

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA
PT XYZTHE INFLUENCE OF WORK CULTURE AND WORK ETHIC ON EMPLOYEE LOYALTY AT
PT XYZ

Syifa Ramziyyah Raiz

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika
Surel: syifaramziyyah@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja dan etos kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT XYZ, baik secara parsial maupun simultan. Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah lemahnya aspek kedisiplinan akibat kurangnya pengawasan terhadap waktu istirahat, yang berpotensi mengikis etos kerja dan menurunkan loyalitas karyawan meskipun sistem manajemen sumber daya manusia telah tertata dengan baik. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan teknik sampel jenuh terhadap 75 karyawan sebagai responden. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25 pada taraf signifikansi 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan valid dan reliabel, serta model regresi telah memenuhi uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas). Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (t hitung 3,750 > t tabel 1,666; sig. 0,000 < 0,05), demikian pula etos kerja (t hitung 2,792 > t tabel 1,666; sig. 0,007 < 0,05). Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan budaya kerja dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (F hitung 28,058 > F tabel 3,12; sig. 0,000 < 0,05), dengan kontribusi sebesar 43,8% (R Square = 0,438) sedangkan sisanya 56,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 11,730 + 0,398X_1 + 0,474X_2$. Penelitian ini merekomendasikan agar perusahaan meningkatkan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang lebih tegas terkait fleksibilitas jam istirahat serta memperkuat sistem penilaian kerja berbasis capaian target guna menjaga keseimbangan antara kenyamanan kerja dan produktivitas.

Kata Kunci: Budaya Kerja; Etos Kerja; Loyalitas Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work culture and work ethic on employee loyalty at PT XYZ, both partially and simultaneously. The research was motivated by weak discipline resulting from insufficient supervision of employee break time, which risks eroding work ethic and reducing employee loyalty despite an already well-structured human resource management system. A quantitative associative approach was employed using a saturated sampling technique involving 75 employees as respondents. Primary data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25 at a 5% significance level. The results show that all instruments were valid and reliable, and the regression model satisfied the classical

Article History

Received: September 2026

Reviewed: September 2026

Published: September 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)
[attribution-noncommercial](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)
[4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

assumption tests (normality, heteroscedasticity, and multicollinearity). The partial test (t-test) indicates that work culture has a positive and significant effect on employee loyalty (t-count 3.750 > t-table 1.666; sig. 0.000 < 0.05), as does work ethic (t-count 2.792 > t-table 1.666; sig. 0.007 < 0.05). The simultaneous test (F-test) confirms that work culture and work ethic jointly have a significant effect on employee loyalty (F-count 28.058 > F-table 3.12; sig. 0.000 < 0.05), contributing 43.8% (R Square = 0.438) while the remaining 56.2% is explained by other factors outside the model. The resulting regression equation is $Y = 11.730 + 0.398X_1 + 0.474X_2$. The study recommends that the company establish a stricter Standard Operating Procedure (SOP) regarding break-time flexibility and strengthen a target-based performance appraisal system to balance workplace comfort with productivity.

Keywords: *Work Culture; Work Ethic; Employee Loyalty*

PENDAHULUAN

Era globalisasi membawa persaingan bisnis pada tingkat yang semakin kompleks, sehingga pencapaian target organisasi tidak lagi cukup ditopang oleh strategi bisnis yang kuat, melainkan menuntut sistem manajerial yang solid. Sumber daya manusia (SDM) menempati posisi sentral sebagai motor penggerak utama organisasi; apabila peran SDM diabaikan, organisasi berisiko gagal mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Febriani & Setia, 2023). Loyalitas karyawan menjadi faktor penting dalam menjaga kestabilan operasional perusahaan, sebab karyawan yang loyal tidak hanya bertahan dalam jangka panjang tetapi juga memiliki rasa kepemilikan yang tinggi terhadap perusahaan.

Selain kompensasi dan fasilitas fisik, budaya kerja turut menjadi pedoman bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya agar selaras dengan tujuan perusahaan. Budaya kerja yang baik ditandai oleh kedisiplinan dan pengawasan yang memadai, mampu menciptakan lingkungan kerja profesional dan mendorong terbentuknya etos kerja yang tinggi, yang pada gilirannya tercermin dari tanggung jawab, kejujuran, dan kemampuan memanfaatkan waktu secara efektif (Ramdan et al., 2022). Etos kerja bahkan disebut sebagai penentu jalannya roda perusahaan, dengan kontribusi terhadap produktivitas mencapai 70,9% (Suka, 2022), sehingga pelemahan etos kerja dan budaya disiplin berpotensi menurunkan produktivitas sekaligus komitmen dan loyalitas karyawan.

Berdasarkan pengamatan langsung di PT XYZ, sistem manajemen sumber daya manusia perusahaan pada dasarnya telah tertata dengan baik mulai dari tahapan rekrutmen hingga pembekalan pelatihan kerja. Namun demikian, realita di lapangan memperlihatkan adanya kesenjangan pada aspek kedisiplinan, khususnya lemahnya pengawasan terhadap waktu istirahat karyawan. Kondisi ini apabila dibiarkan berpotensi melonggarkan budaya kerja secara perlahan, merusak etos kerja, dan pada akhirnya mengancam produktivitas serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian ini juga dilatarbelakangi oleh adanya research gap pada penelitian terdahulu. Agustian et al. (2025) menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Departemen Machining PT XYZ, sedangkan Ningrum dan Purnamasari (2022) menemukan hasil sebaliknya, yaitu budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Arga Beton Indah. Di sisi lain, Sondari et al. (2023) membuktikan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Charoen Pokphand Bekasi,

berbeda dengan temuan Triambodo et al. (2022) yang menunjukkan etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas anggota Polres Kudus. Sebagian besar penelitian terdahulu pun lebih berfokus pada kinerja karyawan dibandingkan loyalitas karyawan, dan masih terbatas penelitian yang menggabungkan budaya kerja dan etos kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada objek yang sama.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja dan etos kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT XYZ, baik secara parsial maupun simultan, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis bagi perbaikan strategi pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Kerja

Budaya kerja dapat dipahami sebagai ciri khas suatu organisasi yang terbentuk dari nilai-nilai, kebiasaan, serta aturan yang dijalankan bersama oleh anggotanya. Khairani et al. (2025) mendefinisikan budaya kerja sebagai sekumpulan nilai, norma, dan kebiasaan yang diterapkan oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berperilaku dan berinteraksi di lingkungan kerja. Sejalan dengan hal tersebut, Lamato (2023) menyatakan bahwa budaya kerja merupakan sistem nilai dalam organisasi yang memengaruhi cara karyawan menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Budaya kerja yang diterapkan secara konsisten tidak hanya membentuk perilaku karyawan, tetapi juga menumbuhkan rasa memiliki dan keterikatan terhadap organisasi, yang pada akhirnya mendorong loyalitas karyawan. Indikator budaya kerja dalam penelitian ini mengacu pada Mangkunegara dalam Prihartini dan Sudirno (2023), yang meliputi sikap terhadap pekerjaan, kebiasaan bekerja keras, dan sikap saling membantu antarrekan kerja.

Etos Kerja

Etos kerja secara bahasa diadaptasi dari kata Yunani yang berarti sikap, keyakinan, dan cara seseorang menghargai suatu pekerjaan, sehingga etos kerja merupakan cerminan langsung dari harga diri, identitas, dan martabat seseorang. Syiva et al. (2023) mendefinisikan etos kerja sebagai kumpulan kebiasaan positif seperti kedisiplinan, kejujuran, tanggung jawab, ketekunan, dan kesabaran yang didasarkan pada nilai-nilai etika kerja. Sejalan dengan itu, Sondari et al. (2023) memaknai etos kerja sebagai kumpulan unsur yang mencakup kepribadian dan keyakinan individu dalam upaya mencapai hasil kerja yang optimal, sementara Teljoarubun et al. (2024) menegaskan bahwa etos kerja berperan penting dalam membentuk profesionalisme dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Indikator etos kerja dalam penelitian ini mengacu pada Syafii dan Ulinnuha dalam Suryadi dan Karyono (2022), meliputi sikap karyawan, perasaan karyawan, kesediaan melaksanakan pekerjaan, dan keseriusan dalam bekerja.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan komitmen yang dimiliki karyawan terhadap kesetiaannya pada perusahaan tempat ia bernaung, yang tercermin dari kesediaan menjaga dan melindungi organisasi baik dari dalam maupun luar lingkungan kerja (Hasibuan dalam Silaen et al., 2021). Achmad et al. (2024) menambahkan bahwa loyalitas merupakan fenomena organisasional yang krusial, terutama karena produktivitas sangat bergantung pada hubungan psikologis antara karyawan dan pemimpin. Sudimin dalam Silaen et al. (2021) menyamakan loyalitas dengan totalitas, yaitu kerelaan karyawan memberikan waktu, tenaga, dan pikirannya demi kesuksesan

perusahaan tanpa merugikan tempatnya bekerja. Dengan tingkat loyalitas yang tinggi, karyawan cenderung bekerja lebih disiplin, memiliki kinerja yang memuaskan, dan tidak mudah mengundurkan diri (resign), sehingga loyalitas sangat menentukan kelancaran dan kesuksesan perusahaan.

Penelitian Terdahulu dan Kerangka Berpikir

Penelitian Teljoarubun et al. (2024) membuktikan bahwa kemampuan SDM, etos kerja, dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Sondari et al. (2023) menemukan pengaruh signifikan etos kerja terhadap loyalitas karyawan PT Charoen Pokphand Bekasi (t hitung 14,494 > t tabel 1,673), sementara Triambodo et al. (2022) menunjukkan bahwa etos kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas personel Polres Kudus baik secara parsial maupun simultan. Penelitian-penelitian tersebut menjadi dasar penyusunan kerangka berpikir yang menempatkan budaya kerja (X1) dan etos kerja (X2) sebagai variabel independen yang memengaruhi loyalitas karyawan (Y) sebagai variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Budaya kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT XYZ.

H2: Etos kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT XYZ.

H3: Budaya kerja dan etos kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT XYZ.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, yaitu pendekatan yang menitikberatkan pada pengukuran dan analisis data statistik untuk menguji hubungan antarvariabel (Syahroni, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT XYZ yang berjumlah 75 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling jenis sampel jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden (Khairunnisa, 2022), sehingga jumlah sampel penelitian sebanyak 75 responden.

Penelitian ini melibatkan dua variabel independen, yaitu budaya kerja (X1) dan etos kerja (X2), serta satu variabel dependen yaitu loyalitas karyawan (Y). Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form dengan pengukuran Skala Likert. Seluruh data yang terkumpul diolah menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 25 pada taraf signifikansi 5% (0,05), meliputi uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas), uji hipotesis (uji t dan uji F), uji koefisien determinasi, serta analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + e$ (Sugiyono, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dari 75 responden yang berpartisipasi, karakteristik responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 43 orang (57,3%), berpendidikan terakhir S1 sebanyak 68 orang (90,7%), berusia 31-40 tahun sebanyak 47 orang (62,7%). Karakteristik ini menggambarkan bahwa responden

penelitian secara umum berada pada usia produktif dengan latar belakang pendidikan sarjana, sehingga relatif representatif untuk menilai persepsi mengenai budaya kerja, etos kerja, dan loyalitas di lingkungan perusahaan.

Uji Kualitas Data

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel sebesar 0,227 ($N=75$; $df=73$; $\alpha=5\%$). Hasil pengujian menunjukkan seluruh item pernyataan pada ketiga variabel memiliki nilai r hitung berkisar antara 0,293 hingga 0,777, yang seluruhnya melampaui nilai r tabel, sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid. Uji reliabilitas dengan koefisien Cronbach's Alpha menunjukkan nilai 0,766 untuk budaya kerja, 0,653 untuk etos kerja, dan 0,885 untuk loyalitas karyawan; ketiganya berada di atas ambang batas 0,60 sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel (Sugiyono, 2023).

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	0,766	Reliabel
Etos Kerja (X2)	0,653	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0,885	Reliabel

Sumber: Output SPSS 25, data diolah (2026)

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 ($>0,05$), yang diperkuat dengan uji Monte Carlo sebesar 0,828 ($>0,05$), sehingga data residual dinyatakan berdistribusi normal. Grafik Normal Probability Plot juga menunjukkan sebaran titik mengikuti garis diagonal. Uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot menunjukkan titik-titik residual menyebar acak tanpa pola tertentu, yang dikonfirmasi oleh uji Glejser dengan nilai signifikansi budaya kerja sebesar 0,264 dan etos kerja sebesar 0,174, keduanya di atas 0,05, sehingga model bebas dari gejala heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,620 ($>0,10$) dan VIF sebesar 1,614 ($<10,00$) untuk kedua variabel independen, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas (Hutagaol, 2025).

Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 25 menghasilkan koefisien-koefisien sebagaimana disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
(Constant)	11,730	4,168	-	2,815	0,006
Budaya Kerja (X1)	0,398	0,106	0,421	3,750	0,000
Etos Kerja (X2)	0,474	0,170	0,313	2,792	0,007

Sumber: Output SPSS 25, data diolah (2026). Variabel dependen: Loyalitas Karyawan. t tabel ($df=72$; $\alpha=5\%$) = 1,666.

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung budaya kerja sebesar 3,750 dengan signifikansi 0,000, lebih besar dari t tabel (1,666) dan signifikansi di bawah 0,05, sehingga H1 diterima: budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan. Demikian pula, nilai t hitung etos kerja sebesar 2,792 dengan signifikansi 0,007, lebih besar dari t tabel dan signifikansi di bawah 0,05, sehingga H2 diterima: etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.
Regression	948,458	2	474,229	28,058	0,000
Residual	1216,929	72	16,902	-	-
Total	2165,387	74	-	-	-

Sumber: Output SPSS 25, data diolah (2026). $F \text{ tabel } (df1=2; df2=72; \alpha=5\%) = 3,12$.

Nilai F hitung sebesar 28,058 lebih besar dari F tabel (3,12) dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$), sehingga H3 diterima: budaya kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT XYZ.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,662	0,438	0,422	4,111

Sumber: Output SPSS 25, data diolah (2026).

Nilai R Square sebesar 0,438 menunjukkan bahwa budaya kerja dan etos kerja secara simultan mampu menjelaskan 43,8% variasi loyalitas karyawan, sedangkan sisanya sebesar 56,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kompensasi, kepemimpinan, atau work-life balance. Berdasarkan nilai Unstandardized Coefficients pada Tabel 2, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 11,730 + 0,398X_1 + 0,474X_2$. Persamaan ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan budaya kerja akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,398 satuan, dan setiap peningkatan satu satuan etos kerja akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,474 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Pembahasan

Pengaruh budaya kerja terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT XYZ. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan budaya yang sehat dan positif merasakan kenyamanan dan rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan, salah satunya tercermin dari fleksibilitas jam istirahat sebagai wujud budaya organisasi berbasis kepercayaan. Rasa nyaman dan dihargai inilah yang pada akhirnya membangun komitmen emosional serta loyalitas jangka panjang. Temuan ini sejalan dengan Agustian et al. (2025) yang membuktikan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Departemen Machining PT XYZ, namun berbeda dengan Ningrum dan Purnamasari (2022) yang tidak menemukan pengaruh signifikan pada konteks PT Arga Beton Indah, sehingga menegaskan bahwa pengaruh budaya kerja terhadap loyalitas bersifat kontekstual dan bergantung pada karakteristik organisasi masing-masing.

Pengaruh etos kerja terhadap loyalitas karyawan. Etos kerja yang tinggi terbukti mendorong rasa tanggung jawab karyawan terhadap kelangsungan perusahaan, tercermin dari sikap bijak dalam menyikapi kebijakan kelonggaran waktu istirahat tanpa mengabaikan tugas utama. Karena memandang pekerjaan sebagai amanah, karyawan tetap berkomitmen menyelesaikan tanggung jawabnya tepat waktu, dan dedikasi serta kontrol internal inilah yang membangun loyalitas jangka panjang. Hasil ini konsisten dengan Sondari et al. (2023) yang membuktikan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Charoen Pokphand Bekasi, tetapi bertolak belakang dengan Triambodo et al. (2022) yang tidak menemukan pengaruh signifikan etos kerja terhadap loyalitas anggota Polres Kudus, mengindikasikan bahwa kekuatan pengaruh etos kerja dapat berbeda antara konteks korporasi dan institusi non-korporasi.

Pengaruh budaya kerja dan etos kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa budaya kerja dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, menandakan bahwa loyalitas tidak dapat dibangun hanya melalui salah satu faktor saja, melainkan memerlukan sinergi antara faktor eksternal (budaya organisasi) dan faktor internal (nilai serta sikap kerja individu). Lingkungan kerja yang nyaman, penuh kepercayaan, dan didukung sikap kerja yang bertanggung jawab serta disiplin membuat karyawan merasa memiliki masa depan yang kuat bersama perusahaan, sehingga terdorong untuk bertahan, berkomitmen, dan memberikan kontribusi terbaiknya. Temuan ini memperkuat hasil Triambodo et al. (2022) yang menyatakan bahwa budaya kerja dan etos kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap loyalitas, sekaligus mengonfirmasi kebaruan penelitian ini yang menggabungkan kedua variabel tersebut secara langsung dalam satu model pada objek PT XYZ.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa: (1) budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT XYZ ($t_{hitung} 3,750 > t_{tabel} 1,666$; sig. $0,000 < 0,05$); (2) etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan ($t_{hitung} 2,792 > t_{tabel} 1,666$; sig. $0,007 < 0,05$); dan (3) budaya kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ($F_{hitung} 28,058 > F_{tabel} 3,12$; sig. $0,000 < 0,05$), dengan kontribusi sebesar 43,8% terhadap loyalitas karyawan.

Bagi perusahaan, disarankan untuk meningkatkan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang lebih tegas terkait fleksibilitas jam istirahat guna mencegah munculnya budaya kerja yang terlalu longgar, serta meningkatkan sistem penilaian kerja berbasis capaian target agar kenyamanan kerja berbasis kepercayaan tetap seimbang dengan produktivitas nyata. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi loyalitas karyawan, seperti kompensasi, kepemimpinan, atau work-life balance, serta memperluas objek penelitian ke perusahaan sejenis dalam skala yang lebih besar guna menguji konsistensi temuan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, A. W., Krisnanda, & Nadia, L. P. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. 22(1), 88-95.
- Agustian, K., Marliani, S., & Yuliawati, J. (2025). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Departemen Machining Pada PT. XYZ. IPM2KPE Journal, 8, 1833-1849.

- Fadilla, & Salim, A. (2021). Pelatihan Penggunaan Aplikasi SPSS sebagai Instrumen Pengolahan dan Pengujian Data Penelitian Kuantitatif. *AKM: Aksi Kepada Masyarakat*, 2(1), 35-46. <https://doi.org/10.36908/akm.v2i1.273>
- Febriani, L., & Setia, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 194. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1449>
- Gea et al. (2023). Pengaruh Sikap dan Budaya Organisasi Terhadap Pelayanan Publik Pada Dinas Perikanan Kota Gunungsitoli. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 3(6), 1208-1223.
- Hanifah et al. (2025). Landasan Teori, Penelitian Relevan, Kerangka Berpikir Dan Hipotesis Penelitian Pendidikan. *Jurnal IHSAN Jurnal Pendidikan Islam*, 3(2), 391-404. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v3i2.989>
- Hutagaol, K. (2025). Kajian Tentang Uji Asumsi Klasik Berbantuan SPSS. *Jurnal Padagogik*, 8(2), 15-28.
- Juniarti, A. T., Setia, B. I., & Fahmi, H. N. (2021). Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam MSDM. Purwokerto: CV. Pena Persada.
- Khairani, N., Anitra, V., & Hadiyanti, S. U. E. (2025). Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen – Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Budaya Kerja. 4(2), 519-530.
- Khairunnisa, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT SOHO Global Health. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), 147-156. <https://doi.org/10.53625/juremi.v2i1.2691>
- Lamato, Y. G. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Gerbang Emas Kabupaten Gorontalo Utara. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 2(1), 99-116. <https://doi.org/10.55927/fjas.v2i1.2721>
- Mushofa, Hermina, D., & Huda, N. (2024). Memahami Populasi dan Sampel: Pilar Utama dalam Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(12), 5937-5948. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i12.1992>
- Ningrum, P., & Purnamasari, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Kerja Karyawan. *IQTISHADEquity*, 4, 107-115.
- Prihartini, E., & Sudirno, D. (2023). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Berau Agrotech Cihaur. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(1), 220-231. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v4i1.3712>
- Ramdan et al. (2022). Analisis Etos Kerja Dan Perilaku Loyalitas Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Taman Sari Sukabumi Dimasa Pandemi Covid-19. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 6(1), 237-245.
- Retnawati et al. (2024). *Desain Penelitian (Vol. 2)*. UNY Press.
- Silaen et al. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sinaga, D. (2022). *Buku Ajar Metodologi Penelitian (Penelitian Kuantitatif)*. UKI Press Jakarta.
- Sondari et al. (2023). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Bekasi. 5(2), 57-67.

- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta Bandung.
- Suka, S. (2022). Hubungan Retensi Karyawan, Komitmen Organisasi dan Turnover Intention dengan Kinerja Karyawan di PT Cigna Insurance. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani, 4(2), 12-23.
- Suryadi, & Karyono. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 5(1), 85-95. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563>
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif. Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran, 2(1), 160-166.
- Syahroni, M. I. (2022). Prosedur Penelitian Kuantitatif. 2(3), 43-56.
- Syiva et al. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains, 2, 43-60.
- Teljoarubun et al. (2024). Analisis Kemampuan SDM, Etos Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Papua Barat. (02), 1-13.
- Triambodo et al. (2022). Analisis Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Personel dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Anggota Polres Kudus). Students' Difficulties at Elementary School in Increasing Literacy Ability, 4(1), 1-12.