

Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Makassar Tene

Musdalifah¹, Sultan², Adi³

STIE Makassar Maju

Email: musdalifahmisdanti@gmail.com.



18 –Bongaya Journal for Research in Management STIEM Bongaya. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licenci CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

Abstract: *This study aims to examine the influence of organizational culture, job training, and job satisfaction on employee loyalty at PT Makassar Tene. The background of this research is based on challenges in maintaining employee loyalty, reflected in the decline in the number of employees, high absenteeism rates, and lack of commitment to corporate values. This study employs a quantitative approach with a sample of 80 employees taken through a random sampling technique. Data were collected using questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results show that partially, organizational culture has a positive and significant effect on employee loyalty with a significance value of 0.016. Job satisfaction also has a positive and significant effect with a significance value of 0.000. However, job training does not have a significant effect on employee loyalty, as its significance value is 0.547, which exceeds the tolerance limit. Simultaneously, all three variables together have a significant effect on employee loyalty with a significance value of 0.000. The coefficient of determination indicates that 34.6% of employee loyalty is influenced by organizational culture, job training, and job satisfaction, while the remaining 65.4% is influenced by other factors outside the model. In conclusion, the company needs to strengthen organizational culture and improve job satisfaction to build employee loyalty, while training programs need to be re-evaluated to be more relevant and have a direct impact on employee job requirements.*

Keywords: *Organizational Culture; Job Training; Job Satisfaction; Employee Loyalty*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, pelatihan kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Makassar Tene. Latar belakang penelitian didasari oleh tantangan dalam mempertahankan loyalitas karyawan yang tercermin dari penurunan jumlah karyawan, tingginya tingkat absensi, dan kurangnya komitmen terhadap nilai-nilai perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 80 karyawan yang diambil melalui teknik random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai signifikansi 0,016. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,000. Namun, pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan karena nilai signifikansinya 0,547 yang melebihi batas toleransi. Secara simultan, ketiga variabel tersebut bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai signifikansi 0,000. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 34,6% loyalitas karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi, pelatihan kerja, dan kepuasan kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Kesimpulannya, perusahaan perlu memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan kepuasan kerja untuk membangun loyalitas karyawan, sedangkan program pelatihan perlu dievaluasi ulang agar lebih relevan dan berdampak langsung terhadap kebutuhan pekerjaan karyawan.

Kata kunci: **Budaya Organisasi; Pelatihan Kerja; Kepuasan kerja; Loyalitas Karyawan**

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting yang sangat mempengaruhi kesuksesan organisasi, sehingga pengelolaan SDM perlu dilakukan dengan strategi yang berfokus pada peningkatan kualitas dan kesejahteraan karyawan (Mangkunegara, 2015).

Karyawan yang memiliki keterampilan, bekerja dengan baik dan setia pada perusahaan dapat membantu bisnis berkembang dan bersaing dipasar. Di era globalisasi yang semakin maju perusahaan tidak hanya perlu meningkatkan efisiensi kerja tetapi juga harus memastikan bahwa karyawannya merasa terikat dan nyaman dalam lingkungan kerja. Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, loyalitas karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam keberhasilan organisasi. Loyalitas karyawan mencerminkan komitmen jangka panjang terhadap perusahaan yang secara langsung memengaruhi stabilitas, produktivitas, dan keberhasilan organisasi. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, banyak organisasi menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan loyalitas karyawan. Masalah utama yang muncul adalah menurunnya tingkat kepuasan kerja, budaya organisasi dan pelatihan kerja yang berdampak langsung pada rendahnya loyalitas. Faktor internal seperti budaya organisasi, pelatihan kerja dan kepuasan kerja memainkan peran penting dalam membentuk loyalitas karyawan. Jika budaya organisasi tidak mendukung misalnya lingkungan kerja yang kurang kondusif atau komunikasi yang tidak terbuka karyawan merasa tidak nyaman dan kehilangan semangat untuk bertahan. Selain itu pelatihan kerja yang tidak terarah atau minimnya peluang pengembangan dapat membuat karyawan merasa tidak berkembang dan sulit melihat masa depan kariernya. Akibatnya loyalitas mereka terhadap perusahaan bisa menurun. Budaya organisasi yang kokoh dan positif memainkan peranan penting dalam menciptakan suasana kerja yang mendorong keterlibatan serta motivasi karyawan. Budaya yang inklusif, terbuka dan mendukung pengembangan karyawan dapat memperkuat rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan, sehingga meningkatkan loyalitas mereka. Sebaliknya, budaya yang buruk atau tidak mendukung dapat menyebabkan kepuasan kerja menurun, yang pada akhirnya berdampak pada tingginya tingkat perputaran karyawan.

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayunda dkk. (2022) mengemukakan bahwa budaya organisasi berperan atau berpengaruh dalam meningkatkan loyalitas karyawan, artinya semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin tinggi loyalitas karyawan begitupun sebaliknya. Penelitian ini sejalan dengan teori oleh Robbins dan Judge (2019) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang mendukung sangat berperan dalam meningkatkan dan memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Pelatihan kerja yang baik juga memiliki dampak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Program pelatihan yang relevan dan berkelanjutan memberikan keterampilan baru kepada karyawan yang tidak hanya meningkatkan performa mereka tetapi juga memperkaya pengalaman kerja mereka. Ketika karyawan merasa perusahaan peduli terhadap pengembangan karier mereka, mereka lebih cenderung merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan menumbuhkan rasa percaya diri pada karyawan, yang akhirnya meningkatkan kepuasan kerja dan memperkuat hubungan mereka dengan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Handayani & Bangun (2022) menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan tetapi juga berkontribusi pada komitmen terhadap organisasi. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka, baik dari segi lingkungan kerja, penghargaan, maupun imbalan yang diterima, lebih cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Kepuasan kerja dipengaruhi tidak hanya oleh faktor fisik seperti fasilitas yang diberikan, tetapi juga oleh faktor psikologis, seperti rasa dihargai dan kesempatan untuk berkembang. Selain gaji dan fasilitas, kepuasan kerja juga sangat dipengaruhi oleh hubungan interpersonal di tempat kerja. Hubungan yang baik antara karyawan dengan rekan kerja maupun atasan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lestari dkk. (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap loyalitas karyawan, artinya

karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih loyal terhadap perusahaan. Kepuasan kerja ini mencakup berbagai aspek seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, pengakuan atas apresiasi dan kompensasi yang adil. Industri gula rafinasi sangat bergantung pada tenaga kerja yang terampil dan setia untuk memastikan proses produksi berjalan lancar. Persaingan bisnis yang ketat dan permintaan pasar yang terus meningkat membuat perusahaan disektor ini harus menjaga hubungan baik dengan karyawan agar mereka tetap loyal. Sebagai pabrik gula rafinasi pertama dan satu-satunya di kawasan Timur Indonesia, PT. Makassar Tene memegang peranan penting dalam mendukung sektor industri gula nasional. Karena itu perusahaan sangat menekankan pentingnya loyalitas karyawan untuk menjaga stabilitas operasionalnya.

Namun, berdasarkan observasi dan wawancara awal menunjukkan bahwa loyalitas karyawan di PT. Makassar Tene masih menjadi tantangan. Peneliti menemukan bahwa jumlah karyawan mengalami penurunan setiap tahunnya meskipun dalam jumlah tidak terlalu besar. Penurunan ini menjadi salah satu indikator bahwa loyalitas karyawan diperusahaan masih menjadi tantangan serius. Selain itu, masih ada karyawan yang sering terlambat atau bahkan sering absen tanpa alasan jelas hingga mendapat surat peringatan sebanyak dua kali dan berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK) juga menunjukkan kurangnya komitmen dan kesetiaan terhadap perusahaan.

Meskipun perusahaan telah menekankan pentingnya IAM SWEET (Integrity, Adaptability, Maturity, Safety, Work as a team, Environment, Educate, Timely) sebagai budaya organisasinya, masih ditemukan karyawan yang bekerja secara individu tanpa kolaborasi tim, masih ada karyawan yang belum teliti dalam melakukan pekerjaannya dan kurangnya kesadaran terhadap terhadap prosedur keselamatan saat bekerja. Pada aspek pelatihan kerja, karyawan merasa penyampaian materi pelatihan kurang optimal jadi kurang memahami manfaatnya, sehingga pelatihan yang diberikan tidak memberikan dampak langsung pada peningkatan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan karyawan. Dalam aspek kepuasan kerja yaitu keluhan mengenai kurangnya komunikasi yang efektif antara atasan dengan bawahan yang menyebabkan ketidakjelasan dalam pemberian arahan pada suatu pekerjaan serta gaji yang belum mencukupi kebutuhan sehingga karyawan belum merasa puas.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan, kondisi di PT. Makassar Tene menunjukkan bahwa budaya organisasi, pelatihan kerja dan kepuasan kerja yang diterapkan belum sepenuhnya memberikan dampak positif terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dapat menurunkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Jika masalah rendahnya loyalitas karyawan dibiarkan perusahaan akan menghadapi konsekuensi serius, seperti tingginya tingkat turnover, berkurangnya produktivitas, serta rendahnya kualitas kerja dan inovasi. Karyawan yang tidak puas cenderung mencari pekerjaan di tempat lain, yang menyebabkan perusahaan kehilangan sumber daya yang berharga. Selain itu, perusahaan juga akan kesulitan untuk membangun tim yang solid dan mengurangi biaya terkait perekrutan dan pelatihan karyawan baru.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) strategi penelitian kuantitatif merupakan teknik yang berlandaskan pada cara berfikir positivisme yang bertujuan untuk menganalisis jumlah populasi dalam sampel tertentu. Dalam penelitian kuantitatif, hubungan antara variabel dengan objek yang diteliti menunjukkan adanya pengaruh atau dampak, sehingga terdapat variabel independen sebagai penyebab dan variabel dependen sebagai akibat. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Makassar Tene terletak di Jl. Ir. Sutami No. 38 Kompleks Pergudangan Parangloe Indah, Kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Penelitian ini dimulai pada Bulan April sampai dengan bulan Mei 2025. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Makassar Tene yang berjumlah

380 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode simple random sampling dan berdasarkan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10 % diperoleh jumlah sampel sebanyak 80 responden. Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer di peroleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumen perusahaan serta literatur yang relevan. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala likert dengan alternatif jawaban. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS, yang diawali dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan dilanjutkan dengan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Proses uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor jawaban responden pada setiap pernyataan. Hasil dari korelasi tersebut, yaitu nilai r hitung kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel. Cara pengukurannya dapat menggunakan SPSS dengan ketentuan:

- Jika $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid
- Jika $R_{hitung} < R_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	Pertanyaan 1	0,457	0,219	Valid
	Pertanyaan 2	0,556	0,219	Valid
	Pertanyaan 3	0,552	0,219	Valid
	Pertanyaan 4	0,671	0,219	Valid
	Pertanyaan 5	0,740	0,219	Valid
	Pertanyaan 6	0,784	0,219	Valid
	Pertanyaan 7	0,573	0,219	Valid
	Pertanyaan 8	0,667	0,219	Valid
Pelatihan Kerja (X2)	Pertanyaan 1	0,716	0,219	Valid
	Pertanyaan 2	0,638	0,219	Valid
	Pertanyaan 3	0,631	0,219	Valid
	Pertanyaan 4	0,729	0,219	Valid
	Pertanyaan 5	0,708	0,219	Valid
	Pertanyaan 6	0,721	0,219	Valid
	Pertanyaan 7	0,661	0,219	Valid
	Pertanyaan 8	0,652	0,219	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	Pertanyaan 1	0,745	0,219	Valid
	Pertanyaan 2	0,646	0,219	Valid
	Pertanyaan 3	0,717	0,219	Valid
	Pertanyaan 4	0,528	0,219	Valid
	Pertanyaan 5	0,671	0,219	Valid
	Pertanyaan 6	0,715	0,219	Valid
	Pertanyaan 7	0,401	0,219	Valid
	Pertanyaan 8	0,730	0,219	Valid
Loyalitas Karyawan	Pernyataan 1	0,577	0,219	Valid

(Y)	Pernyataan 2	0,747	0,219	Valid
	Pernyataan 3	0,627	0,219	Valid
	Pernyataan 4	0,651	0,219	Valid
	Pernyataan 5	0,687	0,219	Valid
	Pernyataan 6	0,652	0,219	Valid
	Pernyataan 7	0,654	0,219	Valid
	Pernyataan 8	0,600	0,219	Valid
	Pernyataan 9	0,562	0,219	Valid
	Pernyataan 10	0,615	0,219	Valid

Sumber: olah data SPSS versi 25

Berdasarkan hasil data diatas, seluruh pernyataan yang diuji pada 80 responden menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,219). Dengan demikian, seluruh item dalam kuesioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur sejauh sejauh mana alat pengumpulan data yang digunakan memiliki tingkat keandalan atau konsistensi. Pengujian ini dilakukan dengan cara menguji konsistensi internal melalui satu kali pengukuran kemudian dianalisis menggunakan teknik koefisien alpha (Cronbach's Alpha). Suatu item dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alpha yang dihasilkan lebih dari 0,6.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,784	0,6	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	0,834	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,800	0,6	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0,836	0,6	Reliabel

Sumber: olah data SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditampilkan pada tabel diatas, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,6 atau 0,60. Sehingga dapat dikatakan semua data reliabel.

Uji Normalitas

**Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,61397135
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,072
	Negative	-,040
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: olah data SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai ini lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	18,594	4,342		4,282	0,000
X1	0,326	0,133	0,286	2,458	0,016
X2	-0,086	0,142	-0,082	-0,605	0,547
X3	0,512	0,138	0,459	3,712	0,000

Sumber: olah data SPSS versi 25

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa setiap variabel yaitu budaya organisasi, pelatihan kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 serta nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Uji Parsial (T)

Tabel 5. Uji Parsial (T)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	18,594	4,342		4,282	,000
	Budaya Organisasi	,326	,133	,286	2,458	,016
	Pelatihan Kerja	-,086	,142	-,082	-,605	,547
	Kepuasan Kerja	,512	,138	,459	3,712	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: olah data SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas diketahui bahwa nilai nilai signifikansi untuk variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,016 lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung untuk X1 sebesar 2,458 lebih besar dari t tabel 1,992 sehingga dapat disimpulkan bahwa X1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Untuk variabel Pelatihan Kerja (X2), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,547 lebih besar dari 0,05 dan t hitung sebesar -0,605 lebih kecil dari t tabel 1,992 sehingga dapat disimpulkan bahwa X2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Sedangkan variabel Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan t hitung sebesar 3,712 lebih besar dari t tabel 1,992 yang berarti X3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Uji Simultan (F)**Tabel 6. Uji Simultan (F)**

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	285,093	3	95,031	13,380	,000 ^b
	Residual	539,795	76	7,103		
	Total	824,888	79			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

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

Sumber: olah data SPSS versi 25

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung 13,380 > Ftabel 2,72 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga variabel budaya organisasi, pelatihan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Makassar Tene.

Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 7. Koefisien Determinasi (R²)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,588 ^a	,346	,320	2,665

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

Sumber: olah data SPSS versi 25

Hasil uji koefisien determinasi (R²) menunjukkan nilai sebesar 0,346 yang berarti budaya organisasi, pelatihan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh sebesar 34,6% terhadap loyalitas karyawan di PT. Makassar Tene, sedangkan 65,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pembahasan***Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Makassar Tene***

Berdasarkan uji parsial (uji t), variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi 0,016 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Nilai t hitung sebesar 2,458 lebih besar dari t tabel 1,992 sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan secara parsial pada PT. Makassar Tene. Dengan demikian hipotesis H₁ diterima dan H₀ ditolak.

Artinya, semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan. Ini berarti bahwa indikator dari budaya organisasi seperti perhatian terhadap hal-hal detail, orientasi pada hasil kerja orientasi pada tim serta orientasi pada anggota organisasi telah dirasakan cukup kuat oleh karyawan. Mereka merasa bahwa perusahaan memperhatikan detail dalam aturan kerja, mendorong pencapaian hasil kerja yang maksimal, menunjukkan kepedulian terhadap karyawan dan menciptakan suasana kerja tim yang kuat. Ketika budaya seperti ini terasa dalam keseharian mereka, karyawan menjadi lebih nyaman dan merasa dihargai, sehingga tumbuh rasa memiliki dan keinginan untuk tetap bekerja dan berkontribusi dalam jangka panjang.

Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ainniya Berlin Febriyanti dan Umi Anugerah Izzati (2024) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan

antara budaya organisasi dengan loyalitas karyawan, semakin tinggi tingkat budaya organisasi dalam perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas yang ditunjukkan karyawan. Sebaliknya, jika budaya organisasi berada pada tingkat yang rendah maka loyalitas karyawan juga cenderung ikut menurun. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra Geovani Koroh dkk. (2023) yang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Ricky Wahyudi (2023) mengungkapkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Makassar Tene

Berdasarkan uji parsial (uji t), variabel Pelatihan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,547 lebih besar dari 0,05. Nilai t hitung sebesar -0,605 lebih kecil dari t tabel 1,992, maka dapat dikatakan bahwa Pelatihan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Makassar Tene. Dengan demikian hipotesis H₂ ditolak dan H₀ diterima.

Pelatihan Kerja dalam penelitian ini dianalisis melalui lima indikator yaitu: kemampuan pelatih, kelengkapan metode motivasi peserta dan peningkatan keterampilan setelah pelatihan. Meskipun skor jawaban menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai pelatihan cukup baik, namun hasil pengujian statistik menunjukkan pelatihan belum berdampak secara signifikan terhadap loyalitas. Alasan yang mendasari hal ini bisa dilihat dari beberapa faktor.

Pertama, Mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja di atas 9 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mereka sudah cukup lama bergabung dan beradaptasi dengan lingkungan serta sistem kerja perusahaan. Sementara itu, pelatihan hanya dilakukan sekali setahun dengan durasi yang berbeda-beda di tiap departemen. Oleh karena itu, pelatihan tidak lagi berpengaruh dalam membentuk loyalitas, karena loyalitas mereka telah tumbuh melalui pengalaman kerja, kedekatan sosial dan kenyamanan dalam menjalankan tugas sehari-hari selama bertahun-tahun. Dalam kondisi seperti ini, program pelatihan tidak lagi menjadi faktor utama yang memengaruhi komitmen mereka terhadap perusahaan.

Kedua, berdasarkan hasil observasi dan wawancara beberapa pelatihan yang dilakukan bersifat umum, belum mendalam dan belum difokuskan pada kebutuhan spesifik setiap departemen. Hal ini menyebabkan pelatihan terasa kurang relevan dan tidak langsung berdampak pada pekerjaan sehari-hari, sehingga tidak mampu memengaruhi loyalitas secara nyata.

Ketiga, tidak semua karyawan mendapat kesempatan pelatihan dalam waktu yang sama. Ketimpangan ini bisa menimbulkan persepsi bahwa pelatihan hanya diberikan langsung untuk formalitas bukan sebagai bentuk pengembangan nyata. Akibatnya, meski pelatihan dilakukan, tidak semua karyawan merasakan manfaat yang berdampak langsung terhadap peningkatan rasa memiliki dan kesetiaan terhadap perusahaan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Greyti V. Larengkeng dkk. (2023) dimana hasil penelitiannya dikatakan bahwa Pelatihan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Selanjutnya, penelitian yang juga dilakukan oleh Novian Wahyu Mahendra dkk. (2023) mengatakan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Makassar Tene

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) variabel Kepuasan Kerja Memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung 3,712 lebih besar dari nilai t tabel 1,992, sehingga dapat dikatakan bahwa H₃ diterima dan H₀ ditolak. Artinya, Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Makassar Tene.

Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas mereka terhadap perusahaan. Kepuasan tersebut mencakup aspek penting, seperti gaji yang dirasa cukup, pekerjaan yang sesuai,

dukungan dari rekan kerja, kepemimpinan atasan yang jelas dan adil, kesempatan untuk promosi jabatan yang terbuka serta lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Dengan demikian karyawan merasa kebutuhan emosional terpenuhi, merasa dihargai, nyaman dan rasa memiliki terhadap perusahaan sehingga muncul keinginan untuk bertahan lebih lama dan memberikan kontribusi terbaiknya. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas bukan hanya soal masa kerja tetapi juga bagaimana perasaan karyawan terhadap kondisi kerja mereka sehari-hari.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agusti Apriansyah dkk. (2024) hasil penelitiannya menunjukkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, hal ini berarti jika karyawan merasa puas akan pekerjaan yang diberikan bisa meningkatkan loyalitas dan akan berdampak terhadap keinginan untuk tetap bertahan dalam bekerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Wayan Diah Widnyasari dan Ida Bagus Ketut Surya (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Dimas Rakhasiwi Hidayattulloh dkk. (2024) dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Makassar Tene

Berdasarkan hasil uji f (simultan) menunjukkan hasil yang sangat baik. Di peroleh nilai f hitung sebesar 13,380 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan f tabel sebesar 2,72, maka f hitung $>$ f tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima. Artinya, secara simultan variabel budaya organisasi, pelatihan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Makassar Tene.

Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan tidak hanya dibentuk dari satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari keterpaduan antara budaya kerja yang nyaman, pengalaman pengembangan diri dan rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalani. Dengan kata lain, ketika perusahaan membangun budaya kerja yang baik, memberikan pelatihan yang sesuai dan memastikan karyawan merasa puas dalam bekerja, maka kesetiaan dan komitmen karyawan pun akan semakin tinggi terhadap perusahaan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rama Ade Dwi Firmansyah dkk. (2024) dimana hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, perusahaan perlu terus mendorong peningkatan budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan menerapkan strategi yang tepat dan sesuai dengan kondisi perusahaan, tujuan serta target yang telah direncanakan dapat tercapai. Selain itu penelitian juga yang dilakukam oleh Rini Handayani dan Rosniwaty Br. Bangun (2022) dikatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kesimpulan

Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Hal ini ditunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,326. Nilai signifikansi sebesar $0,016 <$ $0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $2,458 >$ t_{tabel} 1,992. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Pelatihan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Hal ini ditunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar -0,086. Nilai signifikansi sebesar $0,547 >$ $0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $-0,605 <$ t_{tabel} 1,992. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ditolak. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Hal ini ditunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,512. Nilai signifikansi sebesar $0,000 <$ $0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $3,712 >$ t_{tabel} 1,992. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai f_{hitung} sebesar $13,380 > f_{tabel}$ 2,72 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriansyah, A., Afriyani, F., & Yeni. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Santika Pendopo Energy Palembang. *Community Development Journal*, 5(2), 3981-3986.
- Ayunda, S., Adrian, A., & Wulansari, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan di Favehotel Olo Padang. *Bogor Hospitality Journal*, 6(2), 34-38.
- Febriyanti, A. B., & Izzati, U.A. (2024). Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Loyalitas Karyawan pada Karyawan bagian Produksi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(1), 241-255. ISSN: 2252-6129.
- Firmansyah, R. A. D., Firdaus, V., & Indayani, L. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Employee Engagement dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada UD. Bumbu Masak Machmudah (BMM). *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 4. 544-555. P-ISSN: 1693-6876, E-ISSN: 2623-1719.
- Handayani, R., & Bangun, R. B. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Inbisco Niagatama Semesta Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 48-63. E-ISSN:2830-7690.
- Handayani, R., & Bangun, R. B. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Inbisco Niagatama Semesta Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 48-63. E-ISSN:2830-7690.
- Hidayattulloh, D. R., Farida, U., & Wardhani, D. P. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di KBPR Kencana Kantor Pusat Madiun. *Jurnal Studi Multidisipliner*, 8(7), 633-641.
- Koroh, P. G., Subiyanto, D., & Septyarini, E (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan CV. Logam Jaya Abadi. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 8(1), 404-412. ISSN: 2541-6243.
- Larengkeng, G. V., Kojo, C., & Saerang, R.T. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Integritas dan Motivasi terhadap Loyalitas Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal EMBA*, 11(1), 405-413. ISSN: 2303-1174.
- Lestari, L. I., Prayekti & Kusuma, N. T. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman. *Jurnal Orientasi Bisnis dan Entrepreneurship*, 4(2), 166-180.
- Mahendra, N.W., Mahendra, N. W., & Meiriyanti, R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Karyawan sebagai variabel intervening. *Transekonomika: Akiuntansi, Bsinis dan Keuangan*, 3(5), 958-970.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Edisi Kedua)*. Bandung: Alfabeta. ISBN: 978-602-289-533-6.
- Wahyudi, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada RS 'Aisyiyah Kudus. *Jurnal Studi Manajemen Bisnis (JSMB)*, 3(2), 49-67.

Widnyasari, N. W. D., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 12(9), 974-994.