhadap loyalitas)
- Widodo, (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan*. (Mengulas definisi kompensasi)

## Kuesioner

### Pengembangan Karir

NO	INDIKATOR	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Kebutuhan Karir	Perusahaan membantu karyawan dalam kebutuhan karir internal					
2	Pelatihan	Perusahaan meningkatkan kemampuan/ keterampilan karyawan					
3	Perlakuan yang adil dalam berkarir	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama dalam berkarir kepada karyawannya untuk mengembangkan karirnya					
4.	Informasi karir	Perusahaan memberikan informasi kebutuhan karir kepada karyawan mengenai jabatan karyawan yang akan dicapai					
5.	Promosi	Perusahaan memberi promosi kepada karyawan yang berprestasi					
6.	Mutasi	Perusahaan memutasi karyawan dalam jabatan berdasarkan prestasi kerja karyawan					
7.	Pengembangan Tenaga Kerja	Perusahaan memberikan program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan potensi karyawan					

### Kompensasi

NO	INDIKATOR	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Upah dan Gaji	Perusahaan memberikan Upah/ Gaji tepat waktu dan secara rutin					
2	Insentif	Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan diluar upah/ gaji karena telah mencapai target yang diinginkan perusahaan					
3	Tunjangan	Perusahaan memberikan tunjangan sebagai pelengkap gaji (seperti pemberian obat, liburan, dll)					
4.	Fasilitas	Perusahaan memberikan fasilitas untuk memudahkan karyawan (seperti kendaraan, akses internet, tempat tinggal, dll)					

### Budaya Organisasi

NO	INDIKATOR	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Inovatif memperhitungkan risiko	Perusahaan memberikan perhatian yang sensitif terhadap karyawan yang memiliki permasalahan					

2	Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail	Karyawan selalu teliti dan cermat dalam melaksanakan tugasnya					
3	Berorientasi pada hasil yang dicapai	Manajer melakukan supervisi untuk mengarahkan dan memberdayakan karyawan					
4.	Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan	Karyawan menerapkan tim kerja (Teamwork) yang pada saat melakukan pekerjaan					
5	Agresif dalam bekerja	karyawan melakukan pekerjaan dengan performa yang baik, disiplin dan rajin pada saat bekerja					
6	Mempertahan-kan dan menjaga stabilitas kerja	Karyawan selalu menjaga kondisi kesehatannya untuk tetap prima dengan mengonsumsi makanan bergizi					

### **Work Environment**

NO	INDIKATOR	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Penerangan Cahaya	Perusahaan memberi kenyamanan ruang untuk kenyamanan & kesegaran untuk bekerja seperti pencahayaan yang memadai					
2	Suhu Udara	Ditempat Karyawan bekerja memiliki sirkulasi udara yang sejuk demi kenyamanan karyawan seperti ventilasi/ AC					
3	Kebisingan	Perusahaan memperhatikan konsentrasi dan ketenangan karyawan sehingga tidak menjajarkan ruang bising kerja dengan ruang lainnya					
4.	Penggunaan Warna	Bagian ruang setiap divisi menggunakan warna yang memberikan aspek psikologis, perasaan tenang dan semangat kerja					
5	Ruang Gerak	Menyediakan ruang gerak yang baik untuk mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan bekerja sehingga dapat menyelesaikan kegiatan dengan lancar					
6	Keamanan Bekerja	Fasilitas atau alat kerja serta kondisi pekerjaan sangat aman untuk fisik maupun psikologis serta untuk menanggulangi kecelakaan kerja					

## Loyalitas Karyawan

NO	INDIKATOR	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Kepatuhan	Karyawan patuh terhadap semua peraturan dan melaksanakan segala tugas yang diberikan dengan baik dan benar					
2	Tanggung Jawab	Karyawan bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan dan berani menanggung konsekuensi dari keputusan dan tindakan yang telah diambil					
3	Dedikasi	Karyawan memberikan kontribusi gagasan dan tenaga kepada perusahaan dengan tulus					
4.	Integritas	Karyawan selalu mengakui, berbicara atau memberikan informasi sesuai dengan fakta dan kebenaran					