

## Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Swalayan Sangat Manis Kuala Dua

Andi Hermawan<sup>a\*</sup>, Yuni Firayanti<sup>a</sup>, Marhamah<sup>a</sup>

<sup>a</sup> Program Studi Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat, Indonesia

### INFO ARTIKEL

**Riwayat Artikel:**

Received : 25-07-2025

Revised : 20-08-2025

Accepted : 23-08-2025

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

**Kata Kunci:** *Budaya Organisasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan, Motivasi Kerja*

Corresponding Author:

[andihermawan10akl2@gmail.com](mailto:andihermawan10akl2@gmail.com)\*

DOI: <https://doi.org/10.62335>

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of work motivation, funding, work environment, and organizational culture on employee loyalty at the Sangat Manis Kuala Dua Supermarket. This study uses a quantitative approach with a survey method, and the analysis technique used is multiple linear regression. The sample in this study amounted to 92 permanent employees. Data collection was carried out through distributing questionnaires that had been tested for validity and reliability. The results of the analysis showed an R Square value of 0.705, which means that 70.5% of the variation in employee loyalty can be explained by the four independent variables studied, namely work motivation, compensation, work environment, and organizational culture. The regression equation obtained is  $Y = 2.446 + 0.112 + 0.129 + 0.860 + 0.850$ . Partially, work motivation ( $t$ -test = 5.368), change ( $t$ -test = 6.171), work environment ( $t$ -test = 4.185), and organizational culture ( $t$ -test = 3.992) were proven to have a positive and significant influence on employee loyalty, with a significance value of 0.000 (<0.05). The results of this study emphasize the importance of maintaining these four factors continuously so that companies can maintain the loyalty and long-term commitment of their employees.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan pada Swalayan Sangat Manis Kuala Dua. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, dan teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 92 orang karyawan tetap. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil

analisis menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,705, yang berarti bahwa 70,5% variasi loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh empat variabel independen yang diteliti, yaitu motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 2,446 + 0,112 + 0,129 + 0,860 + 0,850$ . Secara parsial, motivasi kerja (t hitung = 5,368), kompensasi (t hitung = 6,171), lingkungan kerja (t hitung = 4,185), dan budaya organisasi (t hitung = 3,992) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan keempat faktor tersebut secara berkelanjutan agar perusahaan dapat mempertahankan loyalitas dan komitmen jangka panjang dari para karyawannya.

## PENDAHULUAN

Karyawan sebagai aset utama perusahaan berperan krusial dalam mencapai tujuan bisnis dan keberlangsungan perusahaan. Loyalitas karyawan menjadi kunci untuk menjaga pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang. Loyalitas karyawan baik dalam tindakan ataupun pemikiran tentu sangat krusial bagi suatu perusahaan. Karyawan yang loyal tentu akan berdampak baik pada perusahaan itu sendiri bahkan bisa ikut serta dalam pengembangan perusahaan. Masalahnya untuk menjadikan karyawan itu loyal terhadap perusahaan ada banyak faktor yang harus di perhatikan. Faktor seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi dan sistem kompensasi yang adil menjadi salah satu dari sekian banyak penyebab meningkatkan loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, walaupun pada saat perusahaan mengalami kemunduran (Sukmara, 2023).

Pimpinan perlu memberi motivasi yang positif serta kompensasi yang sesuai agar karyawan menjadi lebih loyal. Sebuah penelitian berjudul pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediasi (studi pada PT. Catur Karsa Inkrisuba) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Rifqi, 2020). Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kemudian, penelitian yang berjudul pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (ALFAMART) area Rawalumbu, Kota Bekasi menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Hidayat & Sitio, 2022). Sementara itu, penelitian yang berjudul pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan di PT. Bali Kulina Utama menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja (Ni Made et al., 2024).

Selain itu, lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam membentuk loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, dan penelitian pada PTPN II Bandar Klippa menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Sasti, 2023).

Budaya organisasi juga merupakan faktor penting yang memengaruhi loyalitas karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan secara parsial, sedangkan lingkungan kerja dan beban kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial, sebagaimana ditemukan dalam penelitian di PT. CLC Niaga Indonesia (Yoyo & April, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, motivasi dan kompensasi umumnya memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Namun, dalam studi kasus ini, pengaruh tersebut belum sepenuhnya optimal. Oleh karena itu, diperlukan upaya lebih lanjut untuk meningkatkan loyalitas karyawan, seperti memperkuat komitmen terhadap perusahaan serta memastikan perusahaan memberikan *feedback* dan fasilitas yang memadai. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja, kompensasi, dan loyalitas karyawan tetap menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan. Beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu diantaranya motivasi kerja dan kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, dengan indikator upah/gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas (Rahayu & Juhaeti, 2022: 178).

Swalayan Sangat Manis merupakan usaha ritel yang bergerak di bidang perdagangan eceran berbagai kebutuhan pokok seperti makanan, minuman, dan pakaian. Berdiri sejak tahun 2013 sebagai supermarket, usaha ini resmi bertransformasi menjadi swalayan pada tahun 2019 untuk menyesuaikan dengan kebutuhan pasar. Berlokasi di Jalan K.H Abdurahman Wahid, Desa Kuala Dua, Kecamatan Sungai Raya, Kabupaten Kubu Raya, Swalayan Sangat Manis kini mempekerjakan 92 orang karyawan dan melayani seluruh kalangan masyarakat. Perusahaan ini memiliki visi untuk menjadi swalayan terpercaya dan pilihan utama masyarakat Kubu Raya dengan pelayanan ramah, produk berkualitas, dan harga bersaing. Selain lokasi strategis dan harga kompetitif, Swalayan Sangat Manis menjadi satu-satunya swalayan di wilayahnya yang telah menerapkan digitalisasi sistem keanggotaan melalui aplikasi mobile, yang memungkinkan pelanggan mengakses layanan lebih praktis dan mendapatkan promo khusus.

Berdasarkan data internal yang diperoleh dari pihak Swalayan Sangat Manis, perusahaan saat ini mempekerjakan sebanyak 92 orang karyawan yang tersebar dalam berbagai bagian. Latar belakang pendidikan terakhir para karyawan juga beragam, mulai

dari jenjang SD hingga Sarjana (S1), dengan dominasi lulusan SMA/SMK. Tabel berikut menyajikan rincian jumlah karyawan berdasarkan bagian dan pendidikan terakhirnya

**Tabel 1. Jumlah Karyawan Sangat Manis**

No	Bagian	Pendidikan Terakhir					Jumlah Karyawan
		SD	SMP	SMA/SMK	D3	S1	
1	Store Manajer		1				1
2	Staff Area			22	1		23
3	Admin			3			3
4	Admin Keuangan				1		1
5	Admin Cpb			1			1
6	Supervisor Admin	1					1
7	Supervisor Area		1	2			3
8	Supervisor Kasir			1			1
9	Supervisor Satpam			1			1
10	Supervisor Gudang			1			1
11	Supervisor Detindo			1			1
12	Supervisor Belanja Smart			1			1
13	Kasir			24			24
14	Checker			2			2
15	Satpam			6			6
16	Sama Juice			4			4
17	Belanja Smart		1	5			6
18	Back Office	1		1			2
19	Shoper			1			1
20	Gudang			7			7

No	Bagian	Pendidikan Terakhir					Jumlah Karyawan
		SD	SMP	SMA/SMK	D3	S1	
21	Staff			2			2
	Jumlah	2	3	85	2		92

*Sumber: Olahan peneliti (2025)*

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa sebagian besar karyawan Swalayan Sangat Manis merupakan lulusan SMA/SMK, yang sebagian besar menempati posisi operasional seperti staf area, kasir, dan gudang. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan lebih banyak merekrut tenaga kerja dengan latar pendidikan menengah, yang sesuai dengan kebutuhan operasional harian swalayan.

Selain klasifikasi berdasarkan bagian dan pendidikan terakhir, status hubungan kerja para karyawan di Swalayan Sangat Manis juga bervariasi. Status ini meliputi karyawan tetap, karyawan kontrak, karyawan dari unit usaha Sama Juice, serta karyawan dalam masa percobaan. Keterangan lengkap mengenai status karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.** Status Karyawan Sangat Manis

Status	Jumlah
Karyawan Tetap	15
Karyawan Kontrak	66
Karwawan Sama Juice	4
Karyawan Percobaan	7
	92

*Sumber: Olahan Peneliti (2025)*

Melalui tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan merupakan karyawan kontrak. Hanya sebagian kecil yang sudah berstatus karyawan tetap, sementara sisanya terdiri dari karyawan unit Sama Juice dan karyawan yang masih dalam masa percobaan. Data ini menjadi penting dalam memahami dinamika ketenagakerjaan di perusahaan serta menjadi salah satu indikator untuk menilai loyalitas karyawan berdasarkan status hubungan kerja mereka.

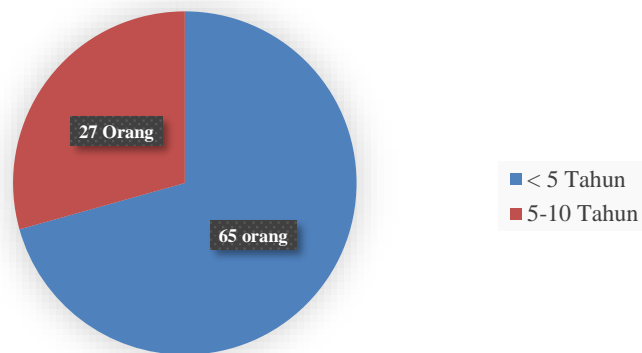
Meskipun telah menunjukkan sejumlah perkembangan positif dalam hal layanan

dan digitalisasi sistem keanggotaan, Swalayan Sangat Manis tetap menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusianya, khususnya dalam mempertahankan loyalitas dan motivasi kerja karyawan. Persaingan bisnis ritel yang semakin ketat, ditandai dengan bermunculannya toko-toko ritel baru di sekitar wilayah operasional, menjadi salah satu tekanan eksternal yang signifikan. Di sisi lain, perubahan teknologi dan perilaku konsumen menuntut perusahaan untuk terus berinovasi dan meningkatkan efisiensi layanan. Dalam konteks ini, peran sumber daya manusia menjadi sangat penting, sehingga pengelolaan aspek internal seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi perlu mendapatkan perhatian lebih dari pihak manajemen.

Aspek utama yang harus menjadi perhatian dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia, yang mencakup pemimpin dan karyawan. Kehadiran seorang pemimpin yang bijaksana dan mampu memimpin perusahaan dengan baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. Namun, untuk mencapai tujuan tersebut perlu karyawan yang bertanggung jawab, bekerja keras, dan peduli terhadap perusahaan. Maka dari itu di perlukan karyawan yang loyal terhadap pemimpin dan perusahaannya agar proses mencapai tujuan perusahaan menjadi semakin lancar.

Sebagai usaha ritel yang terus berkembang, Swalayan Sangat Manis membutuhkan karyawan yang loyal untuk menjaga keberlanjutan bisnisnya. Loyalitas ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, terutama motivasi kerja dan sistem kompensasi yang diberikan. Berdasarkan data dari admin Swalayan, terdapat indikasi loyalitas karyawan yang dapat dilihat dari lamanya mereka bekerja di perusahaan. Namun, belum diketahui secara pasti apakah faktor motivasi dan kompensasi yang diberikan sudah cukup efektif dalam mempertahankan loyalitas tersebut. Dengan demikian, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Swalayan Sangat Manis, serta mengidentifikasi upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan demi mendukung pertumbuhan bisnis yang lebih berkelanjutan.

Terdapat fenomena terkait loyalitas karyawan yang mendukung penelitian ini, yaitu lamanya karyawan bekerja di Swalayan Sangat Manis. Hal ini diketahui dari data yang saya dapatkan dari admin Swalayan Sangat Manis. Indikasi adanya loyalitas karyawan dapat diketahui berdasarkan lamanya bekerja karyawan di Swalayan Sangat Manis.



**Gambar 1.** Lamanya Bekerja Karyawan Sangat Manis

*Sumber: Diolah (2025)*

Berdasarkan Gambar 1 menunjukkan bahwa lamanya bekerja karyawan <5 Tahun berjumlah 65 orang dan 5-10 Tahun berjumlah 27 orang. Dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan dengan masa kerja terlalu lama cenderung lebih sedikit. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang kurang optimal dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan upaya untuk mendorong kinerja karyawan agar mereka tetap loyal kepada perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, pelatihan, pengembangan karier mempunyai inisiatif untuk melakukan pengembangan operasional dari sebuah organisasi atau perusahaan (Asir et al., 2022). Fokus utama dari manajemen SDM adalah pada pengelolaan orang sebagai aset yang paling berharga dalam organisasi. Hal ini mencakup berbagai aktivitas mulai dari perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, kompensasi, hingga pengelolaan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan dalam (Rumeen et al., 2023: 1233), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Afandi dalam (Farisi et al., 2020: 19) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi adalah kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri setiap individu untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya (Firyanti et al., 2024: 812).

Menurut (Rahayu & Juhaeti, 2022: 178), kompensasi mencakup berbagai bentuk, termasuk gaji, bonus, tunjangan, dan fasilitas. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan karyawan, yang berdampak positif pada loyalitas. Kompensasi

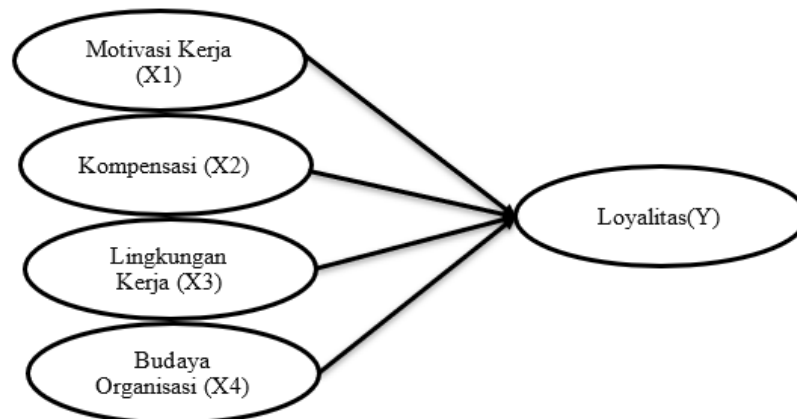
merupakan aspek yang paling sensitif dalam hubungan pekerjaan (Firayanti et al., 2024: 812).

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan loyalitas dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya Nitisemito dalam (Rumadaul & Mathori, 2023). Menurut Sedarmayanti dalam (Anastasya et al., 2023) Lingkungan kerja meliputi semua alat dan bahan yang ditemui, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja, baik sebagai individu maupun kelompok.

Budaya organisasi diartikan sebagai suatu pola asumsi-asumsi dasar yang oleh sesuatu kelompok tertentu telah ditemukan atau telah dikembangkan melalui pelajaran untuk memecahkan masalah-masalah dalam adaptasi eksternal dan integrasi internal, dan yang telah berjalan cukup lama dan dipandang sah, oleh karena itu perlu untuk diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memandang, berpikir dan merasa dalam kaitannya dengan masalah-masalah tersebut (Tuala, 2020).

Loyalitas karyawan adalah komitmen karyawan untuk tetap bertahan dan berkontribusi pada perusahaan meskipun menghadapi tantangan. Menurut Sutisna dalam (Gustini et al., 2022: 17)

Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang di sintesiskan dari fakta-fakta, observasi dan kajian kepustakaan. Menurut Sugiyono dalam (Syahputri et al., 2023) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan beragam aspek yang sudah diidentifikasi. Kerangka berpikir penelitian menunjukkan arah pengaruh motivasi, kompensasi, terhadap loyalitas karyawan yang akan ditunjukkan pada Gambar 2.



**Gambar 2.** Kerangka Berpikir

## **METODE**

### **Bentuk Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode positivistik yang menurut Sugiyono (2023) bersifat konkrit-empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis serta disebut metode discovery karena dapat mengembangkan berbagai iptek baru. Populasi penelitian adalah seluruh 92 karyawan Swalayan Sangat Manis Kuala Dua yang dijadikan sampel menggunakan teknik sampling total/sensus mengikuti prinsip Sugiyono (2023) bahwa penelitian pada populasi di bawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert (1-5) berdasarkan Sugiyono dalam Amanah (2022), observasi langsung, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan SPSS 26 dengan statistik deskriptif. Sebelum analisis utama, dilakukan uji validitas menurut Rahayu & Juhaeti (2022) dan reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha berdasarkan Rachmawati et al. (2024), serta uji asumsi klasik meliputi uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menurut Adzikra et al. (2024), multikolinearitas (VIF dan tolerance) berdasarkan Jalari & Rachman (2024), heterokedastisitas menggunakan scatterplot menurut Ghozali dalam Jalari & Rachman (2024), dan autokorelasi dengan Durbin-Watson. Analisis data menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan variabel independen (motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi) terhadap variabel dependen (loyalitas karyawan), dilengkapi dengan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji parsial (uji T) untuk menguji pengaruh individual setiap variabel, dan uji simultan (uji F) untuk menguji pengaruh bersama-sama seluruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi 5% sesuai dengan metode yang dikembangkan oleh Jalari & Rachman (2024).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **Sejarah Objek**

Swalayan Sangat Manis merupakan sebuah badan usaha di sektor ritel yang berfokus pada penjualan berbagai kebutuhan sehari-hari secara eceran, meliputi bahan makanan, minuman, hingga pakaian. Usaha ini awalnya didirikan pada tahun 2013 dengan bentuk operasional sebagai supermarket. Namun, seiring berkembangnya permintaan konsumen serta dinamika pasar, pada tahun 2019 dilakukan perubahan bentuk usaha menjadi swalayan guna memberikan pelayanan yang lebih sesuai dengan kebutuhan masyarakat saat ini.

Supermarket ini berlokasi di Jalan K.H. Abdurahman Wahid, tepatnya di Desa Kuala Dua, Kecamatan Sungai Raya, Kabupaten Kubu Raya, keberadaan Swalayan

Sangat Manis sangat strategis dalam menjangkau berbagai lapisan masyarakat. Saat ini, perusahaan tersebut telah mempekerjakan sebanyak 92 orang karyawan yang berperan dalam mendukung kegiatan operasional sehari-hari. Pelayanan swalayan ini terbuka untuk seluruh kalangan, tanpa memandang usia, pekerjaan, ataupun latar belakang sosial.

Sebagai bentuk komitmen dalam pengembangan usahanya usahanya, Swalayan Sangat Manis mengusung visi untuk menjadi pilihan utama masyarakat di Kabupaten Kubu Raya sebagai swalayan yang terpercaya. Komitmen tersebut diwujudkan melalui pelayanan yang ramah, kualitas produk yang terjamin, serta penawaran harga yang kompetitif. Tidak hanya mengandalkan lokasi yang mudah diakses, swalayan ini juga unggul karena menjadi pelopor di wilayahnya dalam hal penerapan teknologi digital, khususnya pada sistem keanggotaan pelanggan. Melalui pengembangan aplikasi mobile, pelanggan dapat menikmati pengalaman berbelanja yang lebih praktis dan efisien. Aplikasi tersebut juga memberikan akses eksklusif terhadap berbagai promosi dan penawaran menarik, menjadikan Swalayan Sangat Manis sebagai pionir dalam digitalisasi layanan pelanggan di daerah tersebut.

### **Logo Sangat Manis**

Berikut merupakan logo resmi dari Swalayan Sangat Manis Kuala Dua yang digunakan sebagai identitas visual perusahaan.



**Gambar 3.** Logo Sangat Manis

Sumber: instagram @sangatmanis\_id, diakses 25 Juni 2025

### **Hasil Penelitian**

#### **Karakteristik Responden**

Penelitian melibatkan 92 responden dengan komposisi 66,3% perempuan dan 33,7% laki-laki. Mayoritas responden berusia 21-25 tahun (59,8%) diikuti usia 15-20 tahun (27,2%). Tingkat pendidikan didominasi lulusan SMA (91,3%), dan sebagian besar memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun (70,7%).

#### **Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

##### **Analisis Deskriptif**

##### **1. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi**

Variabel motivasi memperoleh rata-rata 3,97 yang menunjukkan tanggapan positif

responden. Indikator tertinggi adalah kesempatan pengembangan diri melalui fasilitas dan pelatihan (4,04), sedangkan terendah pada lingkungan kerja yang nyaman dan sistem penghargaan (3,91). Keragaman persepsi tertinggi terdapat pada sistem penghargaan (standar deviasi 1,076).

## 2. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi

Variabel kompensasi mencapai rata-rata 3,97 dengan konsistensi tinggi (standar deviasi 0,91). Kompensasi tidak langsung seperti fasilitas, asuransi, dan cuti mendapat penilaian tertinggi (4,02), sementara kompensasi berbasis kinerja memperoleh skor terendah (3,95).

## 3. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memperoleh rata-rata 3,96. Penerangan dan sirkulasi udara mendapat penilaian tertinggi (4,13), sedangkan sistem keamanan kerja mendapat skor terendah (3,82). Terdapat variasi persepsi pada hubungan rekan kerja dan fasilitas pendukung.

## 4. Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

Budaya organisasi mencapai rata-rata 3,93. Fokus tim dalam pencapaian target mendapat skor tertinggi (4,02), sementara kerja sama antar divisi memperoleh nilai terendah (3,83). Secara keseluruhan, semua indikator menunjukkan penilaian yang relatif seimbang.

## Uji Validitas

Uji validitas dilakukan menggunakan SPSS versi 26 terhadap 92 responden dengan nilai  $r$  tabel 0,2050. Seluruh 33 indikator dari lima variabel (Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Loyalitas Karyawan) dinyatakan valid karena memiliki  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, sehingga instrumen penelitian terbukti mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat.

## Reliabilitas

**Tabel 3.** Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Keterangan
1	Motivasi (X1)	0,903	Reliabel
2	Kompensasi (X2)	0,711	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,885	Reliabel
4	Budaya Organisasi (X4)	0,883	Reliabel
5	Loyalitas Karyawan (Y)	0,707	Reliabel

*Sumber: Olahan Peneliti (2025)*

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*, seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai yang berada di atas batas minimum 0,60. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan tergolong reliabel dan konsisten dalam mengukur setiap konstruk variabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 4.** Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,52598335
Most Extreme Differences	Absolute	0,076
	Positive	0,059
	Negative	-0,076
Test Statistic		0,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

*Sumber: Olahan Peneliti dengan SPSS 26*

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,200 dan lebih besar dari 0,05 sehingga distribusi ini bersifat normal.

#### Uji Multikolinieritas

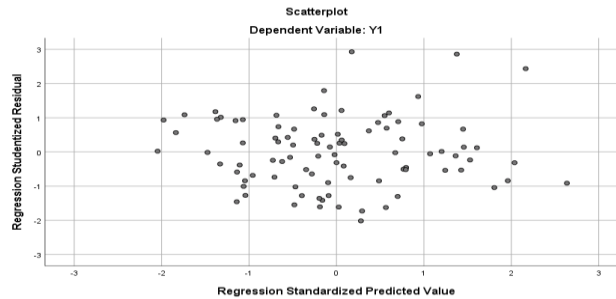
**Tabel 5.** Uji Multikolinieritas

Tolerance		VIF	
0,956	0,10	1,046	10
0,913	0,10	1,095	10
0,676	0,10	1,480	10
0,681	0,10	1,469	10

*Sumber: Olahan Peneliti dengan SPSS 26*

Berdasarkan Tabel 5 di atas, dapat dilihat nilai *Tolerance*  $\geq 0,10$  dan nilai *VIF*  $\leq 10$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 4.** Uji Heteroskedastisitas

*Sumber: Olahan Peneliti dengan SPSS 26*

Berdasarkan scatterplot di atas, titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar garis horizontal nol dan tidak membentuk pola tertentu, baik menyebar meruncing maupun melebar. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas, sehingga varians residual dapat dianggap konstan (homoskedastis).

**Uji Autokorelasi**

**Tabel 6.** Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,840 <sup>a</sup>	0,705	0,692	0,15015	2,146

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y1

*Sumber: Olahan Peneliti dengan SPSS 26*

Diketahui:

dL = 1,5713

dU = 1,7523

N = 92

Dw = 2,146

Syarat menghitung rumus autokorelasi yaitu  $dU < dW < 4-dU$  yang memiliki nilai  $1,7523 < 2,146 < 2,2477$ . Maka, dari hasil tersebut pada Tabel 4.14 dapat disimpulkan

bahwa tidak terjadi autokorelasi karena memenuhi syarat tersebut.

### Uji Hipotesis

#### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 7.** Analisis Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,446	0,118		20,732	0,000
	X1	0,112	0,021	0,320	5,368	0,000
	X2	0,129	0,021	0,376	6,171	0,000
	X3	0,086	0,021	0,296	4,185	0,000
	X4	0,085	0,021	0,282	3,992	0,000

a. Dependent Variable: Y1

*Sumber: Olahan Peneliti dengan SPSS 26*

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui hasil uji regresi linier berganda melalui rumus berikut ini:

$$\begin{aligned}
 Y &= \alpha + b_1.x_1 + b_2.x_2 + b_3.x_3 + b_4.x_4 \\
 &= 2,446 + 0,112 + 0,129 + 0,86 + 0,85
 \end{aligned}$$

Keterangan:

1. Nilai  $\alpha$  sebesar 2.446 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel loyalitas karyawan (Y) belum dipengaruhi oleh motivasi (X1), kompensasi (X2), lingkungan kerja (X3), budaya organisasi (X4). Jika variabel independen tidak ada maka variabel loyalitas karyawan tidak mengalami perubahan.
2.  $b_1$  (nilai koefisien regresi  $x_1$ ) sebesar 0,112 menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi maka akan mempengaruhi loyalitas karyawan sebesar 0,112.
3.  $b_2$  (nilai koefisien regresi  $x_2$ ) sebesar 0,129 menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif setiap kenaikan 1 satuan variabel kompensasi maka akan mempengaruhi loyalitas karyawan sebesar 0,129.
4.  $b_3$  (nilai koefisien regresi  $x_3$ ) sebesar 0,86 menunjukkan bahwa variabel lingkungan

kerja mempunyai pengaruh positif setiap kenaikan 1 satuan variabel lingkungan kerja maka akan mempengaruhi loyalitas karyawan sebesar 0,86.

5. b4 (nilai koefisien regresi x4) sebesar 0,85 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif setiap kenaikan 1 satuan variabel budaya organisasi maka akan mempengaruhi loyalitas karyawan sebesar 0,85.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 8.** Analisis Koefisiensi Determinasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,840 <sup>a</sup>	0,705	0,692	0,15015	2,146

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y1

*Sumber: Olahan Peneliti dengan SPSS 26*

Berdasarkan Tabel 8 di atas dipengaruhi nilai *R Square* sebesar 0,705 atau 70,5 %. Jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,705 (70,5%).

### Uji F (Simultan)

**Tabel 9.** Uji F

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	4,689	4	1,172	52,003	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	1,961	87	0,023		
	Total	6,651	91			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

*Sumber: Olahan Peneliti dengan SPSS 26*

Dari Tabel 9 dapat di ketahui nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), lingkungan kerja (X3), dan budaya organsasi (X4) terhadap loyalitas

karyawan (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $f_{hitung} 52,003 > f_{tabel} 2,473$ . Hal tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama antara motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), lingkungan kerja (X3), dan budaya organisasi (X4) terhadap loyalitas karyawan (Y) dan signifikan.

## Uji T

**Tabel 10.** Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2,446	0,118		20,732	0,000
X1	0,112	0,021	0,320	5,368	0,000
X2	0,129	0,021	0,376	6,171	0,000
X3	0,086	0,021	0,296	4,185	0,000
X4	0,085	0,021	0,282	3,992	0,000

a. Dependent Variable: Y1

*Sumber: Olahan Peneliti dengan SPSS 26*

Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat bahwa hasil uji t menunjukkan bahwa keempat variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Variabel kompensasi memiliki pengaruh terkuat dengan nilai t hitung 6,171, diikuti motivasi kerja (5,368), lingkungan kerja (4,185), dan budaya organisasi (3,992). Semua nilai t hitung lebih besar dari t tabel 1,986 dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, membuktikan bahwa motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Swalayan Sangat Manis.

## Pembahasan

### Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai t hitung  $5,368 > t_{tabel} 1,986$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sejalan dengan teori Two-Factor Herzberg bahwa motivator seperti pengakuan dan peluang berkembang mendorong loyalitas. Hal ini terbukti dari antusiasme karyawan dalam menyelesaikan tugas, hubungan baik dengan atasan, serta

persepsi positif terhadap kesempatan pengembangan diri (skor 4,04), dimana penghargaan langsung dan peluang promosi menjadi pemicu utama motivasi yang berdampak pada loyalitas. Hasil ini konsisten dengan penelitian Amanah (2022) namun berbeda dengan temuan Azizah (2024) yang menyatakan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

### **Hubungan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan**

Penelitian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai  $t$  hitung  $6,171 > t$  tabel  $1,986$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sejalan dengan teori Simamora bahwa kompensasi mencakup imbalan finansial dan non-finansial sebagai balas jasa kontribusi karyawan. Hal ini terbukti dari pembayaran gaji tepat waktu, penghargaan "karyawan terbaik" tahunan, dan kompensasi tidak langsung seperti fasilitas, asuransi, dan cuti yang mendapat skor 4,02, menunjukkan karyawan merasakan manfaat nyata dari sistem kompensasi yang adil dan layak. Hasil ini konsisten dengan penelitian Rifqi (2020) namun berbeda dengan temuan Pertiwi & Adi (2023) yang menyatakan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas.

### **Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai  $t$  hitung  $4,185 > t$  tabel  $1,986$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sesuai dengan teori Sedarmayanti bahwa lingkungan kerja yang tertata baik secara fisik dan non-fisik menciptakan kenyamanan yang berdampak pada loyalitas. Kondisi fisik Swalayan Sangat Manis yang bersih, tertata rapi, hubungan antar karyawan yang harmonis, serta penerangan dan sirkulasi udara yang baik (skor 4,13) menciptakan iklim kerja sehat yang membuat karyawan betah dan tidak mudah berpindah kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hastuti & Rudyanto (2024) namun bertentangan dengan temuan Insani & Frianto (2023) yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan.

### **Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan**

Penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai  $t$  hitung  $3,992 > t$  tabel  $1,986$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sejalan dengan teori Stephen P. Robbins tentang tujuh karakteristik budaya organisasi yang membentuk nilai dominan dan identitas anggota. Implementasi budaya disiplin, tanggung jawab, kekompakan tim, penggunaan seragam kerja, nilai kejujuran, pelayanan ramah, dan kegiatan family gathering tahunan menciptakan identitas bersama yang memperkuat loyalitas, terbukti dari skor 4,02 pada fokus pencapaian target tim. Hasil ini konsisten dengan penelitian Koroh et al. (2023) namun berbeda dengan temuan Damayanti et al. (2025) yang menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas.

## **SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

Penelitian terhadap 92 karyawan Swalayan Sangat Manis menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan mampu menjelaskan 70,5% variasi loyalitas karyawan ( $R^2 = 0,705$ ), sedangkan 29,5% sisanya dipengaruhi faktor lain. Secara parsial, keempat variabel terbukti berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai  $t$  hitung berturut-turut: kompensasi (6,171), motivasi kerja (5,368), lingkungan kerja (4,185), dan budaya organisasi (3,992), semua lebih besar dari  $t$  tabel 1,986 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini memberikan implikasi penting bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan variabel tambahan, bagi perusahaan untuk meningkatkan keempat faktor tersebut guna memperkuat retensi karyawan, dan bagi perguruan tinggi sebagai referensi pengembangan materi manajemen sumber daya manusia.

### **Saran**

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan objek penelitian yang berbeda dengan jumlah responden yang lebih besar agar hasil lebih representatif. Bagi pihak perusahaan, perlu memberikan perhatian lebih terhadap kesesuaian motivasi dengan karakteristik karyawan, efektivitas motivasi yang diberikan, dan kelayakan standar kompensasi untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Bagi perguruan tinggi, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan dalam pengembangan materi pembelajaran manajemen sumber daya manusia dan mendorong mahasiswa melakukan penelitian yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adzikra, D. A., Hidayat, P. F., Adzka, H., & Raisyaputra, R. (2024). Pengaruh Perceived Usefulness dan Social Influence terhadap Intention to Use Layanan Pembayaran Kredit Digital Kredivo pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta Angkatan 2022. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 5(1), 113–129.
- Agmasari, M., & Septyarini, E. (2022). 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(3), 667–677. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i3.1670>
- Aisyi, R. R., & Kuswinarno, M. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(4), 242–253. <http://journal.yrpiaku.com/index.php/msej>
- Amanah. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Di Perusahaan Roti 33 Sragen*. 9.

- Anastasya, A., KUSDARIANTO, I., & SAMSINAR. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bumi Mineral Sulawesi. *MSEJ: Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 2248–2258. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i3>
- Arnawa, I. G. S., & DARSANA, I. MADE. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Dosen dengan Mediasi Spiritualitas Kerja. *Ekuivalensi Jurnal Ekonomi Bisnis*, 7(2).
- Asir, M., Silaen, N. R., Nurlaeli, A., & Siregar, L. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue June).
- Aswaruddin, Munthe, A. denggan, Ramadhan, A. H., Rambe, K. F., Masita, M., Sufni, N., & Lubis, M. K. (2023). Faktor-Faktor Kendala Mewujudkan Kinerja Sumberdaya Manusia. *Jurnal Penelitian ...*, 1(1), 196–200. <http://jurnalisticomah.org/index.php/jppi/article/view/574%0Ahttps://jurnalisticomah.org/index.php/jppi/article/download/574/502>
- Azizah, V. N. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Pada Karyawan PT KAI DAOP 5 Purwokerto* [Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto]. [https://repository.uinsaizu.ac.id/26372/1/Vivi Nur Azizah.pdf](https://repository.uinsaizu.ac.id/26372/1/Vivi%20Nur%20Azizah.pdf)
- Azizi, A. W., & Mahargiono, P. B. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(5), 1–12.