

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KETERIKATAN KARYAWAN
(EMPLOYEE ENGAGEMENT) TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
PADA PT. MUJUR INDO PERFORMA TANJUNGPINANG**

Oleh

Nadia Rosita Pandiangan¹, Armansyah², Anggia Sekar Putri³, Ginola Tri Shindy⁴, Risgar Friassantano⁵

^{1,2,3,4,5}Program Studi Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang

Email: ¹Nadiapandi04@gmail.com, ²manchah494@gmail.com,
³anggiesekarputri@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Keterikatan Karyawan (*Employee engagement*) terhadap Loyalitas Karyawan PT. Mujur Indo Performa Tanjungpinang. Populasi pada penelitian ini adalah berjumlah 59 karyawan, dengan menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah sampel 53 karyawan yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi diperoleh nilai koefisien 0,698 diperoleh nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,368 > t_{tabel} 1,676$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dari hasil tersebut kesimpulannya bahwa hipotesis pertama diterima yang berarti terdapat pengaruh secara parsial Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan. Pada variabel Keterikatan Karyawan (*Employee engagement*) diperoleh nilai koefisien sebesar 0,326. Diketahui nilai Sig. yang diperoleh $0,083 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,769 > t_{tabel} 1,676$ maka dari hasil tersebut kesimpulannya bahwa hipotesis kedua ditolak yang berarti terdapat pengaruh secara parsial Keterikatan Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan akan tetapi variabel Keterikatan karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, artinya setiap terjadi perubahan peningkatan indikator pada keterikatan karyawan tidak secara signifikan mempengaruhi loyalitas kerja. Diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,444 yang artinya bahwa Budaya Organisasi dan Keterikatan Karyawan (*Employee engagement*) mempengaruhi Loyalitas Karyawan sebesar 44,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Keterikatan Karyawan, Loyalitas Karyawan

PENDAHULUAN

Menurut Sopyan & Ahman, (2015) dan (Kurnia Saputra et al, 2023) Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya tentunya haruslah mempunyai kemampuan bekerja yang sesuai dengan bidang yang didalamnya dan memerlukan kemampuan khusus dalam mendalami, agar dapat meningkatkan loyalitas karyawannya. Loyalitas karyawan yaitu sikap

mental karyawan yang setia terhadap perusahaan mereka, tidak peduli bagaimana keadaan perusahaan.

Pengertian loyalitas karyawan menurut Rizky, (2020) yaitu kuantitas dan atau kualitas hasil kerja *individu* atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria atau ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Dengan mengukur loyalitas

karyawan, kita dapat melihat berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan loyalitas karyawan namun, loyalitas karyawan dibentuk oleh perusahaan itu sendiri. Karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi, karena mereka memungkinkan karyawan untuk memenuhi standar perusahaan dan meningkatkan produktivitas.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi loyalitas karyawan seperti yang dikemukakan Fahmi et al., (2018) yaitu suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Prinsip utama budaya organisasi yaitu penerapan budaya disiplin, budaya berprestasi, budaya kekeluargaan dan budaya ketertiban. Perusahaan yang mempunyai budaya organisasi yang tinggi akan mempekerjakan karyawan yang mengerti tentang perusahaannya dan tahu bagaimana perusahaan dapat mempertahankannya.

Selain budaya organisasi, Keterikatan Karyawan (*Employee engagement*) yaitu komponen tambahan yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Keterikatan Karyawan yaitu ketika seseorang mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya di tempat kerja, dan mereka akan mempekerjakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional sebagai tanggapan atas kinerja mereka.

Perusahaan yang mempunyai karyawan yang engaged mempunyai retensi karyawan yang tinggi, yang berarti lebih sedikit turnover, yang berarti lebih banyak kinerja karyawan dan kurangnya keinginan untuk keluar dari perusahaan. Selain itu, karyawan yang engaged lebih setia kepada perusahaan mereka, sehingga mereka kurang ingin meninggalkan perusahaan secara sukarela. Perasaan positif dan rasa antusias yang tinggi terhadap pekerjaan dapat disebut dengan engagement. Karena mereka mempunyai perasaan positif dan tidak menganggap pekerjaan mereka sebagai beban,

karyawan yang sangat terlibat cenderung mempunyai kinerja yang lebih baik. Ini karena mereka mencurahkan energi mereka untuk bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Selama beberapa tahun terakhir, banyak perusahaan besar telah menghadapi masalah terkait Budaya Organisasi perusahaan dan Keterikatan Karyawan. (*employee engage*), Satu masalah yang terjadi di PT. Mujur Indo Performa yaitu Budaya Organisasi yang kurang disiplin, seperti terlambat, melanggar aturan pakaian, dan lainnya. Perusahaan harus memperhatikan kedisiplinan karyawan karena merupakan salah satu indikator budaya organisasi, dan sikap mental karyawan yaitu kuncinya.

Dalam PT. Mujur Indo Performa, ada masalah Keterikatan Karyawan, yang berarti bahwa karyawan tidak mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan mereka. hal ini ditemui dengan adanya karyawan yang masih sering meninggalkan pekerjaan yang belum selesai, dan melakukan pekerjaan yang seharusnya tidak dikerjakan, kemudian masih ada beberapa karyawan yang belum mengetahui sejarah tentang perusahaan PT. Mujur Indo Performa dan melaksanakan pekerjaan tidak sesuai bidang atau jabatannya.

Untuk meningkatkan loyalitas karyawan, PT. Mujur Indo Performa mengukur tingkat loyalitas terhadap semua karyawan yang ada di dalam perusahaan. Penilaian loyalitas yang dilakukan terhadap karyawan didasari atas penilaian perilaku dan sikap, tingkat kehadiran, penilaian atasan, kuantitas atau kualitas kerja, dan lain sebagainya. Loyalitas karyawan PT. Mujur Indo Performa dapat dilihat dari persentase nilai yang direkap dari nilai seluruh karyawan perusahaan selama satu tahun masa kerja di tahun 2022. Berikut tingkat kinerja karyawan tahun 2022 :

Tabel 1 Tingkat Presentase Loyalitas Karyawan PT. Mujur Indo Performa 2022

No	Skor Prestasi	Nilai	Jumlah Karyawan	Persentase Pencapaian
1	900-100	A	47	79,7 %
2	80-89	B	12	20,3 %

3	70-79	C	0	0%
4	50-69	D	0	0%
5	40-49	E	0	0%
Total			59	100%

Berdasarkan tabel 1, diketahui jumlah karyawan yang memperoleh nilai A sebanyak 47 karyawan dan yang mendapat nilai B ialah sebanyak 12 karyawan dengan persentase masing masing 79,7 % dan 20,3 %. Perhitungan persentase loyalitas karyawan berdasarkan hasil penilaian yang dilakukan setiap akhir tahun untuk memberikan bonus akhir tahun kepada karyawan, persentase loyalitas dihitung dari penjualan tahunan perusahaan kemudian dilihat juga dari kesukarelaan karyawan bekerja diluar jam kerja tanpa diberikan upah dan ketaatan karyawan terhadap pimpinannya.

Berdasarkan permasalahan perusahaan yang terjadi di PT. Mujur Indo Performa mengenai Budaya organisasi dan Keterikatan karyawan (*Employee engagement*) akan tetapi mempunyai Loyalitas karyawan yang tinggi, diukur dari tingkat presentase Loyalitas karyawan PT. Mujur Indo Performa pada tahun 2022 dan dilihat dari karyawan yang selalu setia hingga 5 tahun bekerja di PT. Mujur Indo Performa dari tahun 2018 sampai 2022 maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterikatan Karyawan (*Employee engagement*) Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Mujur Indo Performa Tanjungpinang. Berdasarkan perumusan masalah diatas, batasan masalah dalam penelitian ini, karena sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan yang sudah bekerja lamanya lebih dari 5 tahun di PT. Mujur Indo Performa Tanjungpinang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi keterikatan karyawan (*employee engagement*) terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mujur Indo Performa Tanjungpinang?

Kajian Teoritis

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah disiplin ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar dapat membantu perusahaan, karyawan, dan

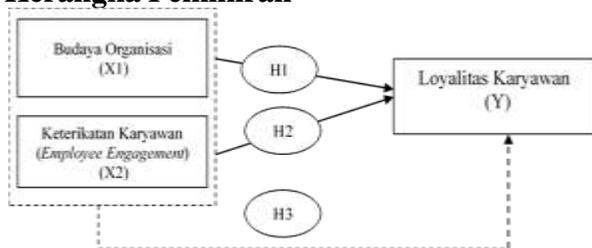
masyarakat mencapai tujuan mereka. (Hasibuan, 2017).

Menurut Robbin and Judge (2015) Budaya organisasi adalah Suatu persepsi bersama yang dianut anggota-anggota organisasi itu atau sistem nilai bersama yang dihargai oleh organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan membentuk organisasi yang awet dan mempunyai daur hidup yang lebih lama, karena pada dasarnya cerminan dari perilaku karyawan, kebijakan perusahaan, dan peraturan perusahaan di perusahaan akan membentuk budaya organisasi.

Istilah *employee engagement* yang paling sering dikutip ialah pendapat Schaufeli dalam Sopyan & Ahman (2015) yang mendefinisikan *employee engagement* sebagai sebuah keadaan pikiran yang positif, memuaskan dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan perhatian penuh. *Employee engagement* bukan hanya sekedar sikap seperti komitmen organisasi, tetapi merupakan tingkat seorang karyawan penuh perhatian dan melebur dengan pekerjaannya. *Employee engagement* sangat penting dikarenakan ia merupakan sebuah perilaku yang menjadi titik balik pendorong kinerja karyawan.

Steers dan Porter (Astuti et al., 2022) berpendapat bahwa pertama loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerja yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik baiknya dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku yaitu proses dimana seorang karyawan mengambil keputusan yang pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila membuat kesalahan. Menurut Hasibuan (Kunto, 2022) loyalitas merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaanya, jabatan, dan organisasi.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan gambar 1, dari kerangka pemikiran tersebut hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1: Diduga terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Loyalitas karyawan
- H2: Diduga terdapat pengaruh antara Keterikatan Karyawan (*Employee engagement*) terhadap Loyalitas karyawan
- H3: Diduga terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi dan Keterikatan Karyawan (*Employee engagement*) terhadap Loyalitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik Sugiyono (Wiranda & Purba, 2020).

Jenis Data

Jenis data digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini dapat dari hasil penyebaran kuesioner kepada Karyawan Pada PT. Mujur Indo Performa Tanjungpinang Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari website, jurnal, buku, dan penelitian terdahulu yang terkait akan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan studi pustaka.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pada PT. Mujur Indo Performa Tanjungpinang yang berjumlah 59 karyawan.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* oleh Sugiyono, (2017) *Purposive sampling* adalah salah satu teknik sampling non random sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Jadi, pengambilan sampel pada penelitian ini ialah 53 karyawan yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun, diambil dari seluruh jumlah populasi yang ada pada karyawan PT. Mujur Indo Performa Tanjungpinang.

Definisi Operasional Variabel

Menurut Suliyanto, (Oktavia, 2022) definisi operasional pengertian yang lengkap tentang suatu variabel yang mencakup semua unsur yang menjadi ciri utama variabel itu.

Budaya Organisasi (X1) menggunakan skala likert dengan indikator Robbin and Judge (2015) yaitu:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko
2. Perhatian pada hal hal rinci
3. Orientasi Hasil kerja
4. Orientasi pada anggota organisasi
5. Orientasi tim
6. Keagresifan

Variabel keterikatan karyawan (*Employee Engagemen*) (X2) menggunakan skala likert dengan indikator Schaufeli (Hsia et al., 2015) yaitu:

1. Vigor
2. Dedication.
3. Absorption

Variabel loyalitas karyawan (Y) menggunakan skala likert dengan indikator Hasibuan (Sakdiyah et al., 2019) yaitu:

1. Taat Pada Peraturan
2. Tanggung jawab pada perusahaan
3. Kemauan untuk bekerja sama
4. Rasa mempunyai terhadap perusahaan

5. Hubungan antar pribadi
6. Kesukaan terhadap pekerjaan

Teknik Pengolahan Data

Menurut Fatihudin (2015), teknik pengolahan data merupakan langkah selanjutnya yang harus dilakukan setelah data berhasil dikumpulkan. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini meliputi : *Editing, Coding, Scoring, dan Tabulating.*

Teknik Analisis Data

Kegiatan dalam analisis data yaitu mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi dan berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan Sugiyono (2017). Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan program SPSS.

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data terbagi menjadi uji validitas dan reliabilitas. Menurut Ghozali, (2016) Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Ketentuan uji validitas, apabila memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi, maka *item* pernyataan dinyatakan valid.

Uji reliabilitas hasil cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 atau dengan kata lain alpha nilainya lebih besar dari 0,60 menunjukkan bahwa item-item tersebut reliable (Ghozali, 2016)

Uji Normalitas

Menurut Ghozali, (2016) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan 3 cara yaitu : Nilai uji Kolmogorov-Smirnov, Grafik Histogram, dan Grafik P-Plot.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali, (2016) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan

variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali, (2016) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen (bebas). Jika $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,10$ maka regresi bebas dari multikolinieritas.

Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (Feresiana *et al.*, 2021), Regresi berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana. Persamaan regresi berganda yang digunakan yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Andrew (Ahmad *et al.*, 2019) Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel bebas secara *individual* dalam menerangkan variasi-variasi terikat. Cara membuktikannya yaitu dengan membandingkan nilai uji t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Uji Simultan (Uji f)

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Berikut kriteria pengujiannya yaitu:

1. H_0 diterima jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau sig. $f > \alpha$ (0,05).
2. H_a diterima jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau sig. $f < \alpha$ (0,05).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali, (2018), Uji koefisien determinasi (R^2) yaitu pengujian untuk mengukur sejauh mana variabel bebas

menguraikan variasi variabel terikat secara parsial maupun simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

PT. Mujur Indo Performa berlokasi di kompleks pergudangan baru, Blok 2 No.4 Jl. RE Martadinata RT 002/RW 03, Tanjungpinang. Perusahaan ini bergerak dalam bidang distributor barang-barang produk *Unilever* dan tisu merek *Joly*, *Pasio* dan merek *Nice*. Perusahaan sudah mulai beroperasi pada 27 februari 2013. PT. Mujur Indo Performa merupakan salah satu perusahaan distributor yang berkembang pesat beberapa tahun belakangan.

Bisnis keluarga ini dimulai di kota Tanjungpinang pada tahun 1960 sebagai toko kelontong selanjutnya menjalar ke bagian obat-obatan karena kakek dari pemilik PT. Mujur Indo Performa yaitu seorang shinse. Pada tahun 1970 pemilik PT. Mujur Indo Performa sudah menjangkau ke pulau-pulau terdekat di Tanjungpinang dalam bentuk grosir sekaligus traider dan seiring berjalannya waktu mulai menampakkan suatu perkembangan yang kuar biasa sehingga pada tahun 2007, pemilik PT. Mujur Indo Performa memberanikan diri mendirikan badan usaha dalam bentuk PT. yang diberi nama PT. Mujur Indo Performa yang berlokasi di kota Tanjungpinang. Pemilik PT. Mujur Indo Performa mempunyai visi-misi untuk menjangkau hingga kedaratan Riau bahkan keseluruhan pulau Sumatera.

Karakteristik Data Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu untuk laki-laki berjumlah 30 orang dan untuk perempuan 23 orang dan dengan persentase laki-laki 56,6% dan perempuan 43,4%.

Karakteristik responden berdasarkan umur yaitu, umur 20-30 tahun terdapat 28 responden (52,8%), kemudian umur 31-35 tahun terdapat 15 responden (28,3%), kemudian umur 36-40 tahun terdapat 8 responden (15,1%) dan umur lebih dari 41

tahun terdapat 2 responden (3,8%) dengan total keseluruhan responden yaitu 53 responden.

Karakteristik responden berdasarkan lama kerja untuk 5-6 tahun berjumlah 30 karyawan (56,6%), kemudian untuk lama bekerja 7-8 tahun berjumlah 16 karyawan (30,2%) dan untuk lama bekerja lebih dari 9 tahun berjumlah 7 karyawan (13,2%).

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Butir Pertanyaan	r _{-hitung}	r _{-table}	Ket
X1.1	0,644	0,271	Valid
X1.2	0,491	0,271	Valid
X1.3	0,282	0,271	Valid
X1.4	0,466	0,271	Valid
X1.5	0,441	0,271	Valid
X1.6	0,502	0,271	Valid
X1.7	0,531	0,271	Valid
X1.8	0,499	0,271	Valid
X1.9	0,473	0,271	Valid
X1.10	0,590	0,271	Valid
X1.11	0,535	0,271	Valid
X2.1	0,550	0,271	Valid
X2.2	0,725	0,271	Valid
X2.3	0,714	0,271	Valid
X2.4	0,696	0,271	Valid
X2.5	0,453	0,271	Valid
X2.6	0,672	0,271	Valid
Y.1	0,578	0,271	Valid
Y.2	0,606	0,271	Valid
Y.3	0,600	0,271	Valid
Y.4	0,474	0,271	Valid
Y.5	0,656	0,271	Valid
Y.6	0,690	0,271	Valid
Y.7	0,513	0,271	Valid
Y.8	0,629	0,271	Valid
Y.9	0,525	0,271	Valid
Y.10	0,488	0,271	Valid
Y.11	0,529	0,271	Valid

Berdasarkan tabel 1 uji validitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan setiap butir pernyataan mempunyai nilai positif dan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

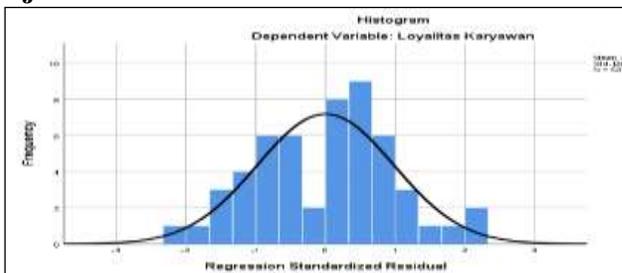
Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0.695	Reliabel
Keterikatan Karyawan (<i>Employee engagement</i>)	0.703	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0.794	Reliabel

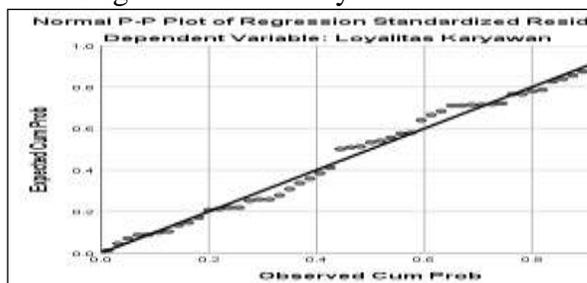
Dari hasil uji SPSS 22 yang tertera dalam Tabel 3, seluruh variabel memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dari seluruh variabel dinyatakan reliabel dan dapat diandalkan.

Uji Normalitas



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Dengan Histogram

Berdasarkan gambar 2, Grafik histogram pada gambar tersebut membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.



Gambar 3 Hasil Uji Normalitas Dengan P-Plot

Berdasarkan gambar tersebut, diatas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Dengan demikian, bahwa

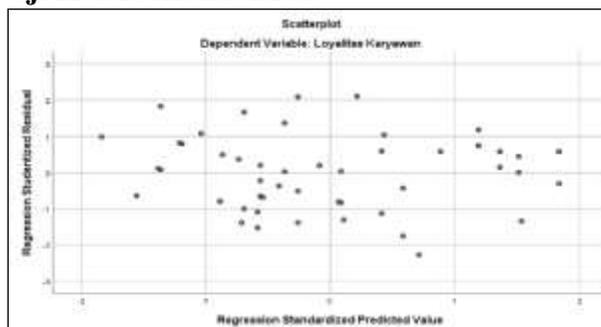
model regresi berdistribusi normal atau memenuhi syarat asumsi normalitas.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Dengan Metode Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.30930753
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.067
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabell 3, dapat dilihat bahwa dengan metode Kolmogorov Smirnov menunjukkan hasil nilai Sig. 0,200 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 4, dapat dilihat titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu dengan jelas. Dengan demikian bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini sehingga model regresi layak untuk digunakan.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.543	6.795		.816	.419		
Budaya Organisasi	.698	.130	.591	5.368	.000	.884	1.131
Keterikatan Karyawan	.326	.184	.195	1.769	.083	.884	1.131

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Berdasarkan tabel 4, hasil menunjukkan bahwa variabel setiap variabel bebas mempunyai nilai *tolerance* $\geq 0,10$ yaitu variabel Budaya Organisasi dengan nilai $0,88 \geq 0,10$ dan variabel Keterikatan Karyawan dengan nilai $0,884 \geq 0,10$ kemudian nilai *VIF* ≤ 10 yaitu variabel Budaya Organisasi dengan nilai $1,131 \leq 10$ dan variabel Keterikatan Karyawan dengan nilai $1,131 \leq 10$. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	5.543	6.795			.816	.419
Budaya Organisasi	0.698	.130	.591		5.368	.000
Keterikatan Karyawan	0.326	.184	.195		1.769	.083

Rumus persamaan regresi linear berganda, yaitu:

$$Y = 5,543 + 0,698X_1 + 0,326X_2 + e$$

Berdasarkan rumus persamaan regresi linear berganda diatas, maka angka-angka dalam rumus tersebut mempunyai arti sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (α)

Diperoleh nilai konstanta (α) sebesar 5,543. Hal ini dapat diartikan apabila nilai variabel Budaya Organisasi dan Keterikatan Karyawan (*Employee engagement*) sebesar 0, maka nilai

variabel Loyalitas Karyawan sebesar 5,543.

2. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (β_1)

Nilai β_1 sebesar 0,698. Hal ini dapat diartikan setiap kenaikan Budaya Organisasi sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan Loyalitas Karyawan sebesar 0,698 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya mempunyai nilai tetap.

3. Koefisien regresi variabel Keterikatan Karyawan (*Employee engagement*) (β_2)

Nilai β_2 sebesar 0,326. Hal ini dapat diartikan setiap kenaikan Keterikatan Karyawan (*Employee engagement*) sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan Loyalitas Karyawan sebesar 0,326 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya mempunyai nilai tetap

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	5.543	6.795			.816	.419
Budaya Organisasi	.698	.130	.591		5.368	.000
Keterikatan Karyawan	.326	.184	.195		1.769	.083

Berdasarkan tabel 6, dapat dilihat bahwa variabel Budaya Organisasi memperoleh nilai koefisien sebesar 0,698. Diketahui nilai *Sig.* yang diperoleh $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,368 > t_{tabel} 1,676$ maka *H_a* diterima dan *H₀* ditolak. Dari hasil tersebut kesimpulannya bahwa hipotesis pertama diterima yang berarti terdapat pengaruh secara parsial Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan.

Pada variabel Keterikatan Karyawan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,326. Diketahui nilai *Sig.* yang diperoleh $0,083 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,769 > t_{tabel} 1,676$ maka dari hasil tersebut kesimpulannya bahwa hipotesis kedua ditolak yang berarti terdapat pengaruh secara parsial Keterikatan Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan akan tetapi

variabel Keterikatan karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, artinya setiap terjadi perubahan peningkatan indikator pada Keterikatan Karyawan tidak secara signifikan mempengaruhi loyalitas kerja.

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 7 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	240.991	2	120.496	21.726	.000 ^b
	Residual	277.311	50	5.546		
	Total	518.302	52			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan
b. Predictors: (Constant), Keterikatan Karyawan, Total_X1

Berdasarkan tabel 7, diketahui nilai Sig. yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 21,726 > t_{tabel} 3,180$. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis ketiga diterima, yang artinya terdapat pengaruh secara simultan Budaya Organisasi dan Keterikatan Karyawan (*Employee engagement*) terhadap Loyalitas Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.465	.444	2.355

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Keterikatan Karyawan.
b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Berdasarkan tabel 8, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,444. Dari hasil tersebut kesimpulannya bahwa Budaya Organisasi dan Keterikatan Karyawan mempengaruhi Loyalitas Karyawan sebesar 44,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan peneliti menggunakan *Software Statistical Package for Social Science (SPSS versi 26)*, pada variabel Budaya Organisasi diperoleh nilai koefisien 0,698 diperoleh nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,368 > t_{tabel} 1,676$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dari hasil tersebut kesimpulannya bahwa hipotesis pertama diterima yang berarti terdapat pengaruh secara parsial Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian oleh Rose (2019) *Jurnal Management and Business Review*, 3(2) 2019, 104-115 yang berjudul Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variable intervening. Yang mempunyai hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap loyalitas karyawan, selain itu budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dimediasi oleh komitmen organisasional

Keterikatan Karyawan (*Employee engagement*) Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan

Pada variabel Keterikatan Karyawan (*Employee engagement*) diperoleh nilai koefisien sebesar 0,326. Diketahui nilai Sig. yang diperoleh $0,083 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,769 > t_{tabel} 1,676$ maka dari hasil tersebut kesimpulannya bahwa hipotesis kedua ditolak yang berarti terdapat pengaruh secara parsial Keterikatan Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan akan tetapi variabel Keterikatan karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, artinya setiap terjadi perubahan peningkatan indikator pada keterikatan karyawan tidak secara signifikan mempengaruhi loyalitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Syaihu & Mona, (2019) *Jurnal Media Kom*, Vol. IX, No.2 dengan judul Pengaruh Pengaturan Kerja Yang Flexibel, Keseimbangan Kehidupan Kerjadan Keterikatan Karyawan Terhadap Loyalitas

Kerja Karyawan Pada Perusahaan Properti Di Kota Kendari, yang mempunyai hasil bahwa Keterikatan karyawan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan, artinya setiap terjadi perubahan peningkatan indikator pada Keterikatan Karyawan tidak secara signifikan mempengaruhi loyalitas kerja.

Budaya Organisasi dan Keterikatan Karyawan (*Employee engagement*) Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan

Pada *output* hasil uji simultan (uji f), diketahui nilai *Sig.* yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ dan $f_{hitung} 21,726 > f_{tabel} 3,180$. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis ketiga diterima, yang artinya terdapat pengaruh secara simultan Budaya Organisasi dan Keterikatan Karyawan (*Employee engagement*) terhadap Loyalitas Karyawan dengan diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,444. Dari hasil tersebut kesimpulannya bahwa Budaya Organisasi dan Keterikatan Karyawan mempengaruhi Loyalitas Karyawan sebesar 44,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pengumpulan dan hasil pengujian data yang telah dilakukan sesuai dari rumusan masalah maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan PT. Mujur Indo Performa Tanjungpinang dengan diperoleh nilai *Sig.* $0,000 < 0,05$ dan nilai *thitung* $5,368 > t_{tabel} 1,676$.
2. Keterikatan Karyawan (*Employee engagement*) berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT. Mujur Indo Performa Tanjungpinang akan tetapi variabel Keterikatan Karyawan tidak secara signifikan mempengaruhi loyalitas kerja dengan yang diperoleh nilai *Sig.*

$0,083 > 0,05$ dan nilai *thitung* $1,769 > t_{tabel} 1,676$.

3. Budaya Organisasi dan Keterikatan Karyawan (*Employee engagement*) berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT. Mujur Indo Performa Tanjungpinang dengan yang diperoleh nilai *Sig.* yang diperoleh yaitu $0,000 < 0,05$ dan *thitung* $21,726 > f_{tabel} 3,180$. Diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,444 yang artinya bahwa Budaya Organisasi dan Keterikatan Karyawan mempengaruhi Loyalitas Karyawan (*Employee engagement*) sebesar 44,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

Saran

Adapun beberapa masukan dan saran yang ingin disampaikan dari penulis yaitu:

1. Bagi perusahaan PT. Mujur Indo Performa Tanjungpinang diharapkan untuk dapat mendorong setiap karyawan memunculkan ide baru dan berkreasi dan memberikan tunjangan kinerja atau bonus kepada setiap karyawan serta memberikan tugas kerja kepada karyawan sesuai kemampuan agar dapat meningkatkan Loyalitas Karyawan PT. Mujur Indo Performa Tanjungpinang.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lain yang disesuaikan dengan faktor-faktor mempengaruhi Loyalitas Karyawan seperti pengalaman kerja, jenis jabatan, pengaturan kerja yang flexibel, keseimbangan kehidupan kerja serta dapat memperluas ruang lingkup penelitian sehingga dapat mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi dari Loyalitas Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.23747>
- [2] Fatihudin, D. (2015). *Metode Penelitian: Untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*. Zifatama Publishing.
- [3] Feresiana, Siregar, I., Wiryateja, E., Theresia, S., & Jeffry. (2021). Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Akuntabel*, 18(3), 2021–2427.
- [4] Ghozali. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 26*.
- [5] Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- [6] Kurnia Saputra, Muhammad Rizki, Armansyah, Herman, Risnawati, Tommy Saputra, I. B. T. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- [7] Oktavia, P. N. (2022). Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Kepuasan Nasabah terhadap PT Bank Sulselbar. *Kewirausahaan*, 8(4), 59–65.
- [8] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- [9] Syaihu, A., & Mona, L. (n.d.). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN LOYALITAS PEGAWAI PADA GENERASI MILENIAL. In *Jurnal Media Kom: Vol. IX* (Nomor 2).
- [10] Wiranda, A., & Johaness Wilfrid Pangihutan Purba. (2020). Pengaruh Pelaksanaan Analisa Jabatan (Anjab) Yang Tepat Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 2(1), 31–39. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.341>
- [11] YUNITA MAUDY RIZKY, -. (2020). *PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV AMIFA KELUARGA LESTARI PEKANBARU*.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN