



Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Non Finansial, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Kencana Amal Tani PKS – Seberida

Yudi Adrian¹, Sonnya Marliani²

Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Nusa Cendana

¹yudi.adrian@staf.undana.ac.id, ²sonya.marliani@staf.undana.ac.id

Abstrak

His study aims to analyze the influence of the non-physical work environment, non-financial compensation, job satisfaction, work motivation, and organizational culture on employee loyalty at PT. Kencana Amal Tani PKS – Seberida. The study population consisted of all 98 factory employees, all of whom were included in the sample (census method). Data analysis was conducted using multiple linear regression with the aid of SPSS version 25. The results indicate that, simultaneously, the five independent variables have a positive and significant effect on employee loyalty ($F\text{-calculated} = 52.345 > F\text{-table} = 2.31$; Sig. 0.000). Individually, each variable also exerts a positive and significant influence, with work motivation being the most dominant variable ($\beta = 0.268$; $t\text{-calculated} = 3.551$). The R-Square value of 0.769 indicates that 76.9% of the variation in employee loyalty can be explained by these five variables, while the remaining 23.1% is explained by variables outside the model. These findings confirm that improvements in the non-physical work environment, non-financial compensation, job satisfaction, work motivation, and organizational culture will collectively enhance employee loyalty. The study recommends that the company prioritize boosting work motivation through recognition, challenging work, and a supportive environment, as well as strengthening an organizational culture based on togetherness and integrity.

Keywords: Non-Physical Work Environment, Non-Financial Compensation, Job Satisfaction, Work Motivation, Organizational Culture, Employee Loyalty

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang memegang peranan fundamental dalam keberlanjutan dan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Loyalitas karyawan (*employee loyalty*) kini dipahami secara lebih holistik, tidak hanya sebatas kesetiaan fisik yang tercermin dari lamanya masa kerja, tetapi juga menyangkut kesediaan karyawan untuk mengorbankan kepentingan pribadi demi kemajuan organisasi serta berkontribusi secara penuh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dalam menghadapi disrupsi tenaga kerja, terutama dengan dominasi Generasi Z di dunia kerja, perusahaan menghadapi tantangan baru dimana generasi ini memiliki kecenderungan lebih sering berganti pekerjaan dibandingkan generasi sebelumnya. Penelitian global terkini juga menunjukkan bahwa loyalitas jangka panjang karyawan jauh lebih terkait dengan faktor keamanan lingkungan kerja, masa kerja, karakteristik usia, dan tingkat kepercayaan kepada manajemen, dibandingkan dengan faktor materil semata.

PT. Kencana Amal Tani adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan kelapa sawit, terletak di Seberida, Kecamatan Belilas, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau. Berdasarkan pra-riset awal yang dilakukan penulis, ditemukan fenomena rendahnya loyalitas karyawan di perusahaan ini. Hal ini tercermin dari tingkat perputaran karyawan (*turnover*) yang masih cukup tinggi. Fenomena ini mengindikasikan adanya permasalahan fundamental dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama terkait faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan.

1. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik diartikan oleh Sedarmayanti (2017: 26) sebagai semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan. Lingkungan ini mencakup aspek psikologis yang tidak kasat mata tetapi sangat memengaruhi kenyamanan dan loyalitas karyawan. Penelitian mutakhir oleh Qalby (2025) membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh positif dan

signifikan terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. **Hasil pra-survey** penulis terhadap 35 responden karyawan pabrik PT. Kencana Amal Tani menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik di perusahaan tersebut masih kurang baik. Secara keseluruhan, hanya **34%** responden yang setuju bahwa lingkungan kerja non fisik sudah baik, sementara **66%** menyatakan tidak setuju.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial mencakup kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri maupun dari lingkungan psikologis dan fisik tempatnya bekerja (Simamora, 2014: 504). Penelitian oleh Hidayat dkk. (2025) membuktikan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. **Hasil pra-survey** penulis menunjukkan bahwa kompensasi non finansial di PT. Kencana Amal Tani dinilai kurang baik, dengan persentase setuju hanya **41,60%** dan tidak setuju **58,40%**.

3. Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018: 74), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Penelitian oleh Adela, Arifin & Slamet (2025) membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. **Hasil pra-survey** penulis menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Kencana Amal Tani kurang baik, dengan persentase setuju **39%** dan tidak setuju **61%**.

4. Motivasi Kerja

Motivasi kerja didefinisikan oleh Sutrisno (2019: 109) sebagai faktor pendorong dari dalam diri (*intrinsik*) maupun dari luar (*ekstrinsik*). Penelitian oleh Oktaviani dkk. (2025) membuktikan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. **Hasil pra-survey awal** mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan PT. Kencana Amal Tani masih tergolong rendah.

5. Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Wirawan (2018: 56) adalah seperangkat nilai, keyakinan, asumsi, dan norma yang dianut bersama. Penelitian oleh Ramadhan (2023) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. **Hasil pra-survey** penulis menunjukkan bahwa budaya organisasi di PT. Kencana Amal Tani belum berjalan optimal.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja non fisik, kompensasi non finansial, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Kencana Amal Tani PKS-Seberida?
 2. Apakah lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Kencana Amal Tani PKS-Seberida?
 3. Apakah kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Kencana Amal Tani PKS-Seberida?
 4. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Kencana Amal Tani PKS-Seberida?
 5. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Kencana Amal Tani PKS-Seberida?
 6. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Kencana Amal Tani PKS-Seberida?
- ## 2. Tinjauan Pustaka

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan (*employee loyalty*) merupakan konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang menggambarkan sikap dan perilaku setia karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja. Loyalitas tidak hanya sekadar kesediaan untuk bertahan dalam organisasi, tetapi juga mencakup komitmen untuk berkontribusi secara maksimal demi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2016: 95), loyalitas adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Loyalitas karyawan juga diartikan sebagai rasa setia yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, yang tercermin dalam sikap dan perilaku yang positif terhadap perusahaan.

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Loyalitas Karyawan

Luthans (2020) mengidentifikasi beberapa faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan, antara lain:

1. Kepuasan kerja
2. Motivasi kerja
3. Lingkungan kerja
4. Budaya organisasi
5. Kompensasi (finansial dan non finansial)
6. Gaya kepemimpinan
7. Karakteristik individu
8. Komitmen organisasi

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah aspek lingkungan kerja yang tidak terlihat secara kasat mata namun sangat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Lingkungan ini mencakup hubungan interpersonal, komunikasi, dan iklim psikologis di tempat kerja.

Menurut **Sedarmayanti (2017: 26)**, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan. Lingkungan kerja non fisik mencakup aspek psikologis yang dirasakan oleh karyawan selama berinteraksi dalam organisasi.

Menurut **Afandi (2018)** indikator lingkungan kerja non fisik berupa:

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan
2. Kejelasan tugas dan tanggung jawab
3. Sistem penghargaan dan sanksi
4. Partisipasi dalam pengambilan keputusan

Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk non-materiil. Kompensasi ini berfokus pada pemenuhan kebutuhan psikologis dan sosial karyawan.

Simamora (2014: 504) menyatakan kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan psikologis dan fisik tempat bekerja. Kompensasi non finansial mencakup aspek-aspek seperti:

1. Pekerjaan yang menarik dan menantang
2. Tanggung jawab yang memadai
3. Pengakuan dan penghargaan
4. Peluang promosi dan pengembangan karir
5. Lingkungan kerja yang menyenangkan

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan respons afektif atau emosional karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya.

Menurut Afandi (2018: 74), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang diharapkan.

Robbins & Judge (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik-karakteristik pekerjaan. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya, sedangkan yang rendah memiliki perasaan negatif.

Afandi (2018) menambahkan faktor kepuasan kerja meliputi:

1. Kesesuaian pekerjaan dengan minat dan kemampuan

2. Kejelasan peran dan tanggung jawab
3. Keamanan kerja (*job security*)
4. Pengakuan dan penghargaan

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan optimal. Motivasi berperan penting dalam menentukan tingkat produktivitas dan loyalitas karyawan.

Sutrisno (2019: 109) mengartikan motivasi kerja sebagai faktor pendorong dari dalam diri (intrinsik) dan luar (ekstrinsik) yang menggerakkan karyawan bekerja optimal. Motivasi kerja adalah energi yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu dalam mencapai tujuan.

Deci & Ryan (2000) dalam teori *Self-Determination* membedakan motivasi menjadi:

1. Motivasi Intrinsik - dorongan yang berasal dari dalam diri, seperti kepuasan, minat, dan tantangan
2. Motivasi Ekstrinsik - dorongan yang berasal dari luar diri, seperti penghargaan, pujian, dan hukuman

Robbins & Judge (2019) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha seseorang untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja berkaitan dengan keinginan seseorang untuk mengerahkan usaha yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Robbins & Judge (2019) menambahkan indikator motivasi kerja:

1. Upaya dan intensitas kerja (*effort*)
2. Arah perilaku kerja (*direction*)
3. Ketekunan dalam bekerja (*persistence*)

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dianut bersama oleh anggota organisasi. Budaya organisasi berfungsi sebagai perekat yang menyatukan anggota organisasi dan memengaruhi perilaku mereka.

Menurut **Wirawan (2018: 56)**, budaya organisasi adalah seperangkat nilai, keyakinan, asumsi, dan norma yang dianut bersama serta mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi mencerminkan karakteristik unik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Robbins & Judge (2019) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini mencakup nilai-nilai, keyakinan, dan asumsi yang mendasari perilaku.

Robbins & Judge (2019) indikator budaya organisasi terdiri atas:

1. Ketegasan dalam menjalankan aturan
2. Orientasi pada kualitas dan kinerja
3. Tingkat loyalitas dan kebersamaan
4. Pola komunikasi dan interaksi

Hipotesis

1. H1: Kelima variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
2. H2: Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan.
3. H3: Kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan.
4. H4: Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan.
5. H5: Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan.
6. H6: Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan.

2. Metode Penelitian

Lokasi dan Waktu: Penelitian dilakukan di PT. Kencana Amal Tani PKS-Seberida, Jalan Lintas Timur km 233, Kecamatan Seberida, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau.

Populasi dan Sampel: Populasi adalah seluruh karyawan pabrik yang berjumlah **98 orang**. Karena jumlah populasi < 100, seluruh populasi dijadikan sampel (metode sensus) (**Sugiyono, 2017: 96**).

Variabel Penelitian:

- Variabel dependen (Y): Loyalitas Karyawan
- Variabel independen: Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), Kompensasi Non Finansial (X2), Kepuasan Kerja (X3), Motivasi Kerja (X4), Budaya Organisasi (X5)

Teknik Pengumpulan Data: Kuesioner (skala Likert 1–5), wawancara, studi pustaka, dokumentasi.

Metode Analisis Data: Regresi linier berganda dengan persamaan:
$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Uji Instrumen:

- Validitas: Pearson Correlation, dengan $N=98$, $df = N-2 = 96$, r tabel ($\alpha=0,05$ dua sisi) = **0,200** (dibulatkan).
- Reliabilitas: Cronbach's Alpha > 0,6

Uji Asumsi Klasik:

- Normalitas (P-P Plot)
- Autokorelasi (Durbin-Watson)
- Multikolinieritas (VIF < 10)
- Heteroskedastisitas (Scatterplot)

Uji Hipotesis:

- Uji F (simultan): F tabel dengan $df_1=5$, $df_2=N-k-1=98-5-1=92$, $\alpha=0,05 \rightarrow$ **F tabel = 2,31**
- Uji t (parsial): t tabel dengan $df=92$, $\alpha=0,05$ dua sisi $\rightarrow$ **t tabel = 1,986**
- Koefisien determinasi R^2

3.Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Dari 98 responden, mayoritas laki-laki (85%), usia 25–35 tahun (55%), pendidikan SMA (70%), masa kerja >5 tahun (40%).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Seluruh item pernyataan memiliki r hitung > r tabel (0,200), sehingga semua instrumen valid. Hasil reliabilitas disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kritis	Keterangan
Loyalitas Karyawan (Y)	0,791	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0,805	0,6	Reliabel
Kompensasi Non Finansial (X2)	0,793	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,809	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X4)	0,822	0,6	Reliabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Kritis	Keterangan
Budaya Organisasi (X5)	0,815	0,6	Reliabel

Sumber: Data olahan, 2025

Uji Asumsi Klasik

- **Normalitas:** Grafik P-P Plot menunjukkan titik mengikuti garis diagonal.
- **Autokorelasi:** Durbin-Watson = 1,985 (antara -2 dan +2) → tidak ada autokorelasi.
- **Multikolinieritas:** Nilai VIF semua variabel antara 1,5–2,8 (<10) → bebas multikolinieritas.
- **Heteroskedastisitas:** Scatterplot menyebar acak → tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Simultan (F)

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	22,845	5	4,569	52,345	0,000
Residual	6,880	92	0,075		
Total	29,725	97			

Sumber: Data olahan, 2025

F tabel (5;92;0,05) = 2,31. F hitung 52,345 > F tabel, Sig. 0,000 < 0,05 → H1 diterima, kelima variabel simultan berpengaruh signifikan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3. Hasil Uji Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
0,877	0,769	0,756	0,274

R Square = 0,769 → 76,9% loyalitas dijelaskan oleh kelima variabel; 23,1% dijelaskan variabel lain.

Uji Parsial (t)

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	B	Beta	t hitung	t tabel (df=92)	Sig.	Keterangan
Constant	0,545		1,828	1,986	0,071	
X1 (Lingkungan Non Fisik)	0,201	0,201	2,577	1,986	0,012	Signifikan
X2 (Kompensasi Non Finansial)	0,198	0,217	2,750	1,986	0,008	Signifikan

Variabel	B	Beta	t _{hitung}	t _{tabel} (df=92)	Sig.	Keterangan
X3 (Kepuasan Kerja)	0,215	0,240	2,867	1,986	0,005	Signifikan
X4 (Motivasi Kerja)	0,245	0,268	3,551	1,986	0,001	Signifikan (paling dominan)
X5 (Budaya Organisasi)	0,232	0,255	3,178	1,986	0,002	Signifikan

Sumber: Data olahan, 2025

Persamaan regresi:

$$Y = 0,545 + 0,201X_1 + 0,198X_2 + 0,215X_3 + 0,245X_4 + 0,232X_5 + e$$

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Loyalitas Karyawan
Hasil penelitian mendukung H2 (t_{hitung} 2,577 > 1,986). Semakin harmonis hubungan kerja, semakin loyal karyawan. Sejalan dengan Qalby (2025) dan Ramadhan (2023).

Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Loyalitas Karyawan
H3 diterima (t_{hitung} 2,750 > 1,986). Pemberian pujian, penghargaan, promosi, pelatihan meningkatkan loyalitas. Mendukung Hidayat dkk. (2025) dan Kusnan (2025).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan
H4 diterima (t_{hitung} 2,867 > 1,986). Kesesuaian penempatan, promosi, pengembangan karir meningkatkan loyalitas. Konsisten dengan Adela dkk. (2025) dan Peikrishvili (2025).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan
H5 diterima (t_{hitung} 3,551 > 1,986; beta 0,268). Motivasi kerja merupakan variabel paling dominan. Mendukung Oktaviani dkk. (2025) dan Rahmatila & Kasmiruddin (2025).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan
H6 diterima (t_{hitung} 3,178 > 1,986). Budaya kebersamaan, integritas, ritual organisasi memperkuat loyalitas. Sesuai dengan Ramadhan (2023) dan Rahmatila & Kasmiruddin (2025).

Pengaruh Simultan

Kelima variabel bersama-sama menjelaskan 76,9% loyalitas. Ini menegaskan bahwa pendekatan holistik lebih efektif.

4. Kesimpulan

Pengaruh Simultan, Lingkungan kerja non fisik (X1), kompensasi non finansial (X2), kepuasan kerja (X3), motivasi kerja (X4), dan budaya organisasi (X5) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada PT. Kencana Amal Tani PKS - Seberida. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 52,345 yang lebih besar dari F_{tabel} 2,31, serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, H1 yang menyatakan kelima variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan **diterima**. **Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)**, Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 2,577 > t_{tabel} 1,986 dan nilai signifikansi 0,012 < 0,05. Semakin harmonis hubungan kerja antara atasan, rekan kerja, dan bawahan, maka semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, H2 **diterima**. **Kompensasi Non Finansial (X2)**, Kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 2,750 > t_{tabel} 1,986 dan nilai signifikansi 0,008 < 0,05. Pemberian penghargaan, pengakuan, pelatihan, promosi, dan lingkungan kerja yang mendukung secara non materil terbukti meningkatkan loyalitas karyawan. Dengan demikian, H3 **diterima**. **Kepuasan Kerja (X3)**, Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 2,867 > t_{tabel} 1,986 dan nilai signifikansi 0,005 < 0,05. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, baik dari segi penempatan, pengembangan karir, maupun kompensasi yang diterima, cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi. Dengan demikian, H4 **diterima**.

Motivasi Kerja (X4) - Variabel Paling Dominan, Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $3,551 > t$ tabel $1,986$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan dengan nilai koefisien beta terbesar ($0,268$). Faktor pendorong baik dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) sangat menentukan sejauh mana karyawan loyal terhadap perusahaan. Dengan demikian, H5 **diterima**.

Budaya Organisasi (X5), Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $3,178 > t$ tabel $1,986$ dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Semakin kuat budaya organisasi yang berbasis pada nilai-nilai kebersamaan, integritas, dan norma-norma positif, maka semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, H6 **diterima**.

Kontribusi Pengaruh Variabel, Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar $0,769$, maka kelima variabel independen (lingkungan kerja non fisik, kompensasi non finansial, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi loyalitas karyawan sebesar $76,9\%$. Sedangkan sisanya sebesar $23,1\%$ dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, kompensasi finansial, komitmen organisasi, *work-life balance*, dan karakteristik individu karyawan.

Implikasi Teoritis, Hasil penelitian ini memperkuat dan mengkonfirmasi teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli, antara lain: Teori loyalitas karyawan dari Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa loyalitas adalah kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi. Teori lingkungan kerja non fisik dari Sedarmayanti (2017) yang menekankan pentingnya hubungan kerja yang harmonis. Teori kompensasi non finansial dari Simamora (2014) tentang kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan dan lingkungan psikologis. Teori kepuasan kerja dari Afandi (2018) mengenai perasaan positif terhadap pekerjaan. Teori motivasi kerja dari Sutrisno (2019) tentang faktor pendorong intrinsik dan ekstrinsik. Teori budaya organisasi dari Wirawan (2018) tentang nilai dan norma bersama yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Qalby (2025), Hidayat dkk. (2025), Adela dkk. (2025), Oktaviani dkk. (2025), dan Ramadhan (2023) yang membuktikan bahwa kelima variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Implikasi Praktis, Temuan penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa untuk meningkatkan loyalitas karyawan, perusahaan perlu memperhatikan secara holistik kelima faktor tersebut. Perusahaan tidak cukup hanya berfokus pada satu aspek saja, melainkan harus mengelola seluruh aspek secara terintegrasi. Terutama motivasi kerja yang terbukti sebagai variabel paling dominan, sehingga perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada upaya peningkatan motivasi kerja karyawan melalui pengakuan, tantangan pekerjaan, dan lingkungan yang mendukung. Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan di PT. Kencana Amal Tani PKS - Seberida dapat ditingkatkan melalui peningkatan kualitas lingkungan kerja non fisik, pemberian kompensasi non finansial yang memadai, peningkatan kepuasan kerja, penguatan motivasi kerja, serta pengembangan budaya organisasi yang positif. Kelima faktor tersebut terbukti secara ilmiah memiliki pengaruh yang signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap loyalitas karyawan.

Referensi

1. Adela, D., Arifin, R., & Slamet, A. R. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Magnum Attack Indonesia Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Universitas Islam Malang.
2. Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zana Publishing.
3. Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
4. Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
5. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
6. Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
7. Hidayat, M. A., Amin, A. M., Hamka, R. A., Musa, M. I., & Natsir, U. D. (2025). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Bali Hastie Indomalaya. *MANABIS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(4), 394-406.
8. Kusnan. (2025). *Peran Kepercayaan Organisasional dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Non Finansial dan Keadilan Organisasional terhadap Loyalitas Karyawan* (Tesis Magister). Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
9. Luthans, F. (2020). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). Charlotte: Information Age Publishing.
10. Mobley, W. H. (2017). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*. Connecticut: JAI Press.
11. Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
12. Oktaviani, A. R., Dwiyantri, R., Wibowo, U. D. A., & Satata, D. B. M. (2025). The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Loyalty at PT KAI (Persero) DAOP 5 Purwokerto. *Proceedings of the 7th International Seminar on Psychology, ISPsy 2025*.
13. Peikrishvili, L. (2025). The Impact of Job Satisfaction and Motivating Factors on Company Loyalty and Long-term Motivation. *Telavi University Press*.
14. Qalby, R. A. (2025). The Influence of Non-Physical Work Environment on Employee Loyalty with Job Satisfaction as a Mediating Variable: A Case Study of Employees at Graha Witel Telkom Banjarmasin. *Universitas Lambung Mangkurat*.

15. Rahmatila, R. A., & Kasmiruddin, K. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Swiss-Belinn Ska Pekanbaru). *eCo-Buss*, 8(1), 1-14.
16. Ramadhan, R. F. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Jawa Tengah*. Politeknik Negeri Semarang.
17. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). London: Pearson Education.
18. Rochaety, E., dkk. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis: Dengan Aplikasi SPSS* (Edisi Revisi). Jakarta: Mitra Wacana Media.
19. Rofiq, A. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi, Work-Life Balance, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Jakarta Pusat* (Skripsi). Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
20. Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
21. Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 3). Yogyakarta: STIE YKPN.
22. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
23. Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
24. Umar, H. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Edisi 2). Jakarta: Rajawali Pers.
25. Wirawan. (2018). *Budaya Organisasi* (Edisi Revisi). Jakarta: Salemba Empat.
26. Yamin, S., & Kurniawan, H. (2011). *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Jakarta: Salemba Infotek.