E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258
Halaman 19-34
Volume 2 Nomor 3 Tahun 2025

Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Produktivitas Karyawan Dimediasi Variabel Loyalitas Kerja di PT. Ochiai Menara Indonesia

Fahad Hisyam[1], Suhartini[2] , Muhammad Reza Maulid[3]
[1,2,3]Program Studi Pendidikan Manajemen, Universitas Pelita Bangsa
e-mail: fahadhisya@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran budaya perusahaan guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Kuatnya Budaya perusahaan diyakini mampu membentuk sikap, karkter dan perilaku kerja yang positif dan produktif, hanya saja efek tersebut tidak terjadi secara langsung, melainkan melalui loyalitas kerja karyawan itu sendiri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya perusahaan terhadap produktivitas karyawan dengan loyalitas kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei kepada karyawan, data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah kurang lebihnya 100 karyawan yang mengikuti dan mengisi data ini, tentu kepada karyawan tetap perusahaan dan dianalisis menggunakan *model Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan software SmartPLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh secara tidak langsung terhadap produktivitas karyawan tetapi memberikan pengaruh positif yang signifikan signifikan terhadap loyalitas kerja, serta loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, ditemukan bahwa loyalitas kerja Sangat memediasi pengaruh budaya perusahaan terhadap produktivitas. Maka hasil ini menegaskan betapa pentingnya penguatan budaya organisasi sebagai strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan secara tidak langsung melalui peningkatan loyalitas kerja. Bagi perusahaan, temuan ini menekankan bahwa membangun budaya kerja yang kuat saja

belum cukup jika tidak dibarengi dengan strategi yang meningkatkan loyalitas karyawan. Budaya organisasi harus diterjemahkan ke dalam praktik nyata, seperti pemberdayaan karyawan, komunikasi dua arah, serta pengakuan terhadap kontribusi individu. Program pelatihan nilai-nilai budaya, forum diskusi internal, serta sistem penghargaan yang adil menjadi langkah praktis yang perlu diadopsi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya perusahaan terhadap produktivitas karyawan dengan loyalitas kerja sebagai variabel mediasi. Studi ini dilakukan pada salah satu perusahaan manufaktur. Dengan memahami hubungan ini, diharapkan perusahaan dapat merancang strategi budaya kerja yang lebih efektif untuk meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan secara berkelanjutan

Kata kunci : *Budaya Perusahaan, Produktivitas Karyawan, Loyalitas Kerja, Mediasi, SEM, PT. Ochiai Menara Indonesi*a

Abstract

This study is motivated by the importance of corporate culture in creating a conducive work environment that enhances employee productivity. A strong corporate culture is believed to shape positive and productive attitudes, character, and work behaviors; however, these effects do not occur directly, but rather through employee loyalty. The purpose of this study is to analyze the influence of corporate culture on employee productivity with work loyalty as a mediating variable. This study employs a quantitative approach, utilizing a survey method among employees. Data was collected through the distribution of questionnaires. A total of approximately 100 employees participated and filled in this data, of course, to permanent employees of the company and analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) model with the help of SmartPLS software.

The results of the study indicate that corporate culture has an indirect effect on employee productivity, but a significant positive impact on work loyalty. Furthermore, work loyalty has a significant positive effect on employee productivity. Additionally, it was found that work loyalty strongly mediates the relationship between corporate culture and productivity. These results emphasize the importance of strengthening organizational

culture as a strategy for improving employee performance indirectly by increasing work loyalty. This finding highlights that building a strong work culture is insufficient for companies if it is not complemented by strategies that foster employee loyalty. Organizational culture must be translated into real practices, such as employee empowerment, two-way communication, and recognition of individual contributions. Training programs on cultural values, internal discussion forums, and a fair reward system are practical steps that need to be adopted. This study aims to analyze the effect of corporate culture on employee productivity with work loyalty as a mediating variable. This study was conducted at a manufacturing company. By understanding this relationship, it is hoped that the company can design a more effective workplace culture strategy to increase employee loyalty and productivity sustainably.
Keywords *: Corporate Culture, Employee Productivity, Work Loyalty, Mediation, SEM, PT. Ochiai Menara Indonesia*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan internal yang mampu mendorong produktivitas karyawan secara berkelanjutan (Lestari et al., 2024). Salah satu aspek penting yang menjadi fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah budaya perusahaan. Budaya perusahaan yang kuat dan selaras mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan keterikatan emosional karyawan, serta menumbuhkan loyalitas terhadap perusahaan.Budaya perusahaan yang sehat mencerminkan nilai-nilai inti organisasi dan menjadi pedoman dalam berperilaku dan bekerja. Ketika nilai-nilai ini didalami oleh karyawan, maka akan terbentuk loyalitas kerja yang tinggi, dan pada akhirnya berdampak langsung terhadap peningkatan produktivitas (Manikotama et al., 2022) .Sebaliknya, lemahnya budaya perusahaan dapat menyebabkan rendahnya semangat kerja, tingginya perubahan, dan produktivitas yang stagnan. Fenomena ini juga terjadi salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang sperpart otomotif, yang tengah berupaya memperkuat budaya organisasi dan loyalitas karyawan untuk mendorong

produktivitas. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, ditemukan bahwa budaya perusahaan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas melalui loyalitas kerja sebagai variabel mediasi. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa budaya perusahaan tidak berpengaruh langsung terhadap produktivitas. Budaya perusahaan merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi produktivitas karyawan (Sabrina et al., 2023)

Produktivitas kerja adalah ukuran seberapa efisien dan efektif seseorang atau kelompok (organisasi) dalam menghasilkan output (hasil kerja) dengan menggunakan input (masukan) seperti tenaga kerja, waktu, dan sumber daya lainnya. Dengan kata lain, produktivitas kerja juga mengukur seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan sumber daya yang tersedia di perusahaan tersebut (Wijonarko et al., 2020). Produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan, menurut Anoraga produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan karyawan akan terlaksana secara efesien dan efektif, sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan dari perushaan yang sudah ditetapkan. Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan) Perusahaan (Paramitha, 2022). Suatu pekerjaan yang banyak memerlukan gerakan yang dapat mengakibatkan produktivitas kerja menjadi rendah. Oleh karena itu, agar gerakan dalam melakukan pekerjaan cepat dan tepat terlebih dahulu diadakan *"Time and Motion Study*". Dengan dua studi tersebut dapat tercipta gerakan–gerakan yang efektif dan dapat memperlancar pekerjaan sekaligus mengurangi kesalahan karyawan. Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya (Juliana et al., 2020).

Budaya perusahaan adalah kumpulan kebiasaan yang terstruktur dalam sikap, keyakinan, pola pikir, dan perasaan yang menjadi panduan dan arah dalam mencapai tujuan perusahaan. Budaya perusahaan mencerminkan nilai, norma, dan praktik kerja yang dianut oleh organisasi dan dapat membentuk perilaku serta motivasi karyawan dalam bekerja (Achmad & Nadia, 2024). Sebuah budaya perusahaan yang kuat dan positif dapat

menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan keterlibatan karyawan, serta mendorong kinerja yang lebih baik. Di sisi lain, loyalitas kerja menjadi aspek penting dalam hubungan antara budaya perusahaan dan produktivitas karyawan (Dunggio, 2020). Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan memiliki rasa kepemilikan terhadap perusahaan, sehingga mereka lebih produktif dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, loyalitas kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara budaya perusahaan dan produktivitas karyawan.Budaya perusahaan merupakan fondasi yang penting bagi keberhasilan sebuah organisasi. Dengan membangun budaya yang kuat dan positif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan produktivitas karyawan, dan meningkatkan citra perusahaan di mata publik. Penerapan budaya perusahaan memberikan beberapa manfaat. Manfaatnya adalah memudahkan koordinasi, komunikasi antara karyawan, terbentuknya hubungan yang baik (April & Yoyo, 2021)

Loyalitas karyawan merupakan atribut penting yang harus dimiliki oleh organisasi manapun karena dengan memiliki karyawan yang loyal dapat melindungi organisasi dari berbagai kerugian. Loyalitas karyawan dapat didefinisikan sebagai tetap berada disuatu organanisasi ketimbang mencari tempat baru, dapat mematuhi aturan meski tidak diberlakukan pengawasan yang ketat, memprioritaskan tujuan organisasi dari pada pencapaian individu, memberi saran yang membangun bagi organisasi serta berpartisipasi di luar perilaku peran yang diharapkan (Anifah & FoEh, 2022). Berikut adalah aspek dari loyalitas karyawan: rasa memiliki, kepercayaan dan keinginan untuk menetap. Loyalitas kerja juga menjadi elemen penting dalam menjembatani pengaruh budaya perusahaan terhadap produktivitas. Loyalitas karyawan merupakan wujud dari komitmen emosional terhadap perusahaan, yang tercermin dari kesediaan untuk memberikan kontribusi maksimal, bertahan dalam jangka panjang, dan mendukung perkembangan organisasi. Budaya perusahaan yang positif cenderung membentuk loyalitas yang tinggi karena karyawan merasa dihargai, didukung, dan memiliki kejelasan arah kerja (Sutoro, 2024a). Memberikan pelatihan kepada para karywan adalah salah satu fungsi pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan adalah suatu proses yang berkelanjutan atau

berlangsung sepanjang hidup. Pelatihan dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan Oleh karena itu, loyalitas kerja dipandang sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara budaya perusahaan dan produktivitas karyawan (Yusuf et al., 2023)

METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis hubungan antara budaya perusahaan, loyalitas kerja, dan produktivitas karyawan.

Model penelitian yang digunakan adalah model Partial Least Squares – Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan analisis hubungan antar variabel loyalitas kerja dalam hubungan antara budaya perusahaan dan produktivitas karyawan.

2. Populasi dan Sampel

Populasi: Seluruh karyawan PT. OMI yang bekerja di berbagai divisi.

Sampel: Ditentukan dengan metode quota sampling, Sampel berdasarkan quota tertentu yang telah ditentukan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 4 = Sangat Setuju) untuk mengukur variabel sebagai berikut:

- Budaya Perusahaan
- Loyalitas Kerja
- Produktivitas Karyawan

4. Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas:

- Validitas: Menggunakan Exploratory Factor Analysis (EFA) untuk memastikan setiap
  indikator mengukur variabel dengan baik.
- Reliabilitas: Menggunakan Cronbach's Alpha dengan nilai minimal 0.70 agar dianggap reliabel.

HASIL HASIL PEMBAHASAN

1. Hasil Outer Model

1.1 Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji *Average Variance Extracted (AVE)*

	Average Variance Extracted (AVE)
Company Culture	0.752
Work Loyalty	0.826
Employee Produktivity	0.880

Sumber: SmartPLS (2025)

Pada tabel 1 merupakan hasil uji statistik bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada masing-masing variabel *Budaya Perusahaan* (X) sebesar 0.752, *Produktivitas Karyawan* (Y) sebesar 0.880, dan variable mediasi *Loyalitas Kerja* (Z) sebesar 0.826, maka dapat disimpulkan keseluruhan variabel pada penelitian ini memiliki nilai AVE > 0.50 dan dinyatakan valid

1.2 Hasil Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji *Cronbach Alpha*

	Cronbach'a Alpha
Company Culture	0.917
Work Loyalty	0.947
Employee Produktivity	0.966

Sumber: SmartPLS (2025)

Pada tabel 2 merupakan hasil uji statistik bahwa nilai *Cronbach alpha* pada masing-masing variabel *Budaya Perusahaan* (X) sebesar 0.917, *Produktivitas Karyawan* (Y) sebesar 0.966, dan variable mediasi *Loyalitas Kerja* (Z) sebesar 0.947, maka dapat

disimpulkan keseluruhan variabel pada penelitian ini memiliki nilai *Cronbach alpha* > 0.70 dan dinyatakan reliabel.

2. Hasil Inner Mode

2.1 Hasil Uji R Square

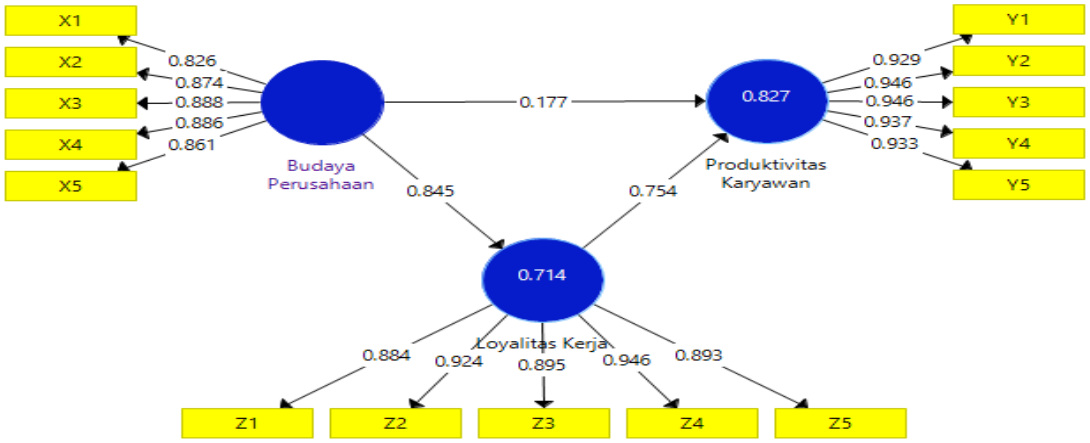
Tabel 3. Hasil Uji *R Square*

	R Square	*R Square Adjusted*
Work Loyaty	0.714	0.711
Employee Productivity	0.827	0.823

Sumber: SmartPLS (2025)

Pada tabel 3 dapat disimpulkan bahwa nilai R^2 pada variabel *Produktivitas Karyawan* adalah 0.827 yang menunjukkan bahwa model tersebut memiliki hubungan, dimana 82.7% dari variabel *Produktivitas Karyawan* dipengaruhi oleh *Budaya Perusahaan* dan kemudian sisanya sebesar 17.3% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

2.2 Hasil Uji Bootstrapping



Sumber: SmartPLS (2024)

Gambar 1. Hasil Uji Bootstrapping

Pada gambar 1 di atas merupakan struktur konstruk terhadap konstruk lainnya, seperti variabel independen, variabel dependen, inner model, outer model, R-Square, dan hipotesis penelitian.

2.3 Hasil Uji Path Coefficient

Tabel 4. Hasil Uji *Path Coefficient*

	Original sample (0)	*Sample Mean (M)*	*Standard Devition (STDEV)*	*Statistic (0/STDEV)*	*P Values*
Company Culture > Work Loyalty	0.845	0.836	0.044	19.285	0.000
Company Culture > Employee Produktivity	0.177	0.188	0.109	1.623	0.108
Work Loyalty > Employee Produktivity	0.745	0.747	0.099	7.657	0.000
Company Culture > Work Loyalty > Employee Produktivity	0.555	0.559	0.079	7.073	0.000

Sumber:SmartPLS(2025)

Dari tabel 4 di atas dapat disimpulkan bahwa:

Budaya Perusahaan terhadap *Produktivitas Karyawan* diketahui bahwa nilai P Values sebesar 0.108 lebih besar dari 0.05 oleh karena itu tidak berpengaruh terhadap *Produktivitas Karyawan. Loyalitas Kerja* terhadap *Produktivitas Karyawan* diketahui bahwa nilai P Values sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 oleh karena itu terdapat pengaruh signifikan terhadap *Produktivitas Karyawan*. *Budaya Perusahaan* terhadap *Loyalitas Kerja* diketahui bahwa nilai P Values pada variabel sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 oleh karena itu terdapat pengaruh signifikan terhadap *Loyalitas Kerja. Loyalitas kerja* sebagai variabel mediasi *Budaya Perusahaan* terhadap *Produktivitas Karyawan* diketahui bahwa nilai P

Values sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 oleh karena itu terdapat pengaruh signifikan terhadap *Produktivitas kerja* melalui *Loyalitas Kerja.*

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Produktivitas Karyawan

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan karena apabila kinerja karyawan buruk maka akan berdampak buruk juga untuk perusahaan. Tujuan kinerja adalah untuk menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik (Candana & Ali, 2024). Terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk suatu organisai mempunyai kinerja yang baik, yaitu menyangkut pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai, manajeman strategis, manajemen sumber daya manusia, pengembangan organisasi, konteks organisasi, desain kerja, fungsionalisme, budaya dan kerja sama. Membahas teori tentang budaya perusahaan dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Meskipun tidak sepopuler tokoh-tokoh seperti Edgar Schein atau Hofstede dalam teori budaya organisasi, Dunggio memberikan kontribusi melalui pendekatan yang lebih bergantung pada keadaan terhadap praktik budaya di perusahaan, terutama di Indonesia. Ringkasan teori budaya perusahaan (Kucharska & Karwowska, 2025)

Pengaruh budaya Perusahaan terhadap loyalitas kerja

Budaya organisasi memegang peran penting dalam membentuk loyalitas karyawan di sektor perbankan. Karyawan yang merasa bahwa budaya organisasi selaras dengan nilai-nilai pribadi mereka menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Budaya yang integratif, terbuka, dan berkesinambungan berkontribusi pada peningkatan loyalitas, sedangkan budaya yang kaku dan bertingkat cenderung menyebabkan ketidakpuasan dan potensi perputaran yang lebih tinggi (Utami et al., 2020). Hal ini menegaskan pentingnya budaya organisasi dalam menciptakan ikatan emosional yang kuat antara karyawan dan perusahaan. Keterbukaan komunikasi antara manajemen dan karyawan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Komunikasi

yang terbuka menciptakan lingkungan kerja yang transparan, meningkatkan kepercayaan antara karyawan dan manajemen, serta memperkuat rasa kebersamaan di dalam organisasi. Karyawan yang merasa dihargai atas usaha dan kerja keras mereka cenderung lebih bersemangat untuk bekerja dan lebih loyal kepada organisasi. (Glasauer et al., 2024)

Hal ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang efektif dapat menjadi strategi yang ampuh dalam mempertahankan karyawan berbakat di industri perbankan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa kepedulian manajemen terhadap kesejahteraan karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat loyalitas (Sutriono et al., 2023). Di Perusahaan manufaktur ini dengan budaya yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan, loyalitas cenderung lebih tinggi karena karyawan merasa bahwa mereka dihargai sebagai individu, bukan sekadar aset perusahaan. Hal ini sejalan dengan teori tentang dukungan organisasi yang menekankan pentingnya perhatian manajemen terhadap kebutuhan dan keseimbangan kehidupan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian antara budaya organisasi dan nilai-nilai pribadi karyawan memainkan peran penting dalam mengurangi niat untuk meninggalkan perusahaan. Budaya organisasi yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan fleksibilitas lebih menarik bagi karyawan yang memiliki orientasi nilai serupa, sehingga mengurangi angka perputaran di bank yang menerapkan budaya tersebut. Hal ini mendukung konsep Person-Organization Fit yang menekankan bahwa kesesuaian nilai antara karyawan dan organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas. (Yusuff, 2023)

Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Sumber daya manusia dalam perusahaan harus memiliki keahlian dan kinerja yang tinggi agar dapat melaksanakan tugasnya, sehingga kemampuan dan kapasitas kerja tidak lagi diakui sebagai satu-satunya hal penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, tetapi melihat nilai karyawan sebagai suatu hal yang sama pentingnya, karena hasil nyata yang diberikan karyawan kepada perusahaan adalah elemen pokok dalam perusahaan, kompensasi menjadi komponen yang penting dalam perusahaan karena kompensasi adalah salah satu kebijakan perusahaan yang bersinggungan langsung dengan karyawan

dalam hal peningkatan semangat kerja, selain itu pemberian kompensasi juga berkaitan dengan loyalitas yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

Loyalitas merupakan suatu bentuk kesetiaan karyawan dalam bekerja. Sikap loyalitas merupakan bentuk pengabdian karyawan kepada perusahaan. Dengan memiliki sikap loyalitas maka karyawan ikut andil dalam memberikan yang terbaik bagi perusahaan, karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan karena adanya rasa suka dan rasa memiliki terhadap pekerjaannya. Individu yang memiliki loyalitas maka akan memiliki kemauan untuk bekerja sama yang baik pula. Sekelompok orang yang memiliki sikap ini akan membentuk kerjasama tim yang kuat. Kerjasama tim sendiri adalah kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan dengan komunikasi dan cara-cara yang dikelola secara bersama-sama. Faktor yang mempengaruhi kerjasama tim yaitu komunikasi, komitmen bersama, dan adanya rasa saling percaya.(Letsoin & Ratnasari, 2020).

Pengaruh mediasi loyalitas kerja terhadap hubungan budaya kerja dan produktivitas karyawan

Loyalitas kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, menunjukkan bahwa loyalitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mencerminkan produktivitas mereka yang loyal cenderung lebih berdedikasi, bertanggung jawab, dan berusaha memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Ketika karyawan merasa nilai-nilai organisasi sejalan dengan nilai pribadi mereka, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Untuk meningkatkan keberhasilan organisasi, kinerja karyawan sangatlah penting. Ada yang berpendapat bahwa kinerja karyawan ditentukan oleh mutu dan volume pekerjaan yang diselesaikannya sesuai dengan kewajibannya. Menurut suatu organisasi, kinerja individu ditentukan oleh seberapa baik ia menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang bergantung pada sejumlah faktor termasuk waktu, pengalaman, ketulusan, dan kompetensi (FoEh & Papote, 2021).

Loyalitas kerja merupakan sikap dan perilaku yang ditunjukkan dengan menerapkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki, merasa bertanggung jawab

dalam menyelesaikan tugas, memiliki pengendalian diri dan integritas, mampu membangun hubungan kerja yang baik dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan agar dapat menyelesaikan tugas, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, serta menjunjung tinggi nilai-nilai perusahaan. Menurunnya loyalitas kerja karyawan akan berdampak pada stabilitas dan reputasi perusahaan. Budaya organisasi perusahaan sangat memengaruhi loyalitas karyawan. Budaya organisasi terdiri dari prinsip dan kebiasaan yang dianut oleh semua orang yang bekerja di suatu organisasi. Rasa kepemilikan karyawan terhadap perusahaan mereka akan meningkat jika perusahaan memiliki budaya organisasi yang kuat. Karena karyawan percaya bahwa budaya perusahaan dapat berjalan dengan baik dan diterapkan dengan baik, mereka menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi (Syarifuddin et al., 2024)

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) pada sampel 102 karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun, dapat ditarik beberapa kesimpulan utama. Pertama, budaya perusahaan terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika nilai–nilai inti organisasi seperti komunikasi terbuka, penghargaan terhadap kontribusi, dan prakarsa pemberdayaan ditanamkan secara konsisten, karyawan cenderung mengembangkan rasa memiliki dan komitmen emosional yang lebih tinggi terhadap perusahaan. loyalitas kerja secara langsung memengaruhi produktivitas karyawan secara signifikan. Karyawan yang menunjukkan komitmen afektif dan normatif, ditandai dengan keinginan untuk bertahan lebih lama dan berkontribusi di luar tuntutan formal, cenderung memiliki tingkat penyelesaian tugas yang lebih baik, inisiatif yang lebih tinggi, dan ketahanan dalam menghadapi tekanan kerja. Temuan ini menguatkan teori bahwa loyalitas bukan sekadar sikap pasif, melainkan pendorong aktif bagi kinerja unggul. Pengaruh tidak langsung antara budaya perusahaan dan produktivitas karyawan melalui mediasi loyalitas kerja juga terbukti signifikan. Dengan kata lain, budaya perusahaan tidak serta-merta meningkatkan produktivitas bila tidak diiringi peningkatan loyalitas. Mediasi ini menegaskan pentingnya merancang program budaya organisasi yang tidak hanya bersifat simbolik, tetapi juga

membangun keterikatan emosional dan kepercayaan jangka panjang.Dengan demikian perusahaan perlu terus memperkuat budaya kerja yang positif, meningkatkan keterlibatan karyawan, serta menciptakan strategi yang dapat menumbuhkan loyalitas kerja. Upaya ini diharapkan dapat mendukung peningkatan produktivitas dan keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang.

Impilaksi dari penelitian ini adalah perusahaan perlu terus memperkuat budaya kerja yang positif, meningkatkan keterlibatan karyawan, serta menciptakan strategi yang dapat menumbuhkan loyalitas kerja. Upaya ini diharapkan dapat mendukung peningkatan produktivitas dan keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad, A. W., & Nadia, L. P. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Informatika Komputer, Bisnis Dan Manajemen*, *22*(1), 88–95.

Anifah, A., & FoEh, J. E. H. J. (2022). Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, *22*(3), 253–266.

April, M. A., & Yoyo, T. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Pt. Clc Niaga Indonesia. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, *1*(1), 184–196.

Candana, D. M., & Ali, H. (2024). *Model Kinerja dan Produktivitas Kerja Karyawan*. CV. Gita Lentera.

Dunggio, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, *7*(1), 1–9.

FoEh, J. E. H. J., & Papote, E. (2021). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota Ditlantas Kepolisian Daerah NTT. *Ultima Management: Jurnal Ilmu Manajemen*, *13*(1), 148–163.

Glasauer, C., Maurer, L., Spreitzer, C., & Alexandrowicz, R. W. (2024). Development & psychometrics of the SOLID-S – An inventory assessing software security culture in

software development companies. *Computers & Security*, *140*, 103753. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.cose.2024.103753

Juliana, J., Felicia, F., Ghozali, E., Ellen, H., & Figo, W. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja ex trainee program studi pengelolaan perhotelan Universitas Pelita Harapan. *Jurnal Perspektif*, *18*(2), 116–121.

Kucharska, W., & Karwowska, E. (2025). Company culture matters! Knowledge-driven companies' way to innovations and sustainability. *Social Sciences & Humanities Open*, *11*, 101268. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.101268

Lestari, A., Kurniawati, K., & Rahayu, T. (2024). Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fuji Technica Indonesia. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, *4*(2), 1342–1353.

Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh keterlibatan karyawan, loyalitas kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, *9*(1), 17–34.

Manikotama, A. R., Lubis, H., & Rahmah, D. D. N. (2022). Budaya organisasi dan keterlibatan karyawan terhadap loyalitas kerja. *Jurnal Imiah Psikologi*, *10*, 201–212.

Paramitha, P. P. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (Studi Kasus Pada Mie Gacoan Madiun). *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, *4*.

Sabrina, V. A., Utami, D., & Fuad, S. H. (2023). Pengaruh budaya perusahaan terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, *1*(2), 126–139.

Sutoro, M. (2024a). Dinamika Lingkungan Kerja dan Kompensasi: Kunci untuk Membangun Loyalitas Pegawai. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, *4*(2), 595–605.

Sutoro, M. (2024b). Dinamika Lingkungan Kerja dan Kompensasi: Kunci untuk Membangun Loyalitas Pegawai. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, *4*(2), 595–605.

Sutriono, H., Hermanto, D., & Ramliyana, R. (2023). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik dengan Metode Simple Additive Weighting. *JRKT (Jurnal Rekayasa Komputasi Terapan)*, *3*(04), 193–200.

Syarifuddin, M. S. P., Sjahruddin, H., & Akob, M. (2024). Quality of Work Life dan Budaya Organisasi Manakah Yang Terpenting Dalam Menciptakan Kepuasan Kerja. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, *4*(2), 6745–6760.

Utami, R. S., Alda, A., & Tanjung, F. F. (2020). Analisis Sistem Informasi Manajemen Organisasi Berbasis Komputer Sebagai Pengambilan Keputusan Perusahaan Dan Organisasi. *Jurnal Widya*, *1*(2), 29–39.

Wijonarko, G., Aribowo, H., Winarto, A., & Ramadoni, W. (2020). Perancangan Program Pelatihan Karyawan Dalam Rangka Mendukung Produktivitas Karyawan Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Eksekutif*, *17*(1).

Yusuf, M., Husainah, N., Haryoto, C., & Hidayatullah, S. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Generasi Milenial Yang Bekerja pada Perusahaan Swasta di Wilayah Kota Tangerang Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian LPPM UMJ*, *1*(1).

Yusuff, A. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Nem.