

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI KOMITMEN
ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN PADA PT DUTA
MODERNPACK JAYA**

SKRIPSI

OLEH :

EVANS MANTOVANI

20180500080

JURUSAN MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2022

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI KOMITMEN
ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN PADA PT DUTA
MODERNPACK JAYA**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

**OLEH :
EVANS MANTOVANI
20180500080**



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2022

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

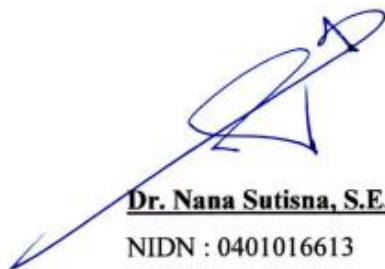
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Evans Mantovani
NIM : 20180500080
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Duta Modernpack Jaya

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing



Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.
NIDN : 0401016613

Tangerang, 24 Maret 2022
Mengetahui,
Ketua Jurusan,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Duta Modernpack Jaya

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Evans Mantovani

NIM : 20180500080

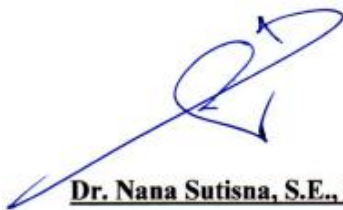
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setujui untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.)**.

Menyetujui,
Pembimbing



Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.

NIDN : 0401016613

Tangerang, 15 Juli 2022

Mengetahui,
Ketua Jurusan,



Eso Hernawan, S.E., M.M.

NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dr. Nana Sutisna, SE., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Evans Mantovani

NIM : 20180500080

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

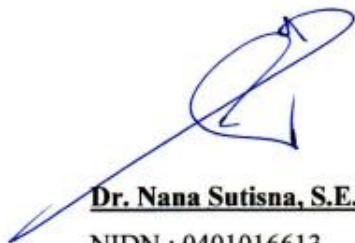
Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Duta Modernpack Jaya

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing



Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.
NIDN : 0401016613

Tangerang, 15 Juli 2022

Mengetahui,
Ketua Jurusan,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Evans Mantovani
NIM : 20180500080
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Duta Modernpack Jaya

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** dalam Yudisium dalam Predikat “**DENGAN PUJIAN**” oleh Tim Penguji pada hari Selasa, tanggal 09 Agustus 2022.


Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : **Agus Kusnawan, S.E., M.M.**
NIDN : 0421107101



Penguji I : **FX. Pudjo Wibowo, S.E., M.M.**
NIDN : 0430067206



Penguji II : **Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP.**
NIDN : 0428108409



Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NIDN: 0427047303

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tulisan dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar *pustaka*.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan Keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 15 Juli 2022
Yang Membuat Pernyataan,



Evans Mantovani
NIM: 20180500080

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20180500080
Nama : Evans Mantovani
Jenjang Studi : Strata 1
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: “Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Duta Modernpack Jaya” beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 15 Juli 2022
Yang Membuat Pernyataan,



Evans Mantovani

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT DUTA MODERNPACK JAYA

ABSTRAK

Penelitian ini ditujukan untuk menganalisa serta memahami permasalahan pada PT. Duta Modernpack Jaya, khususnya mengetahui permasalahan tentang pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Jumlah populasi yang dijadikan sampel adalah 130 responden didapat dari karyawan di PT. Duta Modernpack Jaya. Program aplikasi pengelola data menggunakan SPSS versi 26.

Adapun uji yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh signifikan variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Duta Modernpack Jaya dalam penelitian ini yaitu Uji hipotesis, validitas, reabilitas, asumsi klasik, analisis korelasi berganda, regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji f.

R Square sebesar 0,740 maka pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 74% sedangkan 26% dipengaruhi oleh faktor lain, thitung budaya organisasi sebesar 3,135, thitung komitmen organisasi sebesar 6,295, thitung lingkungan kerja sebesar 3,536 > ttabel 1,657 dengan signifikan budaya organisasi sebesar 0,002, komitmen organisasi sebesar 0,000, lingkungan kerja sebesar 0,001 < 0,05.

Untuk fhitung sebesar 119,500 dan ftabel adalah 2,68, apabila fhitung > ftabel yaitu 119,500 > 2,68 dan probabilitas sebesar 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Duta Modernpack Jaya.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Lingkungan kerja, Loyalitas Karyawan

**ORGANIZATIONAL CULTURE ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND
WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE LOYALTY
ON PT DUTA MODERNPACK JAYA**

ABSTRACT

This research is intended to analyze and understand the problems at PT. Duta Modernpack Jaya, especially knowing the problems regarding the influence of organizational culture, organizational commitment and work environment on employee loyalty. Quantitative methods are used in this study. The total population used as a sample is 130 respondents obtained from employees at PT. Duta Modernpack Jaya. The data management application program uses SPSS version 26.

The test used to determine the significant effect of organizational culture, organizational commitment, work environment on employee loyalty at PT. Duta Modernpack Jaya in this study are hypothesis testing, validity, reliability, classical assumptions, multiple correlation analysis, multiple linear regression, coefficient of determination, t test, and f test.

R Square of 0,740 then the influence of organizational culture, organizational commitment, and work environment on employee loyalty is 74% while 26% is influenced by other factors, tcount organizational culture of 3,135, tcount of organizational commitment of 6,295, tcount of work environment of 3,536 > ttable 1,657 with a significant organizational culture of 0.002, organizational commitment of 0.000, work environment of 0.001 < 0.05.

For fcount 119,500 and ftable 2,68, if fcount > ftable 119,500 > 2,68 and probability 0.000 < 0.05, then Ho is rejected and Ha is accepted, so it can be concluded that organizational culture, organizational commitment, and work environment together affect employee loyalty at PT. Duta Modernpack Jaya.

Keywords: *organizational culture, organizational commitment, work environment, employee loyalty*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Duta Modernpack Jaya”

Penyusunan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi Sebagian persyaratan akademik untuk menyelesaikan Pendidikan pada program studi Manajemen konsentrasi Sumber Daya manusia di Universitas Buddhi Dharma Tangerang tahun 2022.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini banyak mendapat dukungan, bimbingan, bantuan serta kemudahan dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Dengan ketulusan hati, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Suryadi Winata, S.E., M.M., M.Si., Ak., CA. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan di setiap tahapan pengerjaan skripsi ini hingga selesai.

5. Bapak atau Ibu dosen pengajar di Universitas Buddhi Dharma Tangerang yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Orang tua yang selalu memberikan dukungan, doa, dan penyemangat dalam penulisan skripsi ini.
7. Para karyawan PT Duta Modernpack Jaya yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam melakukan observasi lapangan dan pengisian kuesioner.
8. Aldi Saputra, Fabian Pratana, Gerry Pratama group nongki saya yang sudah memberikan dukungan dalam penulisan skripsi ini.

Tangerang, 24 Maret 2022

Penulis



Evans Mantovani



DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR	
JUDUL DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI	
LEMBAR PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian.....	7
1. Manfaat Teoritis.....	7

	2. Manfaat Praktis	8
	F. Sistematika Penulisan Skripsi.....	8
BAB II	LANDASAN TEORI.....	10
	A. Gambaran Umum Teori.....	10
	1. Variabel Bebas (X1, X2, X3).....	11
	2. Variabel Terikat (Y).....	19
	B. Hasil Penelitian Terdahulu	21
	C. Kerangka Pemikiran	25
	D. Perumusan Hipotesa	25
BAB III	METODE PENELITIAN.....	27
	A. Jenis Penelitian	27
	B. Objek Penelitian	28
	1. Profil Perusahaan.....	28
	2. Sejarah Perusahaan	29
	3. Visi dan Misi Perusahaan	31
	4. Struktur Organisasi Perusahaan.....	32
	C. Jenis dan Sumber Data	38
	1. Data Primer	38
	2. Data Sekunder	38
	D. Populasi dan Sample.....	38
	1. Populasi	38
	2. Sampel.....	39
	E. Teknik Pengumpulan Data	39
	1. Metode Kuesioner	39
	2. Studi Kepustakaan	39

F. Oprasional Variabel Penelitian.....	40
1. Variabel Bebas (Independent Variable)	40
2. Variabel Terikat (Dependent Variable)	40
G. Teknik Analisis Data	42
1. Uji Data	43
2. Uji Asumsi Klasik	44
3. Analisis Data Model Statistik	46
4. Uji Hipotesis.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1. Statistik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	Error! Bookmark not defined.
2. Statistik Responden Berdasarkan Jenis Usia.....	Error! Bookmark not defined.
B. Analisis Hasil Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1. Uji Frekuensi Data Variabel	Error! Bookmark not defined.
2. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	Error! Bookmark not defined.
3. Uji Asumsi Klasik.....	Error! Bookmark not defined.
C. Pengujian Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
1. Analisis Korelasi Berganda	Error! Bookmark not defined.
2. Analisis Regresi Linear Berganda	Error! Bookmark not defined.
3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	Error! Bookmark not defined.
4. Uji t	Error! Bookmark not defined.
5. Uji f	Error! Bookmark not defined.
D. Pembahasan	Error! Bookmark not defined.

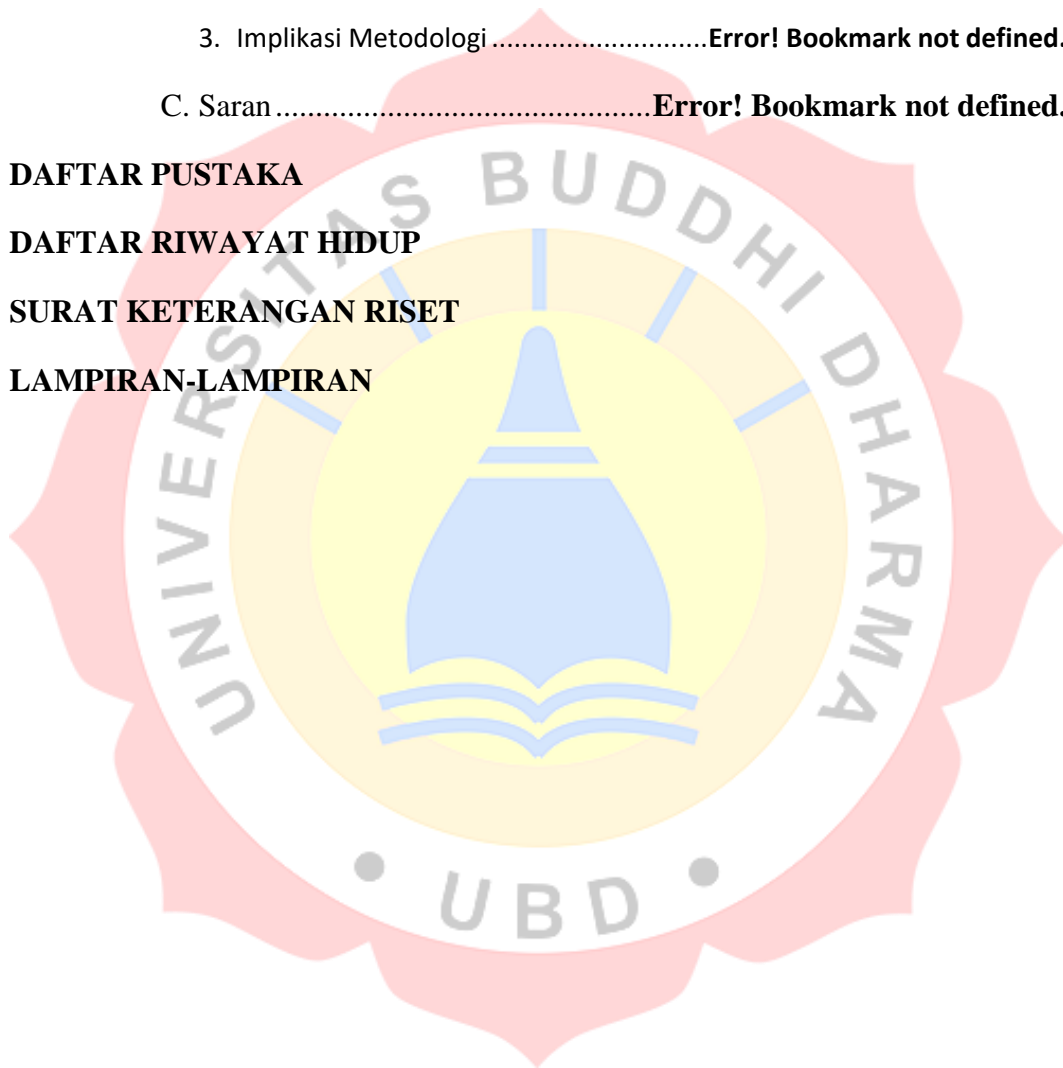
BAB V	PENUTUP	Error! Bookmark not defined.
	A. Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
	B. Implikasis	Error! Bookmark not defined.
	1. Implikasi Teoritis	Error! Bookmark not defined.
	2. Implikasi Manajerial	Error! Bookmark not defined.
	3. Implikasi Metodologi	Error! Bookmark not defined.
	C. Saran	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN RISET

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	40
Tabel IV.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.2 Responden Berdasarkan Jenis Usia	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.3 Uji Frekuensi Data Variabel (X1) Pertanyaan 1.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.4 Uji Frekuensi Data Variabel (X1) Pertanyaan 2.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.5 Uji Frekuensi Data Variabel (X1) Pertanyaan 3.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.6 Uji Frekuensi Data Variabel (X1) Pertanyaan 4.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.7 Uji Frekuensi Data Variabel (X1) Pertanyaan 5.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.8 Uji Frekuensi Data Variabel (X1) Pertanyaan 6.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.9 Uji Frekuensi Data Variabel (X1) Pertanyaan 7.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.10 Uji Frekuensi Data Variabel (X1) Pertanyaan 8.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.11 Uji Frekuensi Data Variabel (X1) Pertanyaan 9.....	Error! Bookmark not defined.

Tabel IV.12 Uji Frekuensi Data Variabel (X1) Pertanyaan 10	Error!	Bookmark not defined.
Tabel IV.13 Uji Frekuensi Data Variabel (X2) Pertanyaan 1	Error!	Bookmark not defined.
Tabel IV.14 Uji Frekuensi Data Variabel (X2) Pertanyaan 2	Error!	Bookmark not defined.
Tabel IV.15 Uji Frekuensi Data Variabel (X2) Pertanyaan 3	Error!	Bookmark not defined.
Tabel IV.16 Uji Frekuensi Data Variabel (X2) Pertanyaan 4	Error!	Bookmark not defined.
Tabel IV.17 Uji Frekuensi Data Variabel (X2) Pertanyaan 5	Error!	Bookmark not defined.
Tabel IV.18 Uji Frekuensi Data Variabel (X2) Pertanyaan 6	Error!	Bookmark not defined.
Tabel IV.19 Uji Frekuensi Data Variabel (X2) Pertanyaan 7	Error!	Bookmark not defined.
Tabel IV.20 Uji Frekuensi Data Variabel (X2) Pertanyaan 8	Error!	Bookmark not defined.
Tabel IV.21 Uji Frekuensi Data Variabel (X2) Pertanyaan 9	Error!	Bookmark not defined.
Tabel IV.22 Uji Frekuensi Data Variabel (X2) Pertanyaan 10	Error!	Bookmark not defined.
Tabel IV.23 Uji Frekuensi Data Variabel (X3) Pertanyaan 1	Error!	Bookmark not defined.
Tabel IV.24 Uji Frekuensi Data Variabel (X3) Pertanyaan 2	Error!	Bookmark not defined.
Tabel IV.25 Uji Frekuensi Data Variabel (X3) Pertanyaan 3	Error!	Bookmark not defined.
Tabel IV.26 Uji Frekuensi Data Variabel (X3) Pertanyaan 4	Error!	Bookmark not defined.

Tabel IV.27 Uji Frekuensi Data Variabel (X3) Pertanyaan 5 **Error! Bookmark not defined.**

Tabel IV.28 Uji Frekuensi Data Variabel (X3) Pertanyaan 6 **Error! Bookmark not defined.**

Tabel IV.29 Uji Frekuensi Data Variabel (X3) Pertanyaan 7 **Error! Bookmark not defined.**

Tabel IV.30 Uji Frekuensi Data Variabel (X3) Pertanyaan 8 **Error! Bookmark not defined.**

Tabel IV.31 Uji Frekuensi Data Variabel (X3) Pertanyaan 9 **Error! Bookmark not defined.**

Tabel IV.32 Uji Frekuensi Data Variabel (X3) Pertanyaan 10 **Error! Bookmark not defined.**

Tabel IV.33 Uji Frekuensi Data Variabel (Y) Pertanyaan 1 **Error! Bookmark not defined.**

Tabel IV.34 Uji Frekuensi Data Variabel (Y) Pertanyaan 2 **Error! Bookmark not defined.**

Tabel IV.35 Uji Frekuensi Data Variabel (Y) Pertanyaan 3 **Error! Bookmark not defined.**

Tabel IV.36 Uji Frekuensi Data Variabel (Y) Pertanyaan 4 **Error! Bookmark not defined.**

Tabel IV.37 Uji Frekuensi Data Variabel (Y) Pertanyaan 5 **Error! Bookmark not defined.**

Tabel IV.38 Uji Frekuensi Data Variabel (Y) Pertanyaan 6 **Error! Bookmark not defined.**

Tabel IV.39 Uji Frekuensi Data Variabel (Y) Pertanyaan 7 **Error! Bookmark not defined.**

Tabel IV.40 Uji Frekuensi Data Variabel (Y) Pertanyaan 8 **Error! Bookmark not defined.**

Tabel IV.41 Uji Frekuensi Data Variabel (Y) Pertanyaan 9 **Error! Bookmark not defined.**

Tabel IV.42 Uji Frekuensi Data Variabel (Y) Pertanyaan 10 **Error! Bookmark not defined.**

Tabel IV.43 *Case Processing Summary* Budaya Organisasi **Error! Bookmark not defined.**

Tabel IV.44 *Reliability Statistics* Budaya Organisasi **Error! Bookmark not defined.**

Tabel IV.45 *Item-Total Statistics* Budaya Organisasi **Error! Bookmark not defined.**

Tabel IV.46 *Case Processing Summary* Komitmen Organisasi **Error! Bookmark not defined.**

Tabel IV.47 *Reliability Statistics* Komitmen Organisasi **Error! Bookmark not defined.**

Tabel IV.48 *Item-Total Statistics* Komitmen Organisasi **Error! Bookmark not defined.**

Tabel IV.49 *Case Processing Summary* Lingkungan Kerja **Error! Bookmark not defined.**

Tabel IV.50 *Reliability Statistics* Lingkungan Kerja **Error! Bookmark not defined.**

Tabel IV.51 *Item-Total Statistics* Lingkungan Kerja **Error! Bookmark not defined.**

Tabel IV.52 *Case Processing Summary* Loyalitas Karyawan **Error! Bookmark not defined.**

Tabel IV.53 *Reliability Statistics* Loyalitas Karyawan **Error! Bookmark not defined.**

Tabel IV.54 *Item-Total Statistics* Loyalitas Karyawan **Error! Bookmark not defined.**

Tabel IV.55 *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* **Error! Bookmark not defined.**

Tabel IV.56 *Coefficients^a* **Error! Bookmark not defined.**

Tabel IV.57 *Descriptive Statistics* **Error! Bookmark not defined.**

Tabel IV.58 *Correlations* **Error! Bookmark not defined.**

Tabel IV.59 *Coefficients*^a**Error! Bookmark not defined.**
Tabel IV.60 *Model Summary*^b**Error! Bookmark not defined.**
Tabel IV.61 *Coefficients*^a**Error! Bookmark not defined.**
Tabel IV.62 *ANOVA*^a**Error! Bookmark not defined.**



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	25
Gambar III.1 Logo PT. Duta Modernpack Jaya.....	28
Gambar III.2 Stuktur Organisasi PT. Duta Modernpack Jaya	32
Gambar IV.1 <i>Normal Probability Plot</i>	Error! Bookmark not defined.
Gambar IV.2 <i>Scatterplot</i>	Error! Bookmark not defined.



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Lembar Kuesioner
Lampiran 2	Data Responden

Lampiran 3	Tanggapan Responden
Lampiran 4	Hasil Uji Frekuensi Data Variabel
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas
Lampiran 6	Hasil Uji Normalitas
Lampiran 7	Hasil Uji Multikolinieritas
Lampiran 8	Hasil Uji Heteroskedastisitas
Lampiran 9	Hasil Analisis Korelasi Berganda
Lampiran 10	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Lampiran 11	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
Lampiran 12	Hasil Uji t
Lampiran 13	Hasil Uji f
Lampiran 14	Tabel r
Lampiran 15	Tabel t
Lampiran 16	Tabel f



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Diera digital perkembangan bisnis menjadi semakin kompetitif, kemudahan masuk ke dalam pasar, ketersediaan bahan baku industri yang mudah didapat, ditambah dengan kemajuan teknologi yang sangat pesat telah meningkatkan persaingan antar perusahaan. Trida et al., (2021, p. 3) kondisi ekonomi yang selalu mengalami perubahan telah mempengaruhi kegiatan dan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efisien dan efektif sehingga lebih berguna dan dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja perusahaannya. Perusahaan yang ingin mencapai tujuannya dengan cara terbaik harus dapat memanfaatkan sumber daya yang ada dengan tepat. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting, di dalam sumber daya manusia terdapat hal penting yang digunakan oleh setiap divisi demi mencapai suatu tujuan perusahaan. Proses merencanakan, mengorganisasikan, penindakan, serta proses pengawasan dikerjakan dari level tertinggi, menengah hingga terbawah demi mendukung keberhasilan suatu perusahaan. Keberhasilan perusahaan juga tergantung pada sumber daya manusia, karena tanpa sumber daya manusia suatu perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang unggul dan optimal secara langsung akan memengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai

tujuan perusahaan. Perusahaan yang sukses tidak hanya memberikan tugas kepada karyawan tetapi juga memerhatikan kebutuhan karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

Sumber daya manusia tidak cukup jika hanya melakukan tugas sesuai dengan *job description* saja, sumber daya manusia perlu memiliki peran tambahan yang dapat memberi pengaruh yang sehat terhadap perusahaan. perusahaan yang sukses membutuhkan karyawan yang memiliki sifat loyalitas yang tinggi dan mampu melakukan tugasnya melebihi harapan perusahaan, loyalitas karyawan juga merupakan sebuah peran penting untuk tercapainya tujuan perusahaan. Seperti yang dikemukakan Lumiu et al., (2019, p. 2) “loyalitas ialah sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh individu memberikan pelayanan serta tanggung jawab dengan perilaku terbaik. Dalam menjalankan kegiatan kerja, karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas maupun sikap kerja, sehingga dengan hal tersebut karyawan akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik”.

Loyalitas karyawan akan berjalan dengan baik apabila didukung oleh faktor yang baik pula. Tanpa adanya faktor pendukung tentunya loyalitas karyawan tidak akan sesuai dengan yang diharapkan. Salah satu faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah budaya organisasi, apabila budaya organisasi itu baik maka dapat mendukung karyawan dalam melakukan tugasnya dengan lebih cepat, nyaman dalam bekerja, perasaan memiliki, komitmen kerja yang tinggi dan rasa kesetiaan atau loyalitas akan meningkat.

Karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasinya biasanya akan mampu membentuk kepuasan sendiri, ini disebabkan karena adanya penanaman komitmen didalam diri para karyawan tersebut. Karyawan yang sudah memiliki komitmen dengan pekerjaan dan perusahaannya hingga karyawan tersebut dapat memiliki nilai loyalitas yang sangat tinggi. rasa percaya pada nilai organisasi, keikutsertaan berusaha semaksimal mungkin untuk kepentingan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi merupakan definisi komitmen organisasi dari Steers dalam Albar & Fitri, (2018, p. 529).

Memiliki karyawan dengan tingkat loyalitas yang tinggi merupakan keinginan semua perusahaan maupun organisasi, demi terwujudnya hal tersebut tentunya perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang positif untuk karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman. Karyawan akan merasa lebih termotivasi dan bersemangat karena memiliki lingkungan kerja yang nyaman serta mempunyai hubungan baik dengan sesama pekerja maupun terhadap atasan. Keadaan lingkungan kerja harmonis dan serasi dengan keinginan karyawan akan dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Seperti permasalahan yang terjadi pada PT. Duta Modernpack Jaya terkait budaya organisasi adalah kurangnya toleransi antar karyawan, dilihat dari masih ada karyawan yang tidak menghargai adanya perbedaan antar sesama yang terjadi ditempat kerja, menurut Robbins dan Coulter dalam Asriandi et al., (2018, p. 2) “budaya organisasi adalah kumpulan prinsip, tradisi, nilai dan cara bekerja yang dianut secara bersama dan dapat

mempengaruhi perilaku maupun tindakan para anggota organisasinya”. Maka budaya organisasi dapat diartikan yaitu bagaimana para karyawan berpendapat dan bagaimana pendapat ini dapat menciptakan pola pola kepercayaan, nilai-nilai dan harapan. Permasalahan yang terjadi pada PT. Duta Modernpack Jaya terkait komitmen organisasi yang masih belum maksimal, ini bisa dilihat dari masih banyaknya karyawan yang mementingkan keperluan pribadi dibanding kepentingan organisasi, sehingga ini dapat menurunkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dalam jurnal Fazira & Erdawati, (2019, p. 3) menyatakan komitmen organisasi “merupakan dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan sendiri”. Maka komitmen organisasi dapat diartikan yaitu bagaimana sikap seorang karyawan mampu memberikan dorongan dan bagaimana dorongan ini dapat menciptakan harapan yang baik terhadap perusahaan. Permasalahan lingkungan kerja yang terjadi pada PT. Duta Modernpack Jaya yaitu masih belum optimal, ini bisa dilihat dari pencahayaan yang masih kurang pada tempat kerja yang dapat menyebabkan penurunan tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Menurut Nitisemito dalam Fachrezi & Khair, (2020, p. 111) mendefinisikan “Lingkungan kerja mengacu pada segenap hal yang mengelilingi karyawan yang dapat berdampak kepada kinerja dan tugas yang diberikan”. Maka lingkungan kerja ini juga berperan penting dalam

meningkatkan loyalitas karyawan, karena dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Sehingga dapat disimpulkan perusahaan harus memperhatikan pentingnya budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan demi meningkatkan loyalitas karyawan agar perusahaan dapat berjalan dengan baik dan lancar.

PT. Duta Modernpack Jaya berdiri sejak tahun 1989, bergerak dalam bidang industri Sablon Karton dan *Box Offset Printing* dengan produk berupa *Carton Box, Packaging Gift Box dan Colour Box*. Hingga saat ini, PT Duta Modernpack Jaya mempunyai 3 pabrik berlokasi di Pantai Indah Dadap, Setu Bekasi dan Tanjung Kait beserta kantor yang berlokasi di Perumahan Bumi Indah di Jl. Raya Bumi Indah, Pasar Kemis, Tangerang. Ketiga pabrik tersebut digunakan untuk memproduksi atau mencetak kemasan yang telah dipesan oleh pelanggan dengan masing-masing kegunaan yaitu pembuatan *Master Box* dan *Inner Box*.

Berdasarkan latar belakang tersebut, judul yang akan diteliti penulis adalah **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT DUTA MODERNPACK JAYA”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Permasalahan yang terjadi pada PT. Duta Modernpack Jaya terkait budaya organisasi masih kurangnya kesadaran atas sifat toleransi.
2. Kurang maksimalnya komitmen organisasi karyawan terhadap kepentingan organisasi pada PT. Duta Modernpack Jaya.
3. Lingkungan kerja pada PT. Duta Modernpack Jaya yang belum optimal dalam membantu karyawan untuk melakukan aktivitasnya.
4. Loyalitas karyawan pada PT. Duta Modernpack Jaya yang masih banyak mengalami kendala dan belum optimal.

C. Rumusan Masalah

Bersumber pada identifikasi masalah yang sudah penulis tetapkan, hingga didapat rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi dapat berpengaruh kepada loyalitas karyawan pada PT. Duta Modernpack Jaya?
2. Apakah komitmen organisasi dapat berpengaruh kepada loyalitas karyawan pada PT. Duta Modernpack Jaya?
3. Apakah lingkungan kerja dapat berpengaruh kepada loyalitas karyawan pada PT. Duta Modernpack Jaya?
4. Apakah budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja dapat berpengaruh kepada loyalitas karyawan pada PT. Duta Modernpack Jaya?

D. Tujuan Penelitian

Bersumber pada perumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Duta Modernpack Jaya.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Duta Modernpack Jaya.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Duta Modernpack Jaya.
4. Untuk mengetahui seberapa besar budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Duta Modernpack Jaya.

E. Manfaat Penelitian

Dalam manfaat penelitian ini dapat dijabarkan menjadi dua bagian yaitu, manfaat teoristis dan praktis, berikut penjelasannya:

1. Manfaat Teoristis

Harapan penulis hasil penelitian dapat menjadi pedoman, pembelajaran dan pengetahuan bagi perusahaan dan para peneliti selanjutnya. Diharapkan penelitian ini juga dapat membantu menganalisis dampak budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Duta Modernpack Jaya.

2. Manfaat Praktis

Harapan penulis penelitian ini bisa bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan dan meningkatkan kemampuan teoritis, wawasan, pengetahuan dan pemahaman yang diperoleh. Sebagai bahan acuan yang menjadi bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya untuk mengembangkan pengetahuan terhadap loyalitas karyawan bagi peneliti pada PT. Duta Modernpack Jaya dalam melihat bagaimana pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan pada penelitian terbagi menjadi lima bab, yang akan dijelaskan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab satu menjabarkan latar belakang dari penulisan skripsi, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan dari penelitian, manfaat dari penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab dua menjabarkan gambaran umum teori berisikan penjabaran teori dari peneliti terdahulu, kerangka pemikiran dan

perumusan hipotesa yang berkaitan dengan variabel yang diteliti seperti budaya organisasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan loyalitas karyawan.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab tiga menjabarkan jenis penelitian yang digunakan, objek yang diteliti, sumber data, populasi, sampel, teknik-teknik pengumpulan data, oprasional variabel penelitian, dan teknik-teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab empat menjabarkan hasil penelitian tiap-tiap variabel, analisis data penelitian, uji hipotesa dan pembahasan hasil data yang sudah didapat.

BAB V : PENUTUP

Bab lima menjadi bagian terakhir dari akhir penelitian yang membahas mengenai kesimpulan hasil analisis, implikasi dan saran yang mungkin dapat membantu perusahaan atau peneliti selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

Ilmu manajemen yang berfokus pada pengaturan peran sumber daya manusia dalam kegiatan suatu perusahaan adalah ilmu dari manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah unit manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat membantu menggapai tujuan-tujuan yang sudah ditentukan. Dalam manajemen sumber daya manusia, elemen penting yang digunakan oleh setiap departemen untuk menggapai tujuan perusahaan atau untuk menggapai tujuan departemen itu sendiri, yaitu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pemantauan yang dilakukan oleh manajemen baik dari tertinggi, menengah, hingga terbawah demi mendukung keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Sukoco & Fadillah dalam Santosa et al., (2022, p. 32) keberhasilan instansi organisasi tidak saja ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal.

Menurut Wiley dalam Pratama, (2019, p. 236) mengatakan bahwa:

Sumber daya manusia merupakan pendukung utama dan penggerak bagi suatu organisasi untuk mencapai visi, misi dan tujuannya. Sumber daya manusia merupakan unsur organisasi yang sangat penting, dan harus dipastikan bahwa sumber daya manusia tersebut harus dikelola dengan sebaik-baiknya agar dapat memberikan kontribusi yang terbaik bagi pencapaian tujuan organisasi.

Dikutip dari buku berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia karya Silaswara et al., (2021, p. 3) Kegiatan dalam rencana sumber daya manusia bisa dijelaskan dalam tiga istilah, yaitu:

1. Rencana jangka pendek (tidak lebih dari satu tahun) biasanya disebut sebagai strategi sumber daya manusia meliputi: peramalan permintaan dan penawaran yang bisa diprediksi dengan pasti (isi dan berikan pekerjaan apa, bagaimana dan di mana menemukan orang-orang ini).
2. Tetapkan tujuan yang mudah diukur (termasuk: menarik, mengevaluasi dan mengidentifikasi karyawan yang dibutuhkan untuk berbagai pekerjaan)
3. Desain dan implementasi rencana rekrutmen karyawan, rencana seleksi, sistem evaluasi kinerja, untuk mengidentifikasi peningkatan kinerja dan kompensasi penghargaan, program pelatihan yang menekankan pada pengembangan keterampilan di masa depan, sistem penggajian yang bertujuan untuk mencapai tujuan jangka pendek dan diharapkan bisa membantu mencapai tujuan jangka panjang evaluasi rencana jangka pendek (termasuk: evaluasi pencapaian tujuan). Karena tujuan jangka pendek biasanya mudah untuk diukur (misalnya: beradaptasi dengan jumlah pelamar pekerjaan, menentukan jumlah karyawan yang dipekerjakan, dan tingkat kinerja karyawan), adalah fleksibel untuk mengevaluasi secara sistematis rencana sumber daya manusia untuk memenuhi tujuan jangka pendek. Kebutuhan jangka waktu organisasi, dan beberapa evaluasi sedang berlangsung pada kenyataannya, hal itu sudah bisa dilakukan oleh organisasi besar.

1. Variabel Bebas (X1, X2, X3)

1.1 Budaya Organisasi (X1)

Menurut Wibowo et al., (2020, p. 250) mengatakan bahwa:

Secara umum, kata budaya organisasi terdiri dari dua kata yaitu budaya dan organisasi di mana budaya merupakan suatu filsafat, ideologi, nilai-nilai, asumsi-asumsi, keyakinan, harapan, sikap, dan norma yang berfungsi sebagai pengikat atau pemersatu suatu komunitas.

Menurut Luthans dalam Hendra, (2020, p. 3) mengatakan bahwa:

Budaya organisasi adalah aturan-aturan untuk mengarahkan sikap dari anggota organisasi. Karena tentunya setiap anggota organisasi memiliki kepribadian tersendiri untuk membedakannya. Salah satu hal yang membedakan organisasi dari yang lain adalah budayanya. Hal-hal ini penting dan oleh karena itu perlu dipahami dan dikenali. Namun, pemimpin harus menerapkan budaya organisasi ini dengan cara yang hati-hati dan mempertimbangkan faktor kontekstual dalam hal kondisi, waktu dan ruang.

Menurut Robbins dalam Hendra, (2020, p. 3) mengatakan bahwa:

Budaya organisasi adalah suatu sistem bersama yang dimiliki oleh setiap anggota suatu organisasi, yang dapat membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya.

Menurut Andreas Lako dalam Muis & Fahmi, (2018, p. 13) fungsi budaya organisasi untuk:

- a. Memberikan sense of identity kepada anggota organisasi untuk memahami visi, misi dan menjadi bagian integral dari organisasi.
- b. Menghasilkan dan meningkatkan komitmen terhadap misi organisasi.
- c. Memberikan arah dan memperkuat standard perilaku untuk mengendalikan pelaku organisasi agar melaksanakan tugas dan tanggungjawab mereka secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah disepakati bersama.
- d. Membantu dalam mendesain kembali sistem pengendalian manajemen.
- e. Membantu manajemen dalam penyusunan skema sistem kompensasi manajemen untuk eksekutif dan pegawai
- f. Sebagai sumber daya kompetitif perusahaan apabila dikelola dengan baik.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Muis & Fahmi, (2018, p. 13) terdapat tiga (3) jenis budaya organisasi yaitu:

- a. Budaya konstruktif
Pegawai didorong untuk bersosialisasi terhadap orang lain dalam menuntaskan tugas dan proyek dengan usaha membantu mereka dalam memenuhi kebutuhan tumbuh dan berkembang.
- b. Budaya pasif - defensif
Bercirikan keyakinan bahwa pegawai berhubungan dengan pegawai lain dengan cara tidak mengancam keamanan kerja sendiri.
- c. Budaya agresif - defensif
Pegawai didorong untuk mengerjakan tugas atau pekerjaannya dengan giat bekerja untuk melindungi keamanan kerja dan kedudukan mereka.

Menurut Robbins dalam Kharisma et al., (2019, p. 139) budaya organisasi menggunakan indikator dan instrumen pengukuran sebagai berikut:

- a. Pengambilan resiko dan inovasi, berhubungan pada karyawan dilatih untuk berpikir inovatif terhadap hal baru serta berani mengambil risiko, dapat diukur dengan 4 instrumen berikut:
 1. Kreativitas terbentuk dengan adanya dukungan serta suasana kerja yang baik
 2. Apresiasi terhadap tujuan organisasi
 3. Mempertimbangkan anggota organisasi dalam mengambil keputusan
 4. Bertanggung jawab terhadap anggota organisasi
- b. Perhatian yang berhubungan dengan karyawan diharapkan mampu memperlihatkan ketelitian, mengamati dan memperhatikan rincian, yang diukur dengan 2 instrumen berikut:
 1. Ketelitian dalam bekerja
 2. Evaluasi kinerja
- c. Penyesuaian hasil, menjelaskan tentang manajemen fokus terhadap hasil dibandingkan proses dan teknik yang dipakai untuk mendapatkan hasil yang baik, yang diukur menggunakan 2 instrumen sebagai berikut:
 1. Target yang dicapai
 2. Fasilitas kerja
- d. Penyesuaian manusia, mendefinisikan bagaimana dampak pertimbangan manajemen memperhitungkan efek kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut, yang diukur melalui 3 instrumen berikut :
 1. Perhatian organisasi untuk kenyamanan kerja karyawan
 2. Perhatian organisasi terhadap rekreasi
 3. Perhatian organisasi terhadap keperluan pribadi karyawan

- e. Penyesuaian tim, ditunjukkan dengan perkembangan kegiatan kerja organisasi dilakukan dalam tiap team, bukan pada individu, dengan mengukur 2 instrumen berikut :
 - 1. Kerjasama didalam anggota organisasi
 - 2. Toleransi didalam anggota organisasi
- f. Agresifitas, menunjukkan sejauh mana karyawan dalam organisasi bersifat kompetitif dan keagresifan, bukan bersantai dalam bekerja, yang diukur dengan 3 instrumen berikut :
 - 1. Keleluasaan dalam membagikan saran
 - 2. Keadaan persaingan dalam organisasi
 - 3. Ketertarikan karyawan dalam meningkatkan diri
- g. Stabilitas, kegiatan organisasi dalam mempertahankannya keadaan yang sudah berjalan untuk berinovasi, yang diukur dengan 2 instrumen berikut :
 - 1. Dukungan yang diberikan organisasi dalam mempertahankan keadaan yang sudah berjalan
 - 2. Stabilitas kerja

Menurut Luthans dalam Hendra, (2020, p. 4) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur budaya organisasi yaitu:

- a. regularitas perilaku yang diamati,
- b. norma-norma,
- c. nilai-nilai dominan,
- d. filosofi,
- e. aturan-aturan
- f. iklim organisasi.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, penulis mendapatkan kesimpulan yaitu budaya organisasi menekankan pada sifat karyawan dalam bekerja, poin-poin, dan peluang untuk perencanaan strategis organisasi. Nilai-nilai tersebut berbeda-beda dari sudut pandang individu, seperti membentuk kepribadian manusia. budaya organisasi merupakan sistem yang dipercaya oleh seluruh anggota yang diterapkan dan dikembangkan secara berkelanjutan, sehingga dapat menjadi acuan

perilaku dalam suatu organisasi agar tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan.

1.2 Komitmen Organisasi (X2)

Secara umum, komitmen organisasi adalah persyaratan yang disepakati semua orang di organisasi berbagi informasi tentang pedoman, implementasi dan tujuan bersama di masa depan. Definisi maupun pemahaman komitmen organisasi dari setiap individu memiliki pendapat yang berbeda-beda. .

Menurut Luthans dalam Adhan et al., (2020, p. 4) mengatakan bahwa:

komitmen organisasi adalah wujud dari totalitas, loyalitas individu terhadap organisasinya.

Menurut Adhan et al., (2020, p. 4) mengatakan bahwa:

Komitmen organisasional dari karyawan yaitu kekuatan yang dipercaya mampu mengikat seseorang atau individu yang bersedia melakukan tindakan yang selaras dengan satu atau target lainnya.

Menurut Meyer, Allen, dan Smith dalam Muis & Fahmi, (2018, p. 16)

mengemukakan tiga komponen komitmen organisasional, yaitu:

- a. *Affective commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional;

- b. *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan lain, atau karena tidak menemukan pekerjaan lain;
- c. *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Menurut Luthans dalam Adhan et al., (2020, p. 4) komitmen organisasi yaitu:

- a. Bersedia untuk tetap menjadi anggota kelompok
- b. Bersedia bekerja keras sebagai harapan organisasi
- c. Bersedia untuk menerima nilai dan tujuan yang terdapa di dalam organisasi.

Komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan kepada perusahaan yang besar kecilnya dipengaruhi beberapa indikator pendukung. Menurut Steers dalam Muis & Fahmi, (2018, p. 17), tiga indikator komitmen organisasi dapat dilihat:

- a. Percayaan dan menerima terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b. Mengusahakan kemampuan untuk tercapainya kepentingan organisasi.
- c. Keinginan yang kuat dalam mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan usaha dalam mempertahankan suatu hubungan organisasi dan menjalin kerjasama untuk organisasi baik dalam jangka waktu yang panjang maupun waktu yang pendek dan bagaimana sikap atau perilaku individu atau seorang terhadap suatu organisasi, yang mau bertahan dalam suatu organisasi dan

tetap berada didalam suatu organisasi untuk pencapaian tujuan organisasi dan tidak akan meninggalkan organisasi tersebut.

1.3 Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja perusahaan menjadi perhatian yang sangat penting bagi manajemen, namun masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja yang tidak baik akan berdampak langsung pada karyawan, dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak tepat dapat mengurangi kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam meningkatkan loyalitas karyawan, dan karyawan akan merasa tidak nyaman bila bekerja di lingkungan kerja yang kurang mendukung. Dengan lingkungan kerja yang baik, karyawan akan merasa betah atau nyaman ketika bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap loyalitas karyawan. Berikut ini paparan dari beberapa ahli tentang lingkungan kerja.

Menurut Wibowo et al., (2020, p. 249) mengatakan bahw:

Lingkungan kerja merupakan bagian dari desain pekerjaan yang dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi, dan memastikan organisasi menjadi tempat yang bagus untuk bekerja dan kondusif untuk bekerja.

Menurut Mangkunegara dalam Nabawi, (2019, p. 173) mengatakan bahwa:

Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Hal ini senada dengan Wursanto dalam Nabawi, (2019, p. 173) mengatakan bahwa:

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai.

Dalam mengukur variabel lingkungan kerja terdapat beberapa indikator, penelitian ini dimensi dan indikator mengadaptasi menurut Sedarmayanti dalam Fachrezi & Khair, (2020, p. 111) yaitu :

Lingkungan kerja fisik, dengan indikator sebagai berikut:

- a. Penerangan,
- b. Sirkulasi udara,
- c. Kebisingan,
- d. Fasilitas,
- e. Warna.

Adapun indikator lingkungan kerja non fisik mengadaptasi menurut Soetjipto dalam Fachrezi & Khair, (2020, p. 111) sebagai berikut:

- a. Hubungan yang harmonis,
- b. Kesempatan untuk maju,
- c. Keamanan dalam pekerjaan.

Indikator di atas adalah deskripsi lingkungan fisik dan non-fisik, dengan mengetahui indikator tersebut kita dapat memeriksa keadaan lingkungan kerja suatu organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, baik fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi tugas yang diberikan kepada karyawan, dan lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong dan meningkatkan motivasi karyawan serta meningkatkan loyalitas karyawan.

2. Variabel Terikat (Y)

Loyalitas Karyawan (Y)

Loyalitas karyawan merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang karyawan melalui pekerjaan maupun tanggung jawab dengan perilaku baik yang dicurahkan oleh karyawan tersebut. Dalam melaksanakan kegiatan kerja, karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan tanggung jawab.

Menurut Lumiu et al., (2019, p. 96) mengatakan bahwa:

Loyalitas adalah sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik

Menurut A Buchari (2018, p. 2) mengatakan bahwa:

Bahwa karyawan yang loyal akan taat pada setiap peraturan yang ada. Ketaatan ini tumbuh dari kesadaran karyawan tersebut, jika peraturan yang disusun untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja perusahaan. Kesadaran ini dapat membuat karyawan bersikap taat tanpa ada rasa takut atau terpaksa terhadap hukuman yang akan diterima jika melanggar aturan tersebut. Jika karyawan mempunyai loyalitas kerja yang tinggi akan terciptanya hubungan pribadi yang baik terhadap karyawan lain dan juga terhadap atasannya.

Menurut Yuliandri dalam Lumiu et al., (2019, p. 96) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah:

- a. Adanya fasilitas-fasilitas kerja,
- b. Tunjangan kesehatan,
- c. Suasana kerja,
- d. Upah yang diterima dari perusahaan.

Loyalitas karyawan merupakan kepatuhan seorang karyawan terhadap perusahaan yang dicerminkan dengan sikap serta perilaku mereka.

Menurut Rahmawati dalam Larastrini & Adnyani, (2019, p. 3679)

Indikator dalam Loyalitas karyawan yaitu :

- a. Partisipasi aktif
- b. Dukungan terhadap organisasi
- c. Tanggung jawab
- d. Disiplin
- e. Sikap kerja yang positif

Indikator Loyalitas Karyawan Menurut Siswanto dalam Tamba et al., (2018, p. 35), indikator pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain:

- a. Taat pada peraturan
- b. Sikap kerja

c. Tanggung jawab

Kesimpulan dari pandangan para ahli di atas, bahwa loyalitas menjadi peran penting baik bagi keberlangsungan hidup perusahaan karena dengan loyalitas yang tinggi karyawan dapat bekerja dengan maksimal memenuhi tanggung jawabnya, dan taat dengan aturan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Serta faktor faktor pendukung lainnya yang harus diperhatikan oleh perusahaan yang harus di lihat dan diterapkan untuk tercapainya peningkatan loyalitas karyawan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai dasar acuan dan kajian. Adapun hasil-hasil penelitian terdahulu yang dikaji merupakan topik yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. beberapa referensi jurnal-jurnal yang diambil sebagai bahan penelitian dirangkum dalam **tabel II.1**.

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Jurnal	Variabel Terkait	Hasil Penelitian
1	Muis & Fahmi, 2018	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Dan Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja, ada pengaruh positif dan signifikan komitmen

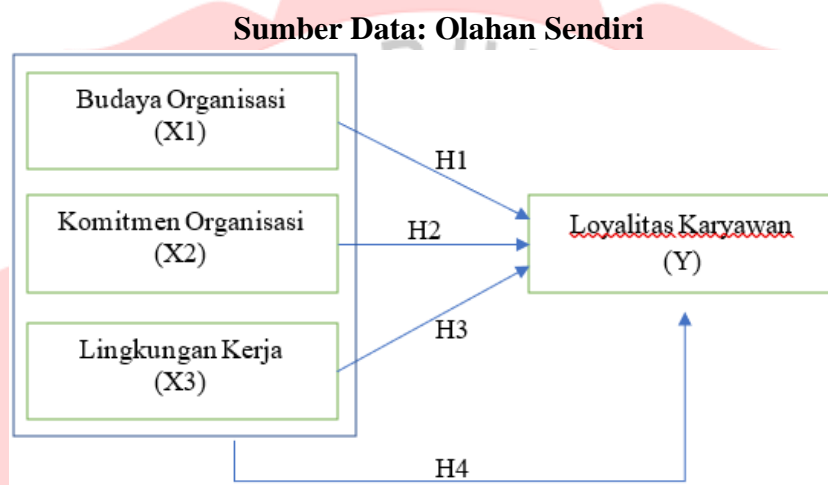
				organisasi terhadap kinerja, dan secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
2	Adhan et al., 2020	Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan	Komitmen Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh langsung yang signifikan baik terhadap komitmen organisasi maupun terhadap kinerja dosen. Komitmen organisasi juga terbukti berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja. Namun demikian, hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mendukung kinerja dosen ketika dimediasi melalui komitmen organisasi.
3	Asriandi et al., 2018	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia	Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Loyalitas Karyawan (Z), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian berdasarkan uji F variabel bebas (Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Loyalitas Karyawan dan Kinerja

		(Persero) Makassar		<p>Karyawan) melalui pengujian koefisien korelasi (R) diperoleh bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja, terhadap Loyalitas Karyawan merupakan hubungan lemah sebesar 25.3% dan sisanya 74.7% dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan hubungan antara Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan merupakan Hubungan yang cukup kuat sebesar 53.9% dan sisanya sebesar 46.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.</p>
4	Jayanti & Wati, 2020	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan	Gaya Kepemimpinan (X), Loyalitas Karyawan (Z), Kinerja Karyawan (Y)	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, kinerja karyawan</p>

				berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, serta terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan melalui kinerja karyawan.
5	Putra & Sriathi, 2018	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan	Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Kompensasi (X3), Loyalitas Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pemimpin hendaknya memperhatikan stres kerja yang dialami oleh karyawannya. Hal ini perlu diperhatikan yaitu perbedaan antara nilai – nilai dari perusahaan dan karyawan harus dapat dibijaksakan oleh pihak manajemen.
6	Sugandha, 2019	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja (X1), Stress Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Keong Nusantara Abadi.

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan peneliti terdahulu yang telah diungkapkan pada tabel diatas ialah budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan, sehingga penulis dapat menyusun model kerangka pemikiran sebagai dasar pembentukan model hipotesis sebagai berikut:



Gambar II.1 Kerangka Pemikiran

D. Perumusan Hipotesa

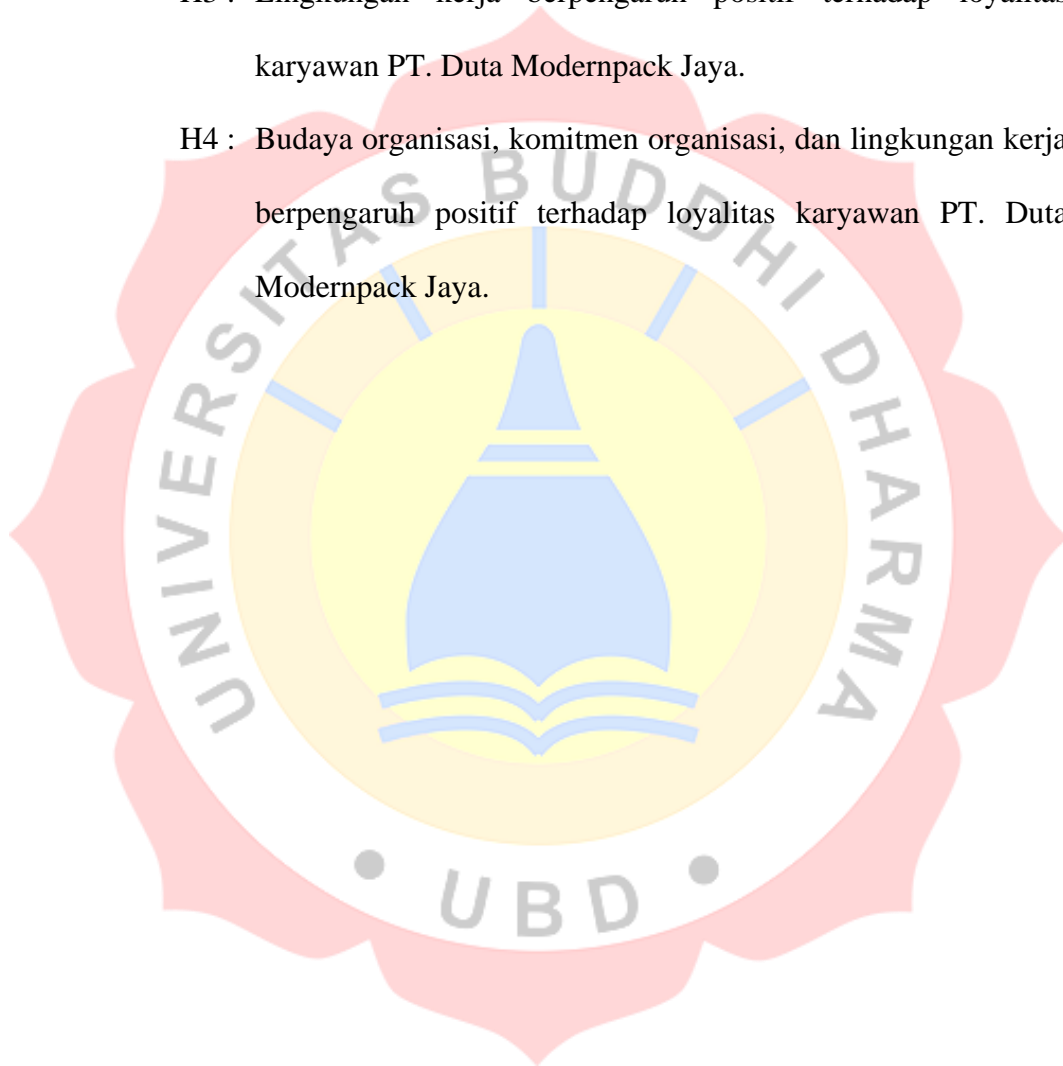
Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan pertanyaan penelitian, dimana rumusan pertanyaan penelitian yang diajukan berbentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan harus berdasarkan teori yang relevan dan bukan pada data yang diperoleh melalui pengumpulan data. Oleh karena itu, hipotesis juga dapat dirumuskan sebagai jawaban teoritis atas rumusan pertanyaan penelitian. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan kerangka konseptual, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT. Duta Modernpack Jaya.

H2 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT. Duta Modernpack Jaya.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT. Duta Modernpack Jaya.

H4 : Budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT. Duta Modernpack Jaya.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian berdasarkan tujuan yaitu verifikasi, karena sudah terdapat penelitian sebelumnya mengenai variabel – variabel yang penulis gunakan yaitu budaya organisasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan sehingga penulis ingin menguji kembali berdasarkan hasil penelitian sebelumnya untuk memperkuat dan memverifikasi hasil sebelumnya.

Menurut pendekatan, jenis penelitian yang penulis gunakan ialah penelitian kuantitatif, Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Duta Modernpack Jaya yang berjumlah 130 orang. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dengan menggunakan data primer, yaitu dengan menyebar kuesioner untuk memperoleh data primer. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini mencakup permasalahan yang berkaitan dengan budaya organisasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan. Pertanyaan dalam kuesioner dibuat berdasarkan Skala Likert. Skala likert merupakan subjek penelitian yang dihadapkan pada pertanyaan-pertanyaan, dan para responden diminta untuk menjawab setiap pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis validitas dan realibilitas untuk uji kuesioner. Teknik

analisis regresi digunakan untuk melihat seberapa besar korelasi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat. Teknik analisis yang digunakan adalah peralatan statistik SPSS versi 26 (*Statistics Products and Services Solution*).

B. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah PT. Duta Modernpack Jaya Jl. Pantai Indah Dadap, Tangerang. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui “Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Duta Modernpack Jaya”.

1. Profil Perusahaan

Sumber Data: PT. Duta Modernpack Jaya



Gambar III.1 Logo PT. Duta Modernpack Jaya

Nama Perusahaan : PT. Duta Modernpack Jaya

Tahun Pendirian : 1989

Jenis Usaha : Industri *Offset Printing and Corrugated Box*

Alamat Kantor : Perumahan Bumi Indah, Cluster Sakura Blok RYGR08, Jl. Raya Bumi Indah, Pasar Kemis - Tangerang

Alamat Pabrik : Kampung Duku, Setu Bekasi
Pantai Indah Dadap, Tangerang
Tanjung Kait, Tangerang

No Telp : 081298172239

Email : dmj.pabrikdus@gmail.com

Website : <https://www.pabrikdus.co.id>

Instagram : pabrikdus.id

Youtube : Duta Modernpack Jaya Pabrik Dus

2. Sejarah Perusahaan

PT Duta Modernpack Jaya berdiri sejak tahun 1989, bergerak pada bidang industri *Offset Printing* dan *Sablon Carton Box* dengan produk berupa *Gift Box, Colour Box, & Carton Box Packaging*. Hingga saat ini, PT Duta Modernpack Jaya memiliki 3 pabrik yang berlokasi di Setu Bekasi, Pantai Indah Dadap dan Tanjung Kait serta kantor yang berlokasi di Perumahan Bumi Indah di Jl. Raya Bumi Indah, Pasar Kemis, Tangerang. Ketiga pabrik tersebut digunakan untuk memproduksi atau mencetak kemasan yang telah dipesan oleh pelanggan dengan masing-masing kegunaan yaitu pembuatan *Master Box* dan *Inner Box*. Dengan luas area pabrik sebesar 2000 m² di Kampung Duku, Setu Bekasi, 1000 m² di Pantai Indah Dadap dan 1.000 m² di Tanjung Kait. PT Duta Modernpack Jaya memiliki berbagai departemen teknis seperti *quality control department, new items development department, machinery control*

department dan lain-lain. Semua proses dari awal sampai akhir akan ditangani secara profesional dan efektif.

Jasa yang ditawarkan oleh PT Duta Modernpack Jaya adalah jasa *one stop solution*, yang berarti PT Duta Modernpack Jaya memberikan pelayanan/jasa kepada pelanggan berupa pemberian solusi bagi permasalahan konsumen hingga benar-benar tuntas. Seperti permasalahan bahan kemasan yang ingin digunakan, ketebalan yang diperlukan, desain bentuk kemasan, desain cetakan hingga *finishing* pada kemasan. Motto perusahaan PT Duta Modernpack Jaya adalah “*FAST SERVICE, BEST QUALITY, COMPETITIVE PRICE AND EFFECTIVE RESULT.*” Kepuasan pelanggan selalu menjadi filosofi dan pemicu PT Duta Modernpack Jaya dalam memberikan pelayanan terbaik. PT Duta Modernpack Jaya menerima pesanan khusus atau *custom box* yang diinginkan pelanggan baik “*Inner box*” maupun “*Master Box*”.

PT Duta Modernpack Jaya memiliki persediaan bahan kertas untuk digunakan sebagai bahan packaging seperti; *Brown Kraft, White Kraft, Samson Kraft, Duplex, Ivory, Art Paper* dan *Art Carton* dengan variasi *single face, double face, single wall, double wall* dan *triple wall*. Perbedaan *single face* dan *single wall* ada pada banyaknya lapisan kertas, *single face* terdiri dari 2 lembar yaitu 1 bahan kertas dan 1 gelombang serta *single wall* yaitu terdiri dari 3 lembar terdiri dari 2 bahan kertas yang mengapit 1 gelombang begitu juga halnya dengan *double face* dan *double wall* memiliki perbedaan hanya pada banyaknya lapisan kertas.

Gelombang memiliki beberapa istilah yang digunakan seperti *Flute*, *Medium* dan *Corrugated* yang dihasilkan dari percampuran kertas daur ulang dan ditambahkan bahan kimia ini lalu diolah menggunakan mesin *flexo* menjadi berbagai macam jenis gelombang (*flute*) seperti *C flute*, *B flute*, *E flute*, *CB flute* yang dicetak secara sablon maupun *offset*. Bahan kertas juga memiliki macam-macam ketebalan yaitu; *Brown Kraft* dan *White Kraft* memiliki variasi ketebalan 125-200 gram; Duplex dengan ketebalan 250-450 gram; *Ivory* dengan ketebalan 210-400 gram; *Art Paper* dengan ketebalan 85-150 gram; *Art Carton* dengan ketebalan 190-310 gram; dan *samson kraft* dengan ketebalan 80-500 gram. Kemudian, untuk *model box* yang pernah diproduksi oleh PT Duta Modernpack Jaya, yaitu A1 atau B1, A2, B0, B3, dan Die Cut dengan berbagai kegunaan seperti untuk *box* sepatu; *box* untuk makanan dan minuman; *boxpizza*; *box file*; dan masih banyak lagi.

3. Visi dan Misi Perusahaan

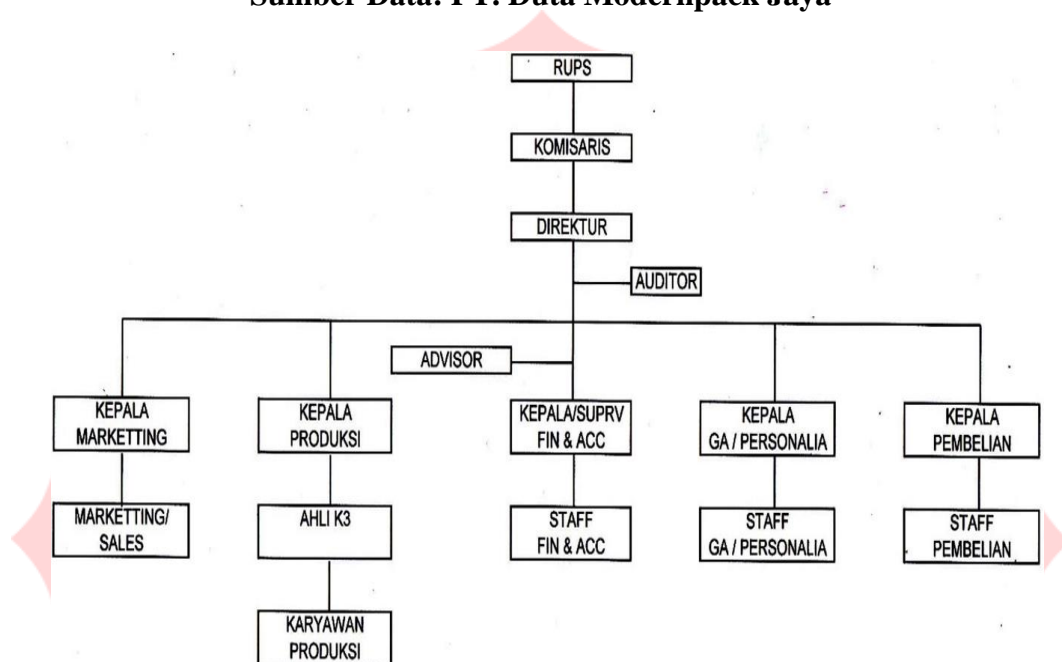
Visi PT Duta Modernpack Jaya adalah menjadi perusahaan percetakan yang dapat memberikan solusi terbaik untuk kebutuhan kemasan customer baik dari segi pelayanan, kualitas dan ketepatan waktu.

Misi dari PT Duta Modernpack Jaya adalah menghasilkan produk berkualitas dari segi ukuran, bahan, desain, dan cetakan yang dibuat sesuai dengan kebutuhan pelanggan, memproduksi kemasan menggunakan

mesin yang berteknologi canggih dan dikerjakan oleh tenaga kerja profesional, serta harga yang bersaing.

4. Struktur Organisasi Perusahaan

Sumber Data: PT. Duta Modernpack Jaya



Gambar III.2 Stuktur Organisasi PT. Duta Modernpack Jaya

1. RUPS bertugas mengambil keputusan penting yang berkaitan dengan modal yang ditanam dalam perusahaan, dengan ketentuan anggaran dasar dan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan. Pengambilan keputusan dalam RUPS dilakukan secara wajar dan transparan dan didasarkan untuk kepentingan PT. Duta Modernpack Jaya dalam jangka panjang. Kewenangan RUPS antara lain mengangkat dan memberhentikan anggota Dewan Komisaris dan Direksi, mengevaluasi kinerja Dewan

Komisaris dan Direksi, menyetujui perubahan Anggaran Dasar, menyetujui laporan tahunan, menunjuk auditor independen, memutuskan alokasi keuntungan usaha, menetapkan remunerasi dan kompensasi anggota Dewan Komisaris dan Direksi.

2. Dewan komisaris bertugas melakukan pengawasan pada kebijakan PT. Duta Modernpack Jaya, melakukan pengawasan pada operasional perusahaan secara umum, memberikan nasihat-nasihat kepada dewan direksi dilakukan demi kepentingan PT. Duta Modernpack Jaya, melakukan tugasnya dengan penuh perhatian serta bertanggung jawab demi kepentingan PT. Duta Modernpack Jaya.
3. Direktur bertugas mengurus dan mengelola kepentingan perusahaan sesuai dengan visi dan misi PT. Duta Modernpack Jaya, memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan yang ada di PT. Duta Modernpack Jaya, menetapkan serta mengawasi tugas dari kepala bagian setiap divisi dan karyawan, menyetujui anggaran tahunan PT. Duta Modernpack Jaya, membuat laporan kepada RUPS dan Dewan Komisaris atas kinerja PT. Duta Modernpack Jaya.
4. Auditor bertugas menyiapkan dan melaksanakan rencana serta anggaran aktivitas internal tahunan berdasarkan tujuan PT. Duta Modernpack Jaya, mengevaluasi pelaksanaan pengendalian internal dan sistem manajemen risiko sesuai dengan kebijakan PT. Duta Modernpack Jaya, melakukan pemeriksaan dan penilaian atas efisiensi dan efektivitas di seluruh bidang kegiatan PT. Duta Modernpack Jaya, memberikan saran perbaikan dan

informasi yang obyektif tentang kegiatan yang diperiksa pada semua tingkatan manajemen, membuat laporan hasil audit dan menyampaikan laporan tersebut kepada manajemen terkait, Direktur Utama dan Dewan Komisaris, dan Melakukan pemeriksaan khusus apabila diperlukan.

5. Advisor bertugas membuat strategi pemasaran dalam PT. Duta Modernpack Jaya, membuat rencana untuk meningkatkan pelayanan konsumen, membuat proposal segala perencanaan pemasaran PT. Duta Modernpack Jaya secara terperinci, melakukan kerja sama dengan departemen lain dalam menjalankan tugasnya seperti bagian marketing dan vendor eksternal lain dengan melakukan koordinasi tentang strategi pemasaran yang akan dilaksanakan, memantau proyek pemasaran yang sedang dijalankan dan hasil analisis strategi pemasaran yang telah direncanakan PT. Duta Modernpack Jaya.
6. Kepala Marketing bertugas menyusun, mengatur, menganalisis, mengimplementasi dan mengevaluasi manajemen pemasaran, penjualan dan promosi secara bertanggung jawab bagi perkembangan dan kemajuan PT. Duta Modernpack Jaya, membuat laporan kegiatan dan hasil penjualan kepada direktur setiap satu bulan sekali sebagai pertanggungjawaban seluruh aktivitas manajemen pemasaran, penjualan dan promosi.
7. Marketing/Sales bertugas membantu kepala marketing meningkatkan proses penjualan dan meningkatkan daya beli konsumen, membuat laporan kegiatan dan hasil penjualan kepada kepala marketing setiap satu

bulan sekali sebagai pertanggungjawaban seluruh aktivitas penjualan dan promosi produk di PT. Duta Modernpack Jaya.

8. Kepala Produksi bertugas bertanggung jawab dan mengawasi pelaksanaan proses produksi mulai dari bahan baku awal sampai menjadi barang jadi, menjaga dan mengawasi agar mutu bahan baku dalam proses dan mutu barang jadi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan PT. Duta Modernpack Jaya, bertanggungjawab atas perawatan mesin-mesin produksi, konsistensi dalam menerapkan metode kerja dan K3, membuat laporan berkala mengenai mekanisme dan hasil produksi kepada direktur, dapat berkoordinasi dengan bagian lain yang berkaitan dengan keberlangsungan produksi.
9. Ahli K3 bertugas melaksanakan semua ketentuan aturan perundangan yang berkaitan dengan K3, melakukan evaluasi terhadap semua program K3 yang diterapkan di PT. Duta Modernpack Jaya, melakukan penilaian terhadap semua prosedur dan petunjuk kerja implementasi ketentuan K3, melaksanakan sosialisasi, pelaksanaan, dan pemantauan penerapan program, cara kerja, dan petunjuk kerja K3, melakukan evaluasi perbaikan cara kerja penerapan konstruksi berdasarkan K3 apabila memang diperlukan, melakukan evaluasi terkait penanganan kecelakaan maupun penyakit yang terjadi akibat kerja dan kondisi darurat.
10. Karyawan Produksi bertugas membantu pengaturan alur produksi dan memperbaiki kerusakan, serta melaporkan apabila terdapat potensi peningkatan proses produksi, menyiapkan peralatan dan mengoperasikan

mesin produksi yang ditugaskan oleh supervisor, dengan tetap mematuhi kebijakan perusahaan dan standar K3, melakukan inspeksi dan pemeliharaan peralatan secara berkala untuk memastikan kapasitas dan kualitas produksi tercapai secara konsisten.

11. Kepala Fin & Acc bertugas mengelola fungsi akuntansi dalam memproses data dan informasi keuangan untuk menghasilkan laporan keuangan PT. Duta Modernpack Jaya dan laporan lainnya sesuai kebutuhan PT. Duta Modernpack Jaya secara akurat dan tepat waktu, merencanakan dan mengkoordinasikan penyusunan anggaran PT. Duta Modernpack Jaya serta mengontrol realisasi penggunaan anggaran, melakukan fungsi perpajakan guna mengontrol perencanaan, pelaporan dan pemenuhan kewajiban perpajakan sesuai peraturan yang berlaku, melakukan fungsi pengawasan transaksi keuangan guna memastikan semua proses dan transaksi keuangan dijalankan sesuai SOP PT. Duta Modernpack Jaya, melakukan analisa keuangan dan analisa terkait lainnya untuk menentukan strategi pemasaran bersama dengan divisi lain.
12. Karyawan Fin & Acc bertugas mengelola administrasi keuangan PT. Duta Modernpack Jaya seperti pembayaran pajak, gaji, hingga tagihan, mengurus laporan keuangan untuk memprediksi keuangan perusahaan di periode yang berikutnya, dan membantu dalam tugas-tugas kepala Fin & Acc.
13. Kepala Personalia bertugas menyiapkan keperluan tenaga kerja di PT. Duta Modernpack Jaya dengan perekrutan pegawai, mengembangkan

sumber daya manusia dengan mengadakan training bagi karyawan, memberikan timbal balik yang sesuai terhadap kinerja masing-masing pegawai berupa gaji dan tujangan, mengintegrasikan kepentingan perusahaan dan kepentingan karyawan perlu dilakukan untuk menciptakan suasana kerja yang baik antara karyawan dan pemberi kerja.

14. Staff Personalia bertugas bertanggung jawab terhadap data karyawan, payroll, dan pembayaran benefit lainnya. mengelola absensi dan daftar hadir karyawan, pinjaman karyawan, mencatat cuti, dan filing dokumen, melakukan sosialisasi dan koordinasi, menyiapkan perjanjian kerja dengan karyawan baru, memperbaharui dan record data.
15. Kepala Pembelian bertugas untuk menentukan barang perlengkapan apa saja yang dibutuhkan, memonitor dan memprediksi stock levels, melakukan riset dan mencari barang serta supplier baru, menilai tender dari supplier potensial, melakukan negosiasi harga dan menyetujui kontrak, membuat laporan kegiatan hasil pembelian kepada direktur setiap satu bulan sekali sebagai pertanggungjawaban seluruh aktivitas stock barang masuk.
16. Staff Pembelian bertugas memastikan kebutuhan barang perusahaan yang harus dibeli, memastikan setiap pembelian sudah disetujui oleh Kepala Pembelian, memastikan bahwa barang tiba dengan kondisi baik dan tiba tepat waktu, menjaga hubungan baik dengan vendor, mediasi pembayaran dan memastikan pembayaran tepat waktu, Dokumentasi Invoice, Faktur, Purchase Order.

C. Jenis dan Sumber Data

Terdapat dua jenis data dalam penelitian ini yaitu::

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer ini dikumpulkan dan didapat dari responden karyawan PT. Duta Modernpack Jaya. Data yang diperoleh berhubungan dengan variabel terkait yang diteliti oleh penulis.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang tersedia dari website, internet, literatur, buku, jurnal dan data tertulis lainnya yang digunakan penulis sebagai referensi untuk menyelesaikan skripsi ini.

D. Populasi dan Sample

1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2018, p. 80) mengatakan bahwa:

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 130 karyawan PT.

Duta Modernpack Jaya.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh.

Menurut Sugiyono dalam Pratama, (2019, p. 238) mengatakan bahwa:

Teknik penentuan sampel jenuh apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 130 karyawan PT.

Duta Modernpack Jaya.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Metode Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban kemudian responden yang diterima akan diolah dan disimpulkan untuk menjadi hasil penelitian.

2. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder.

Studi kepustakaan ini dilakukan antara lain mengumpulkan data yang bersumber dari bahan kuliah, literature, dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan objek penelitian. Hal ini diterapkan untuk mendapatkan tambahan ilmu mengenai variabel yang sedang diteliti. Dan referensi lain yang nanti akan berguna sebagai bahan perbandingan ataupun referensi untuk penelitian ini.

F. Oprasional Variabel Penelitian

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan 2 jenis variabel, yaitu:

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbunya variabel dependent (terikat). Variabel ini memiliki sifat berdiri sendiri dan tidak dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas atau independent adalah sebagai berikut:

X1 : Budaya Organisasi

X2 : Komitmen Organisasi

X3 : Lingkungan Kerja

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah loyalitas karyawan (Y).

Tabel III.1 Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	No. Pertanyaan	Skala	Sumber
1	Budaya Organisasi (X1)	1. regularitas perilaku yang diamati,	1	Ordinal	Luthans dalam Hendra, (2020, p. 4)
			2		
		2. norma-norma,	3		
			4		
			5		

		3. nilai-nilai dominan,	6		
		4. filosofi,	7		
			8		
		5. aturan-aturan	9		
		6. iklim organisasi.	10		
2	Komitmen Organisasi (X2)	1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.	11	Ordinal	Steers dalam Muis & Fahmi, (2018, p. 17)
			12		
		2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi	13		
			14		
			15		
			16		
			17		
		3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.	18		
			19		
20					
3	Lingkungan Kerja (X3)	1. Penerangan,	21	Ordinal	Sedarmayanti dalam Fachrezi & Khair, (2020, p. 111)
			22		
		2. Sirkulasi udara,	23		
			24		
		3. Kebisingan,	25		
			26		
		4. Fasilitas,	27		
			28		
		5. Warna.	29		
			30		
4	Loyalitas Karyawan (Y)	1. Dukungan terhadap organisasi,	31	Ordinal	Rahmawati dalam Larastrini &
			32		

		2. Partisipasi aktif,	33		Adnyani, (2019, p. 3679)
			34		
		3. Disiplin,	35		
			36		
		4. Tanggung jawab	37		
			38		
		5. dan Sikap kerja yang positif	39		
			40		

G. Teknik Analisis Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan oleh penulis dengan menggunakan data primer, yaitu dengan menyebar kuesioner untuk mendapatkan data primer. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini terdiri dari permasalahan yang berkaitan dengan budaya organisasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan. Pertanyaan dalam kuesioner dibuat berdasarkan skala likert. Skala likert merupakan subjek penelitian yang dihadapkan pada pertanyaan-pertanyaan, dan para responden diminta untuk menjawab setiap pertanyaan yang ada dalam kuisisioner.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis validitas dan realibilitas untuk uji angket. Teknik analisis regresi digunakan untuk melihat seberapa besar korelasi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat. Teknik analisis yang

digunakan adalah peralatan Statistik SPSS versi 26 (Statistics Products and Services Solution).

1. Uji Data

1.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono dalam Tamba et al., (2018, p. 36) mengatakan bahwa:

Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji koefisien korelasi. Bila korelasi faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka instrumen yang digunakan bisa dikatakan valid.

Menurut (Sugiyono, 2017, p. 183) rumus Uji validitas:

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{[n\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2][n\sum Yi^2 - (\sum Yi)^2]}}$$

Keterangan:

r : Koefisien korelasi (validitas)

Xi : Skor pada subjek item

Yi : Skor total subjek

$XiYi$: Skor pada subjek item dikalikan skor total

n : Banyaknya subjek

1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali dalam Adha et al., (2019, p. 55) mengatakan bahwa:

Reabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang

terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Menurut Ghozali dalam Adha et al., (2019, p. 55) mengatakan bahwa:

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha >0.60 .

Menurut (Ghozali, 2016, p. 47) uji reliabilitas dilakukan dengan metode Alpha dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum Si}{St} \right)$$

Keterangan:

α : koefisien reliabilitas alpha

k : jumlah item

$\sum Si$: varians responden untuk item I

St : jumlah varians skor total

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Pandoyo dalam Kusnawan et al., (2021, p. 10) mengatakan bahwa:

Uji Asumsi Klasik digunakan untuk memastikan bahwa data yang digunakan tidak terjadi normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Jika semua syarat tersebut terpenuhi, berarti data tersebut cukup layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

2.1 Uji Normalitas

Menurut Juliandi, Irfan, & Manurung dalam Nabawi, (2019, p. 176)

mengatakan bahwa:

Uji normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal grafik dengan melihat normal plot.

Cara pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *Exact Test Monte Carlo* dalam melakukan pengujian *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat confidence level sebesar 95%.

Menurut Imam Ghozali, (2021) mengatakan bahwa:

Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas menggunakan *Exact Test Monte Carlo* adalah sebagai berikut:

- a. Apabila probabilitas signifikansi lebih $>$ dari 0,05 maka data yang sedang diuji terdistribusi secara normal.
- b. Apabila probabilitas signifikansi lebih kecil $<$ 0,05 maka data yang sedang diuji tidak terdistribusi secara normal.

2.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Hendra, (2020, p. 5) mengatakan bahwa:

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varians (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 10.

2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Gunawan et al., (2021, vol. 19) mengatakan bahwa:

Uji Heteroskedastisitas ini ditujukan untuk menguji dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan lainnya. Dalam pengujian ini penulis menggunakan model grafik scatterplot.

3. Analisis Data Model Statistik

3.1 Analisis Korelasi Berganda

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi berganda, dengan analisis ini berguna untuk mengetahui derajat hubungan antara dua variabel atau lebih dari dua variabel independent terhadap variabel dependen secara bersamaan.

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa:

$$R_{y \cdot x_1 \cdot x_2 \cdot x_3} = \sqrt{\frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 + (ryx_3)^2 - 2 \cdot (ryx_1) \cdot (ryx_2) \cdot (ryx_3) \cdot (rx_1x_2x_3)}{1 - (rx_1x_2x_3)^2}}$$

Keterangan :

$R_{y \cdot x_1 \cdot x_2 \cdot x_3}$:Koefisien korelasi ganda anantara variabel x1, x2, dan x3

ryx_1 :Korelasi antara Budaya Organisasi (X1) dengan Loyalitas Karyawan (Y)

ryx_2 :Korelasi antara Komitmen Organisasi (X2) Loyalitas Karyawan (Y)

ryx_3 :Korelasi antara Lingkungan Kerja (X3) dengan Loyalitas Karyawan (Y)

$r_{X_1X_2X_3}$: Korelasi antara Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3)

Dengan kesimpulan:

$r = 0$, maka tidak ada keterkaitan antara kedua variabel

$r = 1$, maka keterkaitannya positif dan kuat

3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Loyalitas Karyawan (Y).

Menurut Ghozali dalam Adha et al., (2019, p. 55) Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan:

Y : Loyalitas Karyawan

α : Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$: Koefisien Regresi

X_1 : Budaya Organisasi

X_2 : Komitmen Organisasi

X₃ : Lingkungan Kerja

3.3 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali dalam Adha et al., (2019, p. 56) mengatakan bahwa:

Koefisien determinan (R²) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi dan besarnya koefisien determinasi (R²) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R²) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

Menurut (Ghozali, 2016, p. 95) besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n \quad kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

kd = Koefisien determinasi

*r*² = Koefisien korelasi

Kriteria analisis koefisien determinasi:

1. Jika Kd mendekati nol, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
2. Jika Kd mendekati satu, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

4. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan sementara tentang suatu hal yang digunakan untuk menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekannya. Selain itu juga dalam uji hipotesis ini berfungsi untuk melihat serta mengetahui apakah pengaruh masing – masing variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen.

4.1 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui pengaruhnya dari masing – masing variabel independent terhadap variabel dependen, penulis dibantu dengan SPSS versi 26 untuk melakukan pengujiannya. Uji t ini memiliki kriteria untuk penerimaan atau penolakan hipotesis nol (H_0) yaitu sebagai berikut:

- a. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Dengan begitu maka apabila H_0 diterima, maka Variabel independent tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, sehingga apabila H_0 di tolak, maka variabel independent berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Menurut (Ghozali, 2016, p. 97) rumus Uji t yang digunakan sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

$t = t_{hitung}$ yang selanjutnya dibandingkan dengan tabel

4.2 Pengujian Secara Simultan (Uji f)

Uji f ini digunakan untuk melihat dan mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria dalam Uji f ini adalah sebagai berikut:

a. H_0 diterima apabila : $f_{hitung} < f_{tabel}$

b. H_0 ditolak apabila : $f_{hitung} > f_{tabel}$

Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila H_0 diterima, maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan terkait variabel independent secara simultan terhadap variabel dependen, dan sebaliknya jika H_0 ditolak, maka pengaruh variabel independent secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen dinyatakan signifikan.

Menurut (Ghozali, 2016, p. 96) rumus Uji f yang digunakan sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

F_h : f_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan f_{tabel}

R^2 : Koefisien korelasi berganda

k : Jumlah variabel independent

n : Jumlah anggota sampel