

**Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan
Pada PT.PD. PAJA PINANG**Suci Etri Jayanti^{1*}, Sri Winda Hardiyanti Damanik², Ayu Zurlaini¹, Prayogo Hardiantoani¹,
Muhammad Akbar Prasetyo¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya¹,Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ekadharma Indonesia²Email: sucietrijayanti@gmail.com***ABSTRACT**

This study aims to determine "The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Loyalty at PT. PD. PAJA PINANG". This type of research is quantitative. The sampling technique uses a Total Sampling technique of 79 samples which are all field employees of Afdiling 2 PT. PD PAJA PINANG. The data analysis method used is multiple linear regression using SPSS software. Based on the results of the analysis that the first hypothesis is accepted, meaning that the Organizational Culture variable (X1) has an effect on the Employee Loyalty variable (Y). The results of the second hypothesis analysis are rejected, meaning that the Work Environment variable (X2) does not have an effect on the Employee Loyalty variable (Y). And the results of the third hypothesis analysis are accepted, meaning that Organizational Culture (X1) and Work Environment (X2) simultaneously have an effect on the Employee Loyalty variable (Y)

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. PD. PAJA PINANG". Jenis penelitian ini kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Sampling Total* sebanyak 79 sampel yang merupakan seluruh karyawan lapangan afdiling 2 PT. PD PAJA PINANG. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Berdasarkan hasil analisis bahwa hipotesis pertama diterima, artinya variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y). Hasil analisis hipotesis kedua ditolak, artinya variabel Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y). Dan hasil analisis hipotesis ketiga diterima, artinya Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y).

Kata kunci: *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan*

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Mangkunegara, (2017) Sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan tingkat loyalitas yang semakin tinggi akan membuat perusahaan semakin mudah dalam melakukan pencapaian tujuan dan peningkatan pembentukan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2021) Loyalitas merupakan salah satu aspek penting dalam menilai karyawan, mencakup dedikasi mereka terhadap pekerjaan, posisi, dan organisasi yang mereka jalani.

Dengan mempertimbangkan pentingnya sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi penelitian ini di fokuskan pada objek PT. PD. PAJA PINANG karyawan lapangan Afdeling 2, tepatnya di Paya Pinang, Kec. Tebing Syahbandar, Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara 20998, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan karet. Perusahaan ini menaungi beberapa perusahaan yaitu PT. PD. Paya Pinang, PT. PD. Hasjrat Tjipta, PT. Sumber Sawit Makmur. PT. PD. PAYA PINANG terbagi menjadi 3 afdeling, dan pada afdeling 2 karyawan lapangannya berjumlah 79 orang.

Fenomena yang terjadi pada karyawan lapangan Afdeling 2 menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan terhadap peraturan perusahaan masih belum optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang belum disiplin dalam menjalankan aturan kerja, seperti kehadiran apel pagi dan kepatuhan terhadap jam kerja. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya semangat kerja serta mencerminkan rendahnya loyalitas sebagian karyawan terhadap perusahaan. Permasalahan loyalitas karyawan tersebut diduga berkaitan dengan budaya organisasi yang belum berjalan secara optimal hal ini dapat dilihat terutama dalam komunikasi dan keterbukaan menyampaikan pendapat dan lingkungan kerja yang belum aman dan bersih akibat pertumbuhan tanaman liar sehingga kondisi tersebut berpotensi menghalangi pergerakan dan meningkatkan risiko kecelakaan serta ancaman dari hewan berbahaya.

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan di PT.PD. PAJA PINANG, pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT.PD. PAJA PINANG, pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan Pada PT.PD. PAJA PINANG

TINJAUAN PUSTAKA

Loyalitas Karyawan

menurut Siagian (2020) Loyalitas karyawan merupakan suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain.

Budaya Organisasi

Menurut Edison (2018) Budaya organisasi yaitu proses penyatuan antara perilaku dan budaya yang dibawa oleh individu pada masa lalu dan diterapkan pada suatu norma atau filosofi baru yang mempunyai kekuatan serta kebanggaan bagi kelompoknya dalam menghadapi dan mencapai tujuan.

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

METODE

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah ;

1. Uji Instrumen
 - a. Uji Validitas
 - b. Uji Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Heteroskedastisitas
 - c. Uji Multikolinearitas
3. Regresi Linear Berganda
4. Koefisien Determinasi (R^2)
5. Uji Hipotesis
 - a. Uji t (Uji Parsial)
 - b. Uji f (Uji Simultan)

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2022) Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan lapangan afdeling 2 sebanyak 79 karyawan pada PT. PD. PAJA PINANG.

Teknik Sampling

Teknik dalam pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik sampel total. Menurut (Sugiyono, 2022) Sampel total adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel total adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *SPSS 25.00 for windows*.

Tabel 1.1. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	18.891	2.200			8.589	.000
Budaya Organisasi	.247	.090	.315		2.728	.008
Lingkungan Kerja	.166	.127	.150		1.301	.197

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2026)

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat.

Tabel 1.2. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.402 ^a	.161	.139	1.359

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2026)

KESIMPULAN

Analisa data penelitian dan pembahasan menyimpulkan bahwa :
Variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, variabel budaya organisasi, lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan.

REFERENSI

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator)*. Bangka: Zinafa Publishing.
- Agmasari, Messi, And Epsilandri Septyarini. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pt Antar Lintas Sumatera Di Yogyakarta. Ponorogo. ISOQUANT : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi.
- Cia Cai Cen. 2022. Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Di Samsat Corner Sun Plaza Medan. International Journal Of Economics (Ijec) 1(2): 323–26. Doi:10.55299/Ijec.V1i2.323.
- Edison, Emron. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Cv. Alfabeta.
- Gaol, E. P. L. 2024. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Pt. Angkasa Pura 2. Jurnal Bisnis Dan Akuntansi Strategis Journalpedia.Com/1/Index.Php/Jbas/Article/View/1189.
- Ghozali. 2018. *Desain Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif* (105 Ed.). Semarang: Yoga Pratama (Fakultas Ekonomika Dan Bisnis UNDIP Semarang).
- Hamali. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (3 Ed.). Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Server).
- Hasibuan. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Cetakan 4). Depok:

PT.RAJAGRAFINDO PERSADA.

Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). Bandung: Prenadamedia Group.

Marwanto, Aji Eko, And Wachid Hasyim. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Pt Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Ikraith-Ekonomika* Ikraith-Ekonomika.V6i1.2467.

Siagian, S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Setiawami, Ed.) (Edisi 3). Bandung: Alfabeta.

Wahyudi, Ricky. 2024. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rs. Aisyiyah Kudus. *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*.