

**LOYALITAS KARYAWAN DITINJAU DARI LINGKUNGAN, BUDAYA, MOTIVASI
KERJA PADA PERUSAHAAN PERSEORANGAN
HARUN KONSTRUKSI DI SUKOHARJO**

¹⁾Muhammad Faiqh Subeki, ²⁾Eny Kustiyah, ³⁾Ibnu Suryo, ⁴⁾Fithri Setya Marwati

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Batik Surakarta

E-mail: mfaiqhs@gmail.com

E-mail: kustiyahuniba@gmail.com

E-mail: ibnusuryovip@gmail.com

E-mail: fithri_marwati@yahoo.com

Abstract

Employee loyalty is a crucial factor in supporting organizational sustainability, particularly in small-scale business with limited human resources. This study aims to analyze the effect of work environment, organizational culture, and work motivation on employee loyalty at Harun Construction, a sole ownership located in Sukoharjo. This research used quantitative descriptive method. The population in the study amounted to 45 employee of Harun Construction. Saturated sample was used as a sampling technique. Data were collected through questuonnaires, supported by observation, interviews, and documentation. This research uses validity and reliability tests as a instrument test. Normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests as a classical assumption test. Multiple linear regression analysis, F-test, t-test, and coefficient of determination (R^2) as hypothesis testing using SPSS26. The result show that work environment, organizational culture, and work motivation simultaneously affect employee loyalty. Partially, employee loyalty is positively and significantly influenced by work environment and organizational culture, while work motivation does not have a significant effect.

Keywords : *Work Environment, Organizational Culture, Work Motivation and Employee Loyalty.*

1. PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja modern, loyalitas karyawan menjadi salah satu isu penting yang dihadapi oleh banyak organisasi. Perubahan cepat di bidang teknologi, meningkatnya persaingan bisnis, serta pergeseran nilai generasi muda terhadap pekerjaan menyebabkan tingkat turnover (perpindahan karyawan) semakin tinggi. Banyak perusahaan menghadapi kesulitan dalam mempertahankan karyawan meskipun telah memberikan kompensasi yang kompetitif. Sumber daya manusia menjadi faktor dalam menentukan keberhasilan organisasi. Karyawan tidak hanya berperan sebagai pelaksana pekerjaan tetapi juga sebagai aset penting yang menentukan produktifitas dan daya saing perusahaan.

Bisa dilihat pada perusahaan perseorangan Harun Kontruksi yang bertempat di Sukoharjo, yang bergerak di bidang jasa konstruksi dengan jumlah karyawan kerja relatif terbatas. Karyawan pada perusahaan ini umumnya berasal dari latar belakang sosial dan ekonomi menengah ke bawah, dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja bermacam-macam. Mereka bekerja berdasarkan sistem harian atau borongan yang menyebabkan sifat hubungan kerja menjadi tidak permanen. Kondisi ini sering kali membuat loyalitas karyawan bergantung pada situasi proyek dan hubungan interpersonal dengan pemilik, bukan pada komitmen jangka panjang terhadap organisasi.

Loyalitas sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam suatu organisasi atau perusahaan kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Klaudia et al., 2020). Loyalitas karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas karyawan. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan (Suryani et al., 2020)

Hal yang mempengaruhi loyalitas karyawan salah satunya lingkungan kerja dimana kondisi dan fasilitas lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan yang mereka miliki dan perusahaan tempat mereka bekerja (Mahayuni & Dewi, 2020). Lingkungan kerja yang baik dan kondusif sangat mempengaruhi kinerja dan akan memberikan rasa nyaman dan akan memungkinkan karyawan akan bekerja secara optimal bahkan lingkungan kerja juga akan mempengaruhi kondisi emosional karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja maka karyawan akan betah melakukan aktifitas dalam bekerjadan prestasi akan meningkat, sebaliknya jika karyawan tidak nyaman atau tidak betah dengan lingkungan kerjanya maka kinerjanya akan menurun dan stress (Ratnasari et al., 2022). Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Mahayuni dan Dewi (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan hasil penelitian oleh Klaudia, Prayekti dan Herawati (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Tentunya budaya organisasi juga menjadi hal penting dalam mempengaruhi motivasi karyawan agar mampu menciptakan loyalitas yang tinggi. Kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat erat, karena setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda yang pada akhirnya akan membentuk budaya organisasi. Sehingga sering dikatakan bahwa budaya organisasi mencerminkan kepemimpinan dalam organisasi. Budaya organisasi akan menentukan batas-batas perilaku normatif anggota organisasi dan menentukan cara kerja yang tepat. Setiap perusahaan atau organisasi perlu mengembangkan budaya yang dapat menjadi acuan citra perusahaan dan perilaku karyawan (Koroh et al., 2023). Nilai-nilai bersama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan dalam perusahaan dan menentukan cara mereka berpakaian, bertindak, dan melakukan pekerjaannya. Karyawan yang telah memahami budaya organisasi akan membina kesetiaan dalam berorganisasi dan akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Agmasari & Septyarini, 2023). Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Koroh, Subiyanto dan Septyarini (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan hasil penelitian oleh Agmasari dan Septyarini (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Motivasi pada dasarnya merupakan dorongan yang diberikan oleh pimpinan kepada seseorang untuk memiliki semangat kerja yang tinggi dan diharapkan selalu berupaya agar tujuan yang ingin dicapai dapat diraih. Jika seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan mampu meningkatkan motivasi karyawan maka sikap loyalitas karyawan akan lebih meningkat. Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh perusahaan atau organisasi (Mahayuni & Dewi, 2020). Setiap individu memiliki dorongan motivasional yang berbeda-beda. Definisi motivasi sebagai proses yang menjalankan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Individu-individu yang termotivasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai

tujuan karyawan, perusahaan atau organisasi (Suryani et al., 2020). Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Suryani, Maesaroh dan Rahman (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan hasil penelitian oleh Utami dan Dwiatmadja (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian diskriptif kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019: 16-17).

Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan di Harun Kontruksi yang berada Dusun Makamhaji, Kec. Kartasura, Kab. Sukoharjo, Jawa Tengah. Dalam melakukan penelitian waktu yang dibutuhkan adalah mulai dari bulan Oktober sampai Desember.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2019: 126) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian diatas, maka yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Harun Kontruksi yang berjumlah 45 karyawan.

Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2019: 127) sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel itu, kesimpulannya dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel semua karyawan Harun Kontruksi dikarenakan jumlah populasinya berjumlah 45 yang artinya kurang dari 100 maka keseluruhan populasi menjadi sampel pada penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian menurut (Istiatin et al., 2021: 34-40), yaitu:

- 1) Observasi, mengumpulkan data dengan cara pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur yang tampak dalam suatu gejala pada objek penelitian.
- 2) Kuesioner, metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna.
- 3) Wawancara, merupakan suatu proses tanya jawab atau dialog secara lisan antara. pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai dengan tujuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas menurut Ghazali (2021: 66) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Ghazali (2021: 61) uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengambilan keputusan reliabilitas, suatu instrument dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

Uji normalitas menurut ghazali (2021: 196) bertujuan untuk menguji model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji T dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Uji Multikoleneritas

Uji multikolinearitas menurut Ghazali (2021: 157) bertujuan untuk menguji apakah model regresi. Ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghazali (2021: 178) bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda yaitu dengan uji glejser.

Uji Hipotesis**Uji Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Imam Ghazali, 2021: 145-146).

Persamaan linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = A + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + E$$

Dimana :

Y = Variabel dependen (Loyalitas)

A = Konstanta

β_1, β_2 , dan β_3 = Koefisien garis regresi

X_1 = Lingkungan

X_2 = Budaya

X_3 = Motivasi Kerja

E = Standar error

Uji F

Uji kelayakan model (uji F) dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan pada uji F yaitu jika nilai sig < 0,05 maka H_a diterima, hal itu berarti seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dalam penelitian. Namun jika nilai sig > 0,05 maka H_a ditolak, hal itu berarti seluruh variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dalam penelitian (Imam Ghazali, 2021: 98).

Uji t

Uji t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk menunjukkan dukungan terhadap hipotesis penelitian (Imam Ghozali, 2021: 78). Merumuskan hipotesis :

- 1) Apabila diperoleh hasil nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada taraf signifikansi 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima (variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen).
- 2) Apabila hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf signifikansi 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak (variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ini berguna dalam melihat seberapa besar kontribusi yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen (Imam Ghozali, 2021: 147).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

1. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Peneliti melakukan uji validitas kepada 17 responden pertama, dengan membandingkan nilai r_{hitung} yang didapat dari kolom *Corrected Item-Total Correlation* dengan r_{tabel} . Dapat dari perhitungan rumus $df = n - 2$, jadi $17 - 2 = 15$ diperoleh hasil nilai r_{tabel} 0,482. Pernyataan dikatakan valid jika mempunyai validitas tinggi yaitu *correlation* $r_{hitung} > r_{tabel}$. Setelah semua item pertanyaan valid, data baru dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Hasil uji validitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Table 1 Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Loyalitas Karyawan 1	0,775	0,482	Valid
Loyalitas Karyawan 2	0,893	0,482	Valid
Loyalitas Karyawan 3	0,754	0,482	Valid
Loyalitas Karyawan 4	0,667	0,482	Valid
Loyalitas Karyawan 5	0,515	0,482	Valid

Table 2 Hasil Uji Validitas Lingkungan

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Lingkungan 1	0,645	0,482	Valid
Lingkungan 2	0,782	0,482	Valid
Lingkungan 3	0,782	0,482	Valid
Lingkungan 4	0,536	0,482	Valid
Lingkungan 5	0,822	0,482	Valid

Table 3 Hasil Uji Validitas Budaya

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Budaya 1	0,875	0,482	Valid
Budaya 2	0,708	0,482	Valid
Budaya 3	0,655	0,482	Valid

Budaya 4	0,708	0,482	Valid
Budaya 5	0,905	0,482	Valid

Table 4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja 1	0,930	0,482	Valid
Motivasi Kerja 2	0,879	0,482	Valid
Motivasi Kerja 3	0,603	0,482	Valid
Motivasi Kerja 4	0,900	0,482	Valid
Motivasi Kerja 5	0,524	0,482	Valid

2) Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang sudah dilakukan, maka semua butir pernyataan akan di ukur tingkat reliabilitasnya. Dalam melakukan perhitungan Alpha, digunakan alat bantu program IBM SPSS versi 26 dengan menggunakan model Alpha. Hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

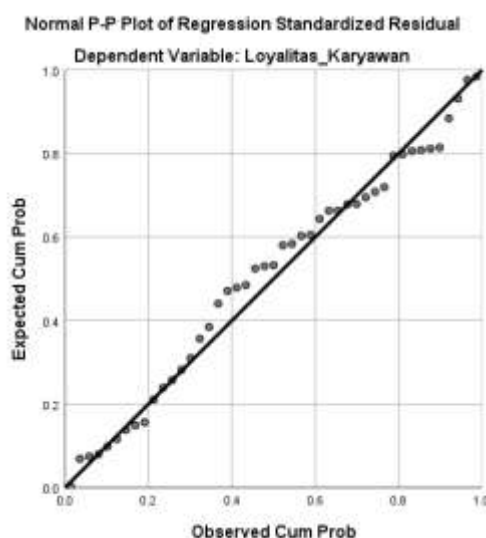
Table 5 Hasil Uji Reliabilitas Keseluruhan Variabel

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	=	Keterangan
Loyalitas Karyawan	0,759	> 0,60	Reliabel
Lingkungan	0,820	> 0,60	Reliabel
Budaya	0,818	> 0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,769	> 0,60	Reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Metode yang digunakan pada penelitian ini ada dua yaitu, *Normal P-Plot* dengan melihat titik-titik yang ada tersebar mengikuti garis sumbu yang ada dan tidak terpengaruh terlalu jauh dari garis yang ada sehingga memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 1 Normal P-Plot**

Selanjutnya yang kedua adalah statistik *Kolmogorov-Smirnov* dengan membandingkan tingkat signifikansi yang diperoleh dengan tingkat alpha, sehingga data dapat dikatakan

berdistribusi normal apabila signifikansi $> \alpha$. Hasil Uji Normalitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Table 6 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	<i>Aysmp. Sig (2-tailed)</i>	<i>Batas</i>	<i>Keterangan</i>
0,092	0,200 ^{c,d}	0,05	Normal

2) Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari setiap variabel independen tidak melebihi batas maksimal yang ditentukan yaitu 10. Ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas yang signifikan antara variabel independen dalam model ini. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat dari tabel berikut :

Table 7 Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Variabel</i>	<i>Colinearity Tolerance</i>	<i>Statistic VIF</i>	<i>Keterangan</i>
Lingkungan	0,890	1,124	Bebas Multikolinearitas
Budaya	0,758	1,320	Bebas Multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,841	1,189	Bebas Multikolinearitas

3) Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menentukan apakah *varians residual* dalam model regresi tergantung pada nilai prediksi atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan dengan Uji *Glejser* yang dihasilkan dari output IBM SPSS versi 26 pada tabel berikut :

Table 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Variabel</i>	<i>Sig. (P Value)</i>	<i>Keterangan</i>
Lingkungan	0,254	Tidak Terjadi heterokedastisitas
Budaya	0,557	Tidak Terjadi heterokedastisitas
Motivasi Kerja	0,235	Tidak Terjadi heterokedastisitas

3. Uji Hipotesis

1) Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, telah dilakukan analisis sebelumnya untuk memastikan bahwa model yang digunakan telah memenuhi persyaratan asumsi klasik. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini dianggap baik. Ini berarti bahwa analisis digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan estimasi regresi linear berganda program IBM SPSS 26 diperoleh hasil seperti tabel dibawah ini :

Table 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Variabel</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>
(Constant)	6,822	3,410
Lingkungan	0,438	0,122
Budaya	0,230	0,150
Motivasi Kerja	0,024	0,136

$$Y = 6,822 + 0,438X_1 + 0,230X_2 + 0,024X_3 + E$$

Hasil bersamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (α) sebesar 6,822, yang artinya variabel independen yaitu lingkungan (X_1), budaya (X_2), dan motivasi kerja (X_3) nilainya adalah 0 (nol), maka variabel Loyalitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 6,822.
- b. Koefisien variabel lingkungan (X_1) dari perhitungan regresi linear berganda nilai coefficients (X_1) = 0,438. Hal ini menunjukkan apabila variabel lingkungan naik satu satuan, sementara variabel budaya dan motivasi kerja konstan nol atau tetap, maka Loyalitas Karyawan akan meningkat sebesar 0,438. Sehingga variabel lingkungan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan Harun Konstruksi di Sukoharjo.
- c. Koefisien variabel budaya (X_2) dari perhitungan regresi linear berganda nilai coefficients (X_2) = 0,230. Hal ini menunjukkan apabila variabel budaya naik satu satuan, sementara variabel lingkungan dan motivasi kerja konstan nol atau tetap, maka Loyalitas Karyawan akan meningkat sebesar 0,230. Sehingga variabel budaya berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan Harun Konstruksi di Sukoharjo.
- d. Koefisien variabel motivasi kerja (X_3) dari perhitungan regresi linear berganda nilai coefficients (X_3) = 0,024. Hal ini menunjukkan apabila variabel motivasi kerja naik satu satuan, sementara variabel lingkungan dan budaya konstan nol atau tetap, maka Loyalitas Karyawan akan meningkat sebesar 0,024. Sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan Harun Konstruksi di Sukoharjo.

2) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang diteliti dalam model mempunyai pengaruh terhadap lingkungan, budaya, dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan di Sukoharjo. Hasil uji F dapat dilihat dari hasil analisis data sebagai berikut :

Table 10 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
<i>Regression</i>	104,932	3	34,977	7,474	0,000
<i>Residual</i>	191,868	1	4,680		
Total	296,800	44			

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa hasil uji kelayakan model diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 7,474 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,000 > 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan sehingga model yang digunakan sudah layak dan tepat dijadikan sebagai alat prediksi.

3) Uji t

Uji t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut :

Table 11 Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Lingkungan	4,350	2,020	0,000
Budaya	2,763	2,020	0,008
Motivasi Kerja	1,076	2,020	0,288

Hasil analisis uji t adalah sebagai berikut :

- Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,350 > 2,020$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan Harun Konstruksi di Sukoharjo.
- Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,763 > 2,020$) dan signifikansi $0,008 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan Harun Konstruksi di Sukoharjo.
- Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,076 < 2,020$) dan signifikansi $0,228 > 0,05$, maka H_0 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan Harun Konstruksi di Sukoharjo.

4) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program *software* IBM SPSS versi 26 dengan hasil sebagai berikut :

Table 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
0,595	0,354	0,306

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program IBM SPSS versi 26, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,306 atau 30,6%. Artinya, variabel lingkungan, budaya, dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 30,6% terhadap loyalitas karyawan Harun Konstruksi di Sukoharjo. Sedangkan sisanya sebesar 69,4 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

3.2. Pembahasan

1. Pengaruh lingkungan terhadap loyalitas karyawan Harun Konstruksi di Sukoharjo

Berdasarkan hasil perhitungan tabel IV.10 SPSS versi 26 menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,350 > 2,020$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan Harun Konstruksi di Sukoharjo. Hipotesis 1 dalam penelitian ini menyatakan bahwa “Lingkungan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan Harun Konstruksi di Sukoharjo” terbukti kebenarannya. Sejalan dengan penelitian (Mahayuni dan Dewi, 2020) menunjukkan bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden karyawan Harun Konstruksi di Sukoharjo menemukan bahwa lingkungan secara signifikan mempengaruhi loyalitas karyawan Harun Konstruksi. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan fasilitas yang lengkap di tempat kerja, maka karyawan merasa betah dalam bekerja dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal dan maksimal.

2. Pengaruh budaya terhadap loyalitas karyawan Harun Konstruksi di Sukoharjo

Berdasarkan hasil perhitungan tabel IV.10 SPSS versi 26 menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,763 > 2,020$) dan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan Harun Konstruksi di Sukoharjo. Hipotesis 2 dalam penelitian ini menyatakan bahwa “Budaya berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan Harun Konstruksi di Sukoharjo” terbukti kebenarannya. Sejalan dengan penelitian (Koroh, Subiyanto and Septyarini, 2023) menunjukkan bahwa budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden karyawan Harun Konstruksi di Sukoharjo menemukan bahwa lingkungan secara signifikan mempengaruhi loyalitas karyawan Harun Konstruksi. Budaya organisasi yang diterapkan pada perusahaan yaitu bersifat informal dan kekeluargaan, dimana bisa menciptakan rasa kebersamaan dan rasa memiliki di tempat kerja. Saat nilai-nilai pribadi karyawan searah dengan tujuan perusahaan maka loyalitas karyawan akan meningkat secara alami.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan Harun Konstruksi di Sukoharjo

Berdasarkan hasil perhitungan tabel IV.10 SPSS versi 26 menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,076 > 2,020$) dan nilai signifikansi $0,288 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan Harun Konstruksi di Sukoharjo. Hipotesis 3 dalam penelitian ini menyatakan bahwa “Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Harun Konstruksi di Sukoharjo” terbukti kebenarannya. Sejalan dengan penelitian (Utami dan Dwiatmadja, 2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden karyawan Harun Konstruksi di Sukoharjo menemukan bahwa motivasi kerja secara signifikan tidak mempengaruhi loyalitas karyawan Harun Konstruksi. Hal ini kemungkinan bisa disebabkan kondisi mayoritas karyawan bekerja berdasarkan kebutuhan ekonomi, sehingga motivasi intrinsik untuk karyawan berkembang belum bisa menjadi faktor yang mengikat karyawan pada perusahaan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisa hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Harun Konstruksi di Sukoharjo. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja, baik dari segi fasilitas, kenyamanan, maupun kondisi fisik tempat kerja menjadi faktor penentu dalam meningkatnya loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan Harun Konstruksi di Sukoharjo.
- 2) Budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Sukoharjo. Budaya yang diterapkan di Harun Konstruksi bersifat informal dan kekeluargaan. Nilai-nilai orientasi untuk berkembang dan komunikasi yang baik dan saling percaya, terbukti mampu meningkatkan loyalitas karyawan. Budaya kerja yang positif menciptakan rasa memiliki dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan, sehingga karyawan merasa menjadi bagian penting dari organisasi.
- 3) Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan di Sukoharjo.

DAFTAR PUSTAKA

- Agmasari, M., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v5i3.1670>
- Imam Ghozali. (2021). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 26 IBM" SPSS" Statistics »*.
- Istiatin, Mursito, B., & Sudarwati. (2021). *METODOLOGI PENELITIAN*. Commercial Printing.
- Klaudia, L., Prayekti, & Herawati, J. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *JRMB*, 15.
- Koroh, P. G., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan CV. Logam Jaya Abadi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 404. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.748>
- Mahayuni, A. A. P., & Dewi, A. A. S. K. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1696. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p03>
- Ratnasari, N. T., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(5), 1353–1364. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i5.933>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (M. Dr.Ir.Sutopo.S.Pd, Ed.; Kedua). ALFABETA. www.cvalfabeta.com
- Suryani, R., Maesaroh, S., & Rahman, Ru. P. (2020). PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, SERTA BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. COSMOPROFT INDOKARYA BANJARNEGARA. *Media Ilmah Komunikasi Dan Bisnis (Medikonis)*, 20.
- Utami, & Dwiatmadja. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. *International Journal of Social Science and Business*. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/index>