

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



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Batik Surakarta**

Oleh :

**Muhammad Faigh Subeki
NIM : 2022020032**

**FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM BATIK
SURAKARTA
2026**

HALAMAN PERSETUJUAN

Yang bertandatangan dibawah ini setelah membaca skripsi judul :

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

Oleh :

MUHAMMAD FAIQH SUBEKI
NIM : 2022020032

Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji Skripsi
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta

Surakarta, 26 Februari 2026

Pembimbing I



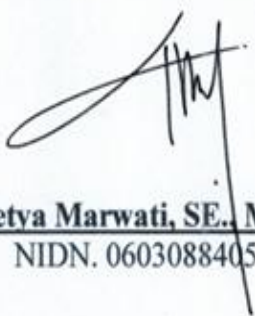
Dra. Eny Kustiyah, M.M

Pembimbing II



Ibnu Suryo, S.E., M.M., Ph.D

Mengetahui,
Kepala Program Studi Manajemen



Fithri Setya Marwati, SE., MM, Ph.D
NIDN. 0603088405

HALAMAN PENGESAHAN

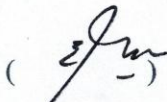
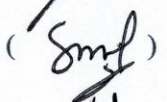
Skripsi telah diterima dan disahkan untuk memenuhi syarat dan tugas guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta.

Pada hari : Kamis

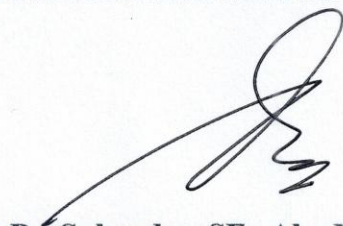
Tanggal : 26 Februari 2026

Tim Penguji Skripsi

1. Dra. Eny Kustiyah, M.M
2. Ibnu Suryo, S.E., M.M., Ph.D
3. Fithri Setya Marwati, S.E., M.M., Ph.D

()
()
()

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Batik Surakarta



Dr. Suhendro, SE., Ak., M. Si
NIDN. 0015027201

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Faiqh Subeki
NIM : 2022020032
Judul Skripsi : LOYALITAS KARYAWAN DITINJAU DARI LINGKUNGAN,
BUDAYA, MOTIVASI KERJA PADA PERUSAHAAN
PERSEORANGAN HARUN KONSTRUKSI DI SUKOHARJO

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di Perguruan Tinggi lain, dan sepanjang pengetahuan saya skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang dikutip dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surakarta, 26 Februari 2026

Materai 10rb

(Muhammad Faiqh Subeki)

MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.”

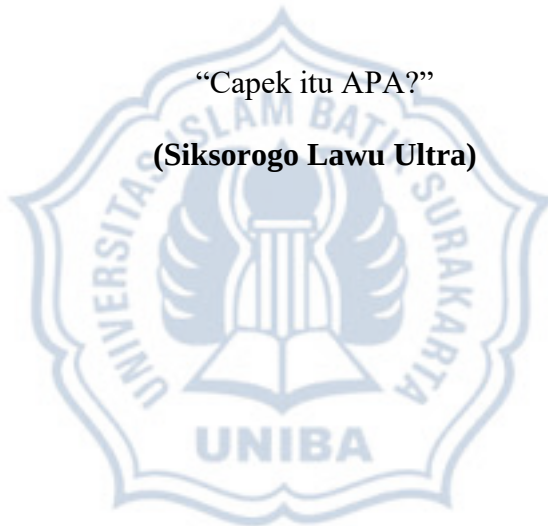
(QS. Ar-Ra’d : 11)

“Sesungguhnya Allah bersama orang-orang yang sabar.”

(Q.S Al-Baqarah : 153)

“Capek itu APA?”

(Siksorogo Lawu Ultra)



HALAMAN PERSEMBAHAN

1. Teristimewa, kepada bapak saya Muhammad Harun Namir dan Ibu saya Wiwin Kusumaningsih. Terima kasih atas segala *support*, pengorbanan dan hal baik yang telah diberikan kepada saya disetiap harinya.
2. Kepada kakak saya Intan Laily Muflikhah dan adik saya Achmad Nur Hidayat. Terima kasih telah memberikan dukungan dan motivasi kepada saya untuk segera menyelesaikan skripsi ini.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat hidayat serta karunia-Nya kepada penulis, setelah melalui perjuangan panjang untuk melawan masa-masa jenuh, malas dan revisi skripsi, rampung sudah pengerjaan skripsi ini.

Rasa terima kasih penulis sampaikan kepada pihak yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian hingga pada tahap penyelesaian skripsi ini.

Rasa terima kasih penulis ucapkan kepada :

1. Ipmawan Muhammad Iqbal, S.Ag., SP., M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Batik Surakarta yang telah memberikan ijin dalam penulisan skripsi ini.
2. Dr. Suhendro, S.E., M.S.i., Akt selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta yang telah memberikan ijin dalam penulisan skripsi ini.
3. Fithri Setya Marwati, S.E., M.M., Ph.D selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta.
4. Dra. Eny Kustiyah, M.M selaku dosen pembimbing I dan Ibnu Suryo, S.E., M.M., Ph.D selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Para dosen pengajar di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta yang sejak awal semester memberikan ilmu dan bimbingannya sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dengan lancar.

6. Muhammad Harun Namir selaku owner Harun Konstruksi yang memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
7. Para karyawan Harun Konstruksi di Sukoharjo yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
8. Kepada sahabat dan teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terima kasih telah membantu dan mendukung dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga kita bisa terus berteman sampai kapan pun.
9. Semua pihak yang telah memberikan bantuan selama penulisan skripsi ini, semoga Allah SWT memberikan balasan atas kebaikan dengan limpahan rahmat-Nya.

Akhirnya, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak yang membutuhkannya.

Surakarta, Februari 2026

(Muhammad Faiqh Subeki)

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
<i>ABSTRACT</i>	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Batasan Masalah.....	10
D. Tujuan Penelitian	10
E. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Deskripsi Teori.....	12
B. Penelitian yang Relevan.....	23
C. Kerangka Penelitian	29
D. Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	31

A. Desain Penelitian.....	31
B. Tempat dan Waktu Penelitian	31
C. Populasi dan Sampel	31
D. Teknik Pengumpulan Data.....	32
E. Definisi Operasional Variabel.....	33
F. Uji Instrumen	36
G. Rencana Analisa.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA	47
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	47
B. Struktur Organisasi	49
C. Deskripsi Responden.....	49
D. Uji Asumsi Klasik.....	52
E. Uji Hipotesis	56
F. Pembahasan.....	64
BAB V PENUTUP.....	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN.....	73

DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Penelitian yang Relevan	23
Tabel III. 1 Definisi Operasional Variabel.....	33
Tabel III. 2 Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan	37
Tabel III. 3 Hasil Uji Validitas Lingkungan	38
Tabel III. 4 Hasil Uji Validitas Budaya	38
Tabel III. 5 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	39
Tabel III. 6 Hasil Uji Reliabilitas Keseluruhan Variabel	40
Tabel IV. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel IV. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel IV. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	51
Tabel IV. 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Masa Bekerja	52
Tabel IV. 5 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	53
Tabel IV. 6 Hasil Uji Multikolinearitas	54
Tabel IV. 7 Hasil Uji Heterokedastisitas	55
Tabel IV. 8 Hasil Uji Linear Berganda	57
Tabel IV. 9 Hasil Uji F ANNOVA ^a	59
Tabel IV. 10 Hasil Uji t.....	60
Tabel IV. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Penelitian.....	29
Gambar IV. 1 Hasil Uji Normalitas P-Plot	53
Gambar IV. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>Scatterplot</i>	56
Gambar IV. 3 Kurva Uji t	60
Gambar IV. 4 Kurva Uji t	62
Gambar IV. 5 Kurva Uji t	63



ABSTRAK

Muhammad Faiqh Subeki. 2022020032. Loyalitas Karyawan Ditinjau Dari Lingkungan, Budaya, Motivasi Kerja Pada Perusahaan Perseorangan Harun Kontruksi Di Sukoharjo. Skripsi. Program Studi Manajemen. Strata 1. Universitas Islam Batik Surakarta. 2026

Loyalitas karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung keberlanjutan organisasi, khususnya pada usaha kecil dengan sumber daya manusia yang terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan di Harun Construction, sebuah perusahaan milik tunggal yang berlokasi di Sukoharjo. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 45 karyawan Harun Construction. Sampel jenuh digunakan sebagai teknik pengambilan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner, didukung oleh observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas sebagai uji instrumen. Uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas sebagai uji asumsi klasik. Analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2) sebagai pengujian hipotesis menggunakan SPSS26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara simultan memengaruhi loyalitas karyawan. Secara parsial, loyalitas karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi, sedangkan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Kata Kunci : Loyalitas Karyawan, Lingkungan, Budaya, Motivasi Kerja

ABSTRACT

Muhammad Faiqh Subeki. 2022020032. *Employee Loyalty Is Reviewed From The Environment, Culture, Work Motivation At Individual Company Harun Construction In Sukoharjo*. Essay. Management Study Program. Strata 1. Batik Islamic University of Surakarta. 2026

Employee loyalty is a crucial factor in supporting organizational sustainability, particularly in small-scale business with limited human resources. This study aims to analyze the effect of work environment, organizational culture, and work motivation on employee loyalty at Harun Construction, a sole ownership located in Sukoharjo. This research used quantitative descriptive method. The population in the study amounted to 45 employee of Harun Construction. Saturated sample was used as a sampling technique. Data were collected through questuonnaires, supported by observation, interviews, and documentation. This research uses validity and reliability tests as a instrument test. Normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests as a classical assumption test. Multiple linear regression analysis, F-test, t-test, and coefficient of determination (R2) as hypothesis testing using SPSS26. The result show that work environment, organizational culture, and work motivation simultaneously affect employee loyalty. Partially, employee loyalty is positively and significantly influenced by work environment and organizational culture, while work motivation does not have a significant effect.

Keywords : *Employee Loyalty, Environment, Culture, Work Motivation*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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

Beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas yang pertama lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan didukung kolaborasi antara atasan dan karyawan akan memberikan rasa betah dan kepuasan bagi karyawan. Situasi yang lain, jika kondisi dan suasana lingkungan kerja bersifat lebih positif, terbuka, mendukung perkembangan personal, maka karyawan akan lebih cenderung untuk membangun rasa memiliki dan loyal terhadap perusahaan. Sebaliknya jika suasana lingkungan kerja menimbulkan tekanan, frekuensi dan kualitas komunikasi antar karyawan sangat kurang, dapat menimbulkan stres kerja sehingga karyawan kehilangan motivasi dan keinginan bertahan di tempat kerja.

Budaya organisasi juga berperan penting dalam membentuk loyalitas karyawan. Budaya yang kuat dan terorganisir akan menciptakan identitas bersama, nilai-nilai norma yang disepakati bersama, serta rasa memiliki terhadap organisasi. Ketika nilai tujuan atau pribadi karyawan sejalan dengan nilai organisasi, maka tingkat loyalitas akan meningkat. Namun jika dalam kenyataannya sebuah organisasi masih menerapkan budaya kerja yang hierarki, kaku, dan tidak beradaptif terhadap perubahan jaman, dapat menimbulkan jarak antara bawahan dan pimpinan yang berpengaruh pada loyalitas karyawan.

Motivasi kerja juga turut berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan tanggung jawab. Karyawan yang termotivasi baik dari faktor intrinsik atau faktor ekstrinsik akan lebih tahan terhadap tekanan dan punya komitmen terhadap organisasi. Apabila rendahnya motivasi akibat kurangnya penghargaan, terbatasnya ruang karir, serta tidak adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, bisa menjadi penyebab karyawan kehilangan rasa loyal pada organisasi.

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

loyalitas karyawan bergantung pada situasi proyek dan hubungan interpersonal dengan pemilik, bukan pada komitmen jangka panjang terhadap organisasi.

Lingkungan kerja di sektor konstruksi punya karakteristik yang menantang, resiko fisik yang tinggi, jam kerja panjang, dan tekanan waktu untuk menyelesaikan proyek. Ketika lingkungan kerja kurang aman, fasilitas tidak memadai, serta komunikasi antar karyawan tidak berjalan dengan baik, hal tersebut dapat menurunkan kenyamanan dan keterikatan terhadap perusahaan. Karyawan yang tidak merasa nyaman di lingkungan kerja cenderung mengalami penurunan semangat kerja, meningkatkan stres, dan keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang lebih baik, dimana hal tersebut menurunkan rasa loyalitas.

Budaya organisasi pada perusahaan kecil seperti pada Harun Kontruksi masih bersifat informal dan bergantung pada gaya kepemimpinan pemilik. Budaya yang terlalu berorientasi pada kekeluargaan tanpa sistem kerja yang jelas sering kali menimbulkan ketidakpastian, terutama dalam pembagian tugas, tanggung jawab, dan sistem penghargaan. Hal tersebut dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan serta mengurangi rasa kepercayaan antara karyawan dan pemilik usaha. Budaya yang tidak dikelola dengan baik dan tepat bisa mengakibatkan karyawan sulit beradaptasi dan kurang rasa memiliki terhadap perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan bisa dari motivasi kerja karyawan. Di Harun Kontruksi sebagian besar karyawan bekerja karena kebutuhan ekonomi dan faktor finansial jangka pendek, bukan berarti karena

motivasi intrinsik seperti kepuasan berprestasi atau keinginan untuk berkembang. Minimnya sistem penghargaan, pelatihan, dan kesempatan karir membuat karyawan mudah kehilangan semangat kerja. Ketika motivasi menurun, maka loyalitas terhadap perusahaan ikut menurun.

Loyalitas sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam suatu organisasi atau perusahaan kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Klaudia, Prayekti dan Herawati, 2020). Loyalitas karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas karyawan. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan (Suryani, Maesaroh dan Rahman, 2020). Pada hakikatnya loyalitas bagian dari kepercayaan, pengabdian, dan komitmen yang ditunjukkan kepada seseorang atau organisasi karena ada rasa kewajiban dan tanggung jawab untuk berperilaku dan melayani dengan baik. Dengan demikian karyawan yang loyal dapat didefinisikan sebagai mereka yang dimanapun mereka bekerja, menunjukkan tingkat pengabdian dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi atau perusahaan. Dalam konteks karyawan, loyalitas mengacu pada kecenderungan untuk tetap bekerja pada perusahaan yang sama karena loyalitas dapat mempengaruhi tingkat kenyamanan karyawan dalam lingkungan kerja. Loyalitas merupakan

sikap paling krusial yang harus dimiliki karyawan ketika bekerja pada organisasi atau perusahaan (Baskara dan Bangun, 2025).

Hal yang mempengaruhi loyalitas karyawan salah satunya lingkungan kerja dimana kondisi dan fasilitas lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan yang mereka miliki dan perusahaan tempat mereka bekerja (Mahayuni dan Dewi, 2020). Nitisemito, menyatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktifitas setiap harinya (Klaudia, Prayekti dan Herawati, 2020). Lingkungan kerja yang baik dan kondusif sangat mempengaruhi kinerja dan akan memberikan rasa nyaman dan akan memungkinkan karyawan akan bekerja secara optimal bahkan lingkungan kerja juga akan mempengaruhi kondisi emosional karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja maka karyawan akan betah melakukan aktifitas dalam bekerjadan prestasi akan meningkat, sebaliknya jika karyawan tidak nyaman atau tidak betah dengan lingkungan kerjanya maka kinerjanya akan menurun dan stress (Ratnasari, Herawati dan Septyarini, 2022). Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini tergolong lingkungan kerja kurang mempengaruhi loyalitas karyawan (Klaudia, Prayekti dan Herawati, 2020). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan YEC.CO.ID Yogyakarta mengenai Pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap

variabel loyalitas karyawan (Ratnasari, Herawati dan Septyarini, 2022). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Mardika Griya Prasta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan semakin tinggi loyalitas karyawan. Sehingga, kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan semakin nyaman dan dapat bekerja secara kondusif yang nantinya akan semakin meningkatkan loyalitas karyawan (Mahayuni dan Dewi, 2020).

Loyalitas yang tinggi bisa dipengaruhi dari budaya organisasi yang positif dan terbuka mendorong karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan, bukan hanya pekerja. Budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar dan kebiasaan yang telah dipahami oleh anggota kelompok dalam upaya memecahkan masalah. Budaya organisasi berkaitan dengan sistem akumulasi bersama yaitu nilai-nilai dan keyakinan yang mengatur bagaimana cara orang berperilaku dalam organisasi. Nilai-nilai bersama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan dalam perusahaan dan menentukan cara mereka berpakaian, bertindak, dan melakukan pekerjaannya. Karyawan yang telah memahami budaya organisasi akan membina kesetiaan dalam berorganisasi dan akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Agmasari dan Septyarini, 2023). Tentunya budaya organisasi juga menjadi hal penting dalam mempengaruhi motivasi karyawan agar mampu menciptakan loyalitas yang tinggi. Kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat erat, karena setiap pemimpin memiliki gaya

kepemimpinan yang berbeda yang pada akhirnya akan membentuk budaya organisasi. Sehingga sering dikatakan bahwa budaya organisasi mencerminkan kepemimpinan dalam organisasi. Budaya organisasi akan menentukan batas-batas perilaku normatif anggota organisasi dan menentukan cara kerja yang tepat. Setiap perusahaan atau organisasi perlu mengembangkan budaya yang dapat menjadi acuan citra perusahaan dan perilaku karyawan (Koroh, Subiyanto dan Septyarini, 2023). *Supervisi* seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara untuk mengarahkan dan memberdayakan karyawan. Melalui *supervisi* ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya. Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (*team work*), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan *supervisi* dengan baik terhadap bawahannya. Agresif dalam berkerja dapat menciptakan produktifitas tinggi yang dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (*ability and skill*) yang memenuhi persyaratan produktifitas serta harus diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi (Andi *et al.*, 2024). Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk membuktikan pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan yang dilakukan dengan pengujian statistik. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Agmasari dan Septyarini, 2023). Hipotesis kedua diterima, yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.

(Koroh, Subiyanto dan Septyarini, 2023). Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan budaya organisasi terhadap Loyalitas Karyawan PT Gemilang Prasada Abadi (Andi *et al.*, 2024).

Faktor motivasi bisa mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan atau organisasi. Motivasi ditujukan kepada manajemen sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana kekuatan dan potensi mengarahkan bawahan untuk bekerjasama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan. Motivasi juga menjadi sebagai pendorong, keinginan, pendukung, atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk bekerja secara optimal (Kurniati dan Riyanto, 2022). Setiap individu memiliki dorongan motivasional yang berbeda-beda. Definisi motivasi sebagai proses yang menjalankan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Individu-individu yang termotivasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan karyawan, perusahaan atau organisasi (Suryani, Maesaroh dan Rahman, 2020). Motivasi pada dasarnya merupakan dorongan yang diberikan oleh pimpinan kepada seseorang untuk memiliki semangat kerja yang tinggi dan diharapkan selalu berupaya agar tujuan yang ingin dicapai dapat diraih. Jika seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan mampu meningkatkan motivasi karyawan maka sikap loyalitas karyawan akan lebih meningkat. Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh perusahaan

atau organisasi (Mahayuni dan Dewi, 2020). Hasil pengujian hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas kerja, sehingga penelitian ini menolak hipotesa awal peneliti. Dugaan awal peneliti yakni jika motivasi kerja yang baik akan berpengaruh dengan tingkat loyalitas kerja seorang karyawan. Melihat hasil penelitian yang membuktikan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Tribun Berita Online. Tetapi karyawan PT Tribun Berita Online tidak menolak adanya motivasi kerja yang diberikan untuk penunjang tingkat loyalitas kerja seorang karyawan (Utami dan Dwiatmadja, 2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap loyalitas karyawan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan (Kurniati dan Riyanto, 2022). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Cosmoproft Indokarya Banjarnegara (Suryani, Maesaroh dan Rahman, 2020).

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis berpendapat layak melakukan penelitian dengan judul “Loyalitas Karyawan Ditinjau Dari Lingkungan, Budaya, Motivasi Kerja Pada Perusahaan Perseorangan Harun Kontruksi Di Sukoharjo.”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Harun Kontruksi di Sukoharjo?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Harun Kontruksi di Sukoharjo?

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Harun Kontruksi di Sukoharjo?

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini terfokus dan dapat dilakukan secara mendalam serta terarah, maka batasan masalah dalam penelitian ini ditentukan sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pengambilan sampel pada karyawan Harun Kontruksi di Sukoharjo.
2. Secara teoritis banyak faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Namun pada penelitian ini peneliti membatasi pada variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada karyawan Harun Kontruksi di Sukoharjo.
3. Objek penelitian karyawan Harun Kontruksi yang bekerja diatas 1 tahun.

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Harun Kontruksi di Sukoharjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan Harun Kontruksi di Sukoharjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan Harun Kontruksi di Sukoharjo.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan bisa menambah referensi di bagian manajemen sumber daya manusia dalam memahami faktor-faktor yang

mempengaruhi loyalitas karyawan khususnya faktor lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja.

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dengan menambah referensi mengenai hubungan antara lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan.
- b. Menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji loyalitas karyawan dengan pendekatan variabel yang berbeda atau dalam konteks perusahaan lain.

2. Manfaat Praktis

- a. Menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan dalam menyusun strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif untuk meningkatkan loyalitas karyawan, melalui perbaikan lingkungan kerja, penguatan budaya organisasi yang positif, dan pemberian motivasi yang tepat.
- b. Memberikan informasi tentang faktor-faktor internal yang paling berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, sehingga pimpinan dapat mengambil keputusan manajerial yang lebih tepat dalam menjaga dan mengembangkan karyawan yang berkinerja tinggi.
- c. Penelitian ini dapat mendorong terciptanya iklim kerja yang lebih baik, serta meningkatkan kesadaran akan pentingnya loyalitas dan kontribusi terhadap pertumbuhan perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Loyalitas Karyawan

a. Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas Karyawan menurut Ummah (2019: 256) Loyalitas karyawan dapat diartikan sebagai keterikatan atau komitmen psikologis pada organisasi dan berkembang sebagai hasil dari kepuasan kerja yang meningkat. Pekerjaan hasil kepuasan dari proses evaluasi internal, dan jika tingkat harapan karyawan terpenuhi atau terlampaui, maka kepuasan tumbuh. Loyalitas karyawan kemudian berkembang menjadi sikap emosional yang digeneralisasikan pada organisasi.

Menurut Juwita dan Khalimah (2021: 10) Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan, sebagaimana ditunjukkan oleh komitmen terbaik mereka terhadap bagi perusahaan. Hal ini sejalan dengan loyalitas karyawan merupakan suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain.

b. Faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan

Menurut Madiistriyatno dan Tunnufus (2023: 199-201) Loyalitas karyawan bisa dipengaruhi berbagai faktor. Dalam pandangan penulis, terdapat beberapa faktor yang umumnya memengaruhi loyalitas karyawan, antara lain:

1) Lingkungan Kerja yang Positif

Lingkungan kerja yang mendukung, inklusif, dan kolaboratif dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Apabila karyawan merasa dihargai, didengarkan, dan diberdayakan, mereka cenderung loyal terhadap perusahaan.

2) Kepemimpinan yang Baik

Gaya kepemimpinan yang baik, transparan dan juga mendukung akan meningkatkan loyalitas karyawan. Karyawan cenderung lebih loyal apabila mereka memiliki pemimpin yang memperhatikan kebutuhan mereka, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memberikan kesempatan pengembangan karier.

3) Penghargaan dan Pengakuan

Karyawan yang merasa dihargai dan diakui terkait kontribusi mereka cenderung lebih loyal. Penghargaan bisa berupa pengakuan verbal, insentif finansial, promosi, atau kesempatan pengembangan.

4) Kebijakan Karyawan

Kebijakan yang adil dan konsisten terkait kompensasi, tunjangan, fleksibilitas kerja, dan keseimbangan kerja-hidup dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Karyawan akan merasa lebih loyal jika mereka diperlakukan dengan adil dan diberikan kesempatan yang sama.

5) Kesempatan Pengembangan dan Pertumbuhan Karier

Karyawan yang diberikan kesempatan untuk belajar, berkembang, dan maju dalam karier mereka cenderung lebih loyal. Jika perusahaan

memberikan peluang pelatihan, mentoring, atau promosi internal, karyawan akan merasa dihargai dan memiliki tujuan yang jelas untuk membangun karier mereka.

6) Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan yang positif, yang mendorong kerja tim, inovasi, dan kolaborasi, dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Jika nilai-nilai perusahaan sejalan dengan nilai-nilai pribadi karyawan, mereka akan lebih cenderung tetap setia terhadap organisasi.

7) Komunikasi yang Efektif

Komunikasi yang terbuka dan jelas antara manajemen dan karyawan dapat meningkatkan loyalitas. Karyawan yang merasa terlibat dan memiliki pemahaman baik tentang visi, tujuan, dan perkembangan perusahaan akan lebih cenderung tetap loyal.

8) Keseimbangan Kerja-Hidup

Memberikan fleksibilitas dalam hal jadwal kerja, cuti, dan dukungan terhadap keseimbangan kerja-hidup dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Jika karyawan merasa dihargai dan memiliki waktu untuk keluarga, rekreasi, atau minat pribadi, mereka akan lebih cenderung tetap setia terhadap perusahaan.

9) Motivasi Kerja

Strategi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk memotivasi karyawan dan mendorong kinerja yang optimal. Berbagai faktor menjadi perhatian utama, seperti

kompensasi yang adil berupa gaji dan bonus yang sesuai dengan kontribusi karyawan. Selain aspek finansial, faktor non-monetary juga memegang peranan penting, termasuk jaminan kesehatan, rasa aman dalam bekerja, dan kesempatan pengembangan karir melalui promosi yang terbuka dan transparan. Semua elemen tersebut secara bersama-sama dapat meningkatkan semangat kerja serta loyalitas karyawan terhadap organisasi (Songgo *et al.*, 2025).

Perlu dicatat bahwa faktor-faktor ini dapat bervariasi antara individu dan organisasi, dan setiap karyawan mungkin saja mempunyai preferensi yang berbeda dalam menentukan tingkat loyalitas mereka terhadap suatu perusahaan.

c. Indikator yang mempengaruhi loyalitas karyawan

Menurut Siswanto (Juwita dan Khalimah, 2021) indikator yang digunakan dalam loyalitas karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Ketaatan pada peraturan
- 2) Tanggung jawab pada perusahaan
- 3) Kemauan untuk berkerja sama
- 4) Rasa memiliki
- 5) Hubungan antar individu
- 6) Kesukaan pada pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis menyimpulkan bahwa loyalitas karyawan dapat diartikan bahwa komitmen karyawan terhadap perusahaannya mencerminkan kesediaan untuk setia.

2. Lingkungan

a. Pengertian lingkungan

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kegiatan kerja pada suatu perusahaan, tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan kegiatan pekerjaan.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bisa bekerja lebih maksimal. Jika karyawan merasa nyaman di lingkungan kerjanya maka karyawan akan betah terhadap aktivitas di tempat kerjanya.

Menurut Sedarmayati (2009: 21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito dalam Nuraini lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Khaeruman (2021: 55) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan

sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

b. Faktor yang mempengaruhi lingkungan

Menurut Kristanti (2023: 58) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

- 1) Faktor personal/individu meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
- 3) Faktor tim meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional) meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

c. Indikator yang mempengaruhi lingkungan

Menurut (Agmasari dan Septyarini, 2023) indikator yang mempengaruhi lingkungan ialah:

- 1) Fasilitas untuk melakukan pekerjaan
- 2) Tempat kerja yang nyaman
- 3) Kebisingan
- 4) Pertukaran udara
- 5) Kebersihan
- 6) Penerangan
- 7) Keamanan

Berdasarkan uraian diatas maka penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup segala hal yang hadir di sekeliling karyawan saat mereka bertugas, yang dapat berdampak pada individu serta pekerjaannya selama waktu kerja.

3. Budaya

a. Pengertian Budaya

Budaya menurut Soelistya (2022: 8) *“A pattern of shared basic assumptions that the group learned as it solved its problems of external adaptation and internal integration, that has worked well enough to be considered valid and, therefore, to be taught to new members as the correct way you perceive, think, and feel in relation to those problems”*.

Budaya menurut Ningrum dan Purnamasari (2022) adalah seperangkat keyakinan dan perilaku bersama yang muncul di dalam organisasi. Singkatnya, budaya organisasi didefinisikan sebagai filosofi, ideologi, nilai, asumsi, keyakinan, harapan, pola perilaku, dan standar yang menyatukan dan disebarkan oleh tenaga kerja organisasi.

Ketika organisasi yang berpartisipasi mempraktikkan kebiasaan baik, budaya yang dihargai oleh organisasi tersebut berfungsi dengan baik.

b. Faktor yang mempengaruhi budaya

Menurut Wicaksana dan Ambyah (2019: 94) membagi faktor-faktor budaya organisasi menjadi dua, yaitu:

1. Faktor dari luar, antara lain:

- 1) Intensitas di mana semakin besar intensitas stimulus dari luar, semakin besar juga hal ini dapat dipahami.
- 2) Ukuran di mana semakin besar suatu objek, maka akan semakin mudah dipahami.
- 3) Berwarna atau kontras.
- 4) Pengulangan stimulus dari luar yang diulang akan memberikan banyak yang lebih besar daripada yang sekali dilihat atau didengar.

2. Faktor dari dalam, antara lain:

- 1) Belajar dimana individu akan mempelajari budaya perusahaan tempat ia bekerja. Hasil belajar berupa peningkatan pengetahuan dan pemahaman individu tentang budaya organisasi.
- 2) Motivasi individu yaitu motivasi yang menggerakkan individu mempelajari atau melakukan nilai-nilai yang ada pada budaya organisasi.

- 3) Kepribadian yaitu penyesuaian kepribadian masing-masing individu terhadap nilai yang ada pada budaya organisasi

c. Indikator yang mempengaruhi budaya

Menurut Ningrum dan Purnamasari (2022) indikator yang mempengaruhi budaya antara lain :

- 1) Inovasi dan pengambilan
- 2) Resiko perhatian terhadap detail
- 3) Orientasi hasil
- 4) Orientasi individu
- 5) Orientasi terhadap tim
- 6) Agresif
- 7) Stabilitas

Berdasarkan uraian diatas maka penulis menyimpulkan bahwa budaya kerja mencakup segala aspek yang memiliki arti sebagai suatu proses yang berlangsung lama dan terus diperbaiki berdasarkan tuntutan dan potensi sumber daya manusia. Potensi sumber daya manusia tersebut harus selaras dengan pedoman yang diakui.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian motivasi kerja

Motivasi kerja menurut Humaidi (2024: 48) adalah motivasi kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana

halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Motivasi sering, diartikan dengan istilah dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif merupakan “*driving force*” seseorang, untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap orang mempunyai motif diri yang tentu bisa berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya (Priyono dan Marnis, 2008).

Menurut (Kurniati dan Riyanto, 2022) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari kata latin (*move*) yang berarti mendorong atau bergerak. Motivasi ditujukan hanya kepada manajemen sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana kekuatan dan potensi mengarahkan bawahan untuk bekerjasama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang dimaksudkan.

b. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Humaidi (2024: 52) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu sebagai berikut:

1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat.

2) Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang.

3) Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya.

c. Indikator yang mempengaruhi motivasi kerja

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan keamanan dan keselamatan
- 3) Kebutuhan afiliasi atau penerimaan
- 4) Kebutuhan harga diri atau status
- 5) Aktualisasi diri

Berdasarkan uraian diatas maka penulis menyimpulkan bahwa motivasi dalam diri seseorang bertindak sebagai penggerak untuk

melakukan tindakan demi mencapai tujuan pribadi, contohnya seseorang yang berupaya bekerja guna memenuhi kebutuhan hidupnya.

B. Penelitian yang Relevan

Berikut penelitian yang relevan Loyalitas Karyawan Ditinjau dari Lingkungan, Budaya, Motivasi Kerja Pada Perusahaan Perseorangan Harun Konstruksi di Sukoharjo.

Tabel II. 1 Penelitian yang Relevan

No.	Judul, Nama Penelitian, Tahun	Metodologi	Hasil / Temuan
1.	Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Utami dan Dwiatmadja, 2020)	1. Jenis penelitian analisis statistik 2. Sampel yang digunakan 62 karyawan 3. Metode kuantitatif 4. Teknik <i>purposive sampling</i> 5. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda	Pengembangan karir, motivasi kerja, dan pemberian kompensasi secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Loyalitas Karyawan (Klaudia, Prayekti, dan Herawati, 2020)	1. Jenis penelitian asosiatif kausal 2. Populasi berjumlah 100 karyawan 3. Sampel berjumlah 46 karyawan 4. Teknik <i>accidental sampling</i> 5. Metode kuantitatif 6. Analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas	Lingkungan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan, motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Loyalitas Karyawan: Studi	1. Jenis penelitian metode sensus 2. Sampel berjumlah 55 orang	Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif, stress kerja tidak berpengaruh signifikan,

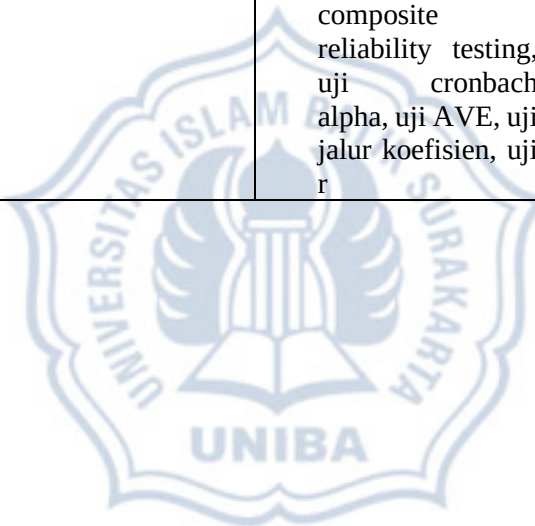
	pada YEC.CO.ID Yogyakarta (Ratnasari, Herawati, dan Septyarini, 2022)	3. Teknik pengambilan sampel menggunakan kuisioner 4. Metode kuantitatif 5. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, statistik deskripti, uji normalitas kolmogorov-smirnov, uji multikolinearitas, uji glejser, uji regresi linear berganda, uji t, uji f, uji koefisien determinasi, uji standarized beta	secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan
4.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta (Agmasari dan Septyarini, 2023)	1. Sampel berjumlah 50 orang 2. Teknik pengambilan sampling jenuh 3. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner 4. Metode deskriptif kuantitatif 5. Analisis data menggunakan analisis data dekriptif, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolineritas, uji heteroskedastisitas	Lingkungan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karjawan
5.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan CV Logam Jaya Abadi (Koroh, Subiyanto dan Septyarini, 2023)	1. Sampel berjumlah 25 orang 2. Jenis penelitian kuantitatif 3. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner 4. Analisis data menggunakan uji reliabilitas, uji	Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan, motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan

		normalitas, uji multikolonearitas, uji heterokedastisitas, pengujian hipotesis, uji f(simultan), uji koefisien determinasi	
6.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Gemilang Prasada Abadi (Andi <i>et al.</i> , 2024)	1. Sampel berjumlah 69 orang 2. Jenis penelitian kuantitatif 3. Pengumpulan data menggunakan metode kuisioner 4. Analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas data, uji regresi linear berganda, uji hipotesis, uji determinasi	Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan
7.	Pengaruh Lingkungan, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. (Kurniati dan Riyanto, 2022)	1. Sampel berjumlah 175 orang. 2. Jenis penelitian kuantitatif 3. Pengumpulan data menggunakan metode kuisioner 4. Analisis data menggunakan uji outer model, uji Convergent Validity, uji Discriminant Validity, uji Average Variance Extracted, uji Composite Reliability, uji Cronbach's Alpha, uji nilai R-square, uji Q – square, uji hipotesis.	Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.
8.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan	1. Sampel berjumlah 36 orang.	Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi

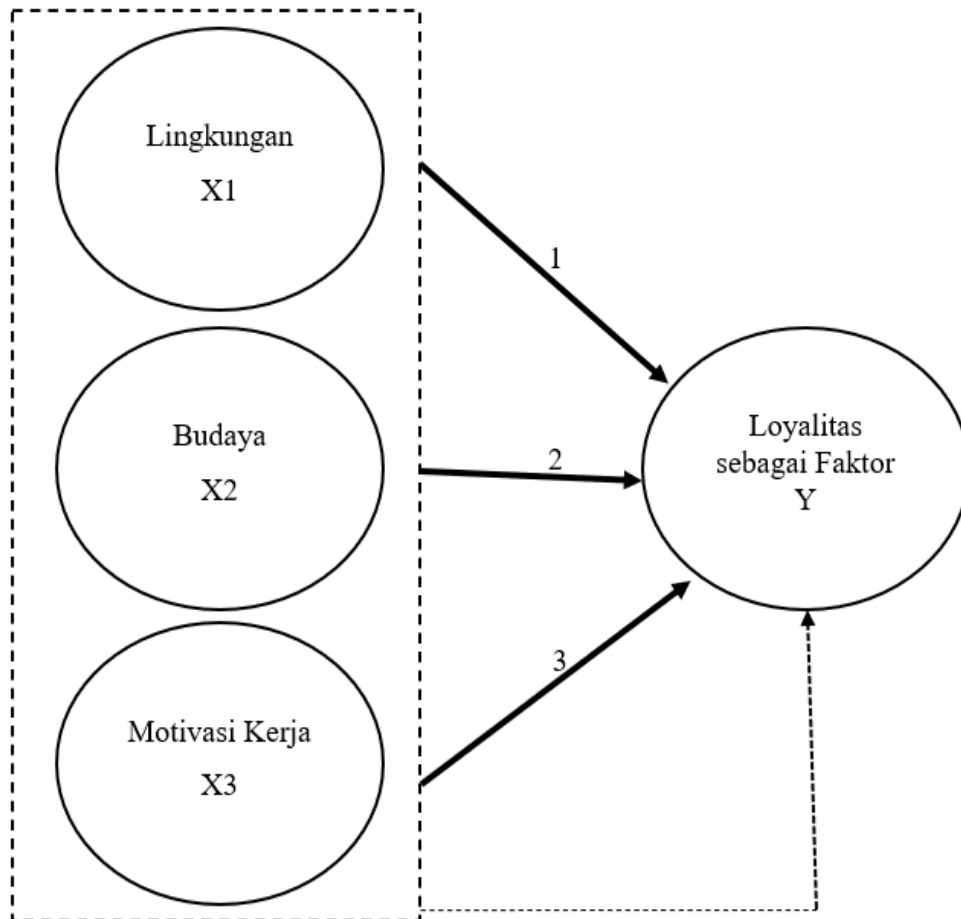
	Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Kerja Karyawan (Ningrum, dan Purnamasari, 2022)	2. Jenis penelitian kuantitatif 3. Pengumpulan data menggunakan metode kuisioner 4. Analisis data menggunakan uji validitas konvergen, uji validitas diskriminatif, uji AVE, uji Cronbach Alpha	berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan
9.	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT Cosmoproft Indokarya Banjarnegara (Suryani, Maesaroh dan Rahman, 2020)	1. Sampel berjumlah 100 orang 2. Jenis penelitian kuantitatif 3. Pengumpulan data menggunakan metode kuisioner 4. Analisis data menggunakan analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji f, uji t	Motivasi, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan, dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan
10.	Pengaruh Kepemimpinan Transformatasional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Mahayuni dan Dewi, 2020)	1. Populasi berjumlah 105 orang 2. Sampel berjumlah 51 orang 3. Jenis penelitian kuantitatif 4. Pengumpulan data menggunakan metode <i>proportionate random sampling</i> 5. Analisis data menggunakan analisis uji regresi linier berganda	Kepemimpinan transformatasional, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan
11.	<i>The Influence of Motivation, Working Environment and Career</i>	1. Sampel berjumlah 35 orang	Motivasi, lingkungan kerja dan perkembangan karir berpengaruh positif

	<i>Development Toward Employees' Loyalty</i> (Fadhila dan Sulistyani, 2021)	2. Jenis penelitian kuantitatif 3. Pengumpulan data menggunakan metode sensus 4. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda	dan signifikan terhadap loyalitas karyawan
12.	<i>The Influence Of Compensation And Work Motivation On Employee Loyalty (Case Study At PT Bukit Asam TBK Tarahan Port Unit)</i> (Putri dan Cindiyasari, 2024)	1. Sampel berjumlah 156 orang 2. Jenis penelitian kuantitatif 3. Pengumpulan data menggunakan metode interview dan kuisisioner 4. Analisis data menggunakan regresi linier berganda	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan loyalitas karyawan. Motivasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan
13.	<i>Employee Loyalty Is Reviewed From Compensation, Work Environment, and Workload through Job Satisfaction</i> (Prabowo, Dhari dan Violinda, 2025)	1. Sampel berjumlah 150 orang 2. Jenis penelitian kuantitatif 3. Pengumpulan data menggunakan metode online kuisisioner 4. Analisis data menggunakan analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji f, uji t, uji koefisien jalur	Kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan
14.	<i>The Influence of Compensation and Work Motivation on Employee Loyalty Through Job Satisfaction as an Intervening Variable (Study at PT Tokoh Indonesia Muda Executive)</i> (Ridhotama, Setyanti dan Tobing, 2024)	1. Sampel berjumlah 60 orang 2. Jenis penelitian kuantitatif 3. Pengumpulan data menggunakan <i>saturated sampling</i> 4. Analisis data menggunakan analisis outer model, reliability testing, hypothesis testing and sobel	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan loyalitas karyawan. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan

		testing to determine direct and indirect effects	
15.	<i>The effect of work culture and work environment on employee loyalty through work stress as a media variable at PT OMFI</i> (Amalina, Winoto dan Tecolu, 2023)	1. Sampel berjumlah 90 orang 2. Jenis penelitian kuantitatif 3. Pengumpulan data menggunakan <i>purposive sampling</i> 4. Analisis data menggunakan uji validitas, outer loading model, composite reliability testing, uji cronbach alpha, uji AVE, uji jalur koefisien, uji r	Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan loyalitas karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan



C. Kerangka Penelitian



Gambar II. 1 Kerangka Penelitian

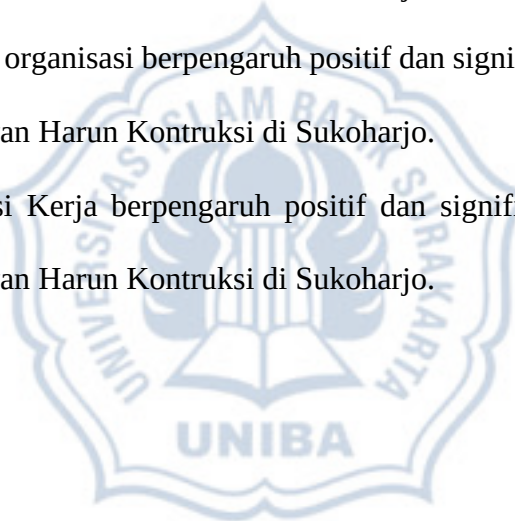
Keterangan

1. Klaudia, Prayekti dan Herawati, (2020). Herawati, Septiyarini dan Ratnasari, (2022). Mahayuni & Dewi, (2020).
2. Agmasari dan Septyarini, (2023). Koroh, Subiyanto dan Septyarini, (2023). Yusuf *et al.*, (2024)
3. Utami dan Dwiatmadja, (2020) Kurniati dan Riyanto, (2022). Suryani, Maesaroh dan Rahman, (2020)

D. Hipotesis

Menurut Nasution (2015: 30) hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu yang sering dituntut untuk melakukan pengecekan. Atas dasar definisi tersebut, dapat diartikan bahwa hipotesis adalah sebuah pernyataan berupa dugaan sementara yang harus diuji lagi kebenarannya melalui suatu metode.

- 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Harun Kontruksi di Sukoharjo.
- 2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Harun Kontruksi di Sukoharjo.
- 3) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Harun Kontruksi di Sukoharjo.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah diskriptif kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019: 16-17). Peneliti menggunakan metode kuantitatif deskriptif karena untuk mengetahui adanya pengaruh variabel Lingkungan kerja, Budaya organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas karyawan pada Harun Kontruksi di Sukoharjo.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan di Harun Kontruksi yang berada di Makamhaji, Kec. Kartasura, Kab. Sukoharjo, Jawa Tengah.

b. Waktu Penelitian

Dalam melakukan penelitian waktu yang dibutuhkan adalah mulai dari bulan Oktober sampai Desember.

C. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2019: 126) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian diatas, maka yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Harun Kontruksi yang berjumlah 45 karyawan.

b. Sampel

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

D. Teknik Pengumpulan Data

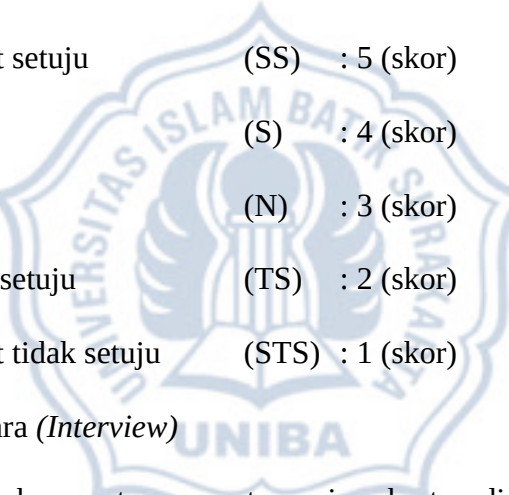
Metode pengumpulan data penelitian menurut (Istiatin, Mursito dan Sudarwati, 2021: 34-40), yaitu:

a. Observasi

Mengumpulkan data dengan cara pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur yang tampak dalam suatu gejala pada objek penelitian. Metode ini dipakai untuk mengamati secara langsung keadaan di lapangan agar peneliti mendapatkan gambaran yang lebih luas tentang permasalahan yang diteliti.

b. Kuisisioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Kuesioner sangat cocok jika digunakan untuk responden yang dalam jumlah besar dan tersebar di wilayah yang luas. Berikut merupakan pemberian skor atau bobot pada setiap pertanyaan atau pernyataan kuesioner :



Sangat setuju	(SS)	: 5 (skor)
Setuju	(S)	: 4 (skor)
Netral	(N)	: 3 (skor)
Tidak setuju	(TS)	: 2 (skor)
Sangat tidak setuju	(STS)	: 1 (skor)

c. Wawancara (*Interview*)

Merupakan suatu proses tanya jawab atau dialog secara lisan antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancari dengan tujuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti.

E. Definisi Operasional Variabel

Tabel III. 1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Kisi-Kisi
1.	Loyalitas Karyawan	Loyalitas karyawan dapat diartikan bahwa komitmen karyawan terhadap perusahaannya	1. Ketaatan pada peraturan 2. Tanggung jawab pada perusahaan	1. Saudara mematuhi peraturan yang berlaku di tempat kerja.

		mencerminkan kesediaan untuk setia.	3. Kemauan untuk berkerja sama 4. Rasa memiliki Hubungan antar individu 5. Kesukaan pada perkerjaan. (Harahap dan Tirtayasa, 2020) (Ningrum dan Purnamasari, 2022)	2. Saudara berusaha menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya demi kepentingan perusahaan. 3. Saudara aktif berkomunikasi dan berkoordinasi dengan tim dalam menyelesaikan pekerjaan. 4. Saudara memiliki ikatan yang kuat dengan rekan kerja. 5. Pekerjaan ini sesuai dengan minat dan kemampuan saudara.
2.	Lingkungan	Lingkungan kerja mencakup segala hal yang hadir di sekeliling karyawan saat mereka bertugas, yang dapat berdampak pada individu serta pekerjaannya selama waktu kerja	1. Fasilitas untuk melakukan pekerjaan. 2. Tempat kerja yang nyaman. 3. Kebisingan. 4. Penerangan. 5. Keamanan. (Agmasari dan Septyarini, 2023)	1. Fasilitas kerja yang disediakan proyek sudah memadai dan dalam kondisi baik, siap digunakan. 2. Area kerja tertata dan memiliki ruang gerak yang cukup sehingga memudahkan aktivitas konstruksi. 3. Tingkat kebisingan di lapangan masih dalam batas wajar dan tidak mengganggu konsentrasi kerja. 4. Penerangan di area kerja memadai untuk aktivitas konstruksi atau penerangan tambahan tersedia ketika dibutuhkan.

				5. Karyawan merasa aman saat bekerja di proyek konstruksi ini.
3.	Budaya	budaya kerja mencakup segala aspek yang memiliki arti sebagai suatu proses yang berlangsung lama dan terus diperbaiki berdasarkan tuntutan dan potensi sumber daya manusia. Potensi sumber daya manusia tersebut harus selaras dengan pedoman yang diakui.	1. Inovasi dan pengambilan. 2. Resiko perhatian terhadap detail. 3. Orientasi hasil. 4. Orientasi individu. 5. Orientasi terhadap tim. (Ningrum dan Purnamasari, 2022)	1. Karyawan didukung untuk mencoba metode kerja yang lebih efisien dan efektif. 2. Karyawan terbiasa bekerja dengan teliti terhadap detail pekerjaan agar tidak terjadi kesalahan. 3. Penilaian kinerja karyawan didasarkan pada hasil pekerjaan, bukan prosesnya saja. 4. Setiap karyawan diberi kesempatan untuk berkembang secara pribadi. 5. Setiap karyawan memiliki komunikasi yang baik dan saling mendukung dalam penyelesaian tugas.
4.	Motivasi Kerja	Motivasi dalam diri seseorang bertindak sebagai penggerak untuk melakukan tindakan demi mencapai tujuan pribadi, contohnya seseorang yang berupaya bekerja guna memenuhi kebutuhan hidupnya.	1. Dorongan untuk bertanggung jawab 2. Memiliki keinginan untuk berprestasi 3. Ingin bekerja sama dengan karyawan lain 4. Berusaha mendapatkan pengakuan atas	1. Saudara merasa bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang dilakukan 2. Saudara memiliki target pribadi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal 3. Saudara bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan

			kemampuan dalam bekerja 5. Ingin memiliki keamanan dalam bekerja (Klaudia, Prayekti dan Herawati, 2020)	4. Saudara merasa bangga jika hasil kerja mendapat apresiasi 5. Saudara bekerja lebih tenang jika diberikan kepastian kerja
--	--	--	---	--

F. Uji Instrumen

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian.

1. Uji Validitas

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

Menurut Ghozali, (2021: 67) uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (tabel *corrected item-total correlation*) dengan r_{tabel} (tabel *Product Moment* dengan signifikan 0,05) untuk *degree of freedom* (df) = n-2. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, demikian sebaliknya $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid, r_{hitung} diperoleh dari hasil output SPSS, nilai tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai tabel.

Rumus uji validitas:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Korelasi antara item pertanyaan dan skor terhadap responden

n = Jumlah Responden

Σ = Skor masing-masing item

Σy = Skor total

Dari pengambilan keputusan sebagai berikut:

Jika r hitung $>$ r tabel maka dikatakan valid.

Jika r hitung $<$ r tabel maka dikatakan tidak valid.

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

Tabel III. 2
Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan

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

Sumber : Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa 5 item pernyataan yang diajukan responden mengenai Loyalitas Karyawan (Y) menyatakan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 17$ dan nilai signifikansi 5% sebesar 0,482, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa item pernyataan diatas adalah valid dalam uji validitas.

Tabel III. 3
Hasil Uji Validitas Lingkungan

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

Sumber : Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa 5 item pernyataan yang diajukan responden mengenai Lingkungan (X_1) menyatakan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 17$ dan nilai signifikansi 5% sebesar 0,482, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa item pernyataan diatas adalah valid dalam uji validitas.

Tabel III. 4
Hasil Uji Validitas Budaya

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Budaya 1	0,875	0,482	Valid
Budaya 2	0,708	0,482	Valid
Budaya 3	0,655	0,482	Valid
Budaya 4	0,708	0,482	Valid
Budaya 5	0,905	0,482	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa 5 item pernyataan yang diajukan responden mengenai Budaya (X_2) menyatakan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 17$ dan nilai signifikansi 5% sebesar 0,482, maka

sebagaimana dasar pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa item pernyataan diatas adalah valid dalam uji validitas.

Tabel III. 5
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

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

Sumber : Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa 5 item pernyataan yang diajukan responden mengenai Motivasi Kerja (X_3) menyatakan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 17$ dan nilai signifikansi 5% sebesar 0,482, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa item pernyataan diatas adalah valid dalam uji validitas.

2. Uji Reliabilitas

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

Berdasarkan hasil uji validitas yang sudah dilakukan, maka semua butir pernyataan akan di ukur tingkat reliabilitasnya. Dalam melakukan perhitungan *Alpha*, digunakan alat bantu program *IBM SPSS versi 26*

dengan menggunakan model *Alpha*. Hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III. 6
Hasil Uji Reliabilitas Keseluruhan Variabel

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

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini yaitu Loyalitas Karyawan (Y), Lingkungan Kerja (X₁), Budaya Organisasi (X₂), dan Motivasi Kerja (X₃) dinyatakan reliabel, hal tersebut dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* yang dimiliki pada setiap variabel > 0,60. Sehingga *instrument* yang digunakan dalam variabel penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

G. Rencana Analisa

a. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghazali, (2021: 159) untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Adapun pengujian yang dilakukan dalam asumsi klasik yaitu sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji

T dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil Ghozali (2021: 196). Pada uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.
- b) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak berdistribusi normal.

2) Uji Multikoleneritas

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

- a) Jika Nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ dan nilai *VIF* ≥ 10 maka terjadi multikolinearitas.
- b) Jika Nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ dan Nilai *VIF* ≤ 10 maka tidak terjadi multikolinearitas

3) Uji Heteroskedastisitas

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

- a) Apabila nilai probabilitas kurang dari *Rank Spearman*. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari samadengan 0,05 (*P-Value* 005) dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas.
- b) Apabila nilai probabilitas lebih dari 0,05 (*P-Value* > 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Regresi Linear Berganda

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

Persamaan linear berganda adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Variabel dependen (Loyalitas)

A = Konstanta

β_1 , β_2 , dan β_3 = Koefisien garis regresi

X_1 = Lingkungan

X_2 = Budaya

X_3 = Motivasi Kerja

E = Standar *error*

c. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model (uji F) dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2021: 98).

Dasar pengambilan keputusan pada uji F yaitu jika nilai sig < 0,05 maka H_a diterima, hal itu berarti seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dalam penelitian. Namun jika nilai sig > 0,05 maka H_a ditolak, hal itu berarti seluruh variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dalam penelitian. Langkah–langkah untuk melakukan uji F:

1) Merumuskan hipotesis

$H_o: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ Artinya Lingkungan, budaya, dan motivasi kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan

$H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ Artinya Lingkungan, budaya, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan.

Nilai kritis distribusi F dengan *level of signifikan* $\alpha = 5\%$

$F_{\text{tabel}} = F_{\alpha; \text{numerator}; \text{denominator}} = F_{0,05; k-1; n-k}$

2) Kriteria pengujian:

H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $sig > \alpha$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $sig < \alpha$

Kesimpulan

H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh secara serentak antara variabel Lingkungan, budaya, dan motivasi kerja terhadap Loyalitas Karyawan.

3) H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh secara serentak antara variabel Lingkungan, budaya, dan motivasi kerja terhadap Loyalitas Karyawan.

d. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (2021: 78). Uji t digunakan untuk menunjukkan dukungan terhadap hipotesis penelitian. Langkah-langkah untuk melakukan uji t:

Merumuskan hipotesis

H_0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Harun Kontruksi.

H_0 : Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Harun Kontruksi.

H_0 : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Harun Kontruksi.

Ha: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Harun Kontruksi.

Ha: Budaya organisasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Harun Kontruksi.

Ha: Motivasi kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Harun Kontruksi.

Menentukan t hitung dan signifikansi

Tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan nilai tabel $0,05/2 = 0,025$ dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$ dimana (n) adalah jumlah populasi dan (k) adalah variabel bebas.

Kriteria pengujian:

a) Berdasarkan nilai t

(1) Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak.

(2) Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima.

b) Berdasarkan signifikansi

(a) Jika signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

(b) Jika signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima.

c) Keputusan

Apabila berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{table}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Harun Kontruksi.

Apabila berdasarkan hasil pengujian menunjukan nilai $t_{hitung} > t_{table}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Harun Kontruksi.

Apabila berdasarkan hasil pengujian menunjukan nilai $t_{hitung} > t_{table}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Harun Kontruksi.

e. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

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

- 1) Jika nilai mendekati 1 (semakin besar nilai) maka berarti variabel independen memberikan kontribusi terhadap variabel dependen semakin kuat.
- 2) Jika nilai mendekati 0 (semakin kecil nilai) maka berarti variabel independen memberikan kontribusi terhadap variabel dependen semakin lemah.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Perusahaan

1) Sejarah Harun Konstruksi

Perusahaan perseorangan Harun Konstruksi yang dimulai dari tahun 2007 di Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah. Pendirian usaha ini didasari meningkatnya kebutuhan jasa konstruksi yang berkualitas, terpercaya dan terjangkau, khususnya di wilayah Solo raya. Pendiri usaha ini Bapak Muhammad Harun Namir, memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang di bidang konstruksi bangunan sebelum akhirnya membangun usaha sendiri secara mandiri.

Seiring waktu Harun Konstruksi yang beroperasi dalam skala kecil sebagai usaha perseorangan yang menangani proyek pembangunan dari renovasi bangunan, perbaikan kerusakan kecil, pembangunan rumah tinggal. Dengan modal yang terbatas, Harun Konstruksi mengandalkan keahlian teknis, kedisiplinan kerja, dan kepercayaan dari pelanggan yang menjadikan pondasi utama dalam jalannya usaha. Kegiatan operasional dari perencanaan hingga pelaksanaan pekerjaan lapangan ditangani langsung oleh pemilik.

Memasuki tahun-tahun berikutnya, Harun Konstruksi mengalami perkembangan yang cukup signifikan. Hasil kualitas pekerjaan yang konsisten dan ketepatan penyelesaian proyek mulai dikenal oleh masyarakat melalui rekomendasi dari mulut ke mulut. Kepercayaan mendorong

peningkatan jumlah proyek yang diterima, baik dari perorangan maupun pelaku usaha lokal. Jenis pekerjaan yang ditangani juga meningkat mulai dari bangunan komersial seperti ruko, gudang dan bangunan pendukung usaha.

Sebagai perusahaan perseorangan, Harun Konstruksi tetap mempertahankan prinsip pengelolaan usaha yang sederhana tetapi profesional. Pemilik usaha berperan langsung sebagai penanggung jawab utama, pengawas lapangan, dan pengambil keputusan strategis. Hal ini untuk menjaga kontrol kualitas pekerjaan. Setiap proyek dikerjakan dengan prinsip kejujuran, transparansi biaya, dan tanggung jawab *after sale* dari hasil pekerjaan.

Hingga saat ini Harun Konstruksi masih tetap berjalan sebagai perusahaan perseorangan yang dipercaya oleh masyarakat Solo Raya. Usaha yang sudah lebih dari satu dekade dapat menunjukkan bahwa perusahaan mampu bertahan dan berkembang berkat komitmen terhadap kerja keras, kualitas, etos kerja tinggi, dan hubungan baik dengan pelanggan dan mitra kerja.

2) Visi dan Misi

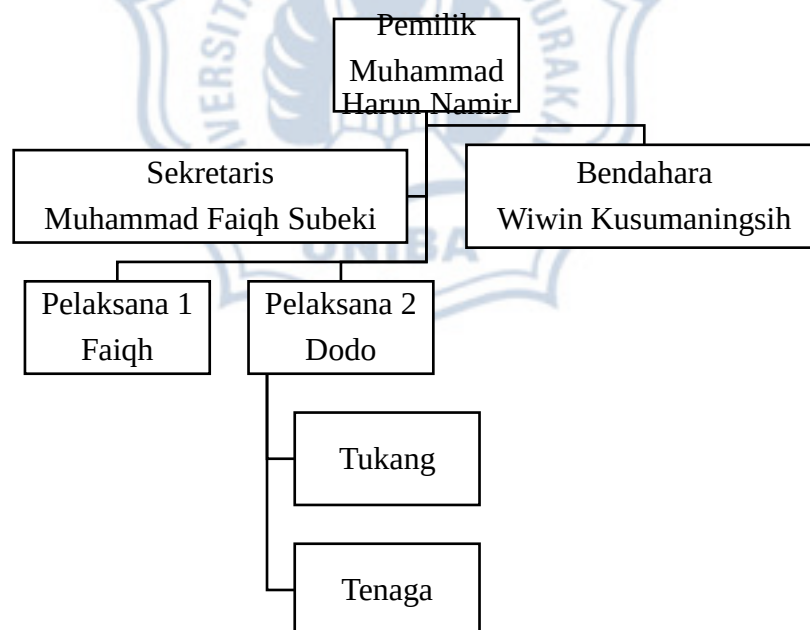
a. Visi

Menjadi perusahaan konstruksi terpercaya di Solo Raya yang dikenal dengan kualitas terbaik, pelayanan profesional, dan solusi konstruksi inovatif.

b. Misi

- 1) Menyediakan pelayanan konstruksi yang tepat waktu, aman, dan berkualitas
- 2) Mengutamakan kepuasan pelanggan melalui komunikasi transparan dan hasil kerja yang optimal
- 3) Meningkatkan kemampuan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengalaman langsung di lapangan
- 4) Menerapkan praktik kerja yang efisien, ramah lingkungan, dan sesuai standar keamanan dan keselamatan K3.

B. Struktur Organisasi



C. Deskripsi Responden

Hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan Harun Konstruksi di Sukoharjo sebelumnya telah menyebar kuesioner. Data yang diperoleh penulis adalah hasil menyebar kuesioner dari 45

responden. Deskripsi responden disajikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama masa bekerja.

1. Deskripsi berdasarkan jenis kelamin

Data responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat diterangkan sebagai berikut:

Tabel IV. 1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-Laki	40	88,889
2	Perempuan	5	11,111
Jumlah		45	100

Sumber : Data primer diolah 2025

Berdasarkan hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden karyawan Harun Konstruksi di Sukoharjo didominasi oleh laki-laki sebanyak 40 orang. Karena umumnya pada proyek konstruksi menggunakan tenaga laki-laki dibandingkan perempuan.

2. Deskripsi berdasarkan usia

Data responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat diterangkan sebagai berikut :

Tabel IV. 2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1	< 25 Tahun	0	0
2	26-35 Tahun	5	11,111
3	36-45 Tahun	12	26,667
4	46-55 Tahun	16	35,555
5	> 56 Tahun	12	26,667
Jumlah		45	100

Sumber : Data primer diolah 2025

Berdasarkan hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden karyawan Harun Konstruksi di Sukoharjo berada pada usia produktif dan matang, khususnya pada usia 46-55, yang didominasi karyawan berpengalaman dalam proyek konstruksi.

3. Deskripsi berdasarkan pendidikan terakhir

Data responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini dapat diterangkan sebagai berikut :

Tabel IV. 3
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMP/Sederajat	12	26,667
2	SMA/SMK/Sederajat	9	20
3	Diploma	0	0
4	Sarjana	0	0
5	Lainnya	24	53,333
Jumlah		45	100

Sumber : Data primer diolah 2025

Berdasarkan hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden karyawan Harun Konstruksi di Sukoharjo bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan dasar hingga menengah, yang di dominasi lulusan sekolah dasar atau sd (Lainnya). Hal ini mencerminkan karakteristik responden dalam penelitian ini dilatar belakangi masalah ekonomi yang dimana para karyawan berasal dari kalangan bawah yang tidak bisa melanjutkan pendidikan lanjut.

4. Deskripsi berdasarkan lama masa bekerja

Data responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini dapat diterangkan sebagai berikut :

Tabel IV. 4
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Masa Bekerja

No	Lama Masa Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	< 2 Tahun	8	17,778
2	2-4 Tahun	10	22,222
3	4-6 Tahun	8	17,778
4	> 6 Tahun	19	42,222
Jumlah		45	100

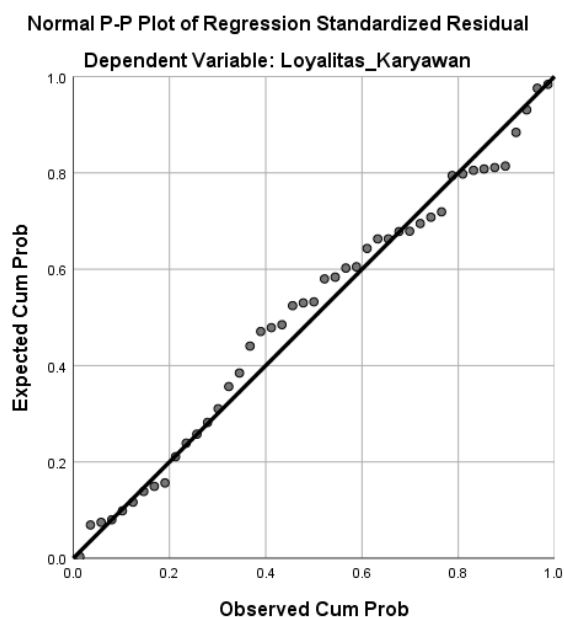
Sumber : Data primer diolah 2025

Berdasarkan hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden karyawan Harun Konstruksi di Sukoharjo bahwa mayoritas responden memiliki lama masa bekerja lebih dari 6 tahun, yang dimana tingkat loyalitas karyawan cukup tinggi. Karena karyawan merasa aman dan nyaman dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan kebanyakan dari karyawan sangat membutuhkan pekerjaan yang menjadi pemasukan utama mereka sehingga karyawan bertahan lama dipekerjaan tersebut.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah data telah terdistribusi normal atau tidak. Data dikatakan normal atau terdistribusi normal apabila nilai signifikansi pada output uji normalitas adalah lebih besar dari 0,05 atau lebih besar dari 5%. Metode yang digunakan pada penelitian ini ada dua yaitu, *Normal P-Plot* dengan melihat titik-titik yang ada tersebar mengikuti garis sumbu yang ada dan tidak terpengaruh terlalu jauh dari garis yang ada sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV. 1 Hasil Uji Normalitas P-Plot

Sumber : Data primer diolah 2025

Selanjutnya yang kedua adalah statistik *Kolmogorov-Smirnov* dengan membandingkan tingkat signifikansi yang diperoleh dengan tingkat *alpha*, sehingga data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi > *alpha*. Hasil Uji Normalitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV. 5
Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

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

Sumber : Data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel IV.5 dapat dilihat bahwa *output* Uji Normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

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

Tabel IV. 6
Hasil Uji Multikolinearitas

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

Sumber : Data primer diolah 2025

Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan nilai sebagai berikut :

1) Lingkungan (X_1)

Berdasarkan hasil uji nilai tolerance $0,890 > 0,1$ dan berdasarkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $1,124 < 10$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tidak terjadi multikolinearitas sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

2) Budaya (X_2)

Berdasarkan hasil uji nilai tolerance $0,758 > 0,1$ dan berdasarkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $1,320 < 10$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tidak terjadi multikolinearitas sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

3) Motivasi Kerja (X_3)

Berdasarkan hasil uji nilai tolerance $0,841 > 0,1$ dan berdasarkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $1,189 < 10$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tidak terjadi multikolinearitas sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

3. Uji Heterokedastisitas

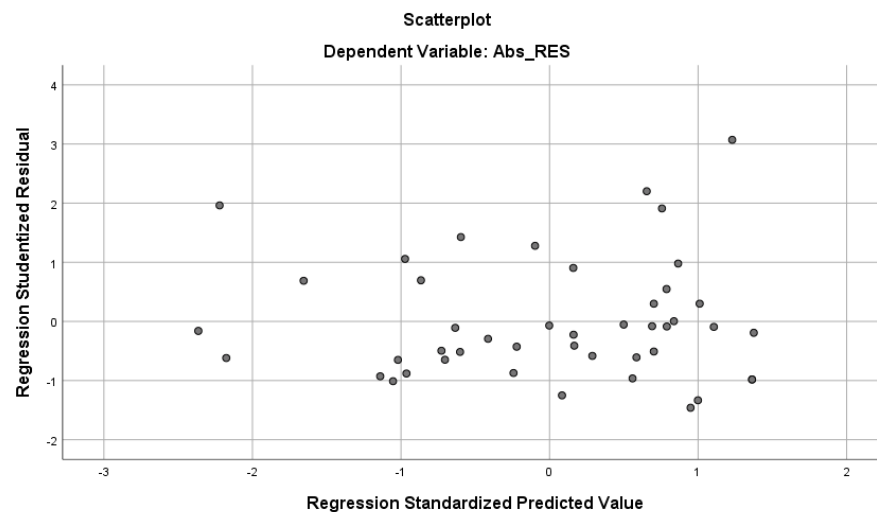
Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menentukan apakah *varians residual* dalam model regresi tergantung pada nilai prediksi atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan dengan Uji *Glejser* yang dihasilkan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

Tabel IV. 7
Hasil Uji Heterokedastisitas

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

Sumber : Data primer diolah 2025

Dari hasil uji heterokedastisitas yang dilakukan, dapat dilihat dari 3 variabel yang diuji yaitu lingkungan, budaya, dan motivasi kerja tidak terdapat heterokedastisitas pada ketiga variabel tersebut. Hal ini dapat dilihat dari nilai *P-Value* yang lebih besar dari 0,05 pada masing-masing variabel. Nilai *P-Value* sebesar 0,254 pada variabel lingkungan menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas pada variabel tersebut. Begitu juga dengan variabel budaya yang memiliki nilai *P-Value* sebesar 0,557 dan budaya dengan nilai *P-Value* sebesar 0,235.



Gambar IV. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot*

Sumber : Data primer diolah 2025

Pada grafik gambar IV.2 *Scatterplot* diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak yang tersebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

E. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam uji regresi linear berganda, penting untuk memastikan bahwa model yang digunakan memenuhi persyaratan asumsi klasik. Persyaratan asumsi klasik ini meliputi distribusi data yang normal, tidak terjadi multikolinearitas dan bebas dari heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, telah dilakukan analisis sebelumnya untuk memastikan bahwa model yang digunakan telah memenuhi persyaratan asumsi klasik. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini dianggap baik. Analisis regresi linear berganda digunakan

untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen. Ini berarti bahwa analisis digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan estimasi regresi linear berganda program *IBM SPSS 26* diperoleh hasil seperti tabel dibawah ini :

Tabel IV. 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

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

Sumber : Data primer diolah 2025

Persamaan regresi linear berganda yang diberikan menunjukkan antara variabel dependen dan 3 variabel independen yaitu lingkungan, budaya, dan motivasi kerja. Persamaan regresi ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Loyalitas Karyawan

X₁ = Lingkungan

X₂ = Budaya

X₃ = Motivasi Kerja

E = Error

Hasil bersamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

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

sementara variabel lingkungan dan budaya konstan nol atau tetap, maka Loyalitas Karyawan akan meningkat sebesar 0,024. Sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan Harun Konstruksi di Sukoharjo.

2. Uji Kelayakan Model (Uji F)

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

Tabel IV. 9
Hasil Uji F ANNOVA^a

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

Sumber : Data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel IV.9 menunjukkan bahwa hasil uji kelayakan model diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 7,474 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,000 > 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan sehingga model yang digunakan sudah layak dan tepat dijadikan sebagai alat prediksi.

3. Uji Hipotesis (Uji t)

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

Tabel IV. 10
Hasil Uji t

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

Sumber : Data primer diolah 2025

Hasil analisis uji t adalah sebagai berikut :

a. Uji pengaruh lingkungan (X_1) terhadap loyalitas karyawan sebagai berikut :

1) Menentukan H_0 dan H_1

$H_0: \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan (X_1) terhadap loyalitas karyawan (Y).

$H_0: \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan (X_1) terhadap loyalitas karyawan (Y).

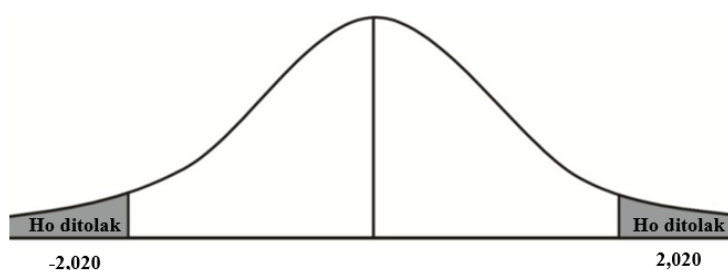
2) Tingkat *level of signigikan* (α) = 0,05

$$t_{tabel} = \alpha/a; 45-3-1$$

$$t_{tabel} = 0,05; 41$$

$$t_{tabel} = 2,020$$

3) *Rule of the test*



Gambar IV. 3 Kurva Uji t

4) Menentukan nilai t

Diketahui bahwa t_{hitung} lingkungan (X_1) = 4,350

5) Keputusan

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$
(4,350 > 2,020) dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak.

Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan Harun Konstruksi di Sukoharjo.

b. Uji pengaruh budaya (X_2) terhadap loyalitas karyawan sebagai berikut :

1) Menentukan H_0 dan H_1

$H_0: \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan (X_1) terhadap loyalitas karyawan (Y).

$H_0: \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan (X_1) terhadap loyalitas karyawan (Y).

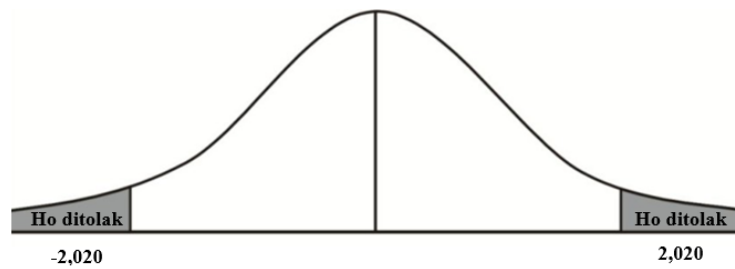
2) Tingkat *level of signigikan* (α) = 0,05

$$t_{tabel} = \alpha/a; 45-3-1$$

$$t_{tabel} = 0,05; 41$$

$$t_{tabel} = 2,020$$

3) *Rule of the test*



Gambar IV. 4 Kurva Uji t

4) Menentukan nilai t

Diketahui bahwa t_{hitung} budaya (X_2) = 2,763

5) Keputusan

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,763 > 2,020$) dan signifikansi $0,008 < 0,05$, maka H_0 ditolak.

Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan Harun Konstruksi di Sukoharjo.

c. Uji pengaruh motivasi kerja (X_3) terhadap loyalitas karyawan sebagai berikut :

1) Menentukan H_0 dan H_1

$H_0: \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X_3) terhadap loyalitas karyawan (Y).

$H_0: \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X_3) terhadap loyalitas karyawan (Y).

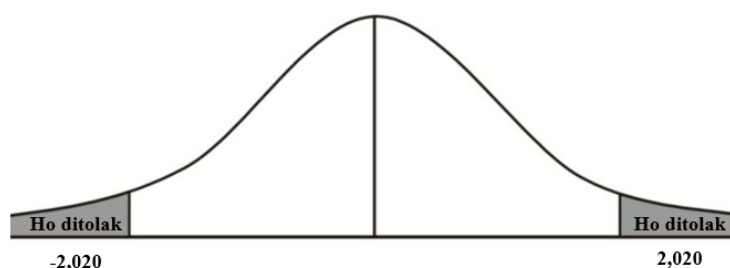
2) Tingkat *level of signigikan* (α) = 0,05

$$t_{tabel} = \alpha/a; 45-3-1$$

$$t_{tabel} = 0,05; 41$$

$$t_{\text{tabel}} = 2,020$$

3) *Rule of the test*



Gambar IV. 5 Kurva Uji t

4) Menentukan nilai t

Diketahui bahwa t_{hitung} motivasi kerja (X_3) = 1,076

5) Keputusan

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

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

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

Tabel IV. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

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

Sumber : Data primer diolah 2025

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

F. Pembahasan

1. Pengaruh lingkungan terhadap loyalitas karyawan Harun Konstruksi di Sukoharjo.

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

Hasil penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden karyawan Harun Konstruksi di Sukoharjo menemukan bahwa lingkungan secara signifikan mempengaruhi loyalitas karyawan Harun Konstruksi. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan fasilitas yang

lengkap di tempat kerja, maka karyawan merasa betah dalam bekerja dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal dan maksimal.

2. Pengaruh budaya terhadap loyalitas karyawan Harun Konstruksi di Sukoharjo

Berdasarkan hasil perhitungan tabel IV.10 SPSS versi 26 menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,763 > 2,020$) dan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan Harun Konstruksi di Sukoharjo. Hipotesis 2 dalam penelitian ini menyatakan bahwa “Budaya berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan Harun Konstruksi di Sukoharjo” terbukti kebenarannya. Sejalan dengan penelitian (Koroh, Subiyanto and Septyarini, 2023) menunjukkan bahwa budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

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

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

Berdasarkan hasil perhitungan tabel IV.10 SPSS versi 26 menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,076 > 2,020$) dan nilai signifikansi $0,288 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan Harun Konstruksi di Sukoharjo. Hipotesis 3 dalam penelitian ini menyatakan bahwa “Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Harun Konstruksi di Sukoharjo” terbukti kebenarannya. Sejalan dengan penelitian (Utami dan Dwiatmadja, 2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

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

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisa hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut :

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

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Diharapkan untuk meningkatkan kualitas dan tatanan lingkungan kerja, khususnya di area proyek bangunan, dengan melakukan dan menjaga kebersihan, kerapian lingkungan kerja, penerangan yang mencukupi agar bisa meminimalisasikan risiko kecelakaan kerja. Serta memperhatikan keselamatan kerja para karyawan dengan arahan sebelum pekerjaan dilakukan dan setelah pekerjaan selesai.
2. Diharapkan melakukan penguatan budaya organisasi untuk memperkuat dan membangun budaya yang baik dan terstruktur tanpa menghilangkan norma kekeluargaan. Dari rasa disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan saling menghargai kepada seluruh karyawan. Meningkatkan komunikasi kerja yang baik dan harmonis, serta memberi contoh dari pemilik usaha dalam budaya kerja yang positif.
3. Diharapkan bagi perusahaan disarankan untuk meningkatkan dan memperbaiki lingkungan kerja dari segi kenyamanan dan keamanan, dan mempertahankan budaya organisasi yang bersifat kekeluargaan dengan komunikasi yang harmonis.
4. Diharapkan bagi peneliti mendatang disarankan untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian yang memiliki potensi pengaruh yang besar (69,4%), seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, atau tingkat kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agmasari, M. and Septyarini, E. (2023) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta,” *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5. Available at: <https://doi.org/10.47476/reslaj.v5i3.1670>.
- Amalina, P., Winoto Tj, H. and Tecoalu, M. (2023) *Enrichment: Journal of Management The effect of work culture and work environment on employee loyalty through work stress as a media variable at PT.OMFI, Enrichment: Journal of Management*.
- Andi, A.Y. et al. (2024) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Gemilang Prasada Abadi,” *Jurnal Akuntansi Manajemen (JAKMEN)*, 3(1), pp. 20–37. Available at: <https://doi.org/10.30656/jakmen.v3i1.8833>.
- Baskara and Bangun (2025) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melayani Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Bank Mandiri di Kota Bandung,” *Jurnal Administrasi Dan Manajemen* [Preprint]. Available at: ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index (Accessed: April 30, 2025).
- Fadhila, N. and Sulistyani, E. (2021) “THE INFLUENCE OF MOTIVATION, WORKING ENVIRONMENT AND CAREER DEVELOPMENT TOWARD EMPLOYEES’ LOYALTY,” *AFEBI Management and Business Review (AMBR)* [Preprint]. Available at: <https://journal.afebi.org/index.php/ambr/article/view/503>.
- Firli Adri Ridhotama, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti and Diana Sulianti K. Tobing (2024) “The Influence of Compensation and Work Motivation on Employee Loyalty Through Job Satisfaction as an Intervening Variable,” *International Journal of Management Research and Economics*, 2(2), pp. 323–346. Available at: <https://doi.org/10.54066/ijmre-itb.v2i2.1910>.

- Harahap, S.F. and Tirtayasa, S. (2020) “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu,” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), pp. 120–135. Available at: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>.
- Humaidi (2024) *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja*.
- Imam Ghazali (2021) *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 26 IBM" SPSS" Statistics »*.
- Istiatin, Mursito, B. and Sudarwati (2021) *METODOLOGI PENELITIAN*. Commercial Printing.
- Juwita, K. and Khalimah, U. (2021) *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Kerja*. 2nd ed, CV. Literasi Nusantara Abadi. 2nd ed. Edited by H. Almuntaza. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi Perumahan.
- Khaeruman *et al.* (2021) *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*, CV. AA RIZKY. Edited by T.K.CV.AA. Rizky. CV. AA RIZKY.
- Klaudia, L., Prayekti and Herawati, J. (2020) “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN,” *JRMB*, 15.
- Koroh, P.G., Subiyanto, D. and Septyarini, E. (2023) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan CV. Logam Jaya Abadi,” *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), p. 404. Available at: <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.748>.
- Kristanti, D. *et al.* (2023) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Kurniati, N. and Riyanto, S. (2022) “Pengaruh Lingkungan, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan,” *Kajian Branding Indonesia*, 4(1).

- Liana Putri, H. and Angelica Cindiyasari, S. (2024) "The Influence Of Compensation And Work Motivation On Employee Loyalty (Case Study At PT Bukit Asam TBK. Tarahan Port Unit)," *Jurnal Ekonomi*, 13, p. 2024. Available at: <https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i04>.
- Mahayuni, A.A.P. and Dewi, A.A.S.K. (2020) "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), p. 1696. Available at: <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p03>.
- Nasution, A. (2015) *Metodologi Penelitian: Metodologi penelitian Skripsi, Rake Sarasin*.
- Ningrum, P. and Purnamasari, W. (2022) "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN DAN LOYALITAS KERJA KARYAWAN," *IQTISHADequity*, 4.
- Prabowo, H., Dhari, A.W. and Violinda, Q. (2025) "Employee Loyalty Is Reviewed From Compensation, Work Environment, and Workload through Job Satisfaction," *Journal of Business Management and Economic Development*, 3(01), pp. 131–141. Available at: <https://doi.org/10.59653/jbmed.v3i01.1260>.
- Priyono and Marnis (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ratnasari, N.T., Herawati, J. and Septyarini, E. (2022) "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Loyalitas Karyawan," *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(5), pp. 1353–1364. Available at: <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i5.933>.
- Sedarmayanti (2009) *SUMBER DAYA MANUSIA DAN PRODUKTIVITAS KERJA*. 3rd ed. Bandung: Mandar Maju.
- Soelistya, D. et al. (2022) *Budaya Organisasi dalam Praktik, Nizamia Learinig Center*. Edited by R. Janata. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.

- Songgo, Y. *et al.* (2025) *LOYALITAS: Membangun Hubungan Kerja yang Lebih dari Sekadar Kewajiban*. Edited by Weni Yuliani. Pekanbaru: CV ANGKASA MEDIA LITERASI. Available at: www.angkasamedia.id.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Kedua. Edited by M. Dr.Ir.Sutopo.S.Pd. Bandung: ALFABETA. Available at: www.cvalfabeta.com.
- Suryani, R., Maesaroh, S. and Rahman, Ru.P. (2020) “PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, SERTA BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. COSMOPROFT INDOKARYA BANJARNEGARA,” *Media Ilmah Komunikasi dan Bisnis (Medikonis)*, 20.
- Tunnufus, Z. and Madiistriyatno, H. (2023) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi Individu dalam Perusahaan*. Edited by Asep Rachmatullah. Tangerang: Indigo Media.
- Ummah, M.S. (2019) *Kinerja Karyawan*.
- Utami and Dwiatmadja (2020) “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan,” *International Journal of Social Science and Business* [Preprint]. Available at: <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/index> (Accessed: April 30, 2025).
- Wicaksana, Ambyah, A. (2019) *Transformasi Digital: Perspektif Bisnis, Organisasi, Talenta dan Budaya Organisasi, Sustainability (Switzerland)*.

LAMPIRAN



LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN LOYALITAS KARYAWAN DITINJAU DARI LINGKUNGAN, BUDAYA, MOTIVASI KERJA PADA PERUSAHAAN PERORANGAN HARUN KONSTRUKSI DI SUKOHARJO

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i Responden

Di Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Perkenalkan saya Muhammad Faiqh Subeki, Mahasiswa S1 program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian guna penyusunan tugas akhir (skripsi) saya yang berjudul “LOYALITAS KARYAWAN DITINJAU DARI LINGKUNGAN, BUDAYA, MOTIVASI KERJA PADA PERUSAHAAN PERORANGAN HARUN KONSTRUKSI DI SUKOHARJO”.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya selaku peneliti memohon bantuan kepada Bapak/Ibu/Sdr/I agar bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini dengan keadaan yang sebenar-benarnya. Segala informasi yang diberikan dalam kuesioner ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penelitian guna penyusunan skripsi dan akan dijaga kerahasiaannya. Demikian atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/I responden yang telah meluangkan waktunya, saya ucapkan terimakasih. Apabila ada kekurangan atau kesalahan pada penulisan/perkataaan, saya memohon maaf yang sebesar-besarnya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat Saya,

Muhammad Faiqh Subeki

Email : mfaiqhs@gmail.com

DAFTAR PERNYATAAN
LOYALITAS KARYAWAN DITINJAU DARI LINGKUNGAN, BUDAYA,
MOTIVASI KERJA PADA PERUSAHAAN PERSEORANGAN HARUN
KONSTUKSI DI SUKOHARJO

I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah sejumlah pernyataan di bawah ini dengan teliti.
2. Dimohon kuesioner ini diisi dengan lengkap dari seluruh pernyataan yang ada.
3. Berilah tanda *ceklist* (✓) pada kolom jawaban yang telah disediakan.
4. Terdapat lima (5) alternatif pengisian jawaban pada setiap pernyataan, yaitu :

Sangat Setuju	(SS)	Skor (5)
Setuju	(S)	Skor (4)
Netral	(N)	Skor (3)
Tidak Setuju	(TS)	Skor (2)
Sangat Tidak Setuju	(STS)	Skor (1)

II. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki – Laki ☐
Perempuan
3. Usia : ☐ < 25 tahun ☐ 46-55
tahun ☐ 26-35 tahun ☐ > 56 tahun
☐ 36-45 tahun
4. Pendidikan Terakhir : ☐ SMP/Sederajat ☐ Sarjana
☐ SMA/SMK/Sederajat ☐ Lainnya
☐ Diploma
5. Lama Masa Bekerja : ☐ < 2 tahun ☐ 4-6 tahun
☐ 2-4 tahun ☐ > 6 tahun

III. DAFTAR PERNYATAAN

1. Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saudara mematuhi peraturan yang berlaku di tempat kerja.					
2.	Saudara berusaha menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya demi kepentingan perusahaan.					
3.	Saudara aktif berkomunikasi dan berkoordinasi dengan tim dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4.	Saudara memiliki ikatan yang kuat dengan rekan kerja.					
5.	Pekerjaan ini sesuai dengan kemampuan saudara.					

2. Variabel Lingkungan (X1)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Fasilitas kerja yang disediakan proyek sudah memadai dan dalam kondisi baik, siap digunakan.					
2.	Area kerja tertata dan memiliki ruang gerak yang cukup sehingga memudahkan aktivitas konstruksi.					
3.	Tingkat kebisingan di lapangan masih dalam batas wajar dan tidak mengganggu konsentrasi kerja.					
4.	Penerangan di area kerja memadai untuk aktivitas konstruksi.					
5.	Karyawan merasa aman saat bekerja di proyek konstruksi ini.					

3. Variabel Budaya (X2)

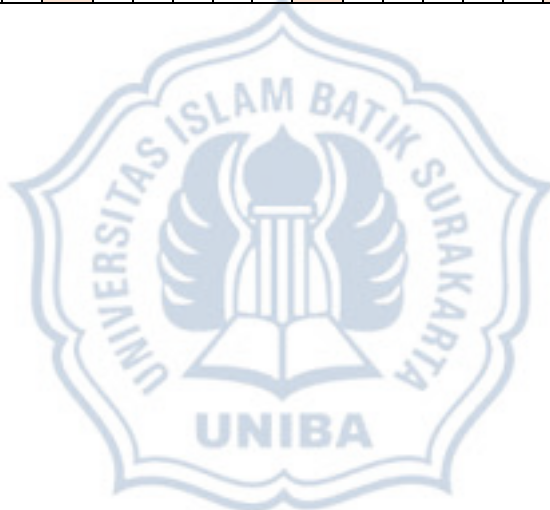
No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Karyawan didukung untuk mencoba metode kerja yang lebih efisien dan efektif.					
2.	Karyawan terbiasa bekerja dengan teliti terhadap detail pekerjaan agar tidak terjadi kesalahan.					
3.	Penilaian kinerja karyawan didasarkan pada hasil pekerjaan, bukan prosesnya saja.					
4.	Setiap karyawan diberi kesempatan untuk berkembang secara pribadi.					
5.	Setiap karyawan memiliki komunikasi yang baik dan saling mendukung dalam penyelesaian tugas.					

4. Variabel Motivasi Kerja (X3)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saudara merasa bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang dilakukan					
2.	Saudara memiliki target pribadi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal					
3.	Saudara bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan					
4.	Saudara merasa bangga jika hasil kerja mendapat apresiasi					
5.	Saudara bekerja lebih tenang jika diberikan kepastian kerja					

LAMPIRAN 2

NO	LOYALITAS KARYAWAN						LINGKUNGAN						BUDAYA						MOTIVASI KERJA					
1	3	4	5	5	3	20	5	4	4	4	4	21	3	5	4	5	4	21	5	5	5	5	4	24
2	3	4	5	4	3	19	3	3	2	3	3	14	3	5	4	5	3	20	5	5	5	5	3	23
3	3	3	3	3	4	16	3	3	1	4	3	14	4	5	4	5	3	21	4	4	5	4	3	20
4	3	3	3	3	3	15	2	3	1	4	3	13	3	5	4	5	3	20	4	4	5	4	3	20
5	4	4	4	4	3	19	4	5	3	4	5	21	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	4	19	4	5	4	5	4	22	5	5	5	4	4	23
7	4	4	3	4	4	19	5	3	1	2	3	14	3	5	4	5	3	20	5	5	5	5	3	23
8	4	4	4	4	4	20	4	5	3	4	5	21	2	4	4	4	2	16	4	4	4	4	2	18
9	4	4	4	5	5	22	4	4	3	4	2	17	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	4	24
10	3	3	3	4	4	17	3	3	2	2	3	13	3	4	3	4	3	17	4	4	4	4	3	19
11	5	5	4	3	4	21	5	5	2	3	5	20	4	5	5	5	5	24	5	4	4	5	5	23
12	5	5	5	4	4	23	5	3	1	4	3	16	3	5	3	5	3	19	5	5	5	5	3	23
13	3	3	3	2	3	14	3	4	2	4	4	17	4	5	4	5	4	22	5	5	5	5	4	24
14	4	4	4	4	4	20	4	5	3	4	5	21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
15	4	4	4	3	3	18	3	4	1	3	4	15	4	5	4	5	4	22	2	3	4	2	4	15
16	4	4	4	3	3	18	2	4	1	2	2	11	3	4	4	4	3	18	4	3	5	4	3	19
17	5	5	5	4	4	23	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21



LAMPIRAN 3

HASIL UJI VALIDITAS 17 RESPONDEN

Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan

Correlations							
		D1	D2	D3	D4	D5	TOTAL_D
D1	Pearson Correlation	1	.890**	.439	.124	.384	.775**
	Sig. (2-tailed)		.000	.078	.634	.128	.000
	N	17	17	17	17	17	17
D2	Pearson Correlation	.890**	1	.754**	.333	.244	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.192	.346	.000
	N	17	17	17	17	17	17
D3	Pearson Correlation	.439	.754**	1	.510*	-.056	.754**
	Sig. (2-tailed)	.078	.000		.037	.832	.000
	N	17	17	17	17	17	17
D4	Pearson Correlation	.124	.333	.510*	1	.385	.667**
	Sig. (2-tailed)	.634	.192	.037		.127	.003
	N	17	17	17	17	17	17
D5	Pearson Correlation	.384	.244	-.056	.385	1	.515*
	Sig. (2-tailed)	.128	.346	.832	.127		.034
	N	17	17	17	17	17	17
TOTAL_D	Pearson Correlation	.775**	.893**	.754**	.667**	.515*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.034	
	N	17	17	17	17	17	17

**.

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*.

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Lingkungan

Correlations							
		P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.277	.406	.142	.397	.645**
	Sig. (2-tailed)		.282	.106	.585	.115	.005
	N	17	17	17	17	17	17
P2	Pearson Correlation	.277	1	.548*	.275	.746**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.282		.023	.285	.001	.000
	N	17	17	17	17	17	17
P3	Pearson Correlation	.406	.548*	1	.292	.471	.782**
	Sig. (2-tailed)	.106	.023		.256	.057	.000
	N	17	17	17	17	17	17
P4	Pearson Correlation	.142	.275	.292	1	.329	.536*
	Sig. (2-tailed)	.585	.285	.256		.198	.027
	N	17	17	17	17	17	17
P5	Pearson Correlation	.397	.746**	.471	.329	1	.822**
	Sig. (2-tailed)	.115	.001	.057	.198		.000
	N	17	17	17	17	17	17
TOTAL	Pearson Correlation	.645**	.782**	.782**	.536*	.822**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.027	.000	
	N	17	17	17	17	17	17
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Hasil Uji Validitas Budaya

Correlations							
		B1	B2	B3	B4	B5	TOTAL_B
B1	Pearson Correlation	1	.429	.435	.429	.832**	.875**
	Sig. (2-tailed)		.085	.081	.085	.000	.000
	N	17	17	17	17	17	17
B2	Pearson Correlation	.429	1	.286	1.000**	.429	.708**
	Sig. (2-tailed)	.085		.266	.000	.085	.001
	N	17	17	17	17	17	17
B3	Pearson Correlation	.435	.286	1	.286	.580*	.655**
	Sig. (2-tailed)	.081	.266		.266	.015	.004
	N	17	17	17	17	17	17
B4	Pearson Correlation	.429	1.000**	.286	1	.429	.708**
	Sig. (2-tailed)	.085	.000	.266		.085	.001
	N	17	17	17	17	17	17
B5	Pearson Correlation	.832**	.429	.580*	.429	1	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000	.085	.015	.085		.000
	N	17	17	17	17	17	17
TOTAL_B	Pearson Correlation	.875**	.708**	.655**	.708**	.905**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.004	.001	.000	
	N	17	17	17	17	17	17

**.

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Correlations							
		C1	C2	C3	C4	C5	TOTAL_C
C1	Pearson Correlation	1	.845**	.515*	.954**	.256	.930**
	Sig. (2-tailed)		.000	.034	.000	.321	.000
	N	17	17	17	17	17	17
C2	Pearson Correlation	.845**	1	.531*	.785**	.252	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000		.028	.000	.330	.000
	N	17	17	17	17	17	17
C3	Pearson Correlation	.515*	.531*	1	.476	.098	.603*
	Sig. (2-tailed)	.034	.028		.054	.709	.010
	N	17	17	17	17	17	17
C4	Pearson Correlation	.954**	.785**	.476	1	.225	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.054		.385	.000
	N	17	17	17	17	17	17
C5	Pearson Correlation	.256	.252	.098	.225	1	.524*
	Sig. (2-tailed)	.321	.330	.709	.385		.031
	N	17	17	17	17	17	17
TOTAL_C	Pearson Correlation	.930**	.879**	.603*	.900**	.524*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010	.000	.031	
	N	17	17	17	17	17	17
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

LAMPIRAN 4

HASIL UJI RELIABILITAS 17 RESPONDEN

Hasil Uji Reliabilitas Loyalitas Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.759	5

Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.820	5

Hasil Uji Reliabilitas Budaya

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.818	5

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.769	5

LAMPIRAN 5

TABULASI DATA 45 RESPONDEN

NO	LOYALITAS KARYAWAN						LINGKUNGAN						BUDAYA						MOTIVASI KERJA					
1	3	4	5	5	3	20	5	4	4	4	4	21	3	5	4	5	4	21	5	5	5	5	4	24
2	3	4	5	4	3	19	3	3	2	3	3	14	3	5	4	5	3	20	5	5	5	5	3	23
3	3	3	3	3	4	16	3	3	1	4	3	14	4	5	4	5	3	21	4	4	5	4	3	20
4	3	3	3	3	3	15	2	3	1	4	3	13	3	5	4	5	3	20	4	4	5	4	3	20
5	4	4	4	4	3	19	4	5	3	4	5	21	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	4	19	4	5	4	5	4	22	5	5	5	4	4	23
7	4	4	3	4	4	19	5	3	1	2	3	14	3	5	4	5	3	20	5	5	5	5	3	23
8	4	4	4	4	4	20	4	5	3	4	5	21	2	4	4	4	2	16	4	4	4	4	2	18
9	4	4	4	5	5	22	4	4	3	4	2	17	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	4	24
10	3	3	3	4	4	17	3	3	2	2	3	13	3	4	3	4	3	17	4	4	4	4	3	19
11	5	5	4	3	4	21	5	5	2	3	5	20	4	5	5	5	5	24	5	4	4	5	5	23
12	5	5	5	4	4	23	5	3	1	4	3	16	3	5	3	5	3	19	5	5	5	5	3	23
13	3	3	3	2	3	14	3	4	2	4	4	17	4	5	4	5	4	22	5	5	5	5	4	24
14	4	4	4	4	4	20	4	5	3	4	5	21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
15	4	4	4	3	3	18	3	4	1	3	4	15	4	5	4	5	4	22	2	3	4	2	4	15
16	4	4	4	3	3	18	2	4	1	2	2	11	3	4	4	4	3	18	4	3	5	4	3	19
17	5	5	5	4	4	23	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21
18	5	5	4	4	4	22	4	5	3	4	4	20	5	5	5	4	2	21	5	2	5	5	4	21
19	5	5	5	5	3	23	4	4	3	5	3	19	5	5	5	5	4	24	5	3	5	5	5	23
20	4	4	4	4	2	18	3	3	2	4	2	14	4	4	4	4	3	19	5	4	4	5	4	22
21	5	5	5	4	5	24	5	5	2	5	4	21	5	5	5	5	5	25	4	3	5	4	3	19
22	4	4	4	4	3	19	3	3	1	4	3	14	4	4	4	5	3	20	4	4	3	4	4	19
23	5	4	5	5	5	24	2	3	1	5	5	16	5	4	4	5	4	22	4	4	4	5	4	21
24	5	5	5	5	3	23	4	5	3	5	3	20	5	5	5	5	5	25	5	3	5	5	3	21
25	4	4	4	5	5	22	5	5	2	5	5	22	4	4	4	4	4	20	4	2	4	4	2	16
26	3	3	5	4	4	19	5	3	3	4	4	19	3	3	3	3	3	15	5	4	3	5	4	21
27	5	5	4	3	4	21	5	5	1	3	4	18	5	5	4	3	3	20	4	3	5	4	3	19
28	5	5	4	4	4	22	4	4	1	4	4	17	5	5	5	4	4	23	4	5	3	5	5	22
29	3	3	5	2	3	16	3	4	2	2	3	14	3	3	3	5	4	18	5	3	3	5	3	19
30	4	4	4	4	4	20	4	4	2	4	4	18	4	4	4	5	5	22	5	5	4	5	5	24
31	4	4	3	3	3	17	2	3	3	3	3	14	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
32	3	4	3	2	3	15	4	4	3	2	3	16	3	4	3	4	3	17	2	3	3	2	3	13
33	5	5	4	3	4	21	4	4	3	3	4	18	5	5	4	4	3	21	5	3	4	5	3	20
34	5	5	4	4	4	22	5	5	3	4	4	21	5	5	5	5	5	25	4	2	5	4	2	17
35	3	3	4	2	3	15	4	4	2	2	3	15	3	3	3	5	3	17	5	4	3	5	4	21
36	4	3	3	5	4	19	3	3	2	5	4	17	4	3	4	4	3	18	4	3	4	4	3	18
37	4	4	5	3	3	19	5	4	3	3	3	18	4	4	5	4	4	21	4	5	5	4	5	23
38	4	4	3	3	3	17	5	5	3	3	3	19	4	4	4	4	4	20	5	3	4	5	3	20
39	5	5	4	4	4	22	3	3	3	4	4	17	5	5	5	5	3	23	5	4	5	5	4	23
40	4	5	5	5	4	23	4	4	3	5	4	20	4	5	4	4	2	19	3	5	4	3	5	20
41	5	3	4	5	5	22	4	4	4	5	5	22	5	3	3	5	4	20	5	4	3	5	4	21
42	4	5	4	5	4	22	4	3	4	5	4	20	4	5	4	2	3	18	4	3	4	4	3	18
43	3	4	4	4	3	18	5	4	3	4	3	19	3	4	4	5	4	20	4	4	3	4	4	19
44	4	5	5	3	4	21	5	5	3	3	4	20	4	5	4	3	3	19	4	5	4	4	4	21
45	5	3	4	4	4	20	3	3	4	4	4	18	5	3	5	3	3	19	5	3	5	5	3	21

LAMPIRAN 6

HASIL UJI VALIDITAS 45 RESPONDEN

Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan

Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Loyalitas Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	.661**	.248	.382**	.413**	.792**
	Sig. (2-tailed)		.000	.100	.010	.005	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y2	Pearson Correlation	.661**	1	.384**	.264	.125	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000		.009	.080	.415	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y3	Pearson Correlation	.248	.384**	1	.309*	.052	.570**
	Sig. (2-tailed)	.100	.009		.039	.735	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y4	Pearson Correlation	.382**	.264	.309*	1	.446**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.010	.080	.039		.002	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y5	Pearson Correlation	.413**	.125	.052	.446**	1	.589**
	Sig. (2-tailed)	.005	.415	.735	.002		.000
	N	45	45	45	45	45	45
Loyalitas Karyawan	Pearson Correlation	.792**	.708**	.570**	.738**	.589**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Lingkungan

Correlations							
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	Lingkungan
X1_1	Pearson Correlation	1	.543**	.288	.054	.233	.667**
	Sig. (2-tailed)		.000	.055	.724	.123	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X1_2	Pearson Correlation	.543**	1	.219	.033	.388**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000		.148	.831	.008	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X1_3	Pearson Correlation	.288	.219	1	.196	.238	.632**
	Sig. (2-tailed)	.055	.148		.196	.116	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X1_4	Pearson Correlation	.054	.033	.196	1	.387**	.542**
	Sig. (2-tailed)	.724	.831	.196		.009	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X1_5	Pearson Correlation	.233	.388**	.238	.387**	1	.687**
	Sig. (2-tailed)	.123	.008	.116	.009		.000
	N	45	45	45	45	45	45
Lingkungan	Pearson Correlation	.667**	.655**	.632**	.542**	.687**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

Hasil Uji Validitas Budaya

Correlations							
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	Budaya
X2_1	Pearson Correlation	1	.284	.595**	.020	.401**	.709**
	Sig. (2-tailed)		.059	.000	.897	.006	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X2_2	Pearson Correlation	.284	1	.462**	.190	.135	.604**
	Sig. (2-tailed)	.059		.001	.212	.375	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X2_3	Pearson Correlation	.595**	.462**	1	.058	.326*	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.705	.029	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X2_4	Pearson Correlation	.020	.190	.058	1	.467**	.535**
	Sig. (2-tailed)	.897	.212	.705		.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X2_5	Pearson Correlation	.401**	.135	.326*	.467**	1	.732**
	Sig. (2-tailed)	.006	.375	.029	.001		.000
	N	45	45	45	45	45	45
Budaya	Pearson Correlation	.709**	.604**	.713**	.535**	.732**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Correlations							
		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	Motivasi Kerja
X3_1	Pearson Correlation	1	.227	.254	.940**	.142	.761**
	Sig. (2-tailed)		.134	.093	.000	.352	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X3_2	Pearson Correlation	.227	1	.081	.229	.551**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.134		.595	.129	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X3_3	Pearson Correlation	.254	.081	1	.162	-.081	.415**
	Sig. (2-tailed)	.093	.595		.289	.595	.005
	N	45	45	45	45	45	45
X3_4	Pearson Correlation	.940**	.229	.162	1	.189	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.129	.289		.215	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X3_5	Pearson Correlation	.142	.551**	-.081	.189	1	.596**
	Sig. (2-tailed)	.352	.000	.595	.215		.000
	N	45	45	45	45	45	45
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.761**	.694**	.415**	.750**	.596**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 7

HASIL UJI RELIABILITAS 45 RESPONDEN

Hasjil Uji Reliabilitas Loyalitas Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.712	5

Hasjil Uji Reliabilitas Lingkungan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.625	5

Hasjil Uji Reliabilitas Budaya

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.670	5

Hasjil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.642	5

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.822	3.410		2.001	.052		
	Lingkungan	.438	.122	.477	3.585	.001	.890	1.124
	Budaya	.230	.150	.221	1.532	.133	.758	1.320
	Motivasi_Kerja	.024	.136	.024	.175	.862	.841	1.189

a. Dependent Variable: Loyalitas_Karyawan

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.006	2.024		-.003	.998
	Lingkungan	-.084	.072	-.184	-1.156	.254
	Budaya	.053	.089	.102	.592	.557
	Motivasi_Kerja	.098	.081	.197	1.206	.235
a. Dependent Variable: Abs_RES						



Hasil Uji t Budaya (X₂)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.432	3.026		3.778	.000
	Budaya	.403	.146	.388	2.763	.008
a. Dependent Variable: Loyalitas_Karyawan						

Hasil Uji t Motivasi Kerja (X₃)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.401	3.123		5.252	.000
	Motivasi_Kerja	.161	.150	.162	1.076	.288
a. Dependent Variable: Loyalitas_Karyawan						

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.595 ^a	.354	.306	2.163
a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Lingkungan, Budaya				
b. Dependent Variable: Loyalitas_Karyawan				