
Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan *Work Environment* Terhadap Loyalitas Karyawan

Diana Anggraeni^{1*}, M. Elfan Kaukab², Bahtiar Efendi³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sains Al Qur'an, Wonosobo, Indonesia

Email: anggraenidiana938@gmail.com, elfan@unsiq, bahtiarefd@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 dan 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 - Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir, Kompensasi, Budaya Organisasi, *Work Environment* berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo.

Keterbatasan - Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, sehingga dimungkinkan jawaban responden sesuai dengan pemahaman responden dan bersifat subjektif

Implikasi - Diharapkan dapat bermanfaat bagi PT. Tunas Madukara Indah Wonosobo dalam bidang Sumber Daya Manusia dan dapat meningkatkan dan membantu perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, berkelanjutan dan menumbuhkan rasa loyalitas/setia terhadap perusahaannya.

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

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. Kayu sengon ini menjadi unggulan karena pertumbuhannya cocok dengan iklim dan topografi Kabupaten Wonosobo. 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. Hal tersebut membuktikan bahwa kenyataannya Loyalitas Karyawan mengalami penurunan selama 11 bulan terakhir ditahun 2023 dan 5 bulan trakhir tahun 2024. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan meliputi pengembangan karir, kompensasi yang kompetitif, budaya organisasi yang positif, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo tidak hanya akan mempertahankan standar kualitas produknya, tetapi juga akan mengurangi tingkat turnover karyawan. Loyalitas karyawan dapat berdampak positif pada produktivitas, kinerja, inovasi, dan kepuasan pelanggan. Loyalitas Karyawan dapat berdampak positif pada produktivitas, kinerja, inovasi, dan kepuasan pelanggan. Kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan peluang, Gilbert (1978).

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

Bulan	Total Karyawan Awal	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Total Karyawan Akhir	Turnover
2023					
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%
2024					
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. 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.

Pengembangan karir, kompensasi adil, budaya organisasi positif, dan lingkungan kerja mendukung adalah faktor kunci yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Karyawan yang memiliki peluang berkembang lebih berkomitmen, sementara kompensasi tidak adil menimbulkan ketidakpuasan dan mengurangi motivasi. Budaya positif mendorong rasa memiliki, sedangkan lingkungan negatif membuat karyawan mencari peluang lain. Jika perusahaan gagal menciptakan kondisi ini, akan menyebabkan turnover tinggi, kesulitan menarik talenta, serta berdampak negatif pada inovasi, pertumbuhan, produktivitas, dan keberhasilan perusahaan.

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.

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. Mangkunegara (2005) menambahkan bahwa pengembangan karir membantu karyawan merencanakan masa depan di perusahaan untuk pengembangan diri maksimum, meningkatkan kompetensi,

menghargai, dan memperkuat komitmen. Pernyataan ini dapat dilihat dari 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 diduga berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Tunas Madukara Indah Wonosobo.

Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidup, kompensasi dapat memotivasi karyawan, membuat mereka loyal dan nyaman bekerja di perusahaan. 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 diduga berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo.

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.

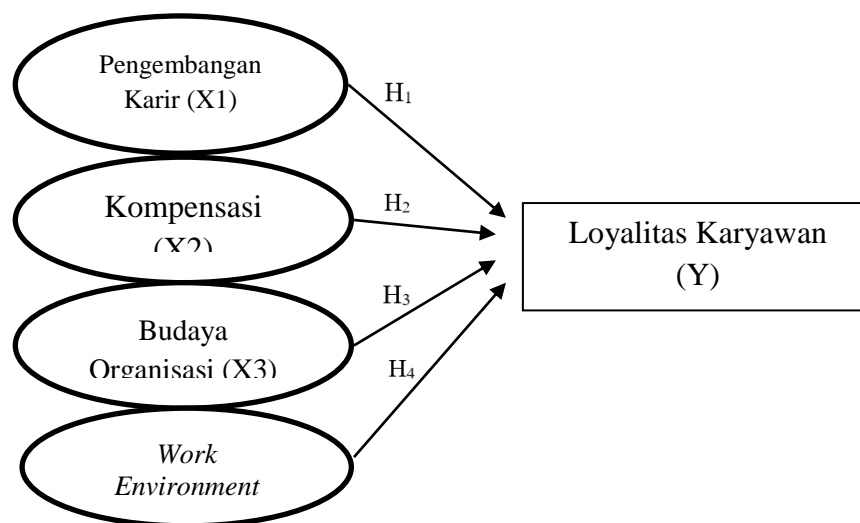
H₃: Budaya Organisasi diduga berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo.

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 maka Loyalitas Karyawan akan mengalami peningkatan.

H₄: Work Environment diduga berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo.

Gambar 1. Model Penelitian



Metodologi

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan populasi Karyawan PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo yang berjumlah 553 populasi. Berdasarkan rumus slovin pada penelitian ini sampel yang akan digunakan yaitu sebanyak 232 sampel dari karyawan PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo. Penelitian ini dalam pengolahan dan pengujian data akan dilakukan menggunakan bantuan software program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 25.0.

Tabel 2. Definisi Operasional dan Indikator 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"> • Kepatuhan • Tanggung Jawab • Dedikasi • Integritas 	Riyanti (2015:6) dan Susanti et al (2021:225)
2	Pengembang-an 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"> • Kebutuhan karir • Pelatihan • Perlakuan yang adil dalam berkarir • Informasi karir • Promosi • Mutasi • Pengembang-an tenaga kerja 	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"> • Upah dan Gaji • Insentif • Tunjangan • Fasilitas 	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"> • Inovatif memperhitungkan resiko • Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail. • Berorientasi pada hasil yang akan 	(Wahab dalam Tobari, 2016, hlm. 49). Dan Hari (2019:14)

No	Sub Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
5	<i>Work environment</i>	<i>Work Environment</i> atau Lingkungan Kerja adalah segala kondisi yang berada di sekitar para pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan	<p>dicapai.</p> <ul style="list-style-type: none"> Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan Agresif dalam bekerja. Mempertahankan & menjaga stabilitas kerja. Penerangan cahaya Suhu udara Kebisingan Penggunaan warna Ruang gerak Keamanan bekerja 	(Sugiyono, 2019) dan Sedarmayanti (2011:15)

Sumber : Dari Jurnal yang diolah, 2024.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis Regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

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

1. Pengujian Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan (H1)

Dari hasil olahan data tabel di atas terhadap sig. 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Variabel X1 mempunyai nilai t-hitung 4,324 sedangkan t-tabel pada taraf signifikan 0,05 dihitung dengan t-tabel = 1,970423, sehingga nilai t-hitung > t-tabel atau $4,324 > 1,970423$, dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X1) memiliki kontribusi terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Artinya bahwa variabel Pengembangan Karir (X1) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

2. Pengujian Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan (H2)

Dari hasil olahan data tabel di atas terhadap sig. 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Variabel X2 mempunyai nilai t-hitung 12,023 sedangkan t-tabel pada taraf signifikan 0,05 dihitung dengan t-tabel = 1,970423, sehingga nilai t-hitung > t-tabel atau $12,023 > 1,970423$, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X2) memiliki kontribusi terhadap

Loyalitas Karyawan (Y). Artinya bahwa variabel Kompensasi (X2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

3. Pengujian Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan (H3)

Dari hasil olahan data tabel di atas terhadap sig. 0,001. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,001 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Variabel X3 mempunyai nilai t-hitung 3,498 sedangkan t-tabel pada taraf signifikan 0,05 dihitung dengan t-tabel = 1,970423, sehingga nilai t-hitung > t-tabel atau $3,498 > 1,970423$, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X3) memiliki kontribusi terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Artinya bahwa variabel Budaya Organisasi (X3) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

4. Pengujian Pengaruh *Work Environment* terhadap Loyalitas Karyawan (H4)

Dari hasil olahan data tabel di atas terhadap sig. 0,001. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,001 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Variabel X4 mempunyai nilai t-hitung 3,969 sedangkan t-tabel pada taraf signifikan 0,05 dihitung dengan t-tabel = 1,970423, sehingga nilai t-hitung > t-tabel atau $3,969 > 1,970423$, dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Environment* (X4) memiliki kontribusi terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Artinya bahwa variabel *Work Environment* (X4) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,910 ^a	,828	,825	,721

Pada tabel 4. menunjukkan hasil analisis data ditemukan bahwa koefisien determinasi (R^2) adalah 0,825. Ini menunjukkan bahwa 82,5% variabel Loyalitas Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel Pengembangan Karir (X1), Kompensasi (X2), Budaya Organisasi (X3), dan *Work Environment* (X4) dalam konteks PT Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo. Korelasi antara variabel-variabel tersebut termasuk dalam kriteria korelasi kuat karena nilai R^2 berada di antara 0,05 - 0,75. Sementara itu, 17,5% variabel Loyalitas Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan (H1)

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_o ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo. Hal ini menunjukkan bahwa aspek-aspek Pengembangan Karir seperti Kebutuhan Karir, pelatihan, perlakuan yang adil dalam berkarir, informasi karir, promosi, mutasi, dan pengembangan tenaga kerja dapat mempengaruhi Loyalitas Karyawan.

Dikatakan berpengaruh positif karena PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo menyediakan berbagai peluang dan fasilitas bagi karyawan baru maupun lama untuk memudahkan dalam mencapai tujuan karir mereka tanpa batasan apa pun. Perusahaan ini memberikan pelatihan atau keterampilan dalam bidang operasional untuk membantu karyawan lebih efisien dan efektif dalam pekerjaan mereka. Selain itu, perusahaan juga memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan untuk mengembangkan karir mereka dengan informasi karir yang transparan dan komprehensif, serta sistem evaluasi kinerja yang adil dan objektif untuk mengidentifikasi karyawan yang berprestasi tinggi. Perusahaan juga menerapkan pengobatan berdasarkan prestasi kerja dan memberikan program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan potensi dalam diri 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 (H2)

Berdasarkan uji hipotesis Kompensasi (X2) terhadap Loyalitas Karyawan diketahui bahwa $t\text{-hitung} (12,023) > t\text{-tabel} (1,970423)$ 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 pada PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo. Hal ini menunjukkan bahwa aspek-aspek Kompensasi seperti upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas mempengaruhi Loyalitas Karyawan.

Kompensasi dinyatakan berpengaruh positif karena pada PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo memahami pentingnya upah dan gaji yang adil dan kompetitif dalam mempertahankan dan memotivasi karyawan. Mereka memberikan insentif kepada setiap karyawan sesuai dengan prestasi kerja, yang dapat berupa bonus, penghargaan, atau bentuk pengakuan lainnya. Selain itu, perusahaan juga memberikan tunjangan kesehatan yang mencakup biaya obat-obatan dan perawatan medis, serta fasilitas seperti akses internet, kendaraan, dan teknologi untuk menunjang aktivitas karyawan. Dengan demikian, perusahaan berusaha memastikan bahwa karyawan mereka merasa dihargai dan didukung, baik di tempat kerja maupun di luar jam kerja, untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. 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 (H3)

Berdasarkan uji hipotesis Budaya Organisasi (X3) terhadap Loyalitas Karyawan diketahui bahwa $t\text{-hitung} (3,498) > t\text{-tabel} (1,970423)$ 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 pada PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo. Hal ini menunjukkan bahwa aspek-aspek budaya organisasi seperti inovatif memperhitungkan risiko, memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail, berorientasi pada hasil yang akan dicapai, berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, agresif dalam bekerja dan mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja mempengaruhi Loyalitas Karyawan.

Budaya organisasi dikatakan berpengaruh karena pada PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo memahami pentingnya perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja. Mereka menerapkan pendekatan inovatif dalam manajemen risiko untuk mendeteksi, menganalisis, dan mengelola risiko secara efektif. Perusahaan ini juga memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat berisiko dan memahami bahwa setiap inovasi dan keputusan membawa risiko bisnis. PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo berusaha untuk mempertahankan loyalitas karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan penghargaan atas perhatian terhadap detail. Mereka juga menerapkan praktik pengawasan yang efektif untuk membantu mengarahkan dan memberdayakan 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 (H4)

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 pada PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo. Hal ini menunjukkan bahwa aspek-aspek *Work Environment* seperti penerangan cahaya, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang gerak dan keamanan bekerja mempengaruhi Loyalitas Karyawan.

Work Environment atau Lingkungan kerja dikatakan berpengaruh karena PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo mendukung dan memotivasi karyawan. Perusahaan ini memahami pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman untuk produktivitas dan kepuasan karyawan. Mereka memastikan bahwa semua area kerja memiliki penerangan yang cukup, yang tidak hanya membantu mencegah kelelahan mata tetapi juga meningkatkan mood dan produktivitas. Selain itu, PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo juga memberikan perhatian khusus terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Mereka menerapkan berbagai kebijakan dan prosedur untuk memastikan bahwa lingkungan kerja aman dan sehat. Dengan demikian, PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi, di mana setiap karyawan merasa dihargai dan didukung dalam mencapai tujuan mereka. 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 uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan dapat disimpulkan bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif 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. Kompensasi berpengaruh positif terhadap 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. Budaya Organisasi berpengaruh positif 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. *Work Environment* berpengaruh positif 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 penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan diantaranya adalah 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. 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.

Penelitian mendatang juga dapat mempertimbangkan untuk melakukan studi longitudinal untuk melihat bagaimana loyalitas karyawan berubah seiring waktu dan bagaimana variabel-variabel ini mempengaruhi perubahan tersebut. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, sebesar 17,5% variabel Loyalitas Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menjadikan bahwa terdapat beberapa faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini, sehingga hasil penelitian tidak dapat memberikan gambaran yang lengkap dan akurat tentang hubungan antara variabel yang diteliti dengan loyalitas karyawan. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk meneliti variabel – variabel lain sebesar 17,5% yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

Almigo, (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Mengulas definisi kompensasi)

Anas, (2014). Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. (Mengulas definisi loyalitas)

Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan *Work Environment* Terhadap Loyalitas Karyawan 41

Loyalitas Karyawan

Diana Anggraeni^{1*}, M. Elfan Kaukab², Bahtiar Efendi³

Email: anggraenidiana938@gmail.com

- 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 Rangkasbitung 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)

Lampiran Kuisisioner Penelitian

1. Pengembangan Karir (X1)

NO	INDIKATOR	PERNYATAAN
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

2. Kompensasi (X2)

NO	INDIKATOR	PERNYATAAN
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)

3. BUDAYA KERJA(X3)

NO	INDIKATOR	PERNYATAAN
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	Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja	Karyawan selalu menjaga kondisi kesehatannya untuk tetap prima dengan mengonsumsi makanan bergizi

4. WORK ENVIRONMENT (Lingkungan Kerja)

NO	INDIKATOR	PERNYATAAN
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

NO	INDIKATOR	PERNYATAAN
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

5. LOYALITAS KARYAWAN (Y)

NO	INDIKATOR	PERNYATAAN
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