



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 27188-27198

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Waroeng Spesial Sambal SS Indonesia Cabang Kisamaun Kota Tangerang

Ramadhani Arnifa De Candra¹, Chandra Fitra Arifianto²

¹²Program Studi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

¹ramadhaniarnifadecandra@gmail.com*, ²dosen01177@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan Waroeng Spesial Sambal SS Indonesia Cabang Kisamaun Kota Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 74 responden. Tahapan pengolahan dan analisis data pada penelitian ini menggunakan beberapa pengujian, meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 43,2% dan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau sebesar $7,395 > 1,993$. Selain itu, kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 28,1% serta hasil uji hipotesis menunjukkan t hitung $>$ t tabel atau sebesar $5,303 > 1,993$. Secara simultan, budaya organisasi dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan bentuk persamaan regresi $Y = 6,269 + 0,568X_1 + 0,273X_2$. Besarnya nilai koefisien determinasi secara keseluruhan adalah 47,6%, sedangkan sisanya sebesar 52,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan nilai F hitung $>$ F tabel atau sebesar $32,299 > 2,730$.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan.

1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk tidak hanya unggul dalam aspek produk dan layanan, tetapi juga mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan berkelanjutan. Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong karyawan memiliki komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Loyalitas karyawan menjadi faktor kunci karena mencerminkan keterikatan emosional, kesediaan untuk bertahan, serta kontribusi berkelanjutan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Loyalitas kerja karyawan merupakan sikap setia yang ditunjukkan melalui komitmen, tanggung jawab, serta keinginan untuk tetap berada dalam organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2022:132), loyalitas kerja adalah kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi dan menunjukkan dedikasi terhadap pekerjaan serta perusahaan. Sementara itu, Robbins dan Judge (2021:113) menyatakan bahwa loyalitas berkaitan erat dengan komitmen organisasi yang tercermin dari keinginan individu untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Loyalitas kerja yang tinggi akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja, stabilitas organisasi, serta rendahnya tingkat turnover. Sebaliknya, rendahnya loyalitas kerja dapat menyebabkan meningkatnya absensi, penurunan produktivitas, serta tingginya keinginan untuk berpindah kerja. Berikut disajikan data masa kerja karyawan sebagai gambaran tingkat loyalitas kerja dalam perusahaan

Tabel 1.1
Data Masa kerja Karyawan (Y) Waroeng Spesial Sambal SS Indonesia

Masa Kerja	Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025	
	Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase

< 2 Tahun	0	0,00%	2	3,33%	18	24,32%
2 – 5 Tahun	24	40,68%	26	43,33%	36	48,65%
> 5 Tahun	35	59,32%	32	53,33%	20	27,03%
Total	59	100 %	60	100 %	74	100%

Sumber : Data Karyawan WSS Cabang Kisamaun (2023 -2025)

Berdasarkan Tabel 1.1, data masa kerja karyawan Waroeng Spesial Sambal SS Indonesia Cabang Kisamaun periode 2023–2025 mengindikasikan adanya kecenderungan perubahan struktur masa kerja karyawan yang bersifat signifikan. Pada tahun 2023, karyawan dengan masa kerja lebih dari 5 tahun menempati proporsi tertinggi, yaitu sebesar 59,32%, yang secara umum dapat diinterpretasikan sebagai indikator tingkat loyalitas dan stabilitas kerja karyawan yang relatif baik pada periode tersebut. Namun demikian, proporsi tersebut mengalami penurunan berkelanjutan, yakni menjadi 53,33% pada tahun 2024, dan menurun secara tajam menjadi 27,03% pada tahun 2025. Sebaliknya, proporsi karyawan dengan masa kerja kurang dari 2 tahun menunjukkan peningkatan yang cukup drastis, dari 0,00% pada tahun 2023, menjadi 3,33% pada tahun 2024, hingga mencapai 24,32% pada tahun 2025, sementara kategori masa kerja 2–5 tahun secara konsisten mendominasi komposisi karyawan selama tiga periode tersebut, dengan proporsi tertinggi tercatat pada tahun 2025, yaitu sebesar 48,65%.

Fenomena tersebut mengindikasikan adanya kecenderungan peningkatan tingkat perputaran karyawan (*employee turnover*), yang ditandai dengan meningkatnya jumlah karyawan baru serta menurunnya proporsi karyawan dengan masa kerja panjang. Kondisi ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan pada tahun 2025 belum mencapai tingkat senioritas yang mencerminkan loyalitas kerja yang mapan terhadap perusahaan, sehingga diperlukan kajian lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi tingkat retensi dan loyalitas karyawan pada perusahaan tersebut.

Hal ini sejalan dengan pendapat Steers dan Porter dalam (Wibowo dkk, 2022), yang menyatakan bahwa masa kerja (*tenure*) merupakan salah satu faktor penentu loyalitas karyawan, di mana semakin lama seorang karyawan bekerja dalam suatu organisasi, maka semakin kuat ikatan emosional dan komitmennya terhadap organisasi tersebut. Dengan demikian, dominasi karyawan pada kelompok masa kerja 2–5 tahun mengindikasikan bahwa loyalitas kerja karyawan Waroeng Spesial Sambal SS Indonesia masih berada pada tahap perkembangan dan belum sepenuhnya terbentuk secara optimal.

Salah satu faktor yang memengaruhi loyalitas kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang berkembang dalam organisasi dan menjadi pedoman perilaku bagi seluruh anggota. Budaya organisasi merupakan fenomena yang tidak terhindarkan karena terbentuk dari interaksi individu dengan latar belakang, persepsi, nilai, serta kepentingan yang berbeda-beda. Perbedaan tersebut sering kali memunculkan dinamika dalam organisasi yang dapat memengaruhi hubungan kerja antar karyawan. Robbins dan Judge (2021:576) menjelaskan bahwa budaya organisasi mencerminkan makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya serta memengaruhi perilaku karyawan.

Budaya organisasi yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan berbagai permasalahan dalam lingkungan kerja. Perbedaan kepentingan, persepsi, nilai, serta tekanan kerja dapat memicu munculnya kondisi kerja yang kurang kondusif. Budaya yang tidak mendukung keadilan, keterbukaan, dan kerja sama akan berdampak pada menurunnya kepercayaan antar karyawan serta hubungan kerja yang tidak harmonis. Kondisi ini pada akhirnya akan memengaruhi tingkat loyalitas karyawan, karena lingkungan kerja yang tidak nyaman cenderung membuat karyawan kehilangan keterikatan terhadap organisasi. Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi budaya organisasi karyawan, peneliti melakukan prasurvei terhadap 30 orang karyawan yang diambil secara acak dari total populasi sebanyak 74 orang karyawan Waroeng Spesial Sambal SS Indonesia cabang Kisamaun. Prasurvei ini bertujuan untuk mengidentifikasi indikasi awal permasalahan sebelum penelitian dilakukan secara menyeluruh terhadap seluruh sampel penelitian. Berikut disajikan data prasurvei karyawan sebagai gambaran budaya organisasi dalam perusahaan.

Tabel 1.2
Gambaran Budaya Organisasi (X1) Waroeng Spesial Sambal SS Indonesia cabang Kisamaun Kota Tangerang

No	Aspek	Ya	Presentase
1	Inovasi dan Keberanian Mengambil Risiko	4	13,3%
2	Perhatian terhadap Detail	3	10,0%
3	Orientasi pada Hasil	7	23,3%
4	Orientasi pada Orang	8	26,7%
5	Orientasi pada Tim	2	6,7%
6	Keagresifan	4	13,3%
7	Kemantapan/Stabilitas	2	6,7%
	Total	30	100%

Sumber : Data Prasurvey(2026)

Berdasarkan hasil prasurvey yang tersaji pada Tabel 1.2 mengenai budaya organisasi, ditemukan bahwa aspek orientasi pada orang (people orientation) menjadi permasalahan yang paling banyak dirasakan oleh responden, yakni sebesar 26,7% atau sebanyak 8 orang. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan menilai perusahaan belum sepenuhnya mempertimbangkan kesejahteraan dan kepentingan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan. Kondisi ini sejalan dengan pandangan Robbins & Judge dalam (Alasyari et al., 2023) yang menempatkan orientasi pada orang sebagai salah satu dari tujuh karakteristik utama budaya organisasi, yaitu sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan dampaknya terhadap orang-orang di dalam organisasi. Budaya organisasi yang lemah dalam dimensi ini akan membuat karyawan merasa kurang diperhatikan sebagai individu, sehingga menimbulkan persepsi bahwa perusahaan lebih mengutamakan kepentingan operasional dibandingkan kesejahteraan sumber daya manusianya.

Selanjutnya, aspek orientasi pada hasil (outcome orientation) menjadi permasalahan kedua yang paling banyak dirasakan, dipilih oleh 7 responden (23,3%), yang menunjukkan adanya tekanan pencapaian target yang dirasakan tidak seimbang dengan penghargaan terhadap proses kerja. Robbins & Judge dalam (Alasyari et al., 2023) menjelaskan bahwa outcome orientation merupakan dimensi budaya organisasi yang menggambarkan sejauh mana manajemen berfokus pada hasil dibandingkan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Apabila dimensi ini diterapkan secara berlebihan tanpa memperhatikan proses kerja karyawan, maka akan berpotensi menimbulkan tekanan kerja yang tinggi serta menurunkan kepuasan kerja, karena karyawan merasa upaya dan proses yang mereka lakukan tidak mendapatkan penghargaan yang sepadan.

Kedua aspek tersebut menjadi permasalahan yang paling dominan dirasakan oleh responden, menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan di Waroeng Spesial Sambal SS Indonesia cabang Kisamaun belum sepenuhnya berpihak pada karyawan, terutama dalam hal memperhatikan kesejahteraan karyawan serta menghargai proses kerja yang telah dilakukan untuk mencapai target yang ditetapkan.

Faktor lain yang memengaruhi loyalitas kerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2021:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja mencakup beberapa indikator seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan hubungan kerja. Karyawan yang merasa puas akan cenderung memiliki motivasi tinggi, kinerja yang baik, serta loyalitas yang kuat terhadap organisasi. Namun, apabila kepuasan kerja tidak terpenuhi, maka akan muncul berbagai permasalahan dalam organisasi. Berikut disajikan hasil prasurvey sebagai gambaran tingkat kepuasan kerja karyawan Waroeng Spesial Sambal SS Indonesia cabang Kisamaun dengan jumlah responden yang sama seperti prasurvei sebelumnya, yaitu 30 orang dari total populasi 74 karyawan.

Tabel 1.3
Gambaran Kepuasan Kerja Waroeng Spesial Sambal SS Indonesia cabang Kisamaun kota Tangerang

No	Aspek	Ya	Presentase
1	Pekerjaan itu sendiri	8	26,7%
2	Gaji/Upah	7	23,3%
3	Promosi	3	10,0%
4	Supervisi/Pengawasan	4	13,3%
5	Rekan Kerja	2	6,7%
	Total	30	100%

Sumber : Data Prasurvey (2026)

Berdasarkan hasil prasurvey yang tersaji pada Tabel 1.3 mengenai kepuasan kerja pada Waroeng Spesial Sambal SS Indonesia cabang Kisamaun Kota Tangerang, ditemukan bahwa aspek pekerjaan itu sendiri (the work itself) menjadi permasalahan yang paling banyak dirasakan oleh responden, yakni sebesar 26,7% atau sebanyak 8 orang. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian karyawan merasa pekerjaan yang mereka jalankan belum sepenuhnya memberikan tantangan, kesempatan belajar, maupun tanggung jawab yang sesuai dengan harapan mereka, sehingga menimbulkan ketidakpuasan terhadap aktivitas kerja sehari-hari.

Kondisi ini sejalan dengan pandangan Luthans dalam (Meylda, 2025) kepuasan kerja sebagai hasil penilaian atau persepsi individu terhadap pekerjaannya yang mampu menyediakan hal-hal yang dianggap penting oleh karyawan. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa perasaan puas individu dalam bekerja didasarkan atas penilaian yang dilakukan individu terhadap perusahaan dalam penyediaan hal-hal penting bagi karyawan.

Selanjutnya, Aspek gaji/upah menjadi permasalahan kedua yang paling banyak dirasakan oleh responden, dipilih oleh 7 responden (23,3%), yang menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa kompensasi yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan beban kerja atau kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Menurut Yusvenda et al dalam (Wulandari dkk 2026), karyawan yang memperoleh kompensasi yang sesuai dengan kinerjanya cenderung lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal dan mencapai tujuan organisasi. Kompensasi yang dirasakan adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan pada dasarnya tidak hanya mendorong motivasi kerja, tetapi juga menumbuhkan rasa dihargai yang menjadi dasar terbentuknya loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Dengan demikian, tingginya persentase karyawan yang mempermasalahkan aspek gaji/upah mengindikasikan bahwa kesesuaian antara kompensasi dan kontribusi kerja tersebut belum sepenuhnya dirasakan oleh karyawan di Waroeng Spesial Sambal SS Indonesia cabang Kisamaun Kota Tangerang, yang apabila dibiarkan dapat melemahkan rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan dan berpotensi menurunkan loyalitas mereka dalam jangka panjang.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2019:36) “penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif, Masih menurut Sugiyono (2019:35) bahwa “dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif maka dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Selanjutnya menurut Sujarweni (2019:39) “penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)”. Dengan demikian metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan penelitian ini dengan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan

3. Hasil dan Diskusi

Uji Validitas

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi(X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Organisasi mendorong karyawan untuk mencoba pendekatan baru dalam menyelesaikan pekerjaan, meskipun terdapat risiko kegagalan	0,527	0,229	Valid
2	Saya merasa bebas mengusulkan ide-ide kreatif tanpa takut mendapat penilaian negatif dari atasan atau rekan kerja	0,488	0,229	Valid

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
3	Dalam bekerja, saya selalu memperhatikan ketepatan dan ketelitian hasil kerja secara menyeluruh sebelum diserahkan	0,590	0,229	Valid
4	Manajemen lebih berfokus pada pencapaian target dan hasil kerja dibandingkan sekadar memantau proses yang dilakukan karyawan	0,585	0,229	Valid
5	Saya termotivasi untuk melampaui target yang telah ditetapkan organisasi demi meningkatkan kinerja secara keseluruhan	0,550	0,229	Valid
6	Organisasi mempertimbangkan dampak setiap kebijakan terhadap kesejahteraan dan kepentingan karyawan secara personal.	0,545	0,229	Valid
7	Pekerjaan di organisasi ini lebih banyak diselesaikan secara bersama-sama dalam tim dibandingkan secara individual	0,522	0,229	Valid
8	Antar unit atau divisi dalam organisasi saling mendukung dan berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama	0,579	0,229	Valid
9	Karyawan di organisasi ini memiliki semangat bersaing yang tinggi untuk menjadi yang terbaik dibandingkan kompetitor di industri	0,609	0,229	Valid
10	Organisasi menjaga konsistensi prosedur dan rutinitas kerja yang telah ada untuk memastikan keberlangsungan operasional yang stabil	0,724	0,229	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel budaya organisasi(X_1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,228), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja(X_2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang saya miliki	0,640	0,229	Valid
2	Saya merasa pekerjaan yang saya jalani memberikan tantangan yang membuat saya berkembang secara profesional	0,533	0,229	Valid
3	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban	0,595	0,229	Valid
4	Sistem penggajian yang diterapkan organisasi bersifat adil dan transparan bagi seluruh karyawan	0,618	0,229	Valid
5	Perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan yang terbuka dan adil bagi karyawan yang berprestasi	0,640	0,229	Valid
6	Saya memiliki peluang yang jelas untuk mengembangkan karier dan meningkatkan posisi di tempat kerja ini	0,625	0,229	Valid
7	Atasan saya memberikan arahan dan bimbingan yang jelas sehingga saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,458	0,229	Valid
8	Atasan saya bersikap adil dan objektif dalam menilai kinerja serta memberikan umpan balik kepada karyawan	0,501	0,229	Valid

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
9	Rekan kerja saya saling mendukung dan bersedia membantu ketika saya menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	0,571	0,229	Valid
10	Hubungan antar rekan kerja di organisasi ini terjalin dengan harmonis dan penuh rasa saling menghormati	0,402	0,229	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner padavariabel kepuasan kerja (X_2) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.228), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan(Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bekerja di organisasi ini dalam jangka panjang meskipun ada tawaran dari tempat lain	0,665	0,229	Valid
2	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini sehingga tidak terpikir untuk berpindah ke tempat kerja lain	0,561	0,229	Valid
3	Saya bersedia mengesampingkan kepentingan pribadi apabila hal tersebut bertentangan dengan kepentingan dan kebutuhan organisasi	0,536	0,229	Valid
4	Saya rela mengutamakan penyelesaian tugas organisasi meskipun harus mengorbankan waktu dan rencana pribadi saya	0,576	0,229	Valid
5	Saya bersedia bekerja di luar jam kerja yang telah ditentukan apabila terdapat pekerjaan yang mendesak untuk diselesaikan	0,571	0,229	Valid
6	Saya tidak keberatan menambah jam kerja demi memastikan target dan pekerjaan organisasi dapat tercapai tepat waktu	0,513	0,229	Valid
7	Saya dengan senang hati menyampaikan hal-hal positif tentang organisasi ini kepada keluarga, teman, maupun masyarakat sekitar	0,633	0,229	Valid
8	Saya aktif merekomendasikan produk atau layanan organisasi kepada pelanggan dan orang-orang di lingkungan saya	0,699	0,229	Valid
9	Saya selalu siap membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya tanpa diminta terlebih dahulu	0,657	0,229	Valid
10	Saya menjalin kerja sama yang baik dengan seluruh rekan kerja demi tercapainya tujuan organisasi secara bersama-sama	0,691	0,229	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner padavariabel loyalitas karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.228), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Realibilitas

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,771	0.600	Reliabel

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13499>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

KepuasanKerja (X ₂)	0,751	0.600	Reliabel
LoyalitasKaryawan (Y)	0,815	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X₁), kepuasan kerja (X₂) dan loyalitas karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbatch alpha* lebih besar dari 0,600.

Uji Normalitas

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas DenganKolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		5.15692625
Most Extreme Differences	Absolute		.065
	Positive		.044
	Negative		-.065
Test Statistic			.065
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.615
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.603
		Upper Bound	.628

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.269	4.264		1.470	.146		
	BUDAYA ORGANISASI	.568	.110	.523	5.149	<,001	.714	1.400
	KEPUASAN KERJA	.273	.111	.250	2.463	.016	.714	1.400

a. Dependent Variable: LOYALITAS KERJA

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel budaya organisasi sebesar 0,714 dan kepuasan kerja sebesar 0,714 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel budaya organisasi sebesar 1,400 dan variabel kepuasankerja sebesar 1,400 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4.7
Hasil Uji Autokorelasi Dengan -Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,627 ^a	,393	,375	5,63217	1,793

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X₂), Budaya Organisasi (X₁)

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan(Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,793 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.518	2.584		2.136	.036
	Budaya Organisasi (X ₁)	-.096	.067	-.199	-1.435	.156
	Kepuasan Kerja (X ₂)	.057	.067	.117	.845	.401

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel budaya organisasi (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,156 dan kepuasan kerja (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,401 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Analisis Linier Berganda

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Budaya Organisasi (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.269	4.264		1.470	.146
	Budaya Organisasi	.568	.110	.523	5.149	.000
	Kepuasan Kerja	.273	.111	.250	2.463	.016

a. Dependent Variable: Loyallitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 6,269 + 0,568X_1 + 0,273X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 6,269 diartikan bahwa jika variabel budaya organisasi (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) tidak dipertimbangkan maka loyalitas karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 6,269 poin.
- Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X₁) 0,568 bertanda positif, diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepuasan kerja (X₂), maka setiap kenaikan 1 unit pada variabel budaya organisasi (X₁) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada loyalitas karyawan (Y) sebesar 0,568 poin.
- Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X₂) 0,273 bertanda positif, diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel budaya organisasi (X₁), maka setiap kenaikan 1 unit pada variabel kepuasan kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada loyalitas karyawan (Y) sebesar 0,273 poin.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.10
Hasil Uji Koefisien Korelasi Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.476	.462	5.22905

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,690 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap loyalitas karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.476	.462	5,22905

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,476 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan kepuasankerja berpengaruh terhadap variabel loyalitas karyawan sebesar 47,6% sedangkan sisanya sebesar $(100-47,6\%) = 52,4\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.12
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Budaya Organisasi (X1) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,516	3,822		3,013	,004
	Budaya Organisasi (X1)	,713	,096	,657	7,395	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,395 > 1,993)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan Waroeng Spesial Sambal SS Indonesia cabang Kisamaun Kota Tangerang

Tabel 4.13
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,264	4,418		3,681	.000
	Kepuasan Kerja (X2)	.577	.109	.530	5,303	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,303 > 1,993)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan Waroeng spesial Sambal SS Idonesia cabang Kisamaun Kota Tangerang

Uji Hipotesis Secara Simulta (Uji F)

Tabel 4.14
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja(X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1766,281	2	883,141	32,299	,000 ^b
	Residual	1941,354	71	27,343		
	Total	3707,635	73			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(32,299 > 2,730)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan Waroeng Spesial Sambal SS Indonesia cabang Kisamaun Kota Tangerang

4. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 11,516 + 0,713X_1$, nilai korelasi sebesar 0,657 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 43,2% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,395 > 1,993)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan Waroeng Spesial Sambal SS Indonesia cabang Kisamaun Kota Tangerang. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 16,264 + 0,577X_2$, nilai korelasi sebesar 0,530 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 28,1% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,303 > 1,993)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan Waroeng Spesial Sambal SS Indonesia cabang Kisamaun Kota Tangerang. Budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 6,269 + 0,568X_1 + 0,273X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,690 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 47,6% sedangkan sisanya sebesar 52,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(32,299 > 2,730)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan Waroeng Spesial Sambal SS Indonesia cabang Kisamaun Kota Tangerang

Referensi

1. Abdullah. (2020). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo.
2. Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
3. Agus Budhi Santosa, A. E. (2023). Analisis kompetensi , Senioritas dan Loyalitas Karyawan terhadap Promosi Jabatan di PT. Mandala Cahaya Sentosa Sidoarjo. *MAPAN: Jurnal Manajemen Akuntansi Palapa Nusantara*, 8(1).
4. Alasyari, A. R., Ajid, M., Irpan, O. N., Alkhawas, S., Agama, U., Bunga, I., Cirebon, B., & Karyawan, K. (2023). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAAN KERJA PEGAWAI*. 4(1), 117–124.
5. Algifari. (2018). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. BPFE.
6. Ardana. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
7. Arifa Febriana, K. K. (2022). DAMPAK KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. BERLIAN MULTI SEJAHTERA. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 656–664.
8. Arikunto Suharsimi. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
9. Hasibuan, M. S. . (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
10. Hery. (2019). *Auditing dan Asurans*. Grasindo.
11. Husein. (2019). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali.
12. Imam Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Edisi Keli). Badan Penerbit Undip.
13. Istijanto. (2018). *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka.
14. Leni Anggraeni, R. S. (2025). Issn: 3025-9495. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 24, 1–25.
15. Maholtra. Naresh K. (2018). *Riset Pemasaran (Marketing Research)* (Edisi 4 Ji). PT. Indeks Kelompok Gramedia.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13499>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

16. Mangkunegara. Prabu Anwar. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke tujuh*. PT Refika Aditama.
17. Manulang. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
18. Mathis, Robert L.; Jackson, J. H. (2022). *Human Resource Management* (16th ed.). Cengage Learning.
19. Meschke, S. (2021). The Concept of Employee Loyalty. In *Employee Loyalty* (pp. 27–72). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-68425-9_3
20. Meylda, S. D. (2025). Hubungan antara Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT . X *The Relationship between Work Life Balance and Job Satisfaction in Employees of PT . X Abstrak*. 12(01), 479–489.
21. Mubarak, R. H., Firdaus, M. A., & Hasnin, H. R. (2026). Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT . Cisarua Mountain Dairy Tbk *The Effect Of Work Stress And Organizational Culture On Employee Job Satisfaction At PT . Cisarua Mountain Dairy Tbk*. 1551–1565.
22. Pangestu, T., & Aryata, I. M. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bharaduta Jaya Sakti Jakarta Selatan. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 5, 173–190.
23. Robbins, Stephen P.; Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
24. Robbins, S. P. dan M. C. (2019). *Manajemen*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
25. Safroni. (2018). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks. Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*. Aditya Media Publising.
26. Salam, B. (2019). *Pengantar Filsafat*. Bumi Aksara.
27. Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
28. Sianturi, I. N. S., Nadapdap, K. M. ., Rajagukguk, T., & Normi, S. (2026). Pengaruh Loyalitas, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Sumatera Utara. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 5(1), 9343–9353. <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7449>
29. Silalahi, S. L., Normi, S., & Rajagukguk, T. (2026). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 5(1), 9969–9981. <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7457>
30. Siswanto. (2019). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
31. Situmorang, S. R., Silalahi, R., & Panjaitan, M. (2026). Pengaruh Budaya Organisasi , Etos Kerja , dan Beban Kerja terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Humbang Hasundutan. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 5(1), 13634–13648.
32. Sofyandi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha. Ilmu.
33. Suci, R. B. D., & Lutviani, M. (2026). ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. REMALA ABADI TBK. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 15(1). <https://doi.org/10.34127/jrlab.v15i1.1978>
34. Sudjana. (2019). *Metode Statistika*. Tarsido.
35. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Alfabeta.
36. Sujarweni. V. Wiratna. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
37. Sumual, T. E. M., Tumbelaka, S. S. X., & Ngantung, F. (2022). Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Its Effect on Intention to Leave. *SHS Web of Conferences*, 149, 02024. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202214902024>
38. Sunyoto. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku. Seru.
39. Sutrisno, Edi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
40. Suwasono, E. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan UKM Mendunia Centre Kediri produk asli lokal Indonesia agar lebih berperan di pasar internasional . Yayasan ini bergerak membantu pengembangan UMKM masyarakat , dengan cara memberikan workshop UKM. 1(4).
41. Umi Narimawati. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Agung Media.
42. Veithzal, R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada.
43. Wibowo, Frendy; Setiyanto, Sigit; Bahtiar, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Digital Business*, 2, 128–138. <https://doi.org/https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i3.587>
44. Wirawan. (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*.
45. Wulandari, D., & Agustia, F. (n.d.). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI LITERATUR MANAJEMEN SDM). 3(6), 4046–4056.