

The Influence of Organizational Culture, Employee Engagement, and Job Satisfaction on Employee Loyalty at UD. Machmudah Cooking Seasoning (BMM)

[Pengaruh Budaya Organisasi, Employee Engagement, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada UD. Bumbu Masak Machmudah (BMM)]

Rama Ade Dwi Firmansyah¹⁾ Vera Firdaus²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: verafirdaus@umsida.ac.id

Abstract: *The purpose of this research is to analyze the influence of organizational culture, employee engagement, and work ethic on employee loyalty at UD. Macheasy Cooking Seasoning (BMM). The type of research carried out by the author in this study used quantitative descriptive methods. Purposive sampling is a technique used in quantitative library research as a way of selecting samples for data collection. In this study there were around 100 respondents. This research uses the SPSS 25 method for validity, reliability and classical assumptions. Multiple linear regression test, t test, f test, and coefficient of determination are used to test the hypothesis. Based on the results of this hypothesis, it can be seen that the organization, Employee Engagement, Job Satisfaction have a positive and significant influence on Employee Loyalty at UD. Macheasy cooking spices. Based on the results of the f test, it can be seen that employee loyalty to UD. Macheasy Cooking Seasonings are influenced simultaneously by organizational culture, employee engagement, and job satisfaction.*

Keywords: *Influence of Organizational Culture, Employee Engagement, Job Satisfaction, Employee Loyalty*

Abstrak: *Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, keterikatan karyawan, dan etos kerja terhadap loyalitas karyawan pada UD. Bumbu Masak Machmudah (BMM). Jenis penelitian yang dilakukan penulis dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Purposive sampling adalah teknik yang digunakan dalam penelitian pustaka kuantitatif sebagai cara memilih sampel untuk pengumpulan data. Dalam penelitian ini responden yang berjumlah sekitar 100 orang. Penelitian ini menggunakan metode SPSS 25 untuk validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Uji regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi digunakan untuk menguji hipotesis. Berdasarkan hasil hipotesis tersebut dapat diketahui bahwa organisasi, Employee Engagement, Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada UD. Machmudah Bumbu Masak. Berdasarkan hasil uji f dapat diketahui bahwa loyalitas karyawan pada UD. Bumbu Masak Machmudah dipengaruhi secara simultan oleh budaya organisasi, keterikatan karyawan, dan kepuasan kerja.*

Kata Kunci: *Pengaruh Budaya Organisasi, Employee Engagement, Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan*

I. PENDAHULUAN

UD. Bumbu Masak Machmudah merupakan perusahaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang memproduksi bumbu masak beraroma dan siap saji dengan harga yang relatif terjangkau untuk semua kalangan dari kalangan menengah hingga atas. Usaha Mikro, Kecil dan Menengah adalah usaha yang berkembang pesat dengan jumlah pekerja yang relatif banyak, mulai dari skala kecil dan menengah di suatu negara hingga yang berada di daerah terpencil, seperti usaha bumbu masak. Bumbu masak merupakan unsur penting dalam seni kuliner yang berperan dalam memperkaya cita rasa, aroma, dan warna suatu makanan[1].

Loyalitas karyawan merupakan kemauan serta kemampuan melakukan dan mengamalkan ketaatan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab terhadap pekerjaan[2]. Banyak karyawan yang menunjukkan rasa keterikatan emosional, hal ini terlihat dari loyalitas dan semangat yang mereka berikan. Mereka merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan UD. Bumbu Masak Machmudah (BMM) yang merupakan perusahaan penyedia bumbu masakan yang dikenal berbagai kalangan menengah hingga atas membuat mereka betah bekerja di perusahaan tersebut selama bertahun-tahun.

Selain itu, para karyawan juga rata-rata tidak memiliki rasa ingin keluar dari perusahaan dikarenakan mereka sudah menyukai dan merasa puas dengan pekerjaannya, para karyawan juga merasa senang dengan aturan yang berlaku di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, karyawan menjadi sangat loyal terhadap perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu kekuatan sosial yang dapat memotivasi karyawan di dalam perusahaan, sehingga setiap individu dalam

suatu perusahaan dapat mengikuti kebiasaan-kebiasaan yang ada di dalamnya[3]. Sedangkan pada penelitian lain, budaya organisasi merupakan alat untuk menyatukan anggota yang baik untuk mengarahkan perusahaan ke arah yang benar[4].

Employee engagement merupakan keadaan motivasi kerja positif yang ditandai dengan ketenangan, dedikasi dan etos kerja karyawan yang kuat. Keterlibatan karyawan merupakan indikator positif komitmen seseorang terhadap pekerjaannya dan ditandai dengan semangat, dan tekad[5]. Dengan membina keterlibatan karyawan, organisasi dapat membina karyawan yang profesional, loyal, dan berkinerja tinggi yang berdedikasi untuk mencapai tujuan dan berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan[6].

Hal penting lainnya yang berkaitan dengan loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja pegawai merupakan perasaan senang dan puas yang dirasakan individu dalam melaksanakan pekerjaannya[7]. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja adalah potensi karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa prestasi kerjanya dihargai oleh manajemen dan mereka terus-menerus diberikan arahan dan bimbingan, maka kepuasan kerja mereka meningkat dan loyalitas mereka terhadap perusahaan akan meningkat[8]. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai dampak budaya organisasi, keterikatan karyawan, dan etos kerja terhadap loyalitas karyawan pada UD. Bumbu Masak Machmudah (BMM). Penelitian ini bertujuan untuk membantu komunitas bisnis dalam pengambilan keputusan, memberikan wawasan baru, dan menginspirasi penulis dengan ide-ide terkait sejarah manusia. Hal ini juga berupaya untuk mendukung organisasi lain dalam berkontribusi terhadap kemajuan pengetahuan di bidang sejarah manusia masing-masing. Salah satu isu utama yang ditangani adalah loyalitas karyawan, yang dipengaruhi oleh tiga faktor: budaya organisasi, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kesenjangan penelitian pada penelitian-penelitian sebelumnya. Berdasarkan penelitian[9]. Penelitian ini menguji 3 variabel yaitu budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian ini hanya digunakan 3 variabel. Sedangkan penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti dari peneliti terdahulu mempunyai 4 variabel, 1 diantaranya merupakan variabel terikat yang berbeda yaitu loyalitas karyawan dan akan mengembangkan 1 variabel bebas yaitu employee engagement. Perbedaan yang juga menjadi gap pada penelitian-penelitian sebelumnya adalah menggunakan teknik probabilitas sampling dalam pengambilan sampel[9]. Sedangkan penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dengan pengumpulan data yang diperoleh dari hasil perhitungan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Adapun perbedaan penelitian sebelumnya yang berdasarkan penelitian[10] dimana penelitian ini menguji 3 variabel yaitu pengaruh budaya organisasi dan employee engagement terhadap loyalitas karyawan yang mana Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel. Sebaliknya penelitian yang kini dilakukan peneliti akan menambah satu variabel independen yaitu prestasi kerja. Salah satu perbedaan yang juga muncul sebagai kesenjangan dalam penelitian adalah penggunaan dua jenis data, yaitu data primer dan sekunder[10]. Sementara itu, penelitian ini hanya memanfaatkan satu jenis data, yaitu data primer.

a. Rumusan Masalah :

1. Apakah budaya organisasi mempengaruhi loyalitas karyawan di UD. Bumbu Masak Machmudah (BMM)?
2. Apakah keterlibatan karyawan (employee engagement) memiliki dampak terhadap loyalitas karyawan di UD. Bumbu Masak Machmudah (BMM)?
3. Apakah kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan loyalitas karyawan di UD. Bumbu Masak Machmudah (BMM)?
4. Apakah budaya organisasi, Employee Engagement, dan kepuasan kerja secara bersama-sama memengaruhi loyalitas karyawan di UD. Bumbu Masak Machmudah (BMM)?

b. Pertanyaan penelitian: Apakah *Budaya Organisasi*, *Employee Engagement*, dan *Kepuasan Kerja* berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Karyawan?

c. Kategori SDGs: Sesuai dengan kategori SDGs 8 <https://sdgs.un.org/goals/goal8> meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang lebih berkelanjutan. Kaitan penelitian ini dengan SDGs 8 yaitu berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, kreativitas dan efisiensi akan mendorong pembangunan berkelanjutan sebagai upaya mewujudkan pekerjaan yang layak untuk semua, meningkatkan angkatan kerja yang optimal dan kesempatan kerja yang setara.

II. LITERATUR REVIEW

a. Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi adalah prinsip-prinsip karyawan yang memandu tindakan dan keputusan[11]. Budaya organisasi merupakan kekuatan sosial yang memotivasi karyawan dalam suatu perusahaan untuk memastikan bahwa semua karyawan dalam perusahaan mengikuti praktik bawaan perusahaan[3]. Budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau berkembang dalam suatu kelompok[12]. Indikator Budaya Organisasi yang digunakan mengacu pada[13], yaitu:

1. Integritas: Kemampuan untuk menunjukkan kewibawaan serta perilaku yang jujur.
2. Konsistensi: Sikap atau perilaku yang menunjukkan kesetabilan karyawan.
3. Profesional: Menjalankan pekerjaannya secara berpengalaman sesuai bidangnya.
4. Tanggung jawab: Kesiapan karyawan menanggung segala resiko atas pekerjaannya.
5. Komunikasi: Proses pertukaran dan pemahaman informasi antara karyawan dan atasan.

Budaya organisasi merupakan alat untuk menyatukan anggota yang baik untuk mengarahkan perusahaan ke arah yang benar[4]. Temuan terdahulu[14], [15], [16], [17] [18], ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

b. Employee Engagement (X2)

Employee engagement merupakan keadaan motivasi kerja positif yang ditandai dengan ketenangan, dedikasi dan etos kerja karyawan yang kuat[5]. Employee engagement adalah perilaku karyawan dalam meningkatkan keterlibatan emosional terhadap pekerjaan, organisasi, rekan kerja, dan atasan, yang berdampak pada kerja pegawai tersebut[19]. Employee engagement merupakan tingkat loyalitas atau loyalitas yang baik yang dapat meminimalkan ekspektasi Meninggalkan perusahaan dan meningkatkan produktivitas, profitabilitas, pertumbuhan, serta kepuasan pelanggan[20]. Indikator Employee Engagement yang digunakan mengacu pada[19], yaitu:

1. Semangat: Antusiasme kerja karyawan yang tinggi dan ketahanan mental yang kuat saat menjalankan pekerjaan.
2. Dedikasi: Pengalaman, antusiasme, dan kebanggaan seseorang terhadap pekerjaannya.
3. Absorpsi: Konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja yang membuat pekerjaan terasa menyenangkan.

Employee engagement merupakan tingkat loyalitas atau loyalitas yang baik yang dapat meminimalkan ekspektasi Meninggalkan perusahaan dan meningkatkan produktivitas, profitabilitas, pertumbuhan, serta kepuasan pelanggan[19]. Temuan terdahulu[6], [14], [21], [22] ini menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

c. Kepuasan Kerja (X3)

Kepuasan kerja adalah kegembiraan dan kepuasan yang dirasakan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya[7]. Kepuasan kerja adalah potensi karyawan ketika karyawan merasa bahwa prestasi kerjanya dihargai oleh manajemen dan mereka terus-menerus diberikan arahan dan bimbingan, maka kepuasan kerja mereka meningkat dan loyalitas mereka terhadap perusahaan akan meningkat[8]. Kepuasan kerja adalah efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai elemen pekerjaan, mencerminkan perasaan karyawan mengenai apakah pekerjaan tersebut menyenangkan atau tidak[23]. Indikator-indikator Kepuasan Kerja yang digunakan merujuk pada[23], yaitu:

1. Pekerjaan: Tugas yang dilakukan sesuai dengan bidang keahlian dan kesepakatan karyawan.
2. Gaji: Imbalan yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan sesuai standar perusahaan.
3. Pengawasan: Seberapa baik hubungan antara karyawan perusahaan dengan atasan.
4. Rekan Kerja: Seberapa baik karyawan bekerja sama dengan tim atau atasan.

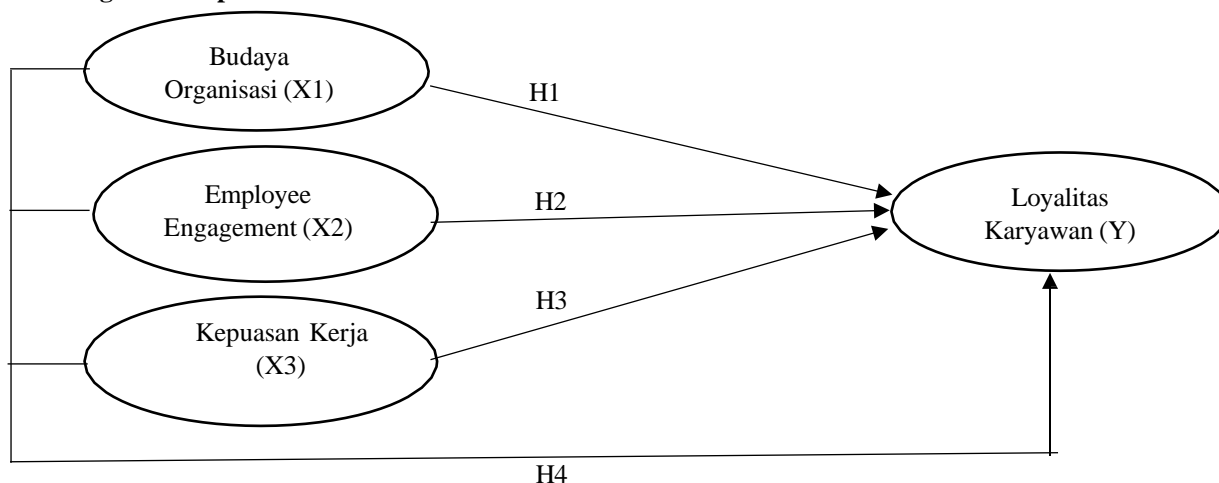
Kepuasan kerja adalah efektivitas atau respons emosional karyawan terhadap berbagai elemen pekerjaan, serta apakah pekerjaan tersebut dianggap menyenangkan atau tidak[18]. Temuan terdahulu [8], [23], [24], [25] ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

d. Loyalitas Karyawan (Y)

Loyalitas karyawan merupakan kemauan serta kemampuan melakukan dan mengamalkan ketaatan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab terhadap pekerjaan[2]. Loyalitas karyawan secara harafiah merupakan loyal yang artinya setia, atau loyalitas dapat diartikan kesetiaan[26]. Indikator-indikator Loyalitas Karyawan yang digunakan merujuk pada[25], yaitu:

1. Kepatuhan: Kemampuan karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan yang berlaku.
2. Tanggung Jawab Kemampuan karyawan untuk melakukan kewajiban di perusahaan.
3. Pengabdian: Kegiatan karyawan yang bertujuan membantu perusahaan

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1: Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada UD. Bumbu Masak Machmudah (BMM)

H2: Employee Engagement berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada UD. Bumbu Masak Machmudah (BMM)

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada UD. Bumbu Masak Machmudah (BMM)

H4: Budaya Organisasi, Employee Engagement, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada UD. Bumbu Masak Machmudah (BMM)

III. METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan cara mendeskripsikan angka-angka yang telah diperoleh dari hasil penelitian. Populasi yang digunakan adalah karyawan UD. Bumbu Masak Machmudah (BMM) berusia di atas 25 tahun dan lama waktu bekerja diatas 5 tahun. Penelitian ini melibatkan 100 orang sebagai sampel, yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Lokasi penelitian berada di Jl. Putat Selatan RT 02, RW 01, Tanggulangin, Sidoarjo, dengan kode pos 61272.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang di isi oleh responden. Data yang terkumpul diolah menggunakan program SPSS versi 25. Teknik analisis data yang diterapkan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Selain itu, untuk menguji hipotesis, digunakan uji regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Berikut adalah rumus untuk uji regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan:

Y = loyalitas karyawan

a = konstanta

b_1, b_2, \dots, b_n = nilai koefisien regresi

X1 = budaya organisasi

X2 = *employee engagement*

X3 = kepuasan kerja

e = kesalahan acak

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan sebagai representasi dalam penelitian. Pada penelitian ini, sampel terdiri dari karyawan UD. Bumbu Masak Machmudah (BMM) yang berusia di atas 25 tahun. Jumlah sampel ditentukan menggunakan teknik Slovin berdasarkan metode yang diusulkan oleh [27]. Rumus Slovin untuk menentukan sampel yaitu:

N

$$\frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan:

n: Jumlah sampel

N: Jumlah populasi

e: Konstanta 10%

(persen ketidaktepatan kesalahan pengambilan sampel)

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

$$1 + N \cdot e^2$$

$$n = \frac{150}{1 + 150 \cdot (10\%)^2}$$

$$1 + 150 \cdot (10\%)^2$$

$$n = \frac{150}{1 + 150 \cdot 0,01}$$

$$1 + 150 \cdot 0,01$$

$$n = \frac{150}{2,5}$$

$$2,5$$

$$n = 60$$

Maka dalam perhitungan rumus di atas diperoleh hasil jumlah sampel minimal yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu 60 responden yang akan dibulatkan oleh peneliti menjadi 100 responden sesuai dengan rumus Slovin menurut [27].

Definisi Operasional

Budaya Organisasi (X1)

Mengacu pada pendapat yang diungkapkan [11]. Budaya organisasi adalah prinsip-prinsip karyawan yang memandu tindakan dan keputusan. Indikator Budaya Organisasi yang digunakan mengacu pada [13], yaitu:

1. Integritas: Kemampuan untuk menunjukkan kewibawaan serta perilaku yang jujur.
2. Konsistensi: Sikap atau perilaku yang menunjukkan kesetabilan karyawan.
3. Profesional: Menjalankan pekerjaannya secara berpengalaman sesuai bidangnya.

4. Tanggung jawab: Kesiapan karyawan menanggung segala resiko atas pekerjaannya.
5. Komunikasi: Proses pertukaran dan pemahaman informasi antara karyawan dan atasan.

Employee Engagement (X2)

Mengacu pada pendapat yang dikemukakan[5]. Employee engagement merupakan keadaan motivasi kerja positif yang ditandai dengan ketenangan, dedikasi dan semangat kerja karyawan yang kuat. Indikator Employee Engagement yang digunakan mengacu pada[20], yaitu:

1. Semangat: Antusiasme kerja karyawan yang tinggi dan ketahanan mental yang kuat saat menjalankan pekerjaan.
2. Dedikasi: Pengalaman, antusiasme, dan kebanggaan seseorang terhadap pekerjaannya.
3. Absorpsi: Konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja yang membuat pekerjaan terasa menyenangkan.

Kepuasan Kerja (X3)

Mengacu pada pendapat yang dikemukakan[7]. Kepuasan kerja adalah kegembiraan dan kepuasan yang dirasakan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Indikator Kepuasan Kerja yang digunakan mengacu pada[23], yaitu:

1. Pekerjaan: Tugas yang dilakukan sesuai dengan bidang keahlian dan kesepakatan karyawan.
2. Gaji: Imbalan yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan sesuai standar perusahaan.
3. Pengawasan: Seberapa baik hubungan antara karyawan perusahaan dengan atasan.
4. Rekan Kerja: Seberapa baik karyawan bekerja sama dengan tim atau atasan

Loyalitas Karyawan (Y)

Mengacu pada pendapat yang dikemukakan[2]. Loyalitas Karyawan adalah tekad dan kemampuan melaksanakan serta mengamalkan ketaatan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab kerja. Indikator Loyalitas Karyawan yang digunakan mengacu pada[25], yaitu:

1. Kepatuhan: Kemampuan karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan yang berlaku.
2. Tanggung Jawab: Kemampuan karyawan untuk melakukan kewajiban di perusahaan.
3. Pengabdian: Kegiatan karyawan yang bertujuan membantu perusahaan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Gender

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin	Total	Persentase (%)
Laki-Laki	37	37%
Perempuan	63	63%
Total	100	100%

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa sekitar 37 responden berjenis kelamin laki-laki dan sekitar 63 responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa pada Bumbu Masak Machmudah memiliki karyawan perempuan lebih banyak dibandingkan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Total	Persentase (%)
26-30	18	18%
31-35	54	54%
36-40	27	27%
41-45	1	1%
Total	100	100%

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

Tabel 2 menunjukkan terdapat 18 responden pada kelompok umur 16-30 tahun, 54 responden pada rentang usia 31-35 tahun, 27 responden pada rentang usia 36-40 tahun, dan 1 responden pada rentang usia 41-45 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan jumlah terbanyak merupakan responden dengan rentang usia 31-35 tahun yang berjumlah 54 responden.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 3. Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Total	Persentase (%)
5-9	51	51%
10-14	48	48%
15-20	1	1%
Total	100	100%

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa lama bekerja karyawan berbeda-beda. Karyawan dengan lama bekerja 5-9 tahun sebanyak 51 orang, 10-14 tahun sebanyak 48 orang dan karyawan dengan lama bekerja 15-20 tahun sebanyak 1 orang. Dari hal ini dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan memiliki lama bekerja 5-9 tahun.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menilai apakah data yang dikumpulkan memenuhi distribusi normal. Dalam penelitian ini, normalitas dievaluasi menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov dan analisis scatterplot. Jika Asymp Monte Carlo. tanda tangan. (2-tailed) melebihi 0,05 maka data dianggap berdistribusi normal. Tabel dan grafik yang menggambarkan hasil uji normalitas disajikan di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.57562730
Most Extreme Differences	Absolute	.201
	Positive	.201
	Negative	-.200
Test Statistic		.201
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

Uji Multikolonieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi	.541	1.849
	Employee Engagement	.583	1.717
	Kepuasan Kerja	.813	1.230

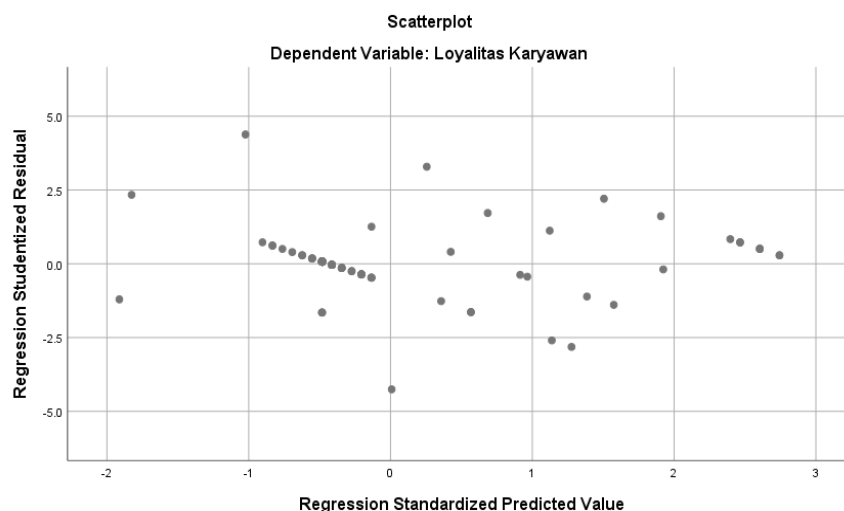
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas yang terdapat pada tabel koefisien di atas, nilai Collinearity Tolerance untuk variabel X1 adalah 0,541, yang berarti $0,541 > 0,10$; untuk variabel X2 adalah 0,583, yang berarti $0,583 > 0,10$; dan untuk variabel X3 adalah 0,813, yang berarti $0,813 > 0,10$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas dan semua variabel memenuhi syarat untuk dianalisis.

Berdasarkan nilai toleransi yang melebihi 0,1 dan nilai VIF yang berada di bawah 10 seperti terlihat pada tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan tanda-tanda multikolonieritas. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antar variabel independen yang meliputi budaya organisasi, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

Scatterplot yang disajikan pada tabel di atas menunjukkan bahwa pola data tidak menunjukkan formasi yang berbeda-beda melainkan tampak tersebar. Titik-titik pada grafik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas antara variabel budaya organisasi, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kinerja.

Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi merupakan pendekatan statistik yang digunakan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi antar variabel dalam model prediksi yang bervariasi dari waktu ke waktu. Adanya korelasi tersebut menunjukkan adanya masalah autokorelasi, yang biasanya muncul dalam regresi yang melibatkan data deret waktu, seperti data yang dikumpulkan secara berkala (misalnya mingguan atau bulanan). Dalam penelitian ini, uji Durbin-

Watson digunakan untuk mengevaluasi autokorelasi; nilai Durbin-Watson kurang dari 5 menunjukkan tidak adanya autokorelasi.

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.841 ^a	.707	.697	.585	1.974

A. Prediktor : (Konstan), Kepuasan Kerja, Employee Engagement, Budaya Organisasi
 B. Variabel Dependen : Loyalitas Pegawai

SUMBER : HASIL OLAH DATA SPSS V.25

Berdasarkan hasil uji autokorelasi, nilai Durbin-Watson (DW) untuk hubungan antara budaya organisasi, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan adalah 1,974. Dengan jumlah responden sebanyak 100 dan total variabel sebanyak 3, nilai dL adalah 1,6131 dan dU adalah 1,7364, sedangkan nilai 4 - dU adalah 2,2636. Dari analisis tersebut, dapat dilihat bahwa $(dL < DW < 4 - dU)$, yaitu $(1,6131 < 1,974 < 2,2636)$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

Uji Validitas

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

VARIABEL	ITEM	R-HITUNG	R-TABEL	SIG	KETERANGAN
BUDAYA ORGANISASI (X1)	X1.1	0.902	0,1966	0	Valid
	X1.2	0.915	0,1966	0	Valid
	X1.3	0.890	0,1966	0	Valid
	X1.4	0.820	0,1966	0	Valid
EMPLOYEE ENGAGEMENT (X2)		0.787	0,1966	0	Valid
	X2.1	0.900	0,1966	0	Valid
	X2.2	0.886	0,1966	0	Valid
KEPUASAN KERJA (X3)	X2.3	0.901	0,1966	0	Valid
	X3.1	0.460	0,1966	0	Valid
	X3.2	0.454	0,1966	0	Valid
	X3.3	0.552	0,1966	0	Valid
LOYALITAS KARYAWAN (Y)	X3.4	0.509	0,1966	0	Valid
		0.872	0,1966	0	Valid
	Y1.1				
	Y1.2	0.917	0,1966	0	Valid
	Y1.3	0.862	0,1966	0	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

Dari hasil pengujian validitas di atas, dapat dinyatakan bahwa poin-poin pernyataan dalam kuesioner untuk variabel Budaya Organisasi, Employee Engagement, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Karyawan dianggap valid. Variabel-variabel tersebut memiliki nilai koefisien korelasi di atas nilai R tabel ($> 0,1966$), sehingga pengujian ini dapat dianggap valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang telah diteliti.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan bahwa suatu alat ukur layak digunakan untuk pengumpulan data karena memenuhi standar yang telah ditetapkan. Uji reliabilitas menilai sejauh mana pengukuran dilakukan tanpa bias (yaitu bebas dari kesalahan). Tujuan uji reliabilitas adalah untuk mengevaluasi konsistensi jawaban seseorang dengan item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.908	Reliabel
Employee Engagement (X2)	0.876	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0.809	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0.840	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
Model			
Constant	0.431	0.847	
Budaya Organisasi	0.188	0.041	0.341
Employee Engagement	0.483	0.071	0.495
Kepuasan Kerja	0.062	0.023	0.164

Dependent Variabel : Loyalitas Karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

Hasil penelitian menunjukkan model regresi sebagai berikut: $Y = 0,431 + 0,188X_1 + 0,483X_2 + 0,062X_3 + e$ \]

- Nilai koefisien untuk Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,188 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit nilai Budaya Organisasi (X1) akan mengakibatkan peningkatan Loyalitas Karyawan sebesar 0,188.
- Nilai koefisien untuk Employee Engagement (X2) sebesar 0,483 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit nilai Employee Engagement (X2) akan menyebabkan peningkatan Loyalitas Karyawan sebesar 0,483.
- Nilai koefisien untuk Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,062 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit nilai Kepuasan Kerja (X3) akan mengakibatkan peningkatan Loyalitas Karyawan sebesar 0,062.

Uji T Parsial

Tabel 10. Hasil Uji t Parsial

Model	t	Sig.	Kesimpulan
Budaya Organisasi	4.531	0.000	Berpengaruh
Employee Engagement	6.832	0.000	Berpengaruh
Kepuasan Kerja	2.672	0.000	Berpengaruh

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

Berdasarkan hasil yang tersaji pada tabel diatas, apabila tingkat signifikansinya kurang dari 0,05 maka dapat dipastikan bahwa variabel-variabel tersebut berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan.

A. Hasil uji t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Loyalitas Pegawai (Y) sebesar 0,000 kurang dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 4,531 melebihi nilai t hitung. Nilai tabel 1,660. Oleh karena itu H2 diterima yang berarti Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Loyalitas Pegawai.

B. Hasil uji t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi pengaruh Employee Engagement (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 0,000 kurang dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 6,832 lebih besar dari nilai t hitung. Nilai t tabel sebesar 1,660. Dengan demikian H1 diterima yang berarti Employee Engagement berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan.

C. Hasil uji t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi pengaruh Kepuasan Kerja (X3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 0,000 kurang dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 2,672 melebihi nilai t hitung. Nilai tabel 1,660. Oleh karena itu H3 diterima yang berarti Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan.

Uji F Simultan

Tabel 11. Hasil Uji F Simultan

Model	f	Sig.
Regression	77.052	0,000

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Budaya Organisasi (X1), Employee Engagement (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) adalah sebesar 0,000, yang kurang dari 0,05. Selain itu nilai F hitung sebesar 77,052 melebihi nilai F tabel sebesar 2,85. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu Loyalitas Karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.707	.697	.585

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Employee Engagement, Budaya Organisasi

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

Hasil yang disajikan pada Tabel 8 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,707 atau 70,7%. Artinya variabel Budaya Organisasi (X1), Keterlibatan Karyawan (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 70,7% terhadap variasi Loyalitas Karyawan (Y). Selain itu, sekitar 34,9% variasi Loyalitas Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari hasil analisis statistik data responden yang diolah menggunakan SPSS 25, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan mengenai pengaruh Budaya Organisasi, Employee Engagement, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan menunjukkan hasil yang signifikan. Ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi yang positif terhadap Loyalitas Karyawan.

H1: Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada UD. Bumbu Masak Machmudah (BMM)

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan pada UD. Bumbu Masak Machmudah (BMM). Temuan ini membuktikan bahwa semakin tinggi kemauan karyawan memegang prinsip-prinsip yang memandu tindakan dan keputusan, akan semakin kuat tekad dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan [11] dan teori dari [14], [15], [16], [17] yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan penelitian dari [18] yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap loyalitas pegawai.

Budaya organisasi dibangun oleh indikator dari budaya organisasi adalah integritas, konsistensi, profesional, tanggung jawab dan komunikasi. Kontribusi terbesar dari pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan terdapat pada indikator integritas, dimana para karyawan berusaha untuk selalu jujur dalam melakukan pekerjaannya. Integritas sendiri memainkan peran penting dalam mempengaruhi loyalitas karyawan. Hal ini didukung dengan jawaban responden yang sangat setuju dengan pernyataan jika para karyawan selalu berusaha jujur dalam melakukan pekerjaan di perusahaan sehingga karyawan memiliki lama kerja yang cukup lama. Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh [28] yang dimana dengan integritas yang tinggi dari karyawan, maka akan menciptakan budaya organisasi yang positif di lingkungan kerja, tentunya hal ini akan sangat menguntungkan baik bagi perusahaan maupun sesama rekan kerja. Pemilik UD. Bumbu Masak Machmudah sendiri menekankan pada para karyawannya agar selalu bertindak jujur baik dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Dari sini dapat dilihat bahwa UD. Bumbu Masak Machmudah berhasil menciptakan budaya organisasi yang baik dan berdampak pada loyalitas karyawannya.

H2 : Employee Engagement berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada UD. Bumbu Masak Machmudah (BMM)

Dari hasil uji hipotesis dan analisis regresi linear berganda maka dinyatakan employee engagement memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan pada UD. Bumbu Masak Machmudah (BMM). Temuan ini membuktikan bahwa semakin tinggi keadaan motivasi kerja positif dan semangat kerja karyawan yang kuat. Maka jadi semakin semangat karyawan dalam melakukan tugasnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan [5], dan teori dari [29], [6], [14], [21] yang menyatakan bahwa employee engagement berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian dari [22] yang menyatakan bahwa employee engagement berpengaruh negative terhadap loyalitas karyawan.

Employee engagement dibangun oleh indikator dari employee engagement adalah semangat, dedikasi dan absorpsi. Kontribusi terbesar dari pengaruh employee engagement terhadap loyalitas karyawan terdapat pada indikator semangat, dimana para karyawan berusaha untuk selalu semangat dalam melakukan pekerjaan. Hal ini didukung dengan jawaban responden yang sangat setuju dengan pernyataan jika para karyawan selalu semangat dan antusiasme dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan memiliki rasa loyalitas terhadap perusahaannya. Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh [30] yang dimana pada penelitiannya bahwa pegawai yang memiliki Loyalitas kerja yang kuat membuat individu memusatkan seluruh perhatian, tenaga, dan pikirannya hanya pada kemajuan organisasi. Karyawan pada UD. Bumbu Masak Machmudah ini memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Dari sini dapat dilihat bahwa UD. Bumbu Masak Machmudah berhasil menciptakan employee engagement yang baik dan berdampak pada loyalitas karyawannya

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada UD. Bumbu Masak Machmudah (BMM)

Dari hasil uji hipotesis dan analisis regresi linear berganda dinyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap loyalitas karyawan pada UD. Bumbu Masak Machmudah. Temuan ini membuktikan bahwa semakin tinggi kegembiraan yang dirasakan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Maka karyawan jadi semakin puas terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan [7], dan teori dari [31], [8], [23], [24] yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan temuan penelitian dari [25] yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan.

Kepuasan kerja dibangun oleh indikator dari kepuasan kerja adalah pekerjaan, gaji, pengawasan dan rekan kerja. Kontribusi terbesar dari pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan terdapat pada indikator rekan kerja, dimana hal ini mengacu pada seberapa baik hubungan karyawan dengan rekan kerja atau atasan. Hal ini didukung oleh dengan jawaban responden yang menjawab sangat setuju pada pernyataan bahwa karyawan dapat bekerja sama dengan atasan mereka. Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh [32] yang dimana bahwa memiliki rekan kerja yang kooperatif adalah salah satu cara termudah bagi individu karyawan untuk mencapai kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada UD. Bumbu Masak Machmudah ini kebanyakan disebabkan oleh hubungan baik karyawan dengan atasan, mereka merasa bahwa pemilik UD. Bumbu Masak Machmudah ini memiliki sikap yang rendah hati, sehingga dapat menciptakan kerharmonisan hubungan antara karyawan dengan atasan. Para karyawan pun juga akhirnya tidak merasa tertekan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Hal ini tentunya akan berdampak baik pada jalannya perusahaan.

H4: Budaya Organisasi, Employee Engagement, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada UD. Bumbu Masak Machmudah (BMM)

Temuan uji F atau uji simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja secara kolektif berpengaruh kepada loyalitas karyawan pada UD. Bumbu Masak Machmudah. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang mengedepankan integritas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai di UD. Bumbu Masak Machmudah. Secara teoritis, integritas berfungsi sebagai fondasi bagi hubungan yang sehat dalam organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa mereka bekerja dalam lingkungan yang menegakkan prinsip-prinsip etis, mereka lebih cenderung untuk berkomitmen pada organisasi. Integritas juga menciptakan rasa saling percaya antara karyawan dan manajemen, yang penting untuk membangun loyalitas jangka panjang.

Dari sisi employee engagement, semangat yang tinggi di kalangan karyawan berkontribusi pada loyalitas yang lebih besar. Karyawan yang terlibat dan bersemangat cenderung menunjukkan performa yang lebih baik dan lebih setia kepada organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa kontribusi mereka dihargai, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Dengan semangat yang tinggi, karyawan tidak hanya bekerja untuk memenuhi tugas, tetapi juga berusaha untuk mencapai tujuan bersama organisasi, yang semakin memperkuat loyalitas mereka.

Kepuasan kerja yang terbangun dari hubungan baik dengan atasan juga memainkan peran krusial. Ketika atasan menunjukkan dukungan dan perhatian terhadap karyawan, hal ini menciptakan iklim kerja yang positif.

Hubungan yang baik memungkinkan karyawan merasa nyaman untuk berbagi ide dan umpan balik, yang tidak hanya meningkatkan kepuasan tetapi juga mempengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi. Dengan demikian, interaksi antara integritas, semangat, dan hubungan baik menciptakan ekosistem yang saling mendukung, di mana loyalitas karyawan dapat berkembang secara optimal di UD. Bumbu Masak Machmudah.

V. SIMPULAN

Agar karyawan pada UD. Bumbu Masak Machmudah memiliki loyalitas yang tinggi, perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan budaya organisasi, employee engagement, dan kepuasan kerja. Dengan strategi yang baik dan sesuai dengan perusahaan ini, maka perusahaan dapat mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa variabel yang memiliki pengaruh terbesar adalah employee engagement, sehingga perusahaan juga perlu untuk selalu memperhatikan engagement karyawan terutama integritas dan kejujuran seorang karyawan.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada proses pengambilan data, di mana informasi yang diberikan oleh responden melalui kuesioner kadang tidak sepenuhnya mencerminkan pendapat asli mereka. Hal ini dapat terjadi karena adanya perbedaan dalam pemikiran, persepsi, dan pemahaman masing-masing responden, serta faktor lain seperti tingkat kejujuran dalam menjawab pertanyaan kuesioner. Pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel mediasi atau moderasi untuk memperluas cakupan pembahasan dan meneliti pada variabel dependen lainnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya disampaikan kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, khususnya Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial serta Program Studi Manajemen, atas dukungan, bimbingan, dan ilmu yang sangat berharga dalam proses penulisan artikel ini.

REFERENSI

- [1] C. C. Muawanah And W. E. Pujiyanto, "Pengaruh Innovation Capability Terhadap Kinerja Individu Yang Dimediasi Oleh Digital Marketing Pada Ud. Bumbu Masak Machmudah (Bmm)," *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, Vol. 25, No. 2, Pp. 247–260, Oct. 2023, Doi: 10.37303/A.V25i2.479.
- [2] S. Naufalia, D. Darmawan, J. Jahroni, T. S. Anjanarko, M. Munir, And S. Arifin, "Pengaruh Quality Of Work Life, Total Kualitas Manajemen Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan," *Journal Of Trends Economics And Accounting Research*, Vol. 2, No. 4, Pp. 114–120, Jun. 2022, Doi: 10.47065/Jtear.V2i4.281.
- [3] D. Haryadi *Et Al.*, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," 2020.
- [4] Puspita Ningrum , Wulan Purnamasari, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Kerja Karyawan," Vol. 4, No 2, Pp. 2022.
- [5] N. Dwi Anjani, D. Puspaningtyas Faeni, And N. Wahyu Setyawati, "Beban Kerja, Burn Out, Jenjang Karir, Employee Engagement Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Kantor Kelurahan Harapan Jay," *Priman ; Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, Vol. 2, No. 2, Pp. 50–60, 2024.
- [6] R. D. Rustikarini, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Employe Engagement Sebagai Variabel Mediasi", [Online]. Available: [Https://Kontan.Co.Id](https://Kontan.Co.Id)
- [7] Anifah And J. Ehj Foeh, "Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas," *Jurnal Kajian Ilmiah*, Vol. 22, No. 3, Pp. 253–266, 2021.
- [8] J. Manajerial Dan Kewirausahaan, V. Fernando Giovanni, M. Ie, And P. Korespondensi, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Industri Kreatif".
- [9] M. M. Posumah, L. O. H. Dotulong, And Y. Uhing, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Mercure Manado Tateli Resort And Convention Analysis Of The Influence Of Organizational Culture And Job Satisfaction On Organizational Commitment At Mercure Manado Tateli Resort And Convention," 1296.
- [10] Nadia Rosita Pandiangan, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Mujur Indo Performa Tanjungpinang". 2024.
- [11] D. Kris And A. Susanto, "Mesin Edc Bca Pada Pt Lang Jaya Makmur Bersama," *Majalah Ilmiah Solusi*, Vol. 17, No. 1, 2019.
- [12] A. Tirtadidjaja And R. Sarudin, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Front Office Grand Hyatt Jakarta," Vol. 5, P. 2022.
- [13] "Skripsi_May Nanda Hadinata.Pdf;Jsessionid=Cf13f0096dfeb1688ccb8b4e9d2c6069".
- [14] Z. Mawadah, T. Setyawati, And P. Winahyu, "Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi

- Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Ijen View Bondowoso,” *National Multidisciplinary Sciences*, Vol. 1, No. 3, Pp. 537–543, May 2022, Doi: 10.32528/Nms.V1i3.100.
- [15] R. Muhammad, S. Sofia, And A. Rahayu, “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan,” 2024. [Online]. Available: [Http://Journal.Ainarapress.Org/Index.Php/Lms](http://Journal.Ainarapress.Org/Index.Php/Lms)
- [16] S. Qorfianalda And A. Wulandari, “Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan Dan Loyalitas Kerja Karyawan,” *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, Vol. 2, No. 02, Pp. 157–168, Jul. 2021, Doi: 10.37366/Ekomabis.V2i02.211.
- [17] M. Agmasari And E. Septyarini, “Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pt Antar Lintas Sumatera Di Yogyakarta”, Doi: 10.47476/Reslaj.V5i3.1670.
- [18] G. A. Made *Et Al.*, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota Bumdes Di Desa Kukuh Winangun,” 2021.
- [19] B. Mahardika Vita, W. Setyowati, And P. Magister Manajemen Stie Bank Bpd Jateng, “Pengaruh Motivasi Dan Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasi Serta Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Bank Jateng Purbalingga)”.
- [20] “Skripsi Pengaruh Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Departemen Produksi Pt. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap).” 2021.
- [21] Muryanto Agus Nuswantoro, “Pengaruh Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* Yang Berimplementasi Pada Loyalitas (Studi Kasus Pada Bpr Arto Moro Semarang).” *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, Vol. 19, No. 2 April 2021, Hal 102-111
- [22] I. Firdana Kusumah, “Pengaruh Work Life Balance Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dinas Perhubungan Kota Cirebon) The Influence Of Work Life Balance And Employee Engagement On Employee Performance Through Employee Loyalty As A Mediation Variable (Study At The Cirebon City Transportation Department).” 2023.
- [23] A. Budi Santoso And R. Yuliantika, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung),” Vol. 6, No. 3, P. 2022.
- [24] Farhan Saputra, Ganis Aliefiani Mulya Putri, Dita Puspitasari, And Bayu Putra Danaya, “Pengaruh Pengembangan Karier Dan Budaya Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Graha Sarana Duta Cabang Sto Gambir,” *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, Vol. 2, No. 1, Pp. 168–186, Dec. 2023, Doi: 10.30640/Trending.V2i1.1937.
- [25] A. E. Marwanto And W. Hasyim, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Pt Penjalindo Nusantara (Metaflex).” 2023 [Online]. Available: [Http://Journals.Upi-Yai.Ac.Id/Index.Php/Ikraith-Ekonomika](http://Journals.Upi-Yai.Ac.Id/Index.Php/Ikraith-Ekonomika)
- [26] K. T. Jayanti And L. N. Wati, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan.” 2020 [Online]. Available: [Http://Ejournal.Stiemj.Ac.Id/Index.Php/Ekobis](http://Ejournal.Stiemj.Ac.Id/Index.Php/Ekobis)
- [27] Rosita Nuraeni, Achyar Eldine Dan Leny Muniroh, “Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan,” *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 2, No. 4, November 2019 Hal 487-493
- [28] E. Dela Alifiagusta And A. Taman, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Tingkat Integritas Moral Terhadap Minat Karyawan Untuk Menjadi Whistleblower Pada Pt Tata Karya Gemilang.” 2022.
- [29] Dina Dwi Juliawati, Putri Adelia Anastasyiah, Agustin Hanivia Cindy, And W. Windasari, “Membangun Budaya Organisasi Yang Positif Untuk Mendukung Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan,” *Mamen: Jurnal Manajemen*, Vol. 3, No. 2, Pp. 109–120, Apr. 2024, Doi: 10.55123/Mamen.V3i2.3471 [30] Dina Dwi Juliawati, Putri Adelia Anastasyiah, Agustin Hanivia Cindy, And W. Windasari, “Membangun Budaya Organisasi Yang Positif Untuk Mendukung Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan,” *Mamen: Jurnal Manajemen*, Vol. 3, No. 2, Pp. 109–120, Apr. 2024, Doi: 10.55123/Mamen.V3i2.3471.
- [31] N. T. Nainggolan *Et Al.*, “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Upt Sda Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara,” Vol. 6, No. 3, Pp. 181–192, 2020, [Online]. Available: [Http://Ejournal.Unida.Gontor.Ac.Id/Index.Php/Altijarah](http://Ejournal.Unida.Gontor.Ac.Id/Index.Php/Altijarah)
- [32] N. T. Nainggolan *Et Al.*, “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Upt Sda Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara,” Vol. 6, No. 3, Pp. 181–192, 2020, [Online]. Available: [Http://Ejournal.Unida.Gontor.Ac.Id/Index.Php/Altija](http://Ejournal.Unida.Gontor.Ac.Id/Index.Php/Altija)

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

