



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA
ORGANISASI, DAN KOMUNIKASI INTERNAL
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PT. MITRA
TANAMAS**

SKRIPSI

Oleh :

MICHELL LAGIQNA

20210500140

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA**

**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2025



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA
ORGANISASI, DAN KOMUNIKASI INTERNAL
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PT. MITRA
TANAMAS**

SKRIPSI

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

Oleh :

MICHELL LAGIQNA

20210500140

**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2025

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Michell Lagiqna
NIM : 20210500140
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Internal Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Mitra Tanamas.

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

Tangerang, 19 Maret 2025

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Andy, S.E., M.M.
NUPTK : 6959759660130162



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi
Internal Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Mitra Tanamas.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Michell Lagiqa

NIM : 20210500140

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : 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.)**.


Tangerang, 16 Juli 2025


Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,


Andy, S.E., M.M.
NUPTK : 6959759660130162


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andy, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Michell Lagiqna

NIM : 20210500140

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia


Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Internal Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Mitra Tanamas.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,



Andy, S.E., M.M.
NUPTK : 6959759660130162

Tangerang, 16 Juli 2025

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Michell Lagiqna
NIM : 20210500140
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Internal Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Mitra Tanamas.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat "**DENGAN PUJIAN**" oleh Tim Penguji pada hari Kamis, tanggal 21 Agustus 2025.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : **Eso Hernawan, S.E., M.M.**
NUPTK : 8942754655130172



Penguji I : **Gregorius Widiyanto, S.E., M.M.**
NUPTK : 7449738639130063



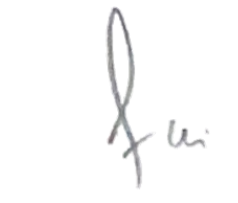
Penguji II : **Rininta Parameswari, S.Pd., M.Si**
NUPTK : 3535758659230153



Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si
NUPTK : 9759751652230072



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis skripsi ini 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 ini saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tidak dapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain. Kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya 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 dekan atau rektor universitas buddhi dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan saat ini dibuat dengan benar sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang saya telah peroleh karena karya tulis ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di universitas buddhi dharma.

Tangerang, 16 Juli 2025

Yang membuat pernyataan



Michell Lagiqna

NIM: 20210500140

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat Oleh,
NIM : 20210500140
Nama : Michell Lagiqna
Jenjang Studi : Sastra 1 (S1)
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen 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 Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Internal Terhadap Loyalitas Karyawan di PT Mitra Tanamas.”**

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatan, mengelola dalam pangkalan data (database), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin 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, 28 Agustus 2025

Penulis



Michell Lagiqna

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PT. MITRA TANAMAS

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui dan melakukan analisa apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Mitra Tanamas. Dalam melakukan penelitian, penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dimana dalam pengambilan datanya menggunakan kuisisioner yang disebarakan kepada 100 responden. Dalam analisis hasil dari penelitian, penulis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, pengujian model statistik, uji t, dan uji F.

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square (R^2) sebesar 0,734 memberikan makna bahwa variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel Loyalitas Karyawan sebesar 73,4% sedangkan sisanya sebesar 26,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Berdasarkan Uji t (parsial), variabel X1 (Lingkungan Kerja) memiliki nilai $(2,717) > (1,66055)$ dan nilai signifikan $0,008 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel X2 (Budaya Organisasi) memiliki nilai $(2,812) > (1,66055)$ dan nilai signifikan $0,006 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel X3 (Komunikasi Internal) memiliki nilai $(2,707) > (1,66055)$ dan nilai signifikan $0,008 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Internal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Komunikasi Internal, Loyalitas Karyawan.

**THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, ORGANIZATIONAL
CULTURE, AND INTERNAL COMMUNICATION ON EMPLOYEE
LOYALTY AT PT. MITRA TANAMAS**

ABSTRACT

This research was conducted to determine and analyze whether there is an influence of Work Environment, Organizational Culture, and Internal Communication on Employee Loyalty at PT. Mitra Tanamas. The researcher used a descriptive quantitative method, where data collection was carried out using questionnaires distributed to 100 respondents. The analysis of the research results used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, statistical model testing, t-tests, and F-tests.

The results of the study show that the Adjusted R Square (R^2) value of 0.734 indicates that the variables of Work Environment, Organizational Culture, and Internal Communication can explain changes in Employee Loyalty by 73.4%, while the remaining 26.6% is explained by other variables not included in this study. Based on the partial t-test, the Work Environment variable (X_1) has a value of $(2.717) > (1.66055)$ and a significance of $0.008 < 0.05$, thus H_0 is rejected and H_a is accepted. The Organizational Culture variable (X_2) has a value of $(2.812) > (1.66055)$ and a significance of $0.006 < 0.05$, thus H_0 is rejected and H_a is accepted. The Internal Communication variable (X_3) has a value of $(2.707) > (1.66055)$ and a significance of $0.008 < 0.05$, thus H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that the variables of Work Environment, Organizational Culture, and Internal Communication have a positive and significant influence on Employee Loyalty.

Keywords: *Work Environment, Organizational Culture, Internal Communication, Employee Loyalty.*

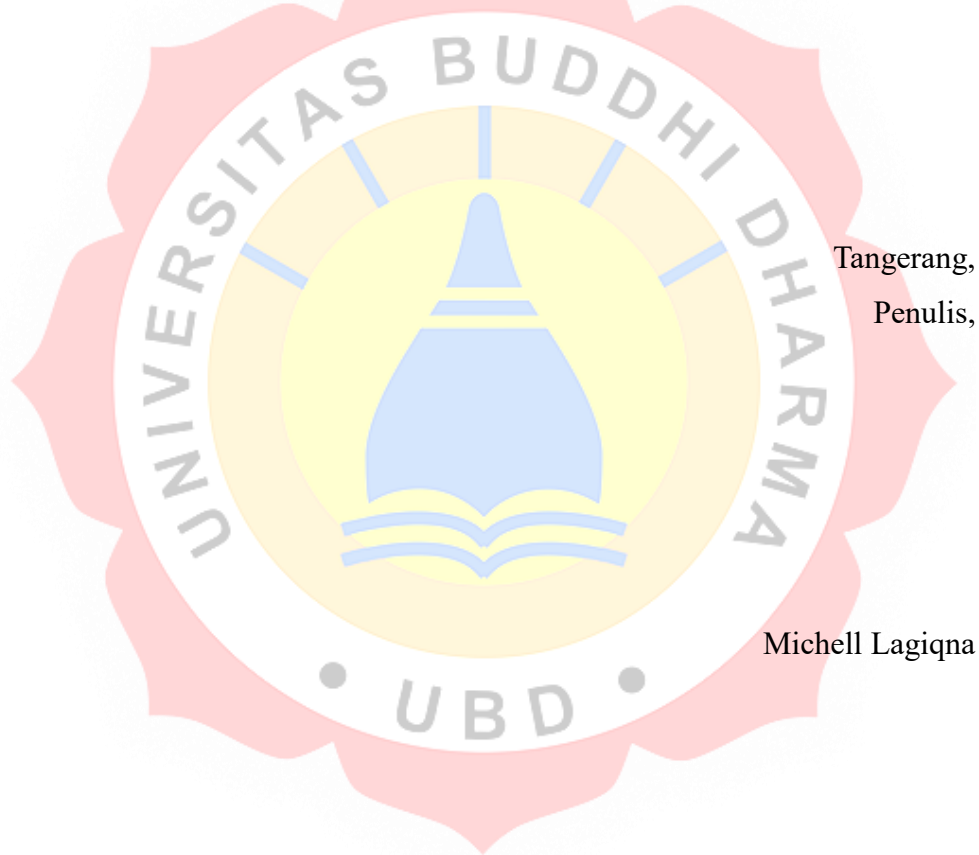
KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala berkahnya sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Internal Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Mitra Tanamas” dapat diselesaikan dengan baik. Penyusunan skripsi ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Universitas Buddhi Dharma. Selama persiapan dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bantuan dan dukungan serta bimbingan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Thien Tuhan Yang Maha Esa telah memberkati dan menyertai penulis dari awal penyusunan skripsi hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., B.K.P. Selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma, Tangerang.
3. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma, Tangerang.
4. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Buddhi Dharma, Tangerang.
5. Bapak Andy, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan pengetahuan, kritik dan saran, masukan dan motivasi bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.
6. Keluarga saya yang telah mendoakan serta mendukung penulis hingga menyelesaikan skripsi dengan baik.
7. Pasangan dan seluruh teman-teman saya khususnya yang setia menemani dan berbagi ilmu selama kuliah di Universitas Buddhi Dharma dan selalu membantu penulis memberikan saran ataupun informasi selama mengerjakan skripsi.

8. Pihak Manajemen dari PT. Mitra Tanamas yang telah bersedia memberikan izin untuk melakukan penelitian skripsi ini.
9. Semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

Penulis menyadari terbatasnya kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki sehingga skripsi ini masih jauh dari sempurna. Walaupun demikian, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan untuk pengembangan ilmu di masa yang akan datang.



Tangerang,
Penulis,

Michell Lagiqna

DAFTAR ISI

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 xiii

DAFTAR LAMPIRAN xiv

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Identifikasi Masalah 10

C. Rumusan Masalah 11

D. Tujuan Penelitian 12

E. Manfaat Penelitian 12

F.	Sistematika Penulisan Skripsi	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....		15
A.	Landasan Teori	15
1.	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	18
3.	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	19
4.	Pengertian Lingkungan Kerja.....	20
5.	Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	23
6.	Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	23
7.	Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja.....	24
8.	Pengertian Budaya Organisasi	27
9.	Karakteristik Budaya Organisasi.....	28
10.	Fungsi Budaya Organisasi.....	29
11.	Indikator Budaya Organisasi.....	31
12.	Pengertian Komunikasi Internal.....	32
13.	Jenis Komunikasi Internal.....	34
14.	Faktor – faktor Komunikasi Internal.....	35
15.	Dimensi dan indikator Komunikasi Internal	37
16.	Pengertian Loyalitas Karyawan	38
17.	Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan.....	41
18.	Indikator Loyalitas Karyawan.....	41
19.	Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan.....	42
B.	Penelitian Terdahulu	43

C.	Kerangka Pemikiran	56
D.	Hipotesis Penelitian	57
BAB III METODE PENELITIAN		58
A.	Jenis Penelitian	58
B.	Objek Penelitian	58
	1. Sejarah Singkat PT. Mitra Tanamas.....	58
	2. Visi dan Misi PT. Mitra Tanamas	60
	3. Struktur PT. Mitra Tanamas.....	62
	4. Deskripsi Tugas.....	63
C.	Jenis dan Sumber Data	69
	1. Jenis Data	69
	2. Sumber Data.....	70
D.	Populasi dan Sampel	71
	1. Populasi	71
	2. Sampel.....	71
E.	Teknik Pengumpulan Data	72
F.	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	73
G.	Teknik Analisis Data	78
	1. Uji Data	78
	2. Uji Model	82
	3. Uji Hipotesis.....	84
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		87
A.	Deskripsi Data Hasil penelitian.....	87

1.	Data Responden Penelitian.....	87
2.	Deskripsi Variabel Penelitian.....	89
B.	Analisis Data Penelitian	139
1.	Uji Validitas	139
2.	Uji Reabilitas.....	140
3.	Uji Asumsi Klasik	152
4.	Uji Model Statistik	157
5.	Uji Hipotesis.....	162
6.	Uji F Simultan	169
C.	Pembahasan.....	170
	BAB V PENUTUP.....	171
A.	Kesimpulan.....	171
B.	Saran.....	173
1.	Bagi Perusahaan PT Mitra Tanamas	173
2.	Bagi Penulis Selanjutnya.....	174
	DAFTAR PUSTAKA	176
	DAFTAR RIWAYAT HIDUP	182
	SURAT KETERANGAN RISET	184
	LAMPIRAN.....	184

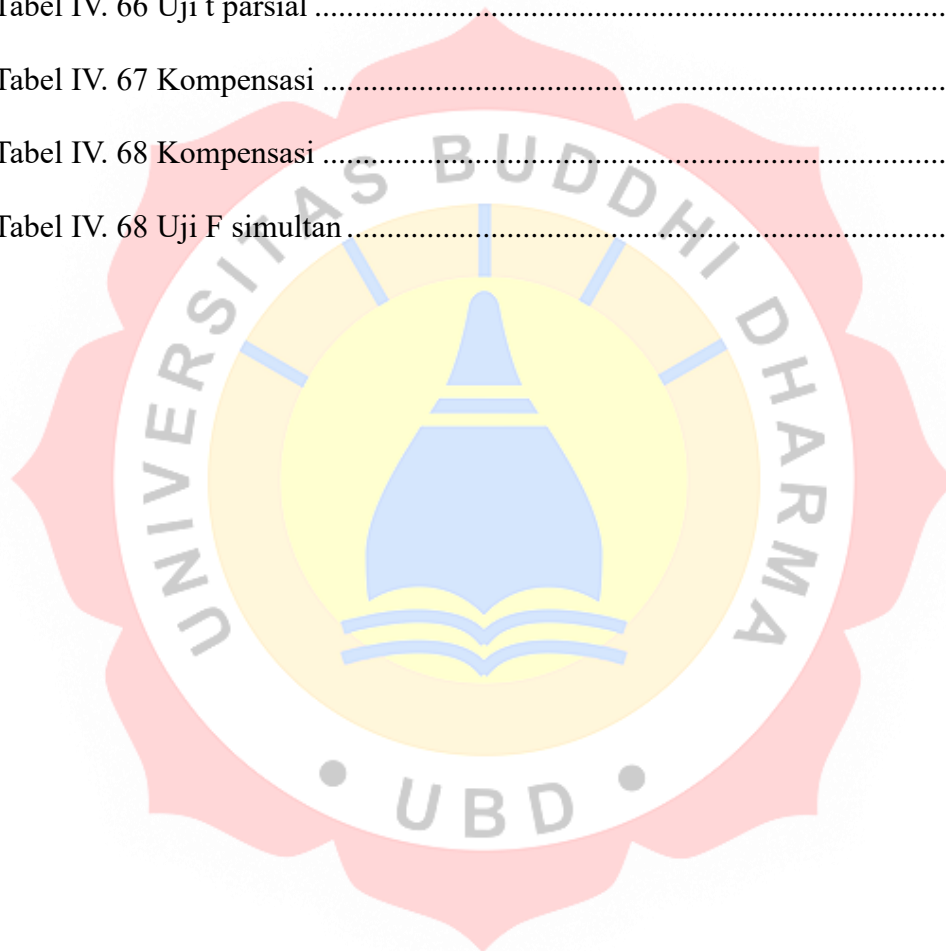
DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu	44
Tabel II. 2 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	73
Tabel IV. 1 Klasifikasi Data Responden Menurut Jenis Kelamin	73
Tabel IV. 2 Klasifikasi Data Responden Menurut Usia	88
Tabel IV. 3 Klasifikasi Data Responden Menurut Pendidikan Terakhir	89
Tabel IV. 4 Frekuensi Variabel Lingkungan kerja.....	90
Tabel IV. 5 Frekuensi gangguan suara selama jam kerja dan upaya pengendalian kebisingan.....	91
Tabel IV. 6 Frekuensi komunikasi positif antar karyawan.....	92
Tabel IV. 7 frekuensi keberlanjutan mentoring	93
Tabel IV. 8 frekuensi tingkat efektivitas kerja tim kurang baik	94
Tabel IV. 9 Frekuensi keberadaan prosedur keselamatan kerja	95
Tabel IV. 10 Frekuensi tingkat transparansi kebijakan perusahaan	97
Tabel IV. 11 Frekuensi ketersediaan alat dan perlengkapan kerja	98
Tabel IV. 12 Frekuensi ketersediaan jalur promosi	99
Tabel IV. 13 Frekuensi keselarasan kebijakan dengan kebutuhan karyawan.....	100
Tabel IV. 14 Frekuensi merasa perusahaan selalu berorientasi	102
Tabel IV. 15 Frekuensi perusahaan telah menjalankan norma baik	103
Tabel IV. 16 Frekuensi nilai-nilai yang diterapkan oleh perusahaan sudah sesuai.....	104
Tabel IV. 17 Frekuensi antar rekan kerja sudah melakukan pekerjaan yang sesuai.....	105

Tabel IV. 18 Frekuensi perusahaan selalu memberi kesempatan	107
Tabel IV. 19 Frekuensi kepercayaan antar rekan kerja.....	108
Tabel IV. 20 Frekuensi setiap yang bekerja berlomba untuk mendapat pengakuan diri.....	109
Tabel IV. 21 Frekuensi perhatian yang baik.....	111
Tabel IV. 22 Frekuensi merasa sesama rekan kerja dapat berkontribusi	112
Tabel IV. 23 Frekuensi produktivitas bekerja yang baik.....	113
Tabel IV. 24 Frekuensi tingkat pemahaman karyawan	114
Tabel IV. 25 Frekuensi inisiatif bawahan.....	116
Tabel IV. 26 Frekuensi tingkat efektivitas karyawan	117
Tabel IV. 27 Frekuensi tingkat keberhasilan penerima informasi.....	118
Tabel IV. 28 Frekuensi Keselarasan antara maksud pengirim dengan interpretasi penerima.....	119
Tabel IV. 29 Frekuensi pengirim pesan dapat diandalkan.....	121
Tabel IV. 30 Frekuensi tingkat kecocokan isi informasi dengan fakta.....	122
Tabel IV. 31 Frekuensi kemampuan mengelola komunikasi.....	123
Tabel IV. 32 Frekuensi seberapa baik komunikasi	124
Tabel IV. 33 frekuensi komunikasi dapat disesuaikan	125
Tabel IV. 34 Frekuensi karyawan mengikuti peraturan perusahaan.....	127
Tabel IV. 35 Frekuensi tingkat komitmen dan loyalitas karyawan	128
Tabel IV. 36 Frekuensi kesiapan untuk beradaptasi dengan tugas	129
Tabel IV. 37 Frekuensi kemampuan berkomunikasi dengan baik antar karyawan	130

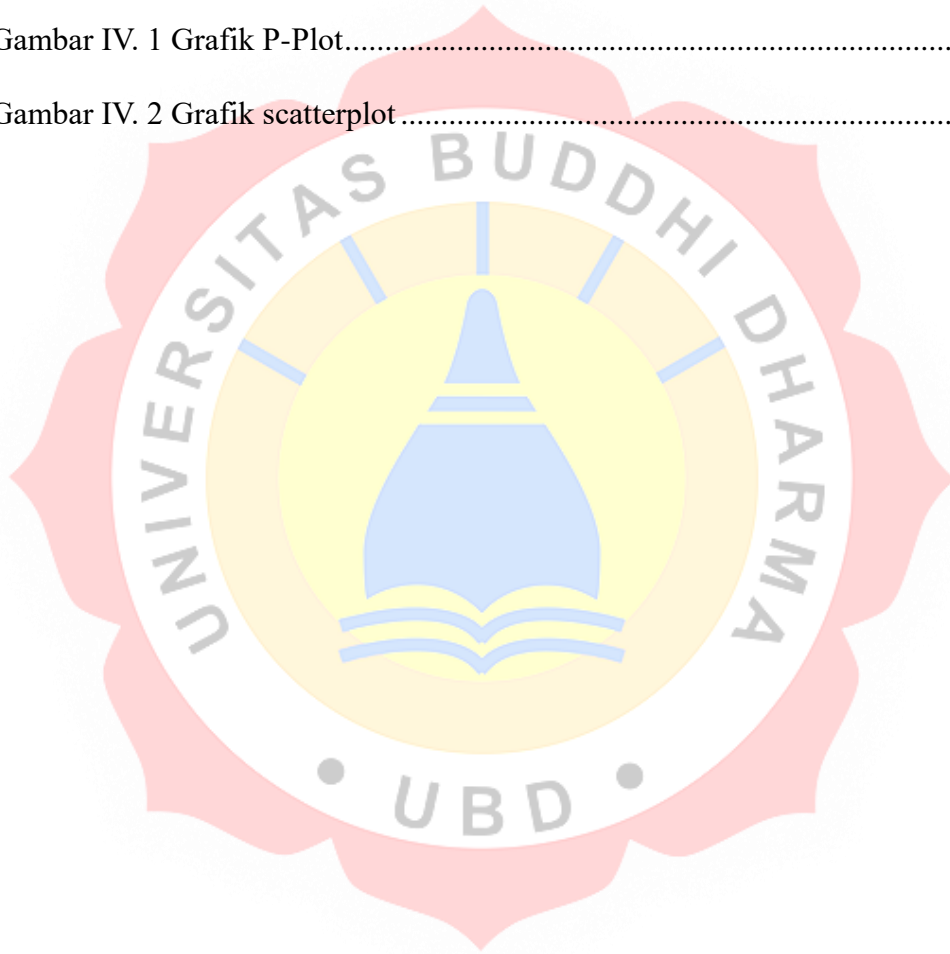
Tabel IV. 38 Frekuensi tanggung jawab berkomunikasi dengan baik.....	132
Tabel IV. 39 Frekuensi rasa bangga terhadap tempat kerja.....	133
Tabel IV. 40 Frekuensi karyawan yang tetap bertahan dalam organisasi.....	134
Tabel IV. 41 Frekuensi setiap karyawan bertekad membantu organisasi.....	136
Tabel IV. 42 Frekuensi dan relevansi materi pelatihan	137
Tabel IV. 43 Frekuensi tingkat kesulitan tugas	138
Tabel IV. 44 <i>case processing summary</i>	140
Tabel IV. 45 Uji Reabilitas	140
Tabel IV. 46 <i>Item total statistics</i>	141
Tabel IV. 47 <i>case processing summary</i>	143
Tabel IV. 48 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi	144
Tabel IV. 49 Uji Validitas Budaya Organisasi	145
Tabel IV. 50 <i>Case Processing Summary</i>	146
Tabel IV. 51 Reliability Statistics	147
Tabel IV. 52 Item-Total Statistics	148
Tabel IV. 53 <i>case processing summary</i>	149
Tabel IV. 54 Hasil uji reliabilitas.....	150
Tabel IV. 55 Item-Total Statistics	151
Tabel IV. 56 Hasil uji normalitas.....	153
Tabel IV. 57 Hasil uji Multikolinearitas	154
Tabel IV. 58 Koefisien.....	155
Tabel IV. 59 Uji korelasi	157
Tabel IV. 60 Analisis linear berganda.....	159

Tabel IV. 61 Koefisien korelasi	161
Tabel IV. 62 Koefisien determinasi Parsial X1	165
Tabel IV. 63 Koefisien determinasi Parsial X2	166
Tabel IV. 64 Koefisien determinasi Parsial X3	167
Tabel IV. 65 Koefisien Determinasi Simultan.....	168
Tabel IV. 66 Uji t parsial	169
Tabel IV. 67 Kompensasi	170
Tabel IV. 68 Kompensasi	171
Tabel IV. 68 Uji F simultan.....	172



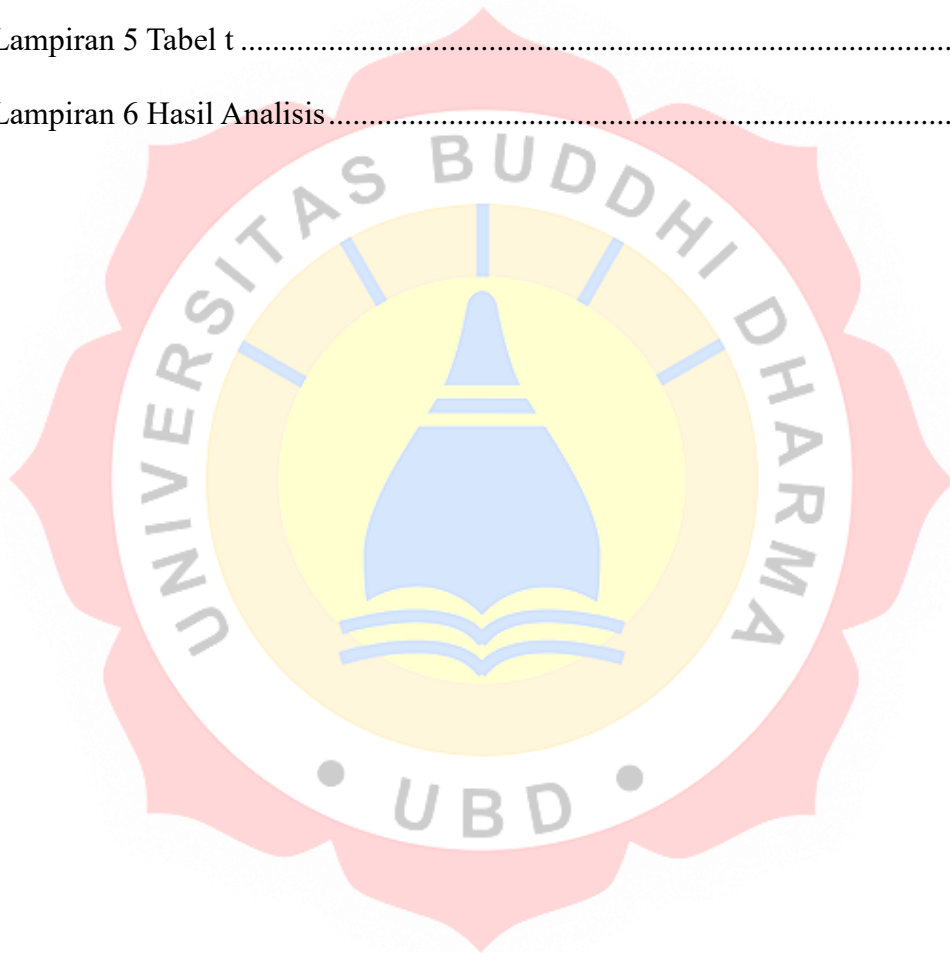
DAFTAR GAMBAR

Gambar I. 1 Tren dan perbandingan skor indeks persaingan usaha tahun 2018-2023	4
Gambar II. 1 Kerangka Berpikir	56
Gambar III. 1 Kerangka Struktur Organisasi	63
Gambar IV. 1 Grafik P-Plot.....	152
Gambar IV. 2 Grafik scatterplot.....	156



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	184
Lampiran 2 Hasil kuesioner	191
Lampiran 3 tabel r	202
Lampiran 4 Tabel F	206
Lampiran 5 Tabel t	210
Lampiran 6 Hasil Analisis.....	214



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan ekonomi global yang semakin pesat menuntut perusahaan-perusahaan untuk lebih adaptif dan kompetitif dalam mencapai tujuan-tujuan bisnis mereka. Dalam upaya mencapai keberhasilan jangka panjang, perusahaan dihadapkan pada kebutuhan untuk tidak hanya memiliki strategi bisnis yang kuat, tetapi juga memperhatikan faktor internal yang dapat memengaruhi produktivitas dan keberhasilan operasional. Salah satu faktor utama yang memiliki dampak besar terhadap keberhasilan perusahaan adalah loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan menjadi penting karena karyawan yang loyal cenderung bekerja lebih produktif, terlibat secara penuh dalam mencapai tujuan perusahaan, dan memiliki keinginan lebih rendah untuk pindah ke perusahaan lain. Dengan demikian, loyalitas karyawan memberikan kontribusi langsung pada stabilitas dan keberlanjutan perusahaan.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi perusahaan karena peran SDM tidak lagi hanya sebagai tenaga kerja, melainkan sebagai aset strategis yang mendorong inovasi, pertumbuhan, dan daya saing bisnis. Di era globalisasi, perusahaan tidak hanya bersaing dengan pemain lokal tetapi juga dengan perusahaan internasional. SDM yang terampil, kreatif, dan adaptif sangat diperlukan

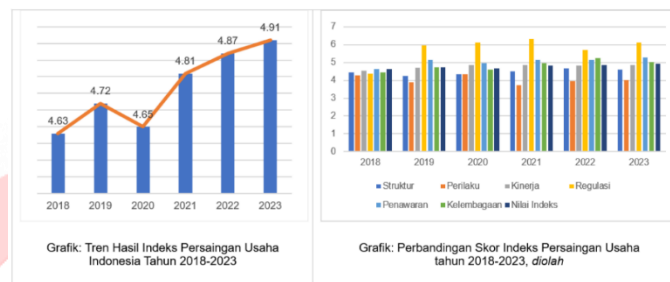
untuk mengembangkan ide-ide baru, menciptakan produk inovatif, serta memberikan layanan yang kompetitif di pasar global. Transformasi digital mengharuskan perusahaan untuk memiliki SDM yang melek teknologi dan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi. Pengelolaan SDM yang baik memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang relevan, pelatihan yang tepat, dan dapat memanfaatkan teknologi secara optimal untuk mendukung operasional perusahaan. Sekarang ini, banyak karyawan yang mencari perusahaan yang tidak hanya menawarkan gaji, tetapi juga lingkungan kerja yang positif, kesempatan untuk berkembang, dan keseimbangan hidup yang baik. Pengelolaan SDM yang baik dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, yang berdampak pada produktivitas, kualitas kerja, serta retensi mereka dalam jangka panjang. Lingkungan bisnis saat ini penuh dengan perubahan yang cepat, baik dari segi teknologi, regulasi, maupun tren pasar. SDM yang dikelola dengan baik lebih siap dan mampu beradaptasi terhadap perubahan tersebut, sehingga perusahaan dapat lebih fleksibel dalam menghadapi tantangan.

Pada dasarnya, loyalitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah **lingkungan kerja**, **budaya organisasi**, dan **komunikasi internal**. Ketiga faktor ini memiliki peran penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis, memotivasi karyawan, dan menciptakan keterikatan emosional antara karyawan dan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik, budaya organisasi yang positif, dan

komunikasi internal yang efektif merupakan elemen-elemen krusial yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Ketika ketiga aspek ini dikelola dengan baik, perusahaan dapat menciptakan atmosfer yang kondusif dan mendukung, yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk lebih loyal dan berkomitmen pada perusahaan.

PT. Mitra Tanamas merupakan perusahaan yang memproduksi semua jenis produk plastik dan cetakan plastik yang disesuaikan dengan harga yang kompetitif dengan metode Ekstrusi (PE, PP), Blow Moulding (PE, PP, PET, PVC) dan Injection Moulding presisi (ABS, AS, Nylon, PA, PE, PP, PINGGUL, PS). Produk in-house perusahaan ini antara lain, Botol Penyemprot Serbaguna, Pompa Pengeluaran Cairan, Sikat Gigi, Penyemprot Kabut Halus, Cotton Buds dan juga botol dan wadah makanan, farmasi dan industry. Sebagai perusahaan yang menyediakan produk plastik, PT Mitra Tanamas, memiliki persaingan yang ketat. Analisis Porter Five Force mengatakan tingkat persaingan usaha di Indonesia pada tahun 2023 sedikit mengalami peningkatan. salah satunya adalah usaha plastik, yang merupakan salah satu dari lima sektor usaha yang paling berkontribusi pada output manufaktur di Indonesia. Berdasar Indeks Persaingan Usaha (IPU) Indonesia tahun lalu yang mengalami peningkatan sebesar 0,04 dari tahun sebelumnya menjadi angka 4,91. Di tahun 2022, IPU mencapai 4,87 Hal ini menunjukkan tingkat persaingan usaha di Indonesia berada di level sedikit tinggi. Untuk menghadapi persaingan usaha, perusahaan perlu memperhatikan bahwa karyawan

menjalani pekerjaan dengan memahami pekerjaan dan tujuan dari pekerjaan yang dijalannya, perusahaan juga perlu mempertahankan karyawan dengan menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan untuk dapat bersaing dan berjalan dalam jangka waktu yang panjang.



Gambar I. 1 Tren dan perbandingan skor indeks persaingan usaha tahun 2018-2023

Sumber: data diolah, 2024

PT Mitra Tanamas merupakan perusahaan produksi yang harus memperhatikan jumlah produksi barang yang akan didistribusikan pada konsumen. Konsumsi plastik di Indonesia yang cukup tinggi tercermin dari nilai impor yang jauh lebih besar dibandingkan nilai ekspor menurut dana reksa indonesia, 2023. Nilai impor plastik yang tinggi mengidentifikasi ketidak mampuan perusahaan plastik indonesia memenuhi produk plastik pada masyarakat. Berdasarkan observasi awal penelitian, di PT Mitra Tanamas, ditemukan karyawan yang tidak mencapai target penjualan. Bahkan penjualan tahun 2023 ini menurun 23% dari tahun sebelumnya. Rendahnya loyalitas karyawan jika dibiarkan akan mempengaruhi kinerja perusahaan kedepannya

Untuk mencapai keberhasilan dalam jangka panjang, PT. Mitra Tanamas juga menyadari pentingnya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif, terutama dalam hal menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun budaya organisasi yang positif, dan membangun komunikasi internal yang efektif. Sebagai perusahaan manufaktur dengan skala produksi yang besar, PT. Mitra Tanamas sangat bergantung pada kontribusi dan keterlibatan karyawan dalam menjaga kualitas produksi dan efektivitas operasional. Di samping itu, loyalitas karyawan menjadi faktor penting bagi keberlangsungan operasional perusahaan. Dalam industri manufaktur yang kompetitif, mempertahankan karyawan yang berpengalaman dan memiliki keterampilan khusus menjadi salah satu prioritas utama PT. Mitra Tanamas. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman sangat penting bagi PT. Mitra Tanamas, terutama mengingat sebagian besar pekerjaan melibatkan mesin-mesin berat dan peralatan produksi yang memerlukan ketelitian tinggi. Lingkungan kerja yang aman dan mendukung tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga mengurangi risiko kecelakaan dan meningkatkan kepuasan karyawan. Oleh karena itu, PT. Mitra Tanamas terus mengupayakan peningkatan dalam aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) untuk menciptakan kondisi kerja yang optimal bagi seluruh karyawan.

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang dialami oleh karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja yang memadai

dan kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang demikian, perusahaan harus menyediakan fasilitas yang memadai dan mendorong kerja sama antar karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman merupakan upaya kolektif yang melibatkan organisasi dan karyawannya. Selain aspek fisik, faktor psikologis dalam lingkungan kerja juga berperan penting. Lingkungan kerja yang memberikan rasa aman, mendukung kesehatan mental, dan menghindari adanya tekanan berlebihan dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Karyawan yang merasa aman secara emosional dan memiliki kebebasan untuk mengemukakan ide serta berkreasi cenderung lebih loyal pada perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memastikan lingkungan kerja yang sehat, baik secara fisik maupun psikologis, untuk mendukung peningkatan loyalitas karyawan.

Selain lingkungan kerja, budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Budaya organisasi mencakup cara organisasi memahami interaksi mereka dengan lingkungan; budaya organisasi merupakan gabungan dari berbagai asumsi, perilaku, narasi, mitos, metafora, dan berbagai konsep yang secara kolektif mendefinisikan pengalaman bekerja di dalam organisasi tertentu. Budaya organisasi mendefinisikan keseluruhan identitas perusahaan, yang memengaruhi perilaku yang diambil di dalam perusahaan; perilaku yang kuat di antara para anggota akan lebih efisien dalam memfasilitasi

pencapaian tujuan perusahaan. Budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, norma, dan perilaku yang dianut oleh seluruh anggota perusahaan, yang membentuk identitas perusahaan serta membedakannya dari organisasi lain. Budaya organisasi yang baik dan positif menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung, sehingga mampu meningkatkan loyalitas karyawan. Budaya yang kuat membuat karyawan merasa memiliki kesamaan visi dan misi dengan perusahaan, sehingga mereka lebih terikat secara emosional dan berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi yang mendukung juga memungkinkan perusahaan untuk mempertahankan karyawan berbakat dan mengurangi tingkat turnover. Sebagai contoh, budaya organisasi yang inklusif dan menghargai keberagaman menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai dan diterima, terlepas dari latar belakang atau perbedaan yang dimiliki. Selain itu, budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, komunikasi terbuka, dan penghargaan terhadap inovasi mendorong karyawan untuk lebih produktif dan berkontribusi secara maksimal bagi perusahaan.

Namun, tantangan yang dihadapi perusahaan dalam membangun budaya organisasi adalah bagaimana menyelaraskan nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai pribadi karyawan. Ketika terdapat keselarasan antara budaya organisasi dan nilai pribadi karyawan, maka loyalitas karyawan akan meningkat. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara nilai perusahaan dan nilai pribadi karyawan dapat menyebabkan

karyawan merasa tidak nyaman, yang pada akhirnya berpotensi menurunkan loyalitas mereka. Perusahaan seringkali gagal merumuskan budaya organisasi yang kuat dan jelas. Ini membuat karyawan tidak tahu apa yang diharapkan dari mereka, dan akhirnya merasa kurang terikat dan Ketika budaya organisasi tidak sejalan dengan nilai pribadi karyawan, loyalitas mereka bisa menurun karena merasa perusahaan tidak mewakili prinsip-prinsip yang mereka hargai.

Variabel terakhir adalah komunikasi internal. Komunikasi internal yang efektif berperan penting dalam membentuk budaya, koordinasi, dan efektivitas organisasi. Komunikasi internal memfasilitasi aliran informasi tidak hanya dari atas ke bawah, tetapi juga secara horizontal dan dari bawah ke atas, yang menekankan sifat komunikasi multi arah. Komunikasi internal yang efektif merupakan faktor penting dalam membangun loyalitas karyawan. Komunikasi internal mencakup semua bentuk komunikasi antara manajemen dan karyawan, termasuk penyampaian informasi, arahan, umpan balik, dan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan aspirasi mereka. Komunikasi yang baik meningkatkan transparansi, menciptakan rasa kepercayaan, serta menghindari kesalahpahaman yang dapat memicu konflik di tempat kerja. komunikasi internal yang terbuka dan efektif memiliki korelasi positif dengan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan dan mendapat informasi yang transparan dari manajemen cenderung lebih loyal dan terlibat dalam

pekerjaan mereka. Sebaliknya, komunikasi internal yang buruk dapat menimbulkan ketidakpastian, menurunkan semangat kerja, dan pada akhirnya menurunkan loyalitas karyawan. Namun, komunikasi internal yang efektif sering kali menjadi tantangan bagi perusahaan, terutama dalam organisasi besar dengan struktur yang kompleks. Salah satu masalah yang sering muncul adalah komunikasi yang berjalan satu arah dari manajemen kepada karyawan, tanpa adanya ruang bagi karyawan untuk memberikan masukan atau mengemukakan pendapat. Selain itu, komunikasi yang tidak konsisten dan terhambat dapat menimbulkan ketidakpastian di kalangan karyawan, sehingga mereka merasa kurang terhubung dengan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa komunikasi internal berjalan dua arah, transparan, dan konsisten untuk menciptakan loyalitas yang tinggi di antara karyawan.

Semua faktor tersebut dapat berpengaruh kepada loyalitas karyawan, hal tersebut merupakan aspek penting yang memengaruhi stabilitas, produktivitas, dan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang. Karyawan yang loyal cenderung bekerja lebih efektif, memiliki motivasi tinggi, serta berkomitmen pada tujuan dan visi perusahaan. Dalam upaya membangun loyalitas ini, beberapa faktor kunci yang berperan adalah lingkungan kerja, budaya organisasi, dan komunikasi internal. Ketiga faktor ini memiliki dampak langsung dan tidak langsung pada tingkat keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan, yang

pada akhirnya memengaruhi loyalitas mereka. Lalu juga mengurangi tingkat turnover yang tinggi membutuhkan biaya yang signifikan, baik dalam bentuk biaya rekrutmen, pelatihan, hingga waktu yang dibutuhkan karyawan baru untuk beradaptasi. Karyawan yang loyal cenderung bertahan lebih lama, sehingga mengurangi biaya dan waktu yang dibutuhkan untuk menggantikannya. Dengan demikian, perusahaan bisa lebih fokus pada pengembangan bisnis dibandingkan harus terus melakukan rekrutmen dan pelatihan. Karyawan yang loyal juga merasa memiliki keterikatan dengan visi dan misi perusahaan, sehingga mereka akan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan. Hal ini pada akhirnya berpengaruh pada tingkat kepuasan dan loyalitas pelanggan. Dengan memberikan pengalaman positif, perusahaan dapat mempertahankan dan memperluas basis pelanggannya, yang mendukung pertumbuhan bisnis jangka panjang.

Oleh karena hal tersebut berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik mengambil judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PT. MITRA TANAMAS.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis menarik beberapa identifikasi masalah pada penelitian sebagai berikut :

1. Kurangnya loyalitas karyawan sehingga para karyawan bekerja kurang efektif dan efisien, yang berpotensi menurunkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.
2. Kurangnya penerapan budaya organisasi perusahaan sehingga terdapat ketidakpatuhan terhadap aturan seperti pemakaian seragam.
3. Kurangnya komunikasi internal yang tidak efektif, yang dapat mempengaruhi efisiensi operasional perusahaan, ketepatan dalam penyelesaian pekerjaan, dan meningkatkan risiko kesalahan.
4. Kurangnya lingkungan kerja yang mendukung sehingga dapat menurunkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka tersusun rumusan masalah yang akan dikaji sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Mitra Tanamas?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan di PT. Mitra Tanamas?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi internal terhadap loyalitas karyawan di PT. Mitra Tanamas?
4. Apakah terdapat pengaruh yang simultan antara lingkungan kerja, budaya organisasi, dan komunikasi internal terhadap loyalitas karyawan di PT. Mitra Tanamas?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Mitra Tanamas.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan di PT. Mitra Tanamas.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi internal terhadap loyalitas karyawan di PT. Mitra Tanamas.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang simultan lingkungan kerja, budaya organisasi, dan komunikasi internal terhadap loyalitas karyawan di PT. Mitra Tanamas.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan teoritis dan memperluas wawasan untuk mempelajari secara langsung dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan komunikasi internal terhadap loyalitas karyawan di PT. Mitra Tanamas.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan membantu perusahaan untuk mempertimbangkan beberapa variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan komunikasi internal terhadap loyalitas karyawan di PT. Mitra Tanamas.

3. Bagi Akademisi

Digunakan sebagai bahan atau referensi untuk penelitian selanjutnya yang akan dilakukan oleh peneliti dengan judul yang sama.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistem penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi gambaran umum teori terkait variabel independent dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesa.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik dan pengumpulan data operasionalisasi variabel penelitian dan teknik analisa data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi deskripsi data hasil penelitian variabel independen dan dependen analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan dan saran.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi suatu perusahaan karena dapat membantu pencapaian tujuan melalui kinerja karyawan. Kinerja suatu perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Perusahaan tidak akan dapat berkembang dan mencapai tujuannya, meskipun peralatannya canggih dan lengkap, jika sumber daya manusianya tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh kotler dalam (Sunarsi 2019),

Manajemen sumber daya manusia (SDM) melibatkan pembentukan sistem formal oleh suatu organisasi untuk menjamin pemanfaatan kompetensi manusia secara efektif dan tepat guna mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus terus berkembang untuk mengakomodasi perubahan tenaga kerja, peraturan yang relevan, dan persyaratan pemberi kerja. Hal ini berkaitan dengan manajemen dalam skala global.

Manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi penting bagi organisasi dalam mengawasi, menyusun, dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan aset utama dalam suatu organisasi

Menurut Ahli pada jurnal (Seven, 2024), mengemukakan bahwa:

Sumber Daya Manusia sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Untuk mengoptimalkannya, diperlukan seorang pemimpin yang mampu menjaga dan memenuhi tuntutan para personel. Manajemen sumber daya manusia harus dijalankan secara sistematis dan efektif untuk menumbuhkan fungsi SDM yang kompetitif dalam lanskap kontemporer

Menurut (Setyadi, 2021) menjelaskan bahwa

Sumber daya manusia bertujuan untuk memenuhi tujuan individu, organisasi, dan masyarakat, yang meliputi seleksi, rekrutmen, remunerasi, evaluasi, dan pelatihan.

Menurut (Widyanto, 2025) menjelaskan bahwa

Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata.

Menurut (Louisa, 2023) menjelaskan,

Peningkatan gaji, insentif, dan penghargaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan adjusted R square sebesar 0,802.

Menurut (Widiyanto, 2025) mengemukakan,

Aspek manajemen dan sumber daya manusia menganalisis tahap-tahap pelaksanaan bisnis dan kesiapan tenaga kerja, baik tenaga kerja kasar maupun tenaga kerja terampil yang diperlukan untuk menjalankan bisnis. Beberapa hal yang

perlu dipahami dalam kaitannya dengan aspek teknis dan teknologi ialah penentuan lokasi bisnis, tata letak (layout) bisnis, pemilihan peralatan dan teknologi.

Menurut (Widiyanto, 2021) menyatakan,

Beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada CV.

Wan Qian.

Dalam (Silaswara, 2021) juga menyatakan bahwa,

manajemen SDM mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan pengadaan, kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan. Untuk mencapai tujuan organisasi, individu, karyawan, dan masyarakat harus diperhatikan.

Dalam (Wibowo, 2020) juga menyatakan bahwa

manajemen sumber daya manusia merupakan disiplin ilmu yang berfokus pada isu-isu yang berkaitan dengan sumber daya manusia, khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting bagi perusahaan karena berperan langsung dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kualitas SDM sangat menentukan keberhasilan perusahaan, lebih dari sekadar kecanggihan teknologi dan peralatan. Manajemen SDM yang efektif melibatkan pembentukan

sistem yang mendukung pemanfaatan kompetensi karyawan secara optimal melalui proses seleksi, rekrutmen, remunerasi, pelatihan, dan evaluasi. Selain itu, SDM harus dikelola dengan sistematis agar dapat menyesuaikan dengan perubahan tenaga kerja, peraturan, dan tuntutan pasar global. Karyawan dianggap sebagai aset utama yang harus dipertahankan dan dikembangkan agar dapat berkontribusi maksimal terhadap produktivitas dan kesuksesan perusahaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sonya Sidjabat, 2021), Fungsi Perencanaan sebagai salah satu fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia.

a. Fungsi Perencanaan

Peran perencanaan sangat penting karena melibatkan pengelolaan sumber daya manusia organisasi.

b. Fungsi Akuisisi (Pengadaan)

Organisasi dalam jangka panjang atau jangka pendek. Fungsi ini berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan digunakan untuk memperoleh jenis dan jumlah sumber daya manusia yang tepat melalui proses rekrutmen, seleksi, penempatan, dan orientasi. mencapai tujuan perusahaan.

c. Fungsi Pengembangan

Peran manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kompetensi teknis dan etika staf melalui pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan saat ini dan masa mendatang.

d. Fungsi Remunerasi

Fungsi SDM adalah untuk memberikan insentif langsung atau tidak langsung kepada sumber daya tersebut demi kepentingan entitas organisasi.

e. Fungsi Integrasi

Peran manajemen sumber daya manusia yang mengintegrasikan keunggulan manajemen sumber daya manusia dengan kebutuhan yang diperlukan untuk memfasilitasi kolaborasi yang saling menguntungkan.

f. Fungsi Pemeliharaan

Tujuan manajemen SDM adalah untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental sekaligus menumbuhkan loyalitas karyawan untuk membangun hubungan interpersonal yang langgeng.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia, sebagaimana yang dikemukakan oleh (Safuan dan Ismartaya 2019), antara lain:

a. Meningkatkan Efisiensi

Meningkatkan kompetensi pegawai dalam pelaksanaan tugas untuk meminimalkan waktu, tenaga, dan biaya yang dikeluarkan.

b. Meningkatkan Efikasi

Efektivitas yang berasal dari kata efektif berarti kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan hasil (output) yang memuaskan. Suatu pekerjaan dikatakan efisien apabila dilaksanakan tepat waktu sesuai dengan strategi yang telah ditetapkan.

c. Meningkatkan Produktivitas

Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan output. Manajemen sumber daya manusia yang efisien akan meningkatkan produktivitas pegawai.

d. Mengurangi Mobilitas Pegawai

Ketimpangan kompetensi pegawai dapat menyebabkan mobilitas antar departemen menjadi berkurang. Manajemen SDM yang tidak efektif akan memperparah ketidakseimbangan ini, sehingga menyebabkan pergantian pegawai antar divisi menjadi lebih sering.

4. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi motivasi individu untuk menyelesaikan tugas yang ditentukan. Karyawan umumnya menunjukkan kepuasan yang lebih besar dalam

lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, yang memungkinkan organisasi untuk mencapai tingkat efisiensi operasional yang lebih tinggi.

Dalam (Silaswara, 2021) menegaskan bahwa dalam

lingkungan kerja kontemporer yang dicirikan oleh banyaknya tugas, stres kerja dapat berdampak buruk pada kesehatan dan kesejahteraan karyawan.

Dari penelitian (Yemima, 2025):

Lingkungan kerja yang sehat dapat berkontribusi terhadap pemeliharaan kondisi fisik pekerja agar kebugaran jasmaninya tetap prima, tidak mudah letih dan lelah dalam proses bekerja. Lingkungan kerja yang terawat dan sesuai membuat karyawan memiliki mental yang baik dalam menuntaskan mandat pekerjaan

Juga sebagaimana yang dikemukakan oleh (Yoyo, 2023)

Seorang individu dapat terpengaruh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam lingkungan kerjanya.

Menurut (Supriyanto, 2022),

E-commerce atau marketplace merupakan salah satu teknologi digital yang banyak digunakan dalam bidang pemasaran yang memiliki peran yang sangat besar. Marketplace menyediakan fitur layanan bagi penjual dan pembeli untuk melakukan transaksi online

Dalam penelitiannya (Parameswari, 2023) menjelaskan pengaruh lingkungan.

Berdasarkan uji koefisien determinasi, dihasilkan nilai R square yaitu senilai 0,724 atau 72,4%, yang bisa diartikan bahwa pengaruh lingkungan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 72,4%

Dalam (Srimulyati, 2024) juga menerangkan bahwa

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak kondusif akan menghambat kinerja karyawan.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan semangat, kebahagiaan, dan produktivitas karyawan, memungkinkan organisasi mencapai efisiensi operasional yang lebih tinggi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman atau penuh tekanan dapat menghambat kinerja, menurunkan motivasi, dan berdampak buruk pada kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang dapat meminimalkan stres dan meningkatkan kinerja serta komitmen karyawan.

5. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Kotler dalam (Sedarmayanti, 2020), lingkungan kerja secara umum dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik meliputi semua kondisi nyata yang ada di tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik meliputi semua kondisi yang berkaitan dengan dinamika interpersonal di tempat kerja, termasuk hubungan antar rekan kerja dan interaksi antara bawahan dan atasan, atau sebaliknya.

6. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Beberapa aspek yang diidentifikasi oleh dalam (Sedarmayanti, 2020) yang dapat mempengaruhi terciptanya lingkungan kerja yang nyaman antara lain:

1. Pencahayaan di tempat kerja
2. Suhu tempat kerja atau suhu udara sekitar
3. Kelembaban tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja

6. Osilasi mekanis di lingkungan kerja
7. Aroma yang tidak sedap di tempat kerja
8. Palet warna tempat kerja
9. Dekorasi tempat kerja
10. Musik di tempat kerja

7. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja suatu organisasi terbagi menjadi dua dimensi, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik menurut (Siagian, 2014).

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik meliputi semua kondisi nyata yang ada di tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan. Siagian mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik meliputi berbagai indikasi, yaitu:

a. Bangunan kantor

Fasilitas tempat kerja dirancang secara estetis dan dibangun dengan memperhatikan keselamatan kerja, sehingga karyawan merasa aman dan nyaman saat menjalankan tugasnya.

b. Peralatan kerja yang memadai

Karyawan memerlukan peralatan yang cukup untuk menjalankan tugas yang diberikan di dalam perusahaan secara efektif.

c. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat penting bagi karyawan sebagai pendukung dalam menjalankan tugas di dalam organisasi. Selain itu, perusahaan harus mempertimbangkan bagaimana memanusiakan karyawannya, termasuk penyediaan fasilitas istirahat bagi pekerja yang lelah dan penyediaan tempat untuk beribadah.

d. Aksesibilitas infrastruktur transportasi

Penyediaan fasilitas transportasi akan memungkinkan karyawan untuk tiba di tempat kerja tepat waktu, meliputi transportasi khusus karyawan dan pilihan transportasi umum yang terjangkau dan mudah diakses.

2. Lingkungan Kerja non Fisik

Suasana kerja yang nonfisik mendorong interaksi yang menyenangkan antara karyawan dan atasannya. Siagian menegaskan bahwa parameter lingkungan kerja nonfisik mencakup berbagai indikator, khususnya:

a. Dinamika interpersonal di antara rekan kerja

Indikator hubungan dengan rekan kerja meliputi interaksi yang bersahabat dan tidak adanya rasa saling tertarik di antara mereka. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan dapat menjadi komponen penting dalam mendorong retensi staf dalam suatu organisasi.

b. Dinamika antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan harus dijaga dengan baik, ditandai dengan rasa saling menghormati, yang menumbuhkan rasa hormat individu di antara semua pihak yang terlibat.

c. Kolaborasi antar karyawan

d. Kolaborasi yang efektif di antara karyawan harus dipertahankan, karena hal itu memengaruhi kinerja mereka. Pekerjaan yang efektif dan efisien dapat dicapai jika kolaborasi antar staf berhasil diciptakan.

Penelitian ini menekankan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja, karyawan memerlukan suasana organisasi yang kondusif untuk mempertahankan fokus. Lingkungan yang kondusif akan terbentuk apabila interaksi antara rekan kerja, atasan, dan bawahan bersifat positif. Menjaga ketenangan turut memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan loyalitas karyawan, sejalan dengan pandangan Soegandhi yang menyoroti karakteristik pekerjaan yang berfokus pada stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, umpan balik, dan kesesuaian tugas sebagai elemen nonfisik lingkungan kerja yang meningkatkan loyalitas karyawan.

8. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan ciri khas yang bertahan dan terjaga dalam kehidupan organisasi atau masyarakat, yang secara inheren terkait dengan ikatan budaya yang telah terjalin. Menurut ahli dalam (Ismail, 2019)

Budaya organisasi berkaitan dengan norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan dianut oleh seluruh anggota organisasi, yang berfungsi sebagai landasan bagi pengaturan perilaku dalam organisasi. Asal usul budaya organisasi dikaitkan dengan penciptanya, karena pendirinya secara signifikan memengaruhi budaya pertama organisasi tersebut baik dalam hal praktik maupun gagasan.

Budaya organisasi juga dalam (Habudin, 2020) dapat didefinisikan sebagai

Cara pelaksanaan kegiatan di dalam suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup kompilasi pengalaman, filosofi, harapan, dan nilai-nilai yang kemudian terwujud dalam perilaku para anggotanya, yang memengaruhi operasi internal, interaksi eksternal, dan aspirasi masa depan

Menurut (Salim, 2023),

Resources in a company are very important because they are the main force behind the organization's operations. Effective human resource management will determine the survival of the business in the future.

Begitu pula menurut (Huseno, 2021) berpendapat bahwa,

Budaya organisasi membangun asumsi atau dikembangkan di dalam kelompok untuk mengatasi kesulitan yang ditimbulkan oleh lingkungan internal dan eksternal.

Menurut (Parameswari R. T., 2020),

Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan kontribusi sebesar 83,9%

Dalam (Mantovani dan Sutisna, 2022) menyatakan bahwa,

Kata budaya organisasi mencakup dua komponen: organisasi (ideologi, norma, keyakinan, dll.) dan budaya (pola kognitif individu atau kelompok).

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah kumpulan nilai, norma, perilaku, dan keyakinan yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, yang berperan penting dalam mengarahkan interaksi, pengambilan keputusan, dan operasi sehari-hari dalam organisasi. Budaya ini dibentuk sejak awal oleh pendiri organisasi dan terus berkembang seiring waktu, dipengaruhi oleh pengalaman serta filosofi organisasi. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai panduan untuk menghadapi tantangan internal dan eksternal, dengan peran pemimpin yang signifikan dalam menumbuhkan dan mengarahkan budaya yang positif. Budaya organisasi yang kuat dan dinamis sangat penting dalam membangun kohesi di antara karyawan, serta mendorong pertumbuhan dan perkembangan organisasi.

9. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut (Habudin, 2020) Budaya organisasi memiliki tujuh ciri, meliputi:

- a. Inovasi dan pengambilan risiko. Tingkat motivasi individu untuk menjadi inventif dan berani mengambil risiko.
- b. Penekanan pada ketelitian, yaitu harapan bagi karyawan untuk menunjukkan ketelitian, keterampilan analitis, dan presisi.
- c. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memprioritaskan hasil daripada metodologi yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d. Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan dampaknya terhadap individu dalam organisasi.
- e. Orientasi tim, sejauh mana aktivitas kerja terstruktur di sekitar tim dan bukan individu,
- f. Agresivitas, berkaitan dengan ketegasan karyawan, dan
- g. Stabilitas, penekanan organisasi untuk mempertahankan budaya organisasi yang positif. Mengevaluasi organisasi berdasarkan ketujuh atribut ini akan menghasilkan gambaran budaya yang komprehensif. Citra ini berfungsi sebagai dasar pemahaman kolektif di antara para anggota tentang organisasi, prosedur operasionalnya, dan perilaku anggota.

10. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut (Habudin, 2020) Budaya organisasi pada dasarnya rumit. Oleh karena itu, budaya perusahaan harus mencakup berbagai variabel sebagai manifestasi fisik dari keberadaannya.

Masing-masing karakteristik ini, jika diterapkan, akan memfasilitasi pencapaian tujuan perusahaan. Beberapa faktor budaya organisasi diidentifikasi, khususnya:

a. Inisiatif

Individu yang berkaitan dengan tingkat tanggung jawab, otonomi, atau independensi yang diberikan kepada setiap anggota dalam mengartikulasikan pendapat. Inisiatif individu harus diakui oleh kelompok atau pimpinan organisasi, asalkan mereka berkontribusi pada kemajuan dan pengembangan organisasi atau perusahaan.

b. Integrasi

Integrasi yang dimaksud berkaitan dengan tingkat di mana organisasi atau firma dapat mempromosikan kolaborasi terkoordinasi di antara unit-unit organisasinya. Kesatuan unit-unit ini dapat meningkatkan kualitas dan jumlah pekerjaan yang dihasilkan.

c. Pola Komunikasi

Tingkat di mana komunikasi dibatasi oleh hierarki otoritas formal dapat menghambat pembentukan pola komunikasi antara atasan dan bawahan, serta di antara karyawan itu sendiri.

d. Kontrol

Mekanisme kontrol yang dapat digunakan termasuk peraturan atau standar yang berlaku di dalam organisasi atau perusahaan.

e. Arah

Fokusnya adalah pada kemampuan organisasi untuk secara jelas menetapkan tujuan dan harapannya. Visi, misi, dan tujuan organisasi secara eksplisit mengartikulasikan tujuan dan harapan ini.

11. Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Auliya, 2017) Indikator yang digunakan untuk menilai budaya organisasi dalam studi ini adalah:

1. Perilaku kepemimpinan

Perilaku asli seorang pemimpin biasanya berfungsi sebagai cerminan penting bagi karyawan, menawarkan bimbingan kepada karyawan, mendorong komunikasi yang efektif, dan menawarkan dukungan untuk inisiatif karyawan.

2. Menekankan misi organisasi

Setelah tujuan organisasi ditetapkan, setiap pemimpin harus menjamin pelaksanaan misi yang lancar. Perusahaan harus memberikan pengawasan dan menetapkan peraturan yang ketat.

3. Metodologi Pendidikan

Pendidikan karyawan harus berkelanjutan. Untuk menghasilkan untuk menumbuhkan budaya kerja yang dapat diterima, orang harus memperoleh keterampilan dan pengetahuan, sementara

para pemimpin harus memberikan otonomi untuk berinovasi dan terlibat secara proaktif dalam tugas mereka.

4. Insentif

Karyawan membutuhkan motivasi untuk membantu dalam pemecahan masalah. Menangani masalah organisasi dan memfasilitasi koordinasi di antara komponen organisasi.

12. Pengertian Komunikasi Internal

Komunikasi sangat penting bagi karyawan untuk menyampaikan pesan dan terhubung satu sama lain dalam organisasi. Komunikasi dilakukan untuk menyampaikan atau menerima pesan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi. Komunikasi yang efektif di dalam perusahaan diharapkan dapat menghilangkan kesalahpahaman yang dapat menghambat kinerja karyawan. Komunikasi dapat memengaruhi kinerja karyawan jika terjadi kesalahan dalam penyampaian atau kurangnya diskusi yang menyeluruh. Komunikasi internal adalah proses penyampaian dan pertukaran informasi, pesan, atau ide yang terjadi di dalam suatu organisasi, perusahaan, atau kelompok kerja, dengan tujuan untuk menciptakan pemahaman bersama, koordinasi, serta menjaga hubungan yang harmonis antaranggota organisasi.

Menurut ahli dalam (Aldi, 2024) mengemukakan bahwa,

Komunikasi yang efektif memungkinkan karyawan untuk berbagi ide dan perspektif untuk mencapai tujuan organisasi. Komunikasi yang efektif di antara karyawan dapat meringankan beban kerja yang diberikan kepada mereka

Menurut Fx Pudjo Wibowo 2018 sebagaimana dikutip dalam (Siregar dan Kusnawan, 2022), menegaskan bahwa,

Komunikasi menyampaikan informasi dari satu individu ke individu lain untuk memudahkan pemahaman yang jelas tentang tugas tersebut

Menurut Handoko sebagaimana dikutip dalam (Wandari, 2022), menegaskan bahwa,

Komunikasi adalah suatu proses di mana individu saling bertukar ide atau data.

Juga dalam (Trihastuti, 2019) menegaskan bahwa

Komunikasi internal mencakup semua anggota organisasi dalam penyebaran pesan, sehingga meningkatkan moral dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang efektif sangat penting dalam organisasi untuk memastikan penyampaian informasi yang jelas, menghindari kesalahpahaman, dan meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang baik memungkinkan pertukaran ide, pemahaman yang lebih

baik tentang tugas, serta memfasilitasi kerjasama antar karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menyebabkan ambiguitas, stres, dan menurunnya produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa komunikasi internal berjalan dengan baik, sehingga moral dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

13. Jenis Komunikasi Internal

Menurut ahli (Robbins dan Timothy, 2010) mengkategorikan komunikasi internal ke dalam tiga jenis yang berbeda:

1. Komunikasi Lisan

Komunikasi lisan mengacu pada penyampaian informasi melalui bahasa lisan. Informasi disampaikan melalui ucapan, diskusi kelompok secara langsung, komunikasi telepon, atau konferensi video.

2. Komunikasi Tertulis

Komunikasi tertulis adalah proses penyampaian informasi melalui berbagai media, termasuk surat, email, pesan teks, dan platform media sosial.

3. Komunikasi Nonverbal

Komunikasi nonverbal adalah jenis komunikasi bawah sadar yang dapat menyampaikan pesan. Komunikasi nonverbal dapat disampaikan melalui gerak tubuh, bahasa tubuh, atau tindakan yang

memiliki makna atau nilai. Komunikasi nonverbal dapat mengekspresikan signifikansi dan kondisi emosional seseorang.

Menurut (Effendy, 2018), komunikasi internal dikategorikan menjadi dua komponen:

1. Komunikasi Individu

Kontak pribadi terjadi antara dua individu dan dapat terjadi dalam dua cara:

- a. Komunikasi tatap muka
- b. Komunikasi Media

2. Komunikasi Kelompok

Komunikasi kelompok mengacu pada interaksi antara seorang individu dan sekelompok individu dalam konteks tatap muka.

14. Faktor – faktor Komunikasi Internal

Menurut Dennis dalam (Balakrishnan dan Masthan, 2013) mengidentifikasi lima parameter untuk mengevaluasi komunikasi internal, yang meliputi:

1. Komunikasi antara Atasan dan Bawahan

Komponen Komunikasi Atasan-Bawahan menunjukkan interaksi yang menyenangkan antara bawahan dan atasan, yang meliputi pertukaran dorongan, pengertian, dan kejujuran.

2. Kualitas Informasi

Komponen Kualitas Informasi menunjukkan kepuasan karyawan terhadap penyediaan sumber informasi, sistem penghargaan, dan kejelasan manajemen mengenai tujuan organisasi dan pekerjaan.

3. Peningkatan Transparansi

Faktor Keterbukaan Atasan merupakan elemen utama yang menghubungkan fungsi manajemen atau tingkat atasan. Elemen ini menjelaskan persepsi karyawan terhadap atasan mereka mengenai penyediaan informasi dan kemampuan mereka untuk berkomunikasi secara terbuka dan jujur.

4. Prospek Komunikasi yang Berkembang

Elemen ini menggambarkan sentimen karyawan mengenai pengakuan dan penggabungan perspektif dan opini dalam operasi sehari-hari.

5. Keandalan Komunikasi

Aspek ini berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap penerimaan informasi yang dapat diandalkan dari manajemen dan rekan kerja. Elemen ini dapat menilai keakuratan, kepercayaan, dan keandalan informasi yang diberikan oleh manajemen dan rekan kerja.

15. Dimensi dan indikator Komunikasi Internal

Komunikasi Internal juga dibagi ke beberapa bagian, dalam (Saputra, 2014) mengidentifikasi beberapa dimensi dan indikasi komunikasi internal dalam suatu bisnis, yaitu:

1. Komunikasi Menurun

Komunikasi yang terjadi ketika individu di level manajemen menyampaikan pesan kepada bawahannya untuk memperoleh umpan balik. Tujuan dari alur komunikasi top-down ini adalah: - Memberikan atau mengarsipkan instruksi pekerjaan kepada karyawan - Menjelaskan kepada karyawan alasan di balik pentingnya tugas - Menyampaikan informasi tentang peraturan organisasi yang berlaku - Memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Komunikasi Menaik

Yaitu komunikasi yang terjadi ketika bawahan menyampaikan pesan kepada atasannya. Tujuan dari alur komunikasi bottom-up meliputi:

- a. Menyampaikan informasi mengenai tugas atau pekerjaan yang telah diselesaikan oleh bawahan.
- b. Mengomunikasikan masalah terkait pekerjaan atau tugas yang tidak dapat diselesaikan oleh bawahan.
- c. Menyampaikan rekomendasi perbaikan dari bawahan mengenai pekerjaan mereka.

d. Menyampaikan keluhan dari bawahan mengenai kinerja mereka sendiri atau tugas yang telah diselesaikan.

3. Komunikasi Lateral

Komunikasi yang terjadi antara karyawan atau departemen yang berstatus setara. Peran arus komunikasi horizontal dalam suatu organisasi meliputi:

- a. Meningkatkan koordinasi tugas antar karyawan.
- b. Memfasilitasi penyelesaian masalah antar karyawan.
- c. Menyebarkan informasi antar karyawan.
- d. Inisiatif untuk memediasi perselisihan antar karyawan.
- e. Membina hubungan melalui kegiatan kolaboratif.

16. Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas didefinisikan sebagai keterikatan emosional terhadap entitas tertentu, baik itu kelompok, individu, tugas, atau tujuan. Loyalitas diwujudkan melalui kognisi dan perilaku, yang memerlukan upaya tekun untuk memahami kepentingan individu yang loyal. Loyalitas karyawan adalah sikap positif karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja. Karyawan yang menunjukkan loyalitas yang kuat dapat berkontribusi tidak hanya pada kepentingan pribadi mereka tetapi juga pada keuntungan organisasi

Dalam penelitian (Gunawan, 2021),

Work effectiveness (X1) dan work productivity (X2) secara simultan memiliki dampak signifikan terhadap implementasi kebijakan WFH

Dalam (Kurniawan, 2023) menyatakan,

Loyalitas tidak hanya mencakup retensi karyawan tetapi juga rasa memiliki dalam organisasi, yang memungkinkan karyawan untuk meningkatkan hasil kinerja mereka. Karyawan yang bertahan tidak boleh hanya mematuhi aturan yang ditetapkan; sebaliknya, loyalitas harus dikaitkan dengan komitmen terhadap organisasi yang berasal dari keterlibatan emosional

Loyalitas menurut (Kasmir, 2016) di definisikan sebagai,

Loyalitas karyawan sebagai komitmen karyawan terhadap organisasi, yang ditandai dengan kepatuhan terhadap kebijakan bisnis dan advokasi untuk kepentingan perusahaan. Akibatnya, penting untuk menetapkan metrik atau kriteria untuk menilai kesetiaan mereka terhadap organisasi.

Dalam penelitian (Mariana, 2023):

Karakteristik individu, evaluasi kinerja, dan kompetensi manajerial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja.

Dari penelitian (Hernawan, 2021):

Stres kerja, dukungan sosial, dan work life balance berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Juga dalam (Runtu, 2019) menegaskan bahwa,

loyalitas tidak terjadi secara spontan ketika seorang karyawan bergabung, dengan meyakini bahwa suka dan duka organisasi adalah milik mereka sendiri. Loyalitas mencakup kesiapan untuk bertahan, menunjukkan produktivitas yang melampaui tolok ukur, menunjukkan perilaku altruistik, dan mempertahankan hubungan timbal balik di mana loyalitas karyawan harus diimbangi dengan loyalitas organisasi terhadap personelnya. Agar organisasi dapat menumbuhkan karyawan yang loyal, organisasi harus berusaha mengintegrasikan orang tersebut ke eselon yang lebih tinggi dalam organisasi. Akibatnya, karyawan benar-benar menyadari bahwa suka dan duka organisasi juga merupakan miliknya sendiri. Loyalitas mencakup kesiapan untuk bertahan, menunjukkan produktivitas yang melampaui harapan, menunjukkan perilaku altruistik, dan menjaga hubungan timbal balik di mana loyalitas karyawan harus diimbangi dengan pengabdian perusahaan kepada karyawan.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan bukan hanya tentang retensi fisik tetapi juga keterlibatan emosional dan rasa memiliki terhadap organisasi. Loyalitas mencerminkan komitmen karyawan untuk mendukung tujuan organisasi, yang tercermin melalui kepatuhan, produktivitas, dan kontribusi yang melebihi standar yang ditetapkan. Loyalitas memerlukan upaya dari kedua belah pihak, di mana karyawan siap untuk bertahan dan berkontribusi lebih, sementara organisasi juga perlu memberikan dukungan dan perhatian yang seimbang terhadap karyawan. Untuk membangun loyalitas ini, penting bagi perusahaan untuk mendorong keterlibatan karyawan secara emosional dan memberikan dukungan yang memadai, sehingga karyawan merasa bagian dari suka dan duka perusahaan.

17. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi pengembangan loyalitas kerja dalam (Astuti, 2022), khususnya sebagai berikut:

- a. Atribut pribadi, termasuk: usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, prestasi, latar belakang etnis, dan kepribadian;
- b. Atribut pekerjaan yang meliputi: tantangan pekerjaan, stres pekerjaan, peluang sosial, pengayaan pekerjaan, identifikasi pekerjaan, umpan balik pekerjaan, dan kesesuaian pekerjaan.
- c. Karakteristik desain perusahaan terlihat jelas dalam tingkat sentralisasi, formalisasi, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan, yang berkaitan dengan akuntabilitas perusahaan, saling ketergantungan fungsional, dan mekanisme kontrol di berbagai tingkatan.
- d. Akumulasi keahlian dalam organisasi Hal ini menunjukkan bahwa individu menginternalisasi sikap positif terhadap perusahaan setelah bekerja, menumbuhkan rasa percaya diri, rasa aman, kebahagiaan pribadi, dan potensi untuk mencapai tujuan organisasi.

18. Indikator Loyalitas Karyawan

Indikator loyalitas kerja pribadi dikemukakan oleh Siswanto dalam (Trianasari, 2018) yang menyoroti pelaksanaan tugas karyawan, yang meliputi:

- a. Mematuhi peraturan, yaitu kesediaan menaati aturan dan kebijakan organisasi secara konsisten. Kewajiban terhadap organisasi.
- b. Kewajiban terhadap organisasi, yaitu komitmen melaksanakan tugas dan tanggung jawab demi kepentingan organisasi.
- c. Hubungan Interpersonal, yaitu kemampuan menjaga hubungan harmonis dengan atasan maupun rekan kerja secara konstruktif.
- d. Menikmati pekerjaan, yaitu rasa senang, puas, dan bangga terhadap pekerjaan sehingga menumbuhkan keinginan untuk bertahan dalam organisasi.

19. Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan

Menurut (Soegandhi, 2021) menguraikan aspek loyalitas kerja karyawan, yang menyoroti pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh karyawan, yang meliputi:

- a. Mematuhi peraturan: Semua kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi untuk memfasilitasi dan mengatur pelaksanaan tugas oleh manajemen dipatuhi dan dijalankan dengan tepat. Keadaan ini akan menumbuhkan disiplin yang menguntungkan organisasi baik di dalam maupun di luar.
- b. Kewajiban terhadap organisasi: Sifat pekerjaan dan pelaksanaan tanggung jawab berdampak pada karyawan.

Kapasitas karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab mereka secara efektif, ditambah dengan kesadaran akan bahaya yang terkait, menumbuhkan pemahaman tentang keberanian dan akuntabilitas atas tindakan mereka.

- c. Kesiapan untuk bekerja sama: Berkolaborasi dalam suatu kelompok memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuan yang tidak dapat dilakukan sendiri oleh individu.
- d. Rasa memiliki: di antara karyawan menumbuhkan komitmen untuk menegakkan dan bertanggung jawab atas perusahaan, yang pada akhirnya menumbuhkan loyalitas untuk mencapai tujuan organisasi.
- e. Karyawan dengan loyalitas kerja yang kuat menunjukkan pendekatan yang fleksibel terhadap hubungan interpersonal.
- f. Perusahaan harus mengakui bahwa karyawannya datang ke tempat kerja sebagai individu yang utuh, yang berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif. Hal ini dibuktikan dengan keunggulan kinerja karyawan dan tidak adanya tuntutan di luar gaji pokok mereka.

B. Penelitian Terdahulu

Penulis menggunakan penelitian sebelumnya sebagai referensi dalam menyusun tesis ini. Hasil penelitian berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Berikut

ini adalah referensi dari berbagai jurnal yang diakui sebagai sumber penelitian.

Tabel II. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Setiawan & Sutisna, 2024)	Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pancanata Jaya Lestari	Analisis data menghasilkan temuan dari regresi linier berganda. $Y = 19,802 + 0,340 + 0,249 + (-0,067)$; koefisien korelasi (R) adalah 0,656, yang menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel. Koefisien determinasi (R^2) adalah 43,0%, yang mencerminkan sejauh mana pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji-t menunjukkan t hitung sebesar 4,152 untuk variabel budaya organisasi, 2,902 untuk variabel disiplin kerja, dan -2,573 untuk variabel beban kerja. Nilai F estimasi dalam uji F adalah 25,871, yang melebihi nilai F tabel sebesar

			2,69, dan tingkat signifikansinya adalah 0,000, yang kurang dari 0,05. Model regresi budaya organisasi, disiplin kerja, dan beban kerja dalam penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan PT Pancanata Jaya Lestari.
2.	(Ricky, 2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arae Inovasi Indonesia	Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi gaya kepemimpinan sebesar $0,00 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi memiliki nilai $0,00 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi agak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	(Aldi, 2024)	Pengaruh Komunikasi	Hasil uji hipotesis t menunjukkan

		<p>Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Global Multi Sanjaya)</p>	<p>bahwa variabel komunikasi kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 18,500, lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,983264, dengan taraf signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Variabel beban kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 9,512, juga melampaui nilai t tabel sebesar 1,983264, dengan taraf signifikansi 0,000, di bawah 0,05. Variabel stres kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 11,293, lagi-lagi melampaui nilai t tabel sebesar 1,983264, dengan taraf signifikansi 0,000, yakni lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui $F_{hitung} 114,084 > F_{tabel} 2,69$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_o ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan</p>
--	--	--	---

			<p>bahwa variabel komunikasi kerja (X1), beban kerja (X2), dan stres kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Global Multi Sanjaya. Koefisien determinasi sebesar 0,762 untuk variabel X1, X2, dan X3 menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut memberikan kontribusi sebesar 76,2% terhadap variabel Y.</p>
4.	(Srimulyati, 2024)	<p>Pengaruh Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah KTBCGS</p>	<p>Analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas Komunikasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Variabel Komunikasi Kerja (X1) menunjukkan pengaruh yang signifikan sebesar 0,000, yang menunjukkan nilai di bawah</p>

			<p>ambang batas yang ditetapkan sebesar 0,05. Demikian pula variabel Lingkungan Kerja (X2) juga menunjukkan pengaruh yang signifikan sebesar 0,000, yang masih di bawah ambang batas 0,05. Selanjutnya variabel Lingkungan Kerja (X3) menunjukkan pengaruh yang signifikan sebesar 0,000, yang masih di bawah kriteria 0,05.</p>
5.	(Batangi, 2024)	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU)</p>	<p>Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 25 menunjukkan adanya pengaruh yang kuat dan signifikan dari variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU). Nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja (X1),</p>

			<p>variabel Motivasi Kerja (X2), dan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X3) adalah sebesar 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi ketiga variabel yang diteliti dalam penelitian ini berada di bawah ambang batas 0,05.</p>
6.	(Girhani & Katherine, 2024)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hulvindo Sukses Abadi	<p>Hasil perhitungan menunjukkan bahwa Fhitung lebih besar dari Ftabel, yaitu $37,444 > 2,70$ dengan probabilitas $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh gabungan Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan.</p>
7.	(Seven, 2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap	<p>Beban kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap antusiasme kerja. Faktor-faktor</p>

		Semangat Kerja Karyawan pada PT Maja Agung Elektrindo	independen lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja secara bersama-sama mempengaruhi antusiasme kerja karyawan di PT Maja Agung Elektrindo.
8.	(Raihan & Wulandari, 2024)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV. Usaha Diesel Jakarta	Hasil dari kuesioner penelitian ini menunjukkan bahwa responden yang dominan adalah laki-laki, yaitu sebanyak 61 orang (57,5%). Di antara responden, sebanyak 45 orang berjenis kelamin perempuan, yaitu 42,5% dari total responden. Berdasarkan tingkat pendidikan, sebanyak 67 orang, yaitu 63,2%, menamatkan SMA, SMK, atau program sederajat. Selain itu, mayoritas peserta, khususnya 43,4% atau 46 orang, berusia 18-25 tahun. Skor rata-rata untuk pernyataan kompensasi adalah 4,66, yang menunjukkan bahwa responden menyatakan tingkat persetujuan

			yang lebih rendah.
9.	(Anshori et al., 2023)	Peran Kepemimpinan Komunikasi Internal dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi	Temuan pertama penelitian menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki dampak substansial pada variabel dependen. Hasil penelitian simultan menunjukkan bahwa kinerja karyawan mungkin dipengaruhi secara positif dan signifikan.
10.	(Mozaiq Nur Ramadan Saleh, Wanta, 2024)	Pengaruh Komunikasi Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Cicinde Kecamatan Banyusari Kabupaten Karawang	Temuan penelitian ini dapat membantu manajemen Puskesmas dalam meningkatkan efektivitas kinerja dengan mendorong peningkatan komunikasi internal dan budaya organisasi yang kuat. Penelitian ini juga meningkatkan pemahaman tentang faktor penentu yang memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi layanan kesehatan.
11.	(Widiyanto, 2022)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja	Penelitian yang dilakukan oleh Gladisa Anastasya Putri dan

	terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mandiri Internusa.	Gregorius Widiyanto (2022) membuktikan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa kepuasan dan motivasi kerja merupakan faktor penting yang juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan.
--	---	--



12.	(Pudjo Wibowo, 2019)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta.	Penelitian yang dilakukan oleh Fx. Pudjo Wibowo dan Gregorius Widiyanto (2019) menemukan bahwa keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 67,7%. Hal ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja maupun loyalitas karyawan.
13.	(Rinintha, 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.	Penelitian yang dilakukan oleh Sugih Hartono dan Rinintha (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan kontribusi pengaruh sebesar 59,7%. Temuan ini memperkuat bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan adanya komitmen

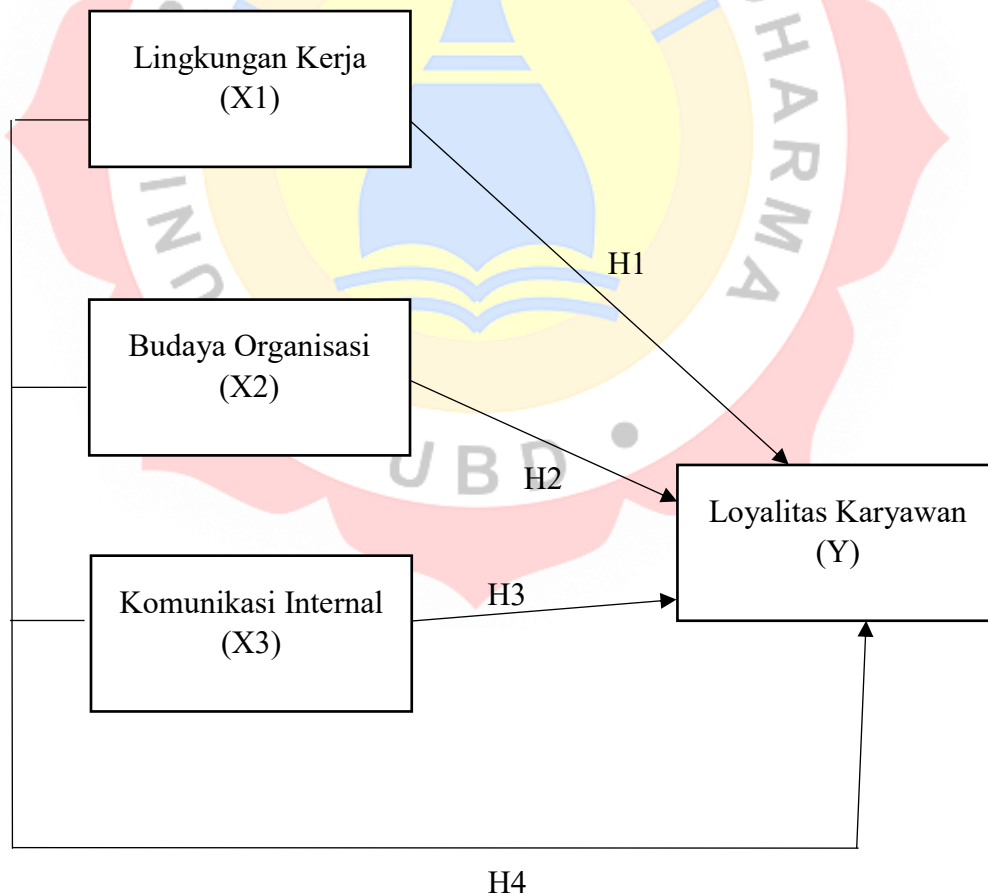
			organisasi yang kuat mampu meningkatkan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya juga dapat berdampak pada loyalitas karyawan dalam perusahaan.
14.	(Mulandoro., 2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.	Penelitian yang dilakukan oleh Eso Hernawan dan Fransisca Elsy Mulandoro (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menegaskan bahwa komunikasi internal yang efektif dan kepemimpinan yang tepat mampu meningkatkan kinerja sekaligus memperkuat loyalitas karyawan dalam organisasi layanan maupun bisnis .
15.	(Silaswara, 2021)	Analisa Keberhasilan Program Pelatihan	Penelitian yang dilakukan oleh Silaswara, Parameswari, dan

		Menggunakan Webinar di Masa Pandemi Covid-19	Kusnawan (2021) membuktikan bahwa manajemen kelas dan program pelatihan berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan program pelatihan dengan kontribusi sebesar 66,3%. Hal ini memperlihatkan bahwa keberhasilan suatu pelatihan tidak hanya bergantung pada materi, tetapi juga pada pengelolaan kelas serta metode penyampaian yang diterapkan.
16.	(Afandi, 2025)	Pengaruh Komunikasi, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Arjuna Maha Sentosa	Penelitian yang dilakukan oleh Afandi dan Parameswari (2025) membuktikan bahwa komunikasi, stres kerja, serta lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 91,3%. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi

			secara kuat oleh kualitas komunikasi yang terjalin, tingkat stres kerja yang mampu dikelola, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung.
--	--	--	---

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka kerja ini menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang relevan dengan penelitian ini, sesuai dengan teori yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, peneliti menggambarkan kerangka kerja konseptual sebagai berikut:



Gambar II. 1 Kerangka Berpikir

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah asumsi mengenai suatu masalah yang dirumuskan dalam rumusan masalah. Hipotesis ini dianggap sementara karena tidak adanya statistik resmi. Akibatnya, kita dapat memastikan bahwa hipotesis ini membahas rumusan masalah sebelum menarik kesimpulan dari bukti eksperimental. Adapun hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

- H1 : diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : diduga Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4 : diduga Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Internal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis Deskriptif dan Kuantitatif.

1. Penelitian Deskriptif

Menurut Samsu (Syahrizal dan Jailani, 2023) menyatakan bahwa:

Deskriptif adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat, penelitian deskriptif mempelajari masalah - masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku alam masyarakat serta situasi - situasi tertentu, termasuk tentang hubungan kegiatan, sikap, pandangan, serta proses - proses yang sedang berlangsung dan pengaruh dari suatu fenomena.

2. Penelitian Kuantitatif

Menurut Vincent Rudyarta (Ekonomi dan Redondo, 2024) mengatakan bahwa: Teknik kuantitatif adalah teknik yang menggunakan pendekatan melalui cara proses statistik.

B. Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Mitra Tanamas

MITRA TANAMAS adalah perusahaan yang relatif muda dan antusias memproduksi produk kemasan plastik kaku dan berlokasi di Tangerang, sekitar 30 kilometer sebelah barat

Jakarta, Jawa Barat, Indonesia. Ini adalah anggota TANAMAS GROUP yang telah terlibat dalam bisnis baja selama lebih dari tiga dekade dan telah dianggap secara nasional sebagai salah satu perusahaan yang sukses baja dengan omset tahunan saat ini lebih dari US\$ 10 Juta. Sejak pendirian perusahaan pada bulan Desember 1991 dan dimulainya produksi pada Mei 1993, perusahaan telah menginvestasikan modal sebesar US\$ 3 Juta dan memiliki lebih dari 100 karyawan yang terdiri dari manajemen, pemasaran, teknis staf produksi, perakitan, pemeliharaan dan administrasi .

Mitra Tanamas telah diakui sebagai salah satu produsen produk plastik terkemuka yang mengkhususkan diri dalam botol penyemprot, pompa pengeluaran, sikat gigi, cotton buds, sedotan minum dan telah terdaftar sebagai eksportir produk plastik di seluruh atase perdagangan indonesia konsulat dan kedutaan besar di seluruh dunia. Kegiatan perusahaan meliputi: pembuatan berbagai produk plastik dengan metode proses injeksi, blow dan ekstrusi dengan kapasitas produksi bulanan saat ini sebesar 30 metrik ton; mengimpor beberapa suku cadang atau komponen dan produk setengah jadi untuk perakitan lokal dan mengekspor beberapa produk jadi ke luar negeri.

Selain itu, untuk mendukung industri lokal, perusahaan juga telah ditugaskan untuk menerima contract order atau oem untuk produk injeksi, ekstrusi dan peniupan plastik sebagai bagian dari layanannya. Semua ini diproduksi di pabrik produksi kami Divisi 1. Pada bulan Oktober 2000, pada saat krisis ekonomi nasional yang terus berlanjut yang dimulai sejak tahun 1997 dan ketidakpastian politik, Perseroan meramalkan dan optimis terhadap prospek industri kemasan plastik, sedemikian rupa telah memutuskan untuk menginvestasikan mesin baru untuk memenuhi permintaan domestik pengemasan Air Minum. Jadi, pada bulan Juni 2001, perusahaan telah menginvestasikan lebih dari USD400.000,00 untuk mendirikan dua divisi baru di pabrik produksi yaitu Divisi 2 untuk produksi botol dan wadah PET, dan Divisi 3 untuk produksi cangkir minum Thermoforming PP.

2. Visi dan Misi PT. Mitra Tanamas PT. Mitra Tanamas

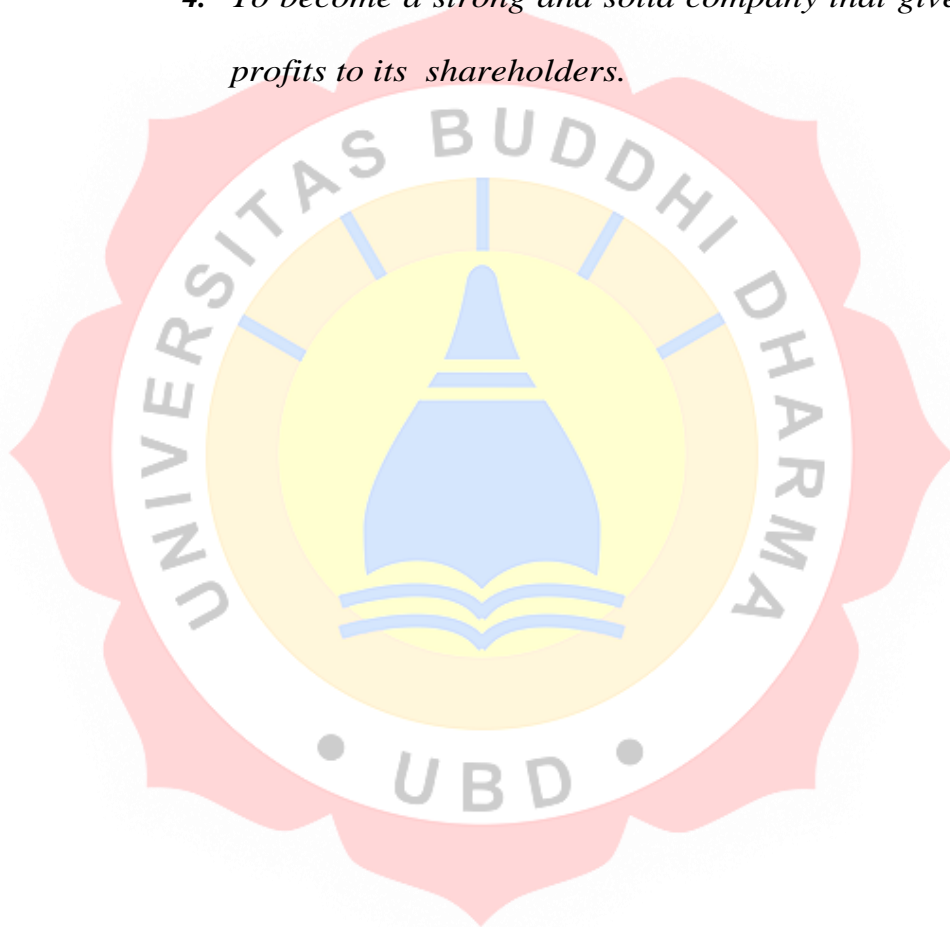
a. Visi PT. MITRA TANAMAS

To become a plastic packaging and manufacturing company that is able to compete globally by striving for the best in continuous efforts and establishing togetherness in reaching company's.

b. Misi PT. MITRA TANAMAS

- 1. *To create a pleasant, harmonised and industrialised working environment.***

2. *To develop and maximise own products so as to become a market leader in indonesia.*
3. *To maximise all capacities and available potentials to reach company's goals and to give prosperity for its employees.*
4. *To become a strong and solid company that gives profits to its shareholders.*



3. Struktur PT. Mitra Tanamas



- 1) Mengawasi kebijakan dan arah strategis perusahaan secara keseluruhan.
- 2) Memastikan perusahaan dikelola dengan baik sesuai dengan peraturan dan perundangan.
- 3) Memberi saran dan melakukan pengawasan atas kinerja *Board of Directors*.

b. *Board Of Directors*,

- 1) Menentukan visi, misi, dan strategi perusahaan.
- 2) Bertanggung jawab atas pengambilan keputusan strategis dan operasional jangka panjang.
- 3) Memastikan bahwa perusahaan berjalan sesuai tujuan yang telah ditetapkan oleh para pemegang saham.

c. *Director 1 & Director 2*,

- 1) Biasanya bertanggung jawab untuk mengelola fungsi tertentu (misalnya produksi, pemasaran, atau keuangan) di bawah arahan *CEO*.
- 2) Mengawasi dan memantau kinerja divisi yang berada di bawah tanggung jawabnya.

d. *Chief Executive Officer*,

- 1) Memimpin perusahaan secara keseluruhan dan bertanggung jawab atas hasil operasional.
- 2) Mengimplementasikan kebijakan strategis yang ditetapkan oleh *Board of Directors*.

- 3) Memantau performa setiap departemen untuk memastikan pencapaian target perusahaan.

e. General Management & Administration

- 1) Mengawasi kegiatan administratif perusahaan, termasuk sumber daya manusia, perizinan, dan urusan hukum.
- 2) Memastikan efisiensi operasional sehari-hari melalui pengelolaan sumber daya dan dukungan bagi seluruh tim.

f. Production

- 1) Mengatur dan mengelola semua kegiatan produksi agar berjalan sesuai jadwal dan standar kualitas.
- 2) Memastikan proses produksi efisien dan minim kesalahan.

g. Tax And Finance

- 1) Mengelola seluruh aspek keuangan perusahaan, termasuk pembukuan, laporan keuangan, dan arus kas.
- 2) Menangani kewajiban perpajakan perusahaan dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan pajak.

h. Production Administration,

- 1) Mengelola administrasi yang berkaitan dengan proses produksi, seperti pencatatan hasil produksi, perhitungan kebutuhan bahan baku, dan pendataan jam kerja.

i. Production Planning And Inventory Control,

- 1) Merencanakan produksi sesuai dengan permintaan dan mengatur stok bahan baku.
- 2) Mengontrol inventaris untuk memastikan ketersediaan bahan baku yang sesuai kebutuhan produksi.

j. Personnel,

- 1) Menangani manajemen SDM, termasuk rekrutmen, pelatihan, penggajian, dan pengelolaan karyawan.
- 2) Menyusun kebijakan sumber daya manusia dan memastikan pelaksanaan standar kerja yang adil dan transparan.

k. Marketing & Sales,

- 1) Mengembangkan strategi pemasaran untuk meningkatkan penjualan dan penetrasi pasar.
- 2) Bertanggung jawab atas promosi, branding, dan manajemen hubungan pelanggan.

l. Accounting,

- 1) Mengelola pencatatan transaksi keuangan, menyusun laporan keuangan, dan memantau anggaran perusahaan.
- 2) Memastikan laporan keuangan akurat dan mematuhi standar akuntansi yang berlaku.

m. Cashier

- 1) Mengelola penerimaan dan pengeluaran kas perusahaan.
- 2) Mengontrol arus kas kecil dan menjaga keamanan dana yang dipegang.

n. Sales Admin,

- 1) Mendukung tim penjualan dengan menangani administrasi terkait transaksi, faktur, dan pelaporan penjualan.
- 2) Mengatur pemrosesan pesanan dan memastikan data penjualan akurat.

o. Sales Team

- 1) Mencari dan menjaga hubungan dengan pelanggan, melakukan negosiasi, serta mencapai target penjualan.
- 2) Memastikan pelanggan mendapat pelayanan yang baik dan sesuai dengan kebutuhan mereka.

p. Delivery

- 1) Bertanggung jawab atas distribusi produk ke pelanggan.
- 2) Mengatur logistik pengiriman, termasuk pemilihan rute dan jadwal pengiriman yang efisien.

q. Foreman

- 1) Mengawasi dan mengarahkan pekerjaan di lapangan atau area produksi.

- 2) Memastikan bahwa semua aktivitas produksi berjalan sesuai rencana dan standar keamanan.

r. Assembly

- 1) Bertanggung jawab untuk merakit produk sesuai standar dan spesifikasi.
- 2) Memastikan produk dirakit dengan benar dan berkualitas

s. Quality Control Head

- 1) Mengawasi proses pengendalian kualitas dari awal hingga akhir.
- 2) Menetapkan standar kualitas dan memantau kepatuhan terhadap standar tersebut.

t. Quality Control Checker

- 1) Memeriksa kualitas produk yang dihasilkan, termasuk ketepatan ukuran, warna, dan kualitas bahan.
- 2) Melakukan pencatatan terkait hasil inspeksi kualitas.

u. Operators

1. Mengoperasikan mesin dan peralatan di area produksi.
2. Menjalankan tugas spesifik dalam proses produksi dan memastikan hasil sesuai standar kualitas.

v. Office Boy

1. Membersihkan area kerja, termasuk ruangan kerja, ruang rapat, pantry, dan toilet dan mengelola sampah dengan memastikan tempat sampah bersih dan teratur.
2. Mengatur stok perlengkapan kantor seperti alat tulis, sabun, tissue, atau bahan pantry.

w. *Driver*

1. Mengantarkan atasan, karyawan, atau barang sesuai jadwal dan tujuan yang telah ditentukan Mengelola dokumen terkait kendaraan seperti STNK, asuransi, dan surat jalan.
2. Mengecek kondisi kendaraan secara rutin, seperti oli, bahan bakar, air radiator, tekanan ban, dan lampu.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Data Primer

Menurut Sugioyono (Nurjanah, 2021) menyatakan bahwa:

Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti. yang menyatakan bahwa sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

b. Data Sekunder

Menurut Sugioyono (Nurjanah, 2021) menyatakan bahwa:

Data Sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumentasi. Data jenis ini diperoleh penulis dari dokumen-dokumen usaha dan buku-buku literature yang memberikan informasi tentang masalah yang menyangkut dengan penelitian.

2. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Menurut (Nurjanah, 2021) didapatkan dari:

1) Kuesioner

Kuesioner yaitu pengumpulan data primer dari pelanggan atau konsumen dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner digunakan untuk mengetahui Analisis faktor - faktor yang menentukan tingkat Keputusan Pembelian atas pelayanan pada PT. Mitra Tanamas Pesanggahan. Penyampaian kuesioner pada pelanggan atau konsumen.

2) *Interview*

Interview yaitu metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang.

3) Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua proses pengamatan dan ingatan.

b. Sumber Data Sekunder

Menurut (Nurjanah, 2021) didapatkan dari Riset Perpustakaan (*Library Research*):

Riset Perpustakaan dilakukan untuk memperoleh data dan informasi tentang teori - teori yang berkaitan dengan skripsi yang disusun melalui buku - buku ilmu pengetahuan dan tulisan - tulisan di internet yang juga berkaitan dengan pokok permasalahan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (Amin, 2023) menyatakan bahwa:

Populasi sebagai wilayah generalisasi yang ada dalam penelitian. Wilayah ini meliputi tentang objek atau subjek yang bisa ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah 111 karyawan pada PT. Mitra Tanamas.

2. Sampel

Menurut (Amin, 2023) menyatakan bahwa:

Sampel merupakan sebagian atau wakil yang memiliki karakteristik representasi dari populasi. Untuk dapat menentukan atau menetapkan sampel yang tepat diperlukan

pemahaman yang baik dari peneliti mengenai *sampling*, baik penentuan jumlah maupun dalam menentukan sampel mana yang diambil.

Sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 100 responden. Sampel diambil dari 100 pegawai yang ada pada PT. Mitra Tanamas kecuali 5 orang security, 2 orang *cleaning service* dan 4 supir.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Parameswari dan Lie, 2023) menyatakan bahwa:

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data penelitiannya.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Teknik Pengumpulan Data Primer

Menurut (Nurjanah, 2021) didapatkan dari:

a. Kuesioner

Kuesioner yaitu pengumpulan data primer dari pelanggan atau konsumen dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner digunakan untuk mengetahui Analisis faktor - faktor yang menentukan tingkat Keputusan Pembelian atas pelayanan pada PT. Mitra Tanamas Pesanggahan. Penyampaian kuesioner pada pelanggan atau konsumen.

b. Interview

Interview yaitu metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang.

c. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua proses pengamatan dan ingatan.

2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder

Menurut (Nurjanah, 2021) didapatkan dari Riset Perpustakaan (*Library Research*):

Riset Perpustakaan dilakukan untuk memperoleh data dan informasi tentang teori-teori yang berkaitan dengan skripsi yang disusun melalui buku-buku ilmu pengetahuan dan tulisan-tulisan di internet yang juga berkaitan dengan pokok permasalahan.

F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel II. 2

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Sub-Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja	1. Kondisi Ruang Kerja	1. Tingkat pencahayaan, Tingkat kebersihan dan kerapihan ruangan kerja.	Ordinal
	2. Kebisingan	2. Frekuensi gangguan suara selama jam	

	<p>3. Dinamika interpersonal di antara rekan kerja</p> <p>4. Dinamika antara atasan dan bawahan</p> <p>5. Kolaborasi antar karyawan</p> <p>6. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)</p> <p>7. Kebijakan Perusahaan</p> <p>8. Fasilitas Kerja</p> <p>9. Pengembangan Karier dan Pelatihan</p> <p>10. Kebijakan Perusahaan</p>	<p>kerja dan upaya pengendalian kebisingan</p> <p>3. Frekuensi komunikasi positif antar karyawan.</p> <p>4. Keberlanjutan mentoring yang diberikan oleh atasan dan Kepercayaan antara atasan dan bawahan</p> <p>5. Tingkat efektivitas kerja tim</p> <p>6. Keberadaan prosedur keselamatan kerja dan Akses terhadap layanan kesehatan di tempat kerja.</p> <p>7. Tingkat transparansi kebijakan perusahaan dan Tingkat kepuasan karyawan terhadap kebijakan yang berlaku</p> <p>8. Ketersediaan alat dan perlengkapan kerja yang memadai, Kondisi peralatan kerja</p> <p>9. Ketersediaan jalur promosi dan pengembangan karier.</p> <p>10. Keselarasan kebijakan dengan kebutuhan karyawan</p>	
--	---	--	--

Sumber: Robbins & Judge yang di kutip dalam Habudin (2020)			
Budaya Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perilaku kepemimpinan 2. Menekankan misi organisasi 3. Metodologi Pendidikan 4. Insentif 5. Inovasi dan Pengambilan Risiko 6. Performa 7. Agresivitas 8. Stabilitas 9. Perhatian terhadap detail 10. Orientasi Hasil 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan menyampaikan visi misi, motivasi dan tujuan 2. Keterlibatan aktif karyawan dalam kegiatan yang mendukung misi organisasi. 3. Keselarasan materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan dan Tingkat keberhasilan metode 4. Keselarasan insentif dengan kontribusi karyawan. 5. Dorongan terhadap tantangan dan melakukan inovasi 6. Bekerja dengan cepat dan efisien dan saling berkompetisi 7. Nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien. 8. Kemampuan menjaga kelancaran operasional dalam berbagai kondisi. 9. Adanya mekanisme supervisi untuk memastikan kualitas kerja. 10. Keberadaan tujuan yang spesifik dan terukur untuk setiap karyawan atau tim dan pencapaian KPI 	Ordinal
Sumber: Robbins (2001:510) dalam Balakrishnan & Masthan)			
Komunikasi Internal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi Menurun 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat pemahaman karyawan terhadap 	Ordinal

	<p>2. Komunikasi Menaik</p> <p>3. Komunikasi Lateral</p> <p>4. Kejelasan Informasi</p> <p>5. Persepsi</p> <p>6. Kredibilitas</p> <p>7. Ketepatan</p> <p>8. Pengendalian</p> <p>9. Keharmonisan</p> <p>10. Empati</p>	<p>perintah yang diberikan.</p> <p>2. Frekuensi inisiatif bawahan dalam memberikan masukan.</p> <p>3. Tingkat efektivitas kerja sama antar individu di tingkat yang sama.</p> <p>4. Tingkat keberhasilan penerima informasi dalam memahami pesan.</p> <p>5. Keselarasan antara maksud pengirim dengan interpretasi penerima.</p> <p>6. Sejauh mana pengirim pesan dapat diandalkan dalam memberikan informasi akurat.</p> <p>7. Tingkat kecocokan antara isi informasi dengan fakta.</p> <p>8. Kemampuan mengelola komunikasi untuk mengurangi potensi konflik.</p> <p>9. Seberapa baik komunikasi mencerminkan kesetaraan dan penghormatan.</p> <p>10. Sejauh mana komunikasi dapat disesuaikan dengan kebutuhan emosional audiens</p>	
Sumber: Porter et al. (Wandari et al., 2022),			
Loyalitas Karyawan	1. Mematuhi peraturan.	1. Sejauh mana karyawan mengikuti peraturan perusahaan	Ordinal

	<p>2. Kewajiban terhadap organisasi</p> <p>3. Kesiapan untuk bekerja sama</p> <p>4. Hubungan Interpersonal</p> <p>5. Tanggung Jawab</p> <p>6. Rasa Memiliki</p> <p>7. Retensi Karyawan</p> <p>8. Komitmen</p> <p>9. Pelatihan</p> <p>10. Desan pekerjaan</p>	<p>yang telah ditetapkan.</p> <p>2. Tingkat komitmen dan loyalitas karyawan terhadap tujuan organisasi.</p> <p>3. Kesiapan untuk beradaptasi dengan tugas yang diberikan dalam tim.</p> <p>4. Kemampuan berkomunikasi dengan baik baik secara verbal maupun non-verbal di antara karyawan.</p> <p>5. Kemampuan berkomunikasi dengan baik baik secara verbal maupun non-verbal di antara karyawan.</p> <p>6. Rasa bangga terhadap tempat kerja yang membentuk identitas profesional karyawan.</p> <p>7. Seberapa banyak karyawan yang tetap bertahan dalam organisasi dalam periode tertentu.</p> <p>8. Sejauh mana karyawan bertekad untuk membantu organisasi mencapai tujuannya</p> <p>9. Efektivitas dan relevansi materi pelatihan terhadap pekerjaan yang dihadapi karyawan.</p> <p>10. Tingkat kesulitan</p>	
--	--	--	--

		tugas yang sesuai dengan keterampilan karyawan.	
Sumber: Robinson et al. (Astuti et al., 2022)			

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Data

a. Uji Validitas

Menurut Sugiharto dan Sitinjak (Sanaky, 2021) menyatakan bahwa:

Uji Validitas berhubungan dengan suatu peubah mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur.

$$r_{xy} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i y_i - \sum_{i=1}^n x_i \sum_{i=1}^n y_i}{\sqrt{\left(\sum_{i=1}^n x_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n x_i \right)^2 \right) \left(\sum_{i=1}^n y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n y_i \right)^2 \right)}}$$

Keterangan:

r_{xy} : koefisien korelasi antara variable X dan variabel Y

x_i : nilai data ke-i untuk kelompok variable X

y_i : nilai data ke-i untuk kelompok variable Y

n : banyak data

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas merupakan suatu proses penelitian yang mengukur derajat konsistensi atau reliabilitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian ketika mengukur variabel yang sama pada waktu yang berbeda.

Dalam konteks penelitian, reliabilitas mengacu pada derajat konsistensi atau keakuratan suatu alat ukur. Uji reliabilitas bertujuan untuk menjamin suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang sama jika diuji pada waktu yang berbeda atau oleh pengamat yang berbeda.

Menurut Ghozali (Sanaky, 2021) menyatakan bahwa:

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk.

r_{11} = reliabilitas yang di cari

n = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians skor tiap – tiap item

σ^2 = varians total

c. Uji Asumsi Klasik

Pengujian hipotesis klasik adalah serangkaian uji statistik yang digunakan untuk menguji validitas asumsi berdasarkan analisis regresi klasik. Hipotesis ini berkaitan dengan sifat distribusi variabel, ketergantungan antar variabel, dll.

Asumsi klasik yang biasa diuji antara lain normalitas, homogenitas, dan multikolinearitas. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memastikan bahwa hasil analisis regresi dapat diandalkan dan interpretasi yang diberikan didasarkan pada landasan yang kuat.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah sebaran data berdistribusi normal atau tidak. Ada banyak metode yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data dan tentunya metode-metode tersebut memberikan hasil penentu yang berbeda-beda.

Menurut Siregar (Penerapan, 2021) menyatakan bahwa:

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2016) menyatakan bahwa:

Uji multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent.

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent/ atau variable bebas. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel.

Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independent atau variabel bebas yang dipengaruhi dengan variabel dependen atau variabel terikat.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (Ayuwardani dan Isroah, 2019) menyatakan bahwa:

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain.

Yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas

tidak terjadi jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

2. Uji Model

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (Ani, 2021) mengatakan bahwa:

Analisis regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut persamaan regresi linear berganda :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Loyalitas Karyawan

α = konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien regresi masing-masing variabel

bebas

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Budaya Organisasi

X3 = Komunikasi Internal

e = standar error

b. Korelasi Berganda

Menurut Sugiyono (Dadang dan Purnamasari, 2020) menyatakan bahwa:

Korelasi ganda dimaksudkan untuk mencari besarnya menggambarkan hubungan antara variabel X1, X2, dan Y.

Adapun rumus koefisien korelasi berganda yaitu:

$$:R_{x_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2y_{x_1} + r^2y_{x_2} - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1x_2}}{1 - r^2x_1x_2}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi ganda antara variabel X1 dan X2

$r^2y_{x_1}$ = koefisien korelasi antara X1 dan Y

$r^2y_{x_2}$ = koefisien korelasi antara X2 dan Y

rx_1x_2 = koefisien korelasi antara X1 dan X2

c. Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (Dewi & Nathania 2019, 66) mengatakan bahwa:

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun rumus koefisien determinasi menurut Sugiyono (Suhendra & Angga 2021, 302) yaitu :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

r = nilai koefisien korelasi

Jika $R^2 = 0$, maka presentasi sumbangan pengaruh yang didapat variabel dependen dari variabel independen adalah tidak ada. Namun, jika $R^2 = 1$ maka presentasi sumbangan pengaruh yang didapat variabel dependen dari variabel independen adalah sempurna.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Menurut Sugiyono, (Sumarga, 2022) menyatakan bahwa:

Hipotesis merupakan tanggapan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang di dalamnya

definisi masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya..

Ini hanyalah jawaban sementara karena jawaban yang benar hanya berdasarkan spekulasi yang ada saat ini dan bukan berdasarkan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi bagaimanapun juga, sebuah teori dapat dirumuskan sebagai jawaban hipotetis

Rumus t hitung adalah sebagai berikut:

$$T_{hitung} = b_i / S_{b_i}$$

Keterangan:

b_i = koefisien regresi variabel i

S_{b_i} = Standar error variabel i

b. Uji f (Simultan)

Menurut Sugiyono (Suhendra dan Angga, 2021) mengatakan bahwa:

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Adapun rumus uji F menurut Sugiyono sebagai berikut :

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

Keterangan :

Fh = Fhitung

R = koefisien korelasi berganda

n = jumlah anggota sampel

k = jumlah variabel independent

