



## Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT.Madubaru PG.PS. Madukismo)

**Dwi Astuti \***

Universitas Widya Mataram, Indonesia

*Email: [dastuti244@gmail.com](mailto:dastuti244@gmail.com)* \*

**Abstract,** This study examines how much organizational commitment and organizational culture affect employee loyalty at PT Madubaru PG.PS. Madukismo. Data were collected using a Likert scale questionnaire that had been validated ( $r > 0.224$ ) and tested for reliability (Cronbach's Alpha  $> 0.6$ ) through quantitative research using a survey approach of 77 employees selected by simple random sampling. The results showed that organizational commitment and organizational culture, both partially and jointly, significantly increased employee loyalty ( $p < 0.05$ ). Commitment and organizational culture are instruments that can explain 56.2% of the variance in employee loyalty when used together ( $F$  value = 49.679 and Adjusted  $R$ -squared 0.562).

**Key Word:** Employee Loyalty, Organizational Commitment, Organizational Culture.

**Abstrak,** Penelitian ini mengkaji seberapa besar komitmen organisasi dan budaya organisasi memengaruhi loyalitas karyawan di PT Madubaru PG.PS. Madukismo. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner skala Likert yang telah divalidasi ( $r > 0,224$ ) dan diuji reliabilitasnya (Cronbach's Alpha  $> 0,6$ ) melalui penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan survei terhadap 77 karyawan yang dipilih secara acak sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi, baik secara parsial maupun bersama-sama, secara signifikan meningkatkan loyalitas karyawan ( $p < 0,05$ ). Komitmen dan budaya organisasi merupakan instrumen yang dapat menjelaskan 56,2% dari varians dalam loyalitas karyawan ketika digunakan secara bersama-sama (nilai  $F$  = 49,679 dan *Adjusted R-squared* 0,562).

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Komitmen Orgabisasi, Loyalitas Karyawan.

### 1. PENDAHULUAN

Pada era disruptif dan revolusi industri saat ini, keberadaan karyawan mulai mengalami perubahan sehingga banyak posisi perlahan digantikan oleh mesin dan robot yang dilengkapi dengan kecerdasan buatan. Meskipun demikian, tidak semua lini bisnis dan perusahaan dapat sepenuhnya dialihkan ke teknologi otomatis. Keberadaan sumber daya manusia tetap diperlukan sebagai penggerak utama untuk menjamin keberlangsungan dan pertumbuhan bisnis (Saputra et.al., 2024).

Penekanan sumber daya manusia (SDM) pada tugas-tugas yang digerakkan oleh pengembangan sangat penting bagi kemajuan perusahaan. Semua tugas manajemen harus secara aktif direncanakan, dilaksanakan, dan diawasi oleh sumber daya manusia terbaik. Selain itu, dengan meningkatkan kualitas manajemen, bisnis harus secara konsisten meningkatkan daya saingnya. Oleh sebab itu, penting bagi bisnis untuk menjaga hubungan yang baik dan tahan lama dengan karyawan mereka untuk mencapai perkembangan yang optimal (Febrian et al., 2020).

Untuk mewujudkan misi dan tujuan perusahaan, diperlukan pengelolaan dan perawatan sumber daya manusia yang tersedia. Hal ini penting agar mereka mampu memberikan kontribusi terbaiknya dan tetap menunjukkan loyalitas kepada perusahaan. Menurut Haris et.al., (2022), loyalitas merupakan ikatan emosional yang kuat antara individu dengan suatu entitas, seperti organisasi atau individu lain. Ikatan ini ditandai dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang mendalam, serta dorongan untuk memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Oleh karena itu, ketika seseorang merasa loyal terhadap suatu organisasi mereka tidak hanya menjalankan tugas, tetapi juga merasa terhubung secara personal. Kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan mendorong individu untuk memberikan kontribusi terbaiknya bagi organisasi.

PT Madubaru PG.PS. Madukismo, perusahaan agroindustri tebu tertua di Yogyakarta. Dengan mengusung prinsip pengelolaan yang berkelanjutan, perusahaan ini tidak hanya fokus pada produksi gula, tetapi juga menghasilkan berbagai produk turunan seperti tetes dan alkohol. Tujuan utama PT Madubaru PG.PS. Madukismo adalah menjaga ketahanan pangan nasional, khususnya dalam hal ketersediaan gula, serta memberikan kontribusi bagi kesejahteraan masyarakat sekitar melalui penyerapan tenaga kerja dan pengembangan ekonomi lokal.

Terciptanya loyalitas karyawan yang tinggi tentu diharapkan setiap perusahaan, termasuk PT Madubaru PG.PS. Madukismo. Perusahaan akan memperlakukan pegawai sebagai mitra kerja bersama, tidak hanya sebagai asetnya. Hamisah dan Nawawi (2023) menyatakan bahwa loyalitas karyawan berarti seorang individu tetap bekerja di perusahaan dalam jangka panjang, didorong oleh perasaan dihargai dan keselarasan dengan misi perusahaan. Berikut data masa kerja karyawan PT Madubaru PG.PS. Madukismo:

**Tabel 1 Masa Kerja Karyawan PT Madubaru PG.PS. Madukismo**

| No.    | Masa Kerja  | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) |
|--------|-------------|-------------------|----------------|
| 1      | <5 tahun    | 54                | 11,7           |
| 2      | 5-10 tahun  | 169               | 36,4           |
| 3      | 11-15 tahun | 51                | 19,5           |
| 4      | 16-20 tahun | 53                | 20,8           |
| 5      | >20 tahun   | 11                | 11,7           |
| Jumlah |             | 338               | 100            |

*Sumber: Data sekunder PT Madubaru PG.PS. Madukismo diolah 2025.*

Tabel 1 menunjukan PT Madubaru PG.PS. Madukismo memiliki 54 karyawan dengan masa kerja <5 tahun, 169 karyawan dengan masa kerja 5-10 tahun, 51 karyawan dengan masa kerja 11-15 tahun, 53 karyawan dengan masa kerja 16-20 tahun, dan 11 karyawan dengan masa kerja >20 tahun. Data masa kerja tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki masa kerja yang panjang, bahkan ada karyawan yang bekerja lebih dari 20 tahun. Ini menunjukkan bahwa PT Madubaru PG.PS. Madukismo berhasil membangun ikatan yang kuat dengan karyawannya.

Loyalitas karyawan juga dapat terlihat dari data *turnover* perusahaan. Tingkat *turnover* merupakan persentase karyawan yang keluar dari perusahaan dalam periode tertentu yang seringkali menjadi cerminan dari tingkat loyalitas karyawan itu sendiri. Berikut ini merupakan data *turnover* PT Madubaru:

**Tabel 1 Data Turnover PT Madubaru**

| <b>Tahun</b> | <b>Jumlah Karyawan</b> |              |               |                    | <b>Tingkat LTO (%)</b> |
|--------------|------------------------|--------------|---------------|--------------------|------------------------|
|              | <b>Awal Tahun</b>      | <b>Masuk</b> | <b>Keluar</b> | <b>Akhir Tahun</b> |                        |
| <b>2020</b>  | 372                    | 11           | 29            | 354                | 3,98%                  |
| <b>2021</b>  | 354                    | -            | 21            | 333                | 6,11%                  |
| <b>2022</b>  | 333                    | 43           | 18            | 363                | 5,17%                  |
| <b>2023</b>  | 363                    | -            | 12            | 351                | 3,36%                  |
| <b>2024</b>  | 351                    | -            | 13            | 338                | 3,77%                  |

*Sumber: Data sekunder PT Madubaru yang diolah, 2025.*

Berdasarkan tabel 2 tersebut, angka LTO mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun. Pada 2020 tingkat LTO sebesar 3,98%, pada 2021 tingkat LTO meningkat menjadi 6,11%, pada 2022 tingkat LTO menurun menjadi 5,17%, pada 2023 tingkat LTO menurun menjadi 3,36%, dan pada 2024 tigkat LTO meningkat menjadi 3,77%. *Turnover* yang terjadi pada PT Madubaru disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain telah mencapai batas usia pensiun (56 tahun), meninggal dunia, dan keputusan karyawan untuk pindah pekerjaan. Secara umum, angka LTO cenderung stabil berada di bawah 10%. Ini mengindikasikan bahwa perusahaan memiliki tingkat retensi karyawan yang cukup baik.

Menurut Trimurni et.al. (2021), komitmen organisasi merupakan unsur yang dapat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Delawati et.al., (2023), menjelaskan bahwa komitmen terhadap suatu organisasi melampaui batas keanggotaan resmi. Komitmen organisasi mencakup sikap positif dan keinginan individu untuk berdedikasi tinggi demi

kepentingan organisasi dalam mencapai tujuan. Untuk memperkuat komitmen organisasi karyawan, Trimurni et.al. (2021) merekomendasikan agar perusahaan bertindak dalam dua cara utama, yaitu dengan memperkuat rasa kebersamaan di antara karyawan, dan dengan secara aktif menunjukkan apresiasi dan perhatian kepada karyawan. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasinya cenderung mempertimbangkan nilai yang mereka peroleh dari perusahaan dan alasan mereka tetap bekerja di sana..

Selain meningkatkan kinerja, pelatihan yang dilakukan oleh PT Maduabru PG juga dapat menunjukkan rasa hormat perusahaan kepada para pekerjanya. Pelatihan dapat membantu membentengi komitmen organisasi dan menumbuhkan loyalitas karyawan. Data mengenai pelaksanaan pelatihan karyawan yang dilakukan oleh PT Maduabru PG.PS. Madukismo pada tahun 2024 adalah sebagai berikut:

**Tabel 2 Realisasi Pelatihan PT Madubaru PG.PS. Madukismo 2024**

| Divisi              | Jenis Pelatihan                          | Realisasi Pelatihan 2024 |                             |
|---------------------|--|--------------------------|-----------------------------|
|                     |  | Bulan                    | Penyelenggara/<br>Kerjasama |
| Pabrik Spiritus     | <i>Inhouse Training</i>                  | Juli                     | BBKKP                       |
| SDM & Umum          | Analisis Beban Kerja                     | April                    | LPP                         |
|                     | Ketenagakerjaan                          | Juli                     | LPK                         |
|                     | MU untuk Bidan                           | Juli                     | IBI                         |
| Pabrik Gula         | <i>Inhouse Training PG</i>               | April                    | PT Madubaru                 |
|                     | <i>Inhouse Tukang Masak</i>              | April                    | LPK/LPP                     |
| SPI                 | Pelatihan Manajemen Resiko               | Maret                    | IDFOOD                      |
|                     | <i>Inhouse Training</i>                  | April                    | LPK                         |
| Tanaman             | <i>Inhouse Training</i><br>Sinder Tebang | April                    | PT Madubaru                 |
|                     | <i>Inhouse Training</i><br>Mekanisasi    | April                    | PT Madubaru                 |
| Pelatihan Manajemen | BMDP/KMDP                                | Menyesuaikan Kebutuhan   | RNI/LPP                     |
|                     | MMDP/KMPM                                | Menyesuaikan Kebutuhan   | RNI/LPP                     |

|  |          |                        |         |
|--|----------|------------------------|---------|
|  | SMDP/KMP | Menyesuaikan Kebutuhan | RNI/LPP |
|  | P2K/BMP  | Menyesuaikan Kebutuhan | RNI/LPP |

*Sumber: Data sekunder PT Madubaru PG.PS. Madukismo diolah 2025.*

Budaya perusahaan memiliki dampak yang besar terhadap loyalitas karyawan. Menurut Chaerudin dkk. (2020), sifat-sifat kepribadian seperti kebosanan atau ketidaksesuaian antara pekerja dan budaya tempat kerja dapat menyebabkan loyalitas berkurang. Cita-cita, kebiasaan, dan anggapan bersama membentuk budaya organisasi, yang menciptakan tempat kerja yang khas yang dapat menumbuhkan atau merusak loyalitas. Ketika nilai-nilai organisasi sesuai dengan yang dianut karyawan, mereka cenderung merasakan rasa memiliki dan loyalitas.

Dari hasil observasi didapatkan temuan bahwa PT Madubaru PG.PS. Madukismo memiliki budaya organisasi yang ditunjukkan melalui pelaksanaan doa bersama setiap pagi sebelum memulai aktivitas kerja. Tradisi ini mencerminkan nilai-nilai spiritual dan kebersamaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Selain itu, budaya organisasi PT Madubaru PG.PS. Madukismo tercermin dalam tradisi *cembengan* sebelum memulai giling dan suling. Menurut Trimerani (2020), pelaksanaan tradisi ini melibatkan seluruh jajaran direksi dan pegawai, bahkan masyarakat sekitar. Melalui prosesi seperti penyebaran ancak-ancak, ziarah makam, selamatan, hingga kirab tebu manten, perusahaan tidak hanya menjaga keberlanjutan produksi, tetapi juga memupuk rasa syukur, kebersamaan, dan identitas kolektif yang berpotensi memengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Menurut penelitian Hamisah & Nawawi (2023), loyalitas karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen organisasi. Menurut penelitian Pamungkas et.al. (2024), budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Menurut penelitian Muhammad et.al. (2024), loyalitas karyawan dipengaruhi oleh budaya perusahaan dan komitmen organisasi. Lebih lanjut, Muhammad et.al. (2024) menemukan bahwa loyalitas dipengaruhi oleh kedua karakteristik tersebut secara bersamaan. Namun, ada kesenjangan studi dari karya Muhammad et.al. (2024) dan Agmasari & Septyarini (2023), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan jika dilihat secara parsial. Penulis mengacu pada kesenjangan hasil ini untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan PT Madubaru PG.PS. Madukismo.”**

## **Komitmen Organisasi**

Norawati & Fahrini (2020) mendefinisikan komitmen organisasi karyawan sebagai perasaan langsung karyawan yang mendorong perilaku positif terhadap tempat kerja mereka. Komitmen ini terkait dengan identifikasi diri dan loyalitas terhadap organisasi dalam upaya mencapai tujuan bersama. Demikian pula, Chaerudin dkk. (2020) menegaskan bahwa komitmen organisasi melampaui sekadar loyalitas atau ketiaatan pasif. Hal ini mencakup rasa cinta yang tulus terhadap organisasi dan kemauan yang kuat untuk mengerahkan usaha maksimal demi mencapai tujuannya. Menurut Norawati & Fahrini. (2020), indikator komitmen organisasi sebagai berikut:

### **a. Keadilan**

Karyawan akan kesulitan untuk berkomitmen jika mereka merasa bahwa beban kerja yang bertambah hanya menguntungkan para pemimpin atau manajer. Oleh karena itu, organisasi harus menumbuhkan komitmen secara adil di semua tingkatan karyawan, bukan hanya untuk manajemen.

### **b. Keamanan Pekerjaan**

Hubungan yang saling menguntungkan sangat penting bagi karyawan. Keamanan pekerjaan meyakinkan mereka bahwa upaya mereka akan diakui dan dihargai oleh organisasi dan para pemimpinnya. Sebaliknya, ketidakpastian pekerjaan dapat menyebabkan hubungan yang lebih transaksional dan kurangnya upaya timbal balik dari karyawan.

### **c. Pemahaman**

Pemahaman organisasi mengacu pada seberapa dalam karyawan mengidentifikasi diri dengan perusahaan. Identifikasi ini semakin kuat ketika karyawan memiliki pemahaman yang komprehensif tentang organisasi. Memberikan informasi secara teratur kepada karyawan tentang aktivitas perusahaan dan pengalaman beragam di dalamnya membantu membangun pemahaman ini.

### **d. Keterlibatan**

Melibatkan karyawan dalam keputusan yang memengaruhi masa depan organisasi menumbuhkan rasa memiliki. Melalui partisipasi ini, karyawan mulai melihat organisasi sebagai perpanjangan dari pilihan dan kontribusi mereka sendiri.

## **Budaya Organisasi**

Afandi (2021) mendefinisikan budaya organisasi merupakan nilai-nilai, anggapan, keyakinan, filosofi, dan praktik yang mapan di dalam sebuah organisasi. Untuk menyelaraskan

pandangan, sikap, dan sentimen seputar rintangan, anggota baru diajarkan bahwa budaya ini mencontohkan apa yang tepat dan efektif.

Cita-cita, konvensi, dan anggapan yang dianut oleh anggota organisasi membentuk budayanya, menurut Chaerudin dkk. (2020). Loyalitas karyawan dapat dibantu atau dihalangi oleh lingkungan kerja yang khas yang diciptakan oleh pengetahuan bersama ini. Ketika nilai-nilai pribadi karyawan dan nilai-nilai perusahaan bertepatan, rasa komitmen dan loyalitas yang kuat sering kali muncul. Menurut Afandi (2021), berikut ini adalah indikator dari budaya organisasi:

**a. Penerapan norma**

Norma adalah pedoman perilaku yang membantu anggota staf untuk memutuskan apa yang pantas atau tidak pantas dilakukan dalam situasi tertentu. Para pendiri dan anggota perusahaan biasanya membentuk standar organisasi ini dalam jangka waktu yang lama

**b. Pelaksanaan nilai-nilai**

Nilai-nilai berfungsi sebagai prinsip inti atau keyakinan yang membimbing individu dan organisasi, terutama dalam pengambilan keputusan. Nilai-nilai ini secara intrinsik terkait dengan moral dan kode etik, yang menentukan tindakan yang tepat.

**c. Kepercayaan dan filsafat**

Keyakinan organisasi mencerminkan apa yang dianggap benar atau salah oleh perusahaan, menunjukkan karakter moral dan kode etiknya. Misalnya, keyakinan bahwa upah minimum yang adil dapat meningkatkan motivasi karyawan termasuk dalam kategori ini. Filsafat, di sisi lain, mewakili perspektif dasar organisasi.

**d. Penerapan kode etik**

Kode etik kelompok adalah kumpulan perilaku moral yang telah dipraktikkan selama beberapa generasi. Kode etik ini berfungsi terutama sebagai panduan perilaku bagi anggota organisasi.

**e. Pelaksanaan seremoni**

Upacara adalah kebiasaan budaya atau ritual yang dilakukan secara teratur sebagai bagian dari budaya organisasi. Tanggung jawab utamanya adalah untuk menegakkan dan memperkuat nilai-nilai budaya organisasi.

**f. Sejarah organisasi**

Pembentukan dan pengembangan budaya organisasi merupakan proses panjang yang terjadi sepanjang sejarah organisasi. Dengan kata lain, budaya organisasi merupakan hasil dari masa lalunya.

## **Loyalitas Karyawan**

Loyalitas karyawan terhadap suatu organisasi, menurut Chaerudin et.al. (2020), menandakan kesiapan individu untuk mempertahankan hubungan mereka dengan organisasi, bahkan hingga rela mengorbankan kepentingan pribadi tanpa mengharapkan balasan. Muallimin et.al. (2020) lebih lanjut menekankan bahwa loyalitas anggota organisasi secara langsung mempengaruhi kemampuannya untuk beroperasi sesuai dengan visi dan misinya. Jika organisasi menyimpang dari prinsip-prinsip panduan ini, loyalitas anggota kemungkinan akan berkurang. Sebaliknya, jika setiap anggota tetap loyal, mereka akan secara aktif mencegah organisasi menyimpang dari visi dan misinya yang telah ditetapkan. Chaerudin et.al. (2020) loyalitas karyawan ditunjukkan dengan indikator sebagai berikut:

### **a. Patuh pada peraturan**

Karyawan dengan loyalitas secara konsisten mematuhi peraturan perusahaan. Ketaatan ini bukan karena paksaan, melainkan muncul dari pemahaman bahwa aturan tersebut dirancang untuk memastikan kelancaran operasional perusahaan.

### **b. Tanggung jawab pada perusahaan**

Rasa tanggung jawab yang kuat secara alami menyertai loyalitas karyawan. Karyawan semacam ini dengan tekun melaksanakan tugas mereka dan bersedia berinovasi untuk kemajuan perusahaan.

### **c. Kemauan dalam bekerja sama**

Anggota tim yang loyal dengan sukarela berkolaborasi, menyadari bahwa upaya kolektif seringkali diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan yang ambisius, yang sulit dicapai oleh individu secara mandiri.

### **d. Rasa memiliki**

Rasa kepemilikan memotivasi karyawan untuk secara aktif melindungi dan bertanggung jawab atas perusahaan, yang pada gilirannya memperkuat loyalitas mereka.

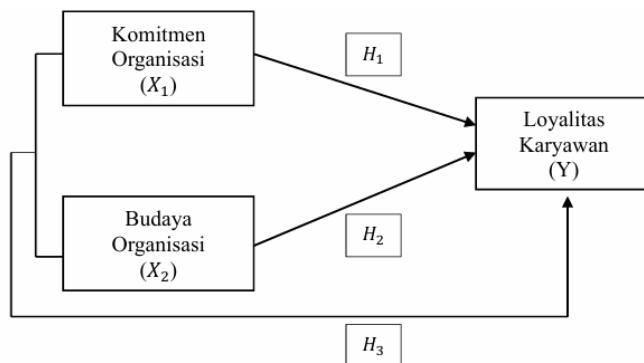
### **e. Hubungan antarpribadi**

Hubungan kerja yang positif dengan atasan dan rekan kerja biasanya dipelihara oleh karyawan yang sangat berdedikasi. Hubungan ini mencakup kontak sosial antarpribadi dan pekerjaan sehari-hari.

### **f. Kesukaan terhadap pekerjaan**

Meskipun kelelahan adalah tantangan yang tak terhindarkan, karyawan yang loyal mengelolanya dengan efektif. Ketahanan ini hanya mungkin terjadi ketika seorang karyawan benar-benar menikmati pekerjaannya.

## Kerangka Pemikiran



**Gambar 1 Kerangka Pemikiran**

### Hipotesis

Penelitian sebelumnya oleh Hamisah & Nawawi (2023), Muallimin et.al. (2020), dan Maspuatun et.al. (2022) menunjukkan komitmen organisasional secara signifikan dan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Hal ini memungkinkan perumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_1$ : Diduga Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Pengaruh budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap loyalitas karyawan (Y) telah diteliti oleh berbagai peneliti. Baik Saputra dkk. (2024) maupun Pamungkas et.al. (2024) menemukan budaya organisasi secara positif dan signifikan mempengaruhi loyalitas karyawan. Berdasarkan temuan yang konsisten ini, hipotesis berikut dirumuskan:

$H_2$ : Diduga Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Penelitian sebelumnya juga telah melihat dampak gabungan dari komitmen orgaisasi ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), terhadap loyalitas karyawan (Y), seperti penelitian yang dilakukan oleh Muhammad et.al. (2024). Hasil penelitian mereka menunjukkan kedua variabel tersebut berdampak pada loyalitas karyawan secara bersamaan. Hal ini memungkinkan perumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_3$ : Diduga Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa metodologi penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme. Penelitian ini

dilakukan antara bulan April sampai dengan Mei 2025 menggunakan pendekatan survei dengan sampel 77 karyawan dari 338 karyawan populasi, sebagaimana ditentukan oleh rumus Slovin dengan *margin of error* sebesar 10%. Pendekatan pengambilan *simple random sampling* digunakan untuk memilih sampel. Kuesioner dengan skala Likert 5 tingkat digunakan untuk mengumpulkan data, sementara Excel dan SPSS 25 digunakan untuk analisis. Karyawan di PT Madubaru PG.PS. Madukismo diberikan kuesioner untuk diisi guna mengumpulkan data primer mengenai pendapat mereka berkaitan dengan komitmen organisasi, budaya organisasi, dan loyalitas karyawan. Data sekunder dikumpulkan melalui tinjauan literatur, dokumen perusahaan, dan observasi.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Karakteristik Responden**

1. Jenis kelamin: Mayoritas responden, yaitu 65 dari 77 (84,4%) laki-laki dan 12 sisanya adalah perempuan (15,6%)
2. Usia: Dengan 22 responden (28,6%), kelompok responden terbesar berada dalam rentang usia 36-40 tahun. Diikuti oleh 18 peserta (23,4%) pada kelompok usia 41-45 dan 14 orang (18,2%) pada kelompok usia 31-35. Terdapat 13 responden (16,9%) pada kelompok usia 46-50 dan 7 responden (9,1%) pada kelompok usia di atas 50 tahun. Hanya ada satu peserta di setiap kelompok usia yang lebih muda (di bawah 20 tahun, 20-25 tahun, dan 26-30 tahun), yang mencakup 1,3% dari total peserta.
3. Pendidikan terakhir: Empat puluh lima orang, atau 58,4% dari responden penelitian, telah menyelesaikan sekolah menengah atas atau yang setara. Dua puluh responden, atau 26%, memiliki gelar sarjana (S1). Terdapat delapan orang (10,4%) yang memiliki gelar diploma (D1-D3). Dua responden, atau 2,6% dari total responden, masing-masing berpendidikan SD dan SMP atau sederajat.
4. Lama Bekerja: Mayoritas peserta studi - 28 orang, atau 36,4% - memiliki pengalaman kerja antara lima hingga sepuluh tahun. Kelompok terbesar berikutnya terdiri dari 16 orang (20,8%) dengan masa kerja 16-20 tahun. Terdapat 15 responden (19,5%) dengan masa kerja 11-15 tahun. Terakhir, sembilan tanggapan, atau 11,7% dari total, termasuk dalam kategori kurang dari lima tahun dan lebih dari dua puluh tahun.
5. Divisi: Divisi Pabrik Gula menyumbang responden terbanyak, yaitu 18 orang atau 23,4% dari seluruh peserta. Divisi Tanaman menyusul dengan 12 responden (15,6%). Divisi Akuntansi & Keuangan dan divisi Pabrik Spiritus masing-masing memiliki 11 responden, mewakili 14,3% dari total responden. Divisi SDM & Umum memiliki 10

responden (13%), sedangkan divisi Pengembangan Aset memiliki 8 responden (10,4%). Divisi SPI memiliki 5 orang (6,5%), dan divisi Pemasaran memiliki responden paling sedikit dengan 2 orang (2,6%).

### **Uji Validitas**

Hasil uji validitas instrumen untuk variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas**

| <b>Variabel</b>          | <b>Butir Pertanyaan</b> | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | <b>Keterangan</b> |
|--------------------------|-------------------------|--------------|-------------|-------------------|
| Komitmen Organisasi (X1) | X1.1                    | 0,765        | 0,224       | Valid             |
|                          | X1.2                    | 0,738        | 0,224       |                   |
|                          | X1.3                    | 0,671        | 0,224       |                   |
|                          | X1.4                    | 0,825        | 0,224       |                   |
| Budaya Organisasi (X2)   | X2.1                    | 0,700        | 0,224       | Valid             |
|                          | X2.2                    | 0,751        | 0,224       |                   |
|                          | X2.3                    | 0,707        | 0,224       |                   |
|                          | X2.4                    | 0,696        | 0,224       |                   |
|                          | X2.5                    | 0,636        | 0,224       |                   |
|                          | X2.6                    | 0,481        | 0,224       |                   |
| Loyalitas Karyawan (Y)   | Y.1                     | 0,579        | 0,224       | Valid             |
|                          | Y.2                     | 0,720        | 0,224       |                   |
|                          | Y.3                     | 0,728        | 0,224       |                   |
|                          | Y.4                     | 0,706        | 0,224       |                   |
|                          | Y.5                     | 0,721        | 0,224       |                   |
|                          | Y.6                     | 0,695        | 0,224       |                   |

*Sumber: Data primer diolah 2025.*

Setiap pernyataan yang berkaitan dengan variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), dan loyalitas karyawan (Y) memiliki nilai  $> r_{tabel}$  (0,224). Dengan demikian, setiap butir pernyataan yang berkaitan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dianggap valid.

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas mengevaluasi konsistensi kuesioner sebagai alat untuk menilai suatu variabel, demikian menurut Ghazali (2018). Uji ini melihat nilai *Cronbach's alpha* untuk menilai hubungan setiap item pernyataan.

**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel            | Cronbach's Alpha | N of Items | Cut off Value | Keterangan |
|---------------------|------------------|------------|---------------|------------|
| Komitmen Organisasi | 0,743            | 4          | 0,60          | Reliabel   |
| Budaya Organisasi   | 0,732            | 6          | 0,60          | Reliabel   |
| Loyalitas Karyawan  | 0,781            | 6          | 0,60          | Reliabel   |

Sumber: Data primer diolah 2025.

Nilai *Cronbach's alpha* setiap variabel > 0,60, seperti yang terlihat pada Tabel 7. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan dalam alat penelitian dapat dipercaya.

### **Uji Normalitas**

Residual model regresi dievaluasi kenormalannya dengan menggunakan uji normalitas. Uji Kolmogorov-Smirnov dapat digunakan untuk ini. Model regresi dikatakan menunjukkan normalitas jika nilai signifikansinya > 0,05. Sebaliknya, model tidak memenuhi asumsi normalitas jika nilai signifikansinya < 0,05.

**Tabel 6 Hasil Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                         |
|------------------------------------|-------------------------|
|                                    | Unstandardized Residual |
| N                                  | 77                      |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             | 0,083                   |

Sumber: Data primer diolah 2025.

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,083 > 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa residual model mengikuti distribusi normal.

### **Uji Multikolinieritas**

Korelasi antara variabel independen dalam model regresi diteliti dengan menggunakan uji multikolinieritas. Idealnya, tidak ada hubungan di antara variabel-variabel independen

dalam model regresi yang baik. Jika nilai VIF  $< 10$  dan nilai *tolerance* untuk setiap variabel independen  $> 0,10$ , maka model dikatakan bebas dari multikolinieritas.

**Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas**

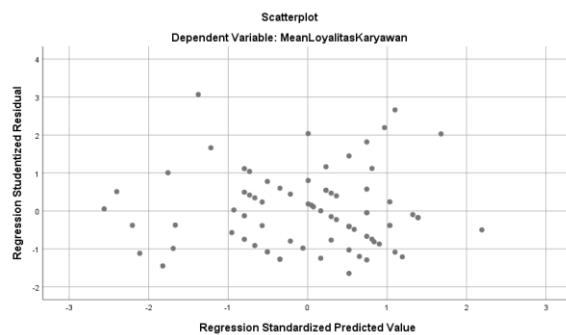
| <b>Variabel</b>                        | <b>Collinearity Statistics</b> |            | <b>Keterangan</b>       |
|--|--------------------------------|------------|-------------------------|
|  | <b>Tolerance</b>               | <b>VIF</b> |                         |
| Komitmen Organisasi                    | 0,828                          | 1,208      | Bebas Multikolinieritas |
| Budaya Organisasi                      | 0,828                          | 1,208      | Bebas Multikolinieritas |
| *Variabel Dependen: Loyalitas karyawan |                                |            |                         |

Sumber: Data primer diolah 2025.

Berdasarkan Tabel 9, nilai *tolerance* untuk variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi adalah 0,828 yang lebih tinggi dari 0,10. Demikian juga, nilai VIF sebesar 1,208 untuk kedua variabel kurang dari 10. Temuan ini dengan tegas menunjukkan tidak adanya multikolinearitas, yang mengindikasikan bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian ini tidak berkorelasi secara signifikan satu sama lain.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas menentukan varians residual model regresi tetap atau tidak untuk semua pengamatan. Biasanya, grafik scatterplot digunakan untuk mengevaluasi hal ini. Terdapat heteroskedastisitas jika scatterplot memiliki pola yang berbeda. Di sisi lain, heteroskedastisitas tidak ada jika titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y tanpa ada pola yang jelas.



**Gambar 2 Grafik Uji Heteroskedastisitas**

Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, tanpa ada pola yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

## Uji Linieritas

Metode statistik untuk menentukan apakah ada hubungan linear antara variabel independen dan dependen adalah uji linearitas. Analisis regresi yang baik harus lolos uji ini; jika hubungan tidak linier, maka temuan regresi tidak dapat dipercaya.

**Tabel 8 Hasil Uji Linieritas**

| Variabel           | Deviation from Linearity | Signifikansi | Keterangan |
|--------------------|--------------------------|--------------|------------|
| Komitmen Orgaisasi | 0,227                    | 0,05         | Linier     |
| Budaya Organisasi  | 0,769                    | 0,05         | Linier     |

Sumber: Data primer diolah 2025.

Tabel 10 menunjukkan bahwa komitmen organisasi ( $X_1$ ) terhadap loyalitas karyawan (Y) memiliki nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,227. Demikian juga, nilai 0,769 untuk budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap loyalitas karyawan (Y). Hubungan linear antara komitmen organisasi ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), dan loyalitas karyawan (Y) ditunjukkan oleh fakta bahwa masing-masing nilai tersebut lebih besar dari 0,05.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap loyalitas karyawan (Y).

**Tabel 9 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

| Model               | Unstandarized Coefficients |            | Sig.  |
|---------------------|----------------------------|------------|-------|
|                     | B                          | Std. Error |       |
| Konstanta           | 0,838                      | 0,315      | 0,010 |
| Komitmen Organisasi | 0,278                      | 0,064      | 0,000 |
| Budaya Organisasi   | 0,540                      | 0,085      | 0,000 |

Sumber: Data Primer Diolah 2025.

Formulasi persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,838 + 0,278X_1 + 0,540X_2 + 0,315$$

Berikut emuan dari persamaan regresi:

- 1) Menurut konstanta sebesar 0,838, loyalitas karyawan seharusnya tetap sebesar 0,838 jika komitmen organisasi dan budaya organisasi keduanya bernilai 0.

- 2) Menurut koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,278, maka loyalitas karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,278 untuk setiap kenaikan satu satuan komitmen organisasi.
- 3) Budaya organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,540. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan diprediksi akan naik sebesar 0,540 satuan untuk setiap kenaikan satu satuan budaya organisasi.
- 4) Loyalitas karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh budaya organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,540 dan nilai koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,278.
- 5) *Standard error* sebesar 0,315 menunjukkan penyimpangan pada model regresi.

### **Uji Hipotesis**

#### **Uji F**

Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berdampak pada loyalitas karyawan (Y), maka digunakan uji F. Tingkat signifikansi yang dipilih adalah 0,05 dengan tingkat kepercayaan 95%. Nilai  $F_{tabel}$  adalah 3,120 sebagai hasilnya.

**Tabel 10 Hasil Uji F**

| <b>Model</b> | <b>Sum of Squares</b> | <b>df</b> | <b>Mean Square</b> | <b>F</b> | <b>Sig.</b> |
|--------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|-------------|
| Regression   | 7,332                 | 2         | 3.666              | 49,679   | 0,000       |
| Residual     | 5,461                 | 74        | .074               |          |             |
| Total        | 12,792                | 76        |                    |          |             |

*Sumber: Data primer diolah 2025.*

Angka  $F_{hitung}$  sebesar 49,679, berdasarkan temuan penelitian, secara signifikan  $> F_{tabel}$  sebesar 3,120. Selain itu, temuan penelitian memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000  $< 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan secara statistik dipengaruhi secara signifikan oleh komitmen organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama.

#### **Uji t**

Dampak parsial dari setiap variabel independen terhadap loyalitas karyawan diuji dengan menggunakan uji-t. Dengan 74 derajat kebebasan ( $n-k-1 = 77-2-1$ ) dan tingkat kepercayaan 95% (yaitu ambang batas signifikansi 0,05), nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,666.

**Tabel 11 Hasil Uji t**

| <b>Variabel Bebas</b> | <b>Signifikansi</b> | <b>t hitung</b> |
|-----------------------|---------------------|-----------------|
|-----------------------|---------------------|-----------------|

|                               |       |       |
|-------------------------------|-------|-------|
| Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) | 0,000 | 4,324 |
| Budaya Organisasi ( $X_2$ )   | 0,000 | 6,375 |

Sumber: data primer diolah 2025.

Komitmen organisasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,324,  $> t_{tabel}$  sebesar 1,666. Tingkat signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 di atas 0,05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa loyalitas karyawan (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh komitmen organisasi ( $X_1$ ).

Begitu juga dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,375 untuk variabel Budaya Organisasi  $> t_{tabel}$  sebesar 1,666. Tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000  $< 0,05$ . Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa loyalitas karyawan (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh budaya perusahaan ( $X_2$ ).

### **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel ditentukan oleh uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Persentase variasi variabel dependen yang dapat diprediksi dari variabel independen ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square*, yang berkisar dari 0 sampai 1.

**Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| Model | R     | R Suare | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|---------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0,757 | 0,573   | 0,562             | 0,27164                    |

Sumber: Data primer diolah tahun 2025.

Nilai *Adjusted R Square*, seperti yang ditentukan oleh tabel 14, adalah sebesar 0,562. Hal ini menunjukkan bahwa dua variabel independen (komitmen organisasi dan budaya organisasi) dapat menjelaskan 56,2% dari varian dalam loyalitas karyawan. Sisanya (100% - 56,2% = 43,8%), dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Kesalahan standar estimasi (SEE) adalah 0,27164. Semakin akurat model regresi memprediksi loyalitas karyawan, semakin rendah skor SEE.

### **Pembahasan**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa di PT Madubaru PG.PS. Madukismo, komitmen organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap loyalitas karyawan. Nilai  $t_{tabel}$  1,666  $< t_{hitung}$  4,324 yang mendukung kesimpulan ini. Selain itu, 0,000 adalah tingkat signifikansi  $< 0,05$ . Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan Taspen Life Jakarta" oleh Hamisah dan Nawawi (2023) yang menemukan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh komitmen perusahaan.

Loyalitas karyawan di PT Madubaru PG.PS. Madukismo dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi, sesuai dengan hasil analisis data. Hal ini terbukti dari tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 6,375 > t_{tabel} 1,666$ . Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, “Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan pada CV Asanka Wijaya” oleh Saputra, Akmal, dan Hidayat (2024), yang juga menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif secara parsial terhadap loyalitas karyawan.

Loyalitas karyawan di PT Madubaru PG.PS. Madukismo signifikan dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama, sesuai dengan hasil analisis data penelitian. Tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 49,679 >$  nilai  $F_{tabel} 3,120$  mendukung hal tersebut. Nilai *Adjusted R Square* dalam penelitian ini, yaitu 0,562. Diartikan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama menjelaskan 56,2% dari variasi loyalitas karyawan. Faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini mewakili atas 43,8% variasi yang tersisa. Penelitian Muhammad dkk. (2024), “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan PT Pelni (Persero) Cabang Sorong,” juga menemukan pengaruh gabungan dari komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan, yang sejalan dengan temuan ini.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, disimpulkan beberapa hal berikut mengenai loyalitas karyawan di PT Madubaru PG.PS. Madukismo:

Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini didukung oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,324 > t_{tabel} 1,666$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Demikian pula, budaya organisasi juga secara signifikan mempengaruhi loyalitas karyawan. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $6,375 > t_{tabel} 1,666$ , dan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Selanjutnya, secara bersama-sama, komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $49,679 > F_{tabel}$  sebesar  $3,120$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

#### **DAFTAR REFERENSI**

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia “Teori, Konsep dan Indikator”* (Cetakan Ke-2). Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.

- 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(2), 667-677. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i2.1670>
- Chaerudin, A., Rani, I.H., & Alicia, V. (2020). Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi. Sukabumi: CV Jejak, Anggota IKAPI.
- Delawati, D., Alawi, M.N., & Maliki, B.I. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi PT Dui Esa Unggul. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(2).
- Febrian, W.O., Firdaus, M.A., & Marlina, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu manajemen*, 3(1), 65-72.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamisah, S., & Nawawi, M.T. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi, dan Komitmen Organisasional terhadap Loyalitas Pegawai di Taspen Life Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(2), 474-483.
- Haris, A., Firman, A., & Rahim, D.R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Kerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Baru. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 11(3), 255-262.
- Maspuatun, Andriani, Z., & Wediawati, B. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Keterlibatan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Tabir Ulu Kabupaten Merangin. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. 4(1). 70-79. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i1>.
- Muallimin, E., Hartono, B.D., & Diponegoro, A. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterikatan Kerja terhadap Loyalitas Aktivis Muhammadiyah dan Organisasi Otonom pada Tingkat Pusat. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Publik*. 1(1). <https://doi.org/10.22236/jmbp.v1i1.5705>.
- Muhammad, R., Sofia, S., Rahayu, A., & Rokhimah. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 3(1), 14-19.
- Norawati, S., & Fahrini. (2023). *Determinan Komitmen dan Kinerja Karyawan pada Badan Usaha Milik Daerah (BUMD)*. Indramayu: CV Adanu Abimata.
- Pamungkas, K.N., Assyofa, A.R., & Wirayudha, A. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan Coca-Cola Official Distributor Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management* 4(1), 375-380.
- Saputra, M., Akmal, S., & Hidayat, R.A. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan pada CV Asanka Wijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis Nusantara*, 3(2), 139-148.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Trimerani, R. (2020). Tradisi Selamatan Cembengan dalam Mewujudkan Keteraturan Sosial (Studi Deskriptif di PG-PS Madukismo). *Jurnal Sosial Humaniora*. 11(2), 203-2014.
- Trimurni, A., Yaitu, M., & Henny, H., (2021). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Minat Bertahan Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 447-456.  
<https://doi.org/10.24912/jmieb.v5i2.13318>.