



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KUALITAS KERJA,
LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV.
WIBISONO KREATIF MEDIA****Nila Mashluha Sukma Nahdliyana**

STIE Mahardhika Surabaya

Sofyan Lazuardi

STIE Mahardhika Surabaya

Noneng R. Suktmadiredja

STIE Mahardhika Surabaya

Alamat: Jl. Wisata Menanggal No.42A

Korespondensi penulis: nilaana201@gmail.com

Abstract. *This study investigates the impact of organizational culture, work quality, and work loyalty on employee performance at CV. Wibisono Kreatif Media. Utilizing a quantitative approach, it sampled 38 employees through saturated sampling and collected data via questionnaires. Analysis was conducted using multiple linear regression with SPSS software. The findings reveal that organizational culture (X1), work quality (X2), and work loyalty (X3) collectively have a significant effect on employee performance (Y), evidenced by an F count of 66.066 and a significance value of 0.001. Specifically, organizational culture significantly influences performance (t-count 2.692, sig 0.011), as does work quality (t-count 3.078, sig 0.004). However, work loyalty does not significantly affect performance (t-count 1.608, sig 0.117). The determination test indicates that 85.4% of employee performance can be explained by the independent variables, leaving 37.9% attributed to other factors. Overall, the study highlights the importance of organizational culture and work quality in enhancing employee performance, while work loyalty appears less impactful.*

Keywords: *The Influence Of Organizational Culture, Work Quality, Work Loyalty, employee performance.*

Abstrak. Studi ini menyelidiki dampak budaya organisasi, kualitas kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Wibisono Kreatif Media. Menggunakan pendekatan kuantitatif, studi ini mengambil sampel 38 karyawan melalui teknik pengambilan sampel jenuh dan mengumpulkan data menggunakan kuesioner. Analisis dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1), kualitas kerja (X2), dan loyalitas kerja (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dibuktikan dengan nilai F sebesar 66,066 dan nilai signifikansi 0,001. Secara khusus, budaya organisasi mempengaruhi kinerja secara signifikan (t-count 2,692, sig 0,011), demikian pula kualitas kerja (t-count 3,078, sig 0,004). Namun, loyalitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (t-count 1,608, sig 0,117). Tes determinasi menunjukkan bahwa 85,4% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen, sementara 37,9% dijelaskan oleh faktor lain. Secara keseluruhan, studi ini menyoroti pentingnya budaya organisasi dan kualitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, sementara loyalitas kerja tampaknya kurang berpengaruh.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Kualitas Kerja, Loyalitas Kerja, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, persaingan bisnis semakin ketat, menuntut perusahaan untuk berinovasi dan memaksimalkan potensi internal, termasuk loyalitas karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi, kualitas kerja, dan loyalitas kerja. Budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan dan nilai yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi. Budaya yang baik menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, meningkatkan motivasi dan inovasi karyawan. Penting bagi pemimpin untuk mengembangkan budaya organisasi yang sehat untuk mendorong pertumbuhan dan kesuksesan.

Kualitas kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan loyalitas kerja. Karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih loyal dan produktif. Loyalitas kerja dapat menurunkan turnover dan meningkatkan stabilitas tim, sehingga manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang mendorong kualitas kerja dan loyalitas.

Loyalitas kerja adalah komitmen jangka panjang karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang loyal cenderung lebih stabil dan berkontribusi lebih. Budaya organisasi yang positif memperkuat loyalitas, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Komunikasi yang baik dan pengakuan prestasi penting untuk mengembangkan loyalitas.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi, kualitas kerja, dan loyalitas kerja. Budaya yang positif mendorong inovasi dan kolaborasi, meningkatkan keterlibatan karyawan. Kinerja yang baik berkontribusi pada keberhasilan organisasi, sementara kinerja yang rendah dapat menghambat kemajuan.

Interaksi antara budaya organisasi, kualitas kerja, dan loyalitas kerja berkontribusi pada kinerja optimal. Budaya yang mendukung menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memfasilitasi produktivitas. Kualitas kerja yang tinggi tercermin dari efisiensi dan hasil yang berkualitas.

Loyalitas kerja yang tinggi mendorong komitmen terhadap visi perusahaan dan meningkatkan hubungan dengan rekan kerja. Karyawan yang loyal berinvestasi lebih banyak waktu dan tenaga untuk mencapai kesuksesan organisasi.

Kinerja karyawan adalah hasil interaksi antara budaya organisasi, kualitas kerja, dan loyalitas kerja. Lingkungan yang mendukung memungkinkan karyawan mencapai kinerja optimal, menciptakan tim produktif dan mencapai tujuan organisasi.

CV. Wibisono Kreatif Media menghadapi masalah kinerja karyawan yang rendah, termasuk ketidaktepatan waktu dan kurangnya kepatuhan. Disarankan untuk melakukan penilaian karyawan dan memberikan pelatihan serta menciptakan kondisi kerja yang baik.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kualitas kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Wibisono Kreatif Media. Pemahaman hubungan antara ketiga variabel ini diharapkan membantu manajer dalam mengadopsi kebijakan yang efektif.

CV. Wibisono Kreatif Media bergerak di bidang jasa dan produksi periklanan. Penelitian ini dipilih karena akses langsung untuk memperoleh data dan relevansi topik yang mendukung kajian akademis dan praktis. Setiap perusahaan memiliki budaya unik yang membentuk etos kerja. Pemimpin perlu memastikan karyawan terpapar budaya perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas mereka. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Media Kreatif Wibisono.”

KAJIAN TEORI

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2014), budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai yang berlaku yang meresap ke seluruh bisnis, berfungsi sebagai prinsip panduan bagi etika kerja pekerja, dan menginformasikan kebijakan organisasi untuk manajemen karyawan dan konsumen.

Menurut Schein (2020) dalam bukunya *Organizational Culture and Leadership*, budaya organisasi terdiri dari tiga tingkatan utama yang memengaruhi perilaku individu dalam suatu organisasi, yaitu artifacts, espoused values, dan basic underlying assumptions. Berdasarkan pendekatan Pencapaian Target ini, indikator budaya organisasi dapat dirumuskan dari elemen-elemen tersebut:

1. Artifacts (Artefak)
Elemen-elemen yang terlihat atau dapat diamati dalam organisasi, seperti tata ruang, pakaian kerja, logo, atau simbol perusahaan.
2. Espoused Values (Nilai-Nilai yang Dianut)
Nilai-nilai, prinsip, dan strategi yang secara eksplisit diungkapkan oleh organisasi untuk membimbing perilaku anggotanya
3. Basic Underlying Assumptions (Asumsi Dasar)
Keyakinan mendasar yang tidak disadari dan menjadi inti dari budaya organisasi.

Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mengacu pada seberapa baik karyawan melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut penjelasan Mangkunegara (2019), kualitas kerja dapat diukur melalui dua komponen utama: perilaku dan hasil kerja. Perilaku karyawan mencakup sikap-sikap seperti kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, dan dedikasi.

Beberapa indikator telah dikembangkan dalam penelitian tentang kualitas pekerjaan untuk mengukur keberhasilan pekerja dalam mengerjakan tugasnya. Beberapa indeks kualitas pekerjaan tercantum dalam penelitian Irawati (2020).

1. Keterampilan dan Pengetahuan: Tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Karyawan yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan cenderung lebih mampu mencapai hasil yang diharapkan.
2. Produktivitas: Jumlah output yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu. Produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja dengan efisien.
3. Kepatuhan terhadap Standar: Seberapa baik karyawan mematuhi standar operasional dan prosedur yang telah ditetapkan. Kepatuhan ini penting untuk memastikan kualitas hasil kerja.
4. Komitmen dan Loyalitas: Tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan dan loyalitas mereka dalam menjalankan tugas. Karyawan yang berkomitmen cenderung lebih berusaha untuk mencapai tujuan organisasi.
5. Kemampuan Beradaptasi: Kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan kerja, termasuk perubahan teknologi atau kebijakan perusahaan. Karyawan yang fleksibel lebih mampu mengatasi tantangan.
6. Kerja sama Tim: Kapasitas pekerja untuk bekerja sama sebagai satu tim, yang sangat penting untuk mencapai tujuan bersama. Kohesi dan efisiensi tim dapat ditingkatkan melalui kerja sama yang efektif.

Loyalitas Kerja

Loyalitas karyawan mengacu pada tahap keterikatan pekerja dengan tempat kerjanya. Hal ini terlihat dari karyawan yang menunjukkan semangat dan usaha yang baik, serta cenderung bertahan di perusahaan dalam jangka panjang, bahkan ketika mereka memiliki beberapa

kesempatan kerja lainnya. Menurut Mathis dan Jackson (2011), loyalitas karyawan memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi karena karyawan yang loyal cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar, memiliki tingkat absensi yang rendah, dan berusaha keras untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Siswanto (2015) indikator loyalitas karyawan antara lain:

1. Taat pada peraturan
Manajemen organisasi secara konsisten mengikuti dan menerapkan dengan tepat semua kebijakan yang ditetapkan untuk membantu pelaksanaan tugas. Secara internal dan eksternal perusahaan, situasi ini akan menumbuhkan disiplin.
2. Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi
Merupakan kewajiban pekerja untuk menyadari sifat tugas dan potensi hasil yang mungkin timbul dari pelaksanaannya. Pekerja yang kompeten dan menyadari bahaya yang mereka hadapi dalam pekerjaan akan mengembangkan apresiasi terhadap keberanian dan akuntabilitas pribadi atas risiko yang mereka ambil.
3. Kemauan untuk bekerja sama
Ketika karyawan bekerja sama sebagai satu tim, mereka dapat melakukan lebih banyak hal daripada yang dapat dilakukan sendiri oleh satu orang.
4. Rasa memiliki
Dengan rasa memiliki yang kuat, karyawan cenderung lebih terlibat dalam pemeliharaan organisasi, bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, dan, pada akhirnya, tetap setia pada misi perusahaan.
5. Hubungan antar pribadi
Pekerja yang benar-benar berkomitmen pada pekerjaan mereka juga akan mudah didekati dan akomodatif terhadap orang lain. Kontak sosial sehari-hari, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi, merupakan contoh hubungan antarpribadi.
6. Kesukaan terhadap pekerjaan
Karyawan, sebagai manusia, pasti akan mengalami masa-masa membosankan di tempat kerja. Pekerja dengan pola pikir yang loyal akan mampu menangani situasi ini dengan baik. Tidak ada yang akan selesai kecuali pekerja menyukai pekerjaan mereka.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:67), kinerja merupakan hasil yang diperoleh dalam bentuk kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan memuaskan dapat mendukung pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, mereka perlu memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas mereka.

Menurut Mathis dan Jackson dalam (Yudiana et al., 2022) indikator yang mempengaruhi kinerja diantaranya:

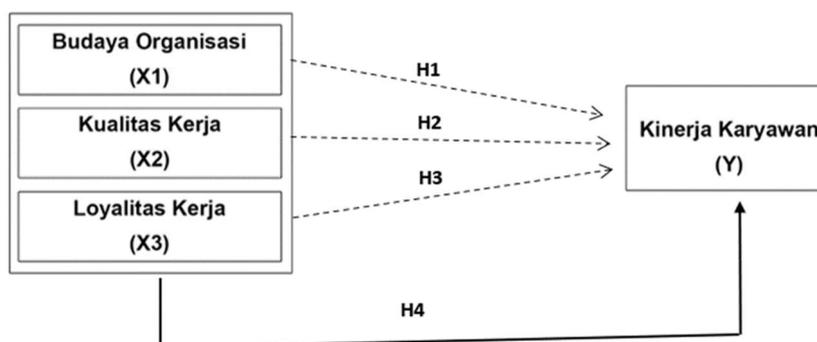
1. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
2. Kualitas

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KUALITAS KERJA, LOYALITAS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. WIBISONO KREATIF MEDIA**

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

3. Keandalan
Merupakan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervise minimum.
4. Kehadiran
Merupakan keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
5. Kemampuan bekerja sama
Merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis penelitian

H1: Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) di CV.Wibisono Kreatif.

H2: Kualitas Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) di CV.Wibisono Kreatif.

H3: Loyalitas kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) di CV.Wibisono Kreatif.

H4: Budaya Organisasi (X1), Kualitas Kerja (X2), dan Loyalitas kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di CV.Wibisono Kreatif.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan di CV Wibisono Kreatif yang berjumlah 38 orang.

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder, Data primer bersumber dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada 38 karyawan pada CV Wibisono Kreatif. dimana hasil data tersebut dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti dan data sekunder

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KUALITAS KERJA, LOYALITAS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. WIBISONO KREATIF MEDIA**

bersumber dari skripsi, jurnal dan artikel yang diambil dari internet. Pengukuran data menggunakan skala likert. Dengan skala likert, maka variabel yang dijabarkan menjadi indikator variabel. Dalam skala likert terdapat 5 (lima) skala/pilihan alternative jawaban. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda berupa persamaan regresi, perhitungan koefisien determinasi, uji f, dan uji t.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0.856	0.320	Valid
	X1.2	0.833	0.320	Valid
	X1.3	0.886	0.320	Valid
	X1.4	0.870	0.320	Valid
	X1.5	0.790	0.320	Valid
	X1.6	0.827	0.320	Valid
	X1.7	0.856	0.320	Valid
	X1.8	0.648	0.320	Valid
Kualitas Kerja (X2)	X2.1	0.443	0.320	Valid
	X2.2	0.755	0.320	Valid
	X2.3	0.826	0.320	Valid
	X2.4	0.920	0.320	Valid
	X2.5	0.882	0.320	Valid
	X2.6	0.709	0.320	Valid
	X2.7	0.845	0.320	Valid
	X2.8	0.902	0.320	Valid
Loyalitas kerja (X3)	X3.1	0.940	0.320	Valid
	X3.2	0.926	0.320	Valid
	X3.3	0.955	0.320	Valid
	X3.4	0.880	0.320	Valid
	X3.5	0.920	0.320	Valid
	X3.6	0.952	0.320	Valid
	X3.7	0.927	0.320	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.813	0.320	Valid
	Y2	0.810	0.320	Valid
	Y3	0.789	0.320	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 29, 2024

Menurut tabel di atas, bisa dilihat bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini, untuk mengukur variabel budaya organisasi, kualitas kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.930	Reliabel
Kualitas Kerja (X2)	0.932	Reliabel
Loyalitas Kerja (X3)	0.973	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.921	Reliabel

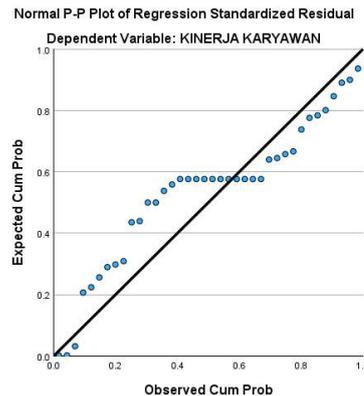
Sumber: Data Olahan SPSS Versi 29, 2024

Menurut tabel diatas dapat, bisa dilihat bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel memiliki angka koefisien yang lebih besar dari 0,06. Oleh karna itu instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

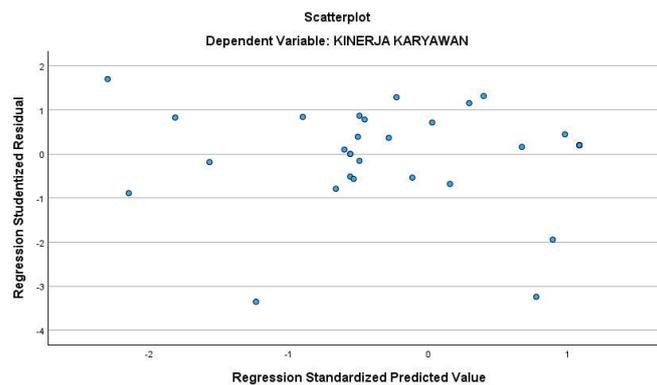


Sumber: Data Olahan SPSS Versi 29, 2024

Berdasarkan gambar grafik P-Plot tersebut dapat diketahui bahwa penyebaran data pada garis diagonal telah memenuhi syarat asumsi normalitas dikarenakan titik- titik data berada di sekitar garis diagonal dan tidak menyebar jauh dari garis diagonal juga mengikuti arah garis diagonal tersebut. Dengan demikian model regresi berdistribusi normal atau memenuhi syarat asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan SPSS Versi 29, 2024

Berdasarkan gambar diatas hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan scatterplot dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.552	2.989		.519	.607		
	BUDAYA ORGANISASI	.305	.113	.257	2.692	.011	.473	2.114
	KUALITAS KERJA	.478	.155	.498	3.078	.004	.165	6.078
	LOYALITAS KERJA	.193	.120	.240	1.608	.117	.194	5.167

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 29, 2024

Berdasarkan dari nilai tolerance dan VIF masing-masing variabel independen terlihat bahwa nilai tolerance masing-masing variabel di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, dengan demikian antara variabel budaya organisasi, kualitas kerja dan loyalitas kerja tidak terjadi Multikolonieritas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.552	2.989		.519	.607
	BUDAYA ORGANISASI	.305	.113	.257	2.692	.011
	KUALITAS KERJA	.478	.155	.498	3.078	.004
	LOYALITAS KERJA	.193	.120	.240	1.608	.117

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 29, 2024

$$Y = 1.552 (\alpha) + 0.305 (X_1) + 0.478 (X_2) + 0.193 (X_3) + e$$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna:

1. **Konstanta (α)** sebesar 1.552 artinya, apabila variabel budaya organisasi, kualitas kerja dan loyalitas kerja adalah nol (0) atau tetap, maka nilai kinerja karyawan pada CV. Wibisono Kreatif Media sebesar 1.552.
2. **$\beta_1 (X_1)$** sebesar 0.305 artinya, apabila variabel budaya organisasi meningkat satu (1) satuan, maka kinerja karyawan pada CV. Wibisono Kreatif Media juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.305.
3. **$\beta_2 (X_2)$** sebesar 0.478 artinya, apabila variabel kualitas kerja meningkat satu (1) satuan, maka kinerja karyawan pada CV. Wibisono Kreatif Media juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.478.
4. **$\beta_3 (X_3)$** sebesar 0.193 artinya, apabila variabel loyalitas kerja meningkat satu (1) satuan, maka kinerja karyawan pada CV. Wibisono Kreatif Media juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.193.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	.854	.841	2.005

a. Predictors: (Constant), LOYALITAS KERJA, BUDAYA ORGANISASI, KUALITAS KERJA

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 29, 2024

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KUALITAS KERJA, LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. WIBISONO KREATIF MEDIA

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi adalah 0.854 atau 85.4%, hal ini mengartikan bahwa besarnya persentase pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Kerja dan Loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Wibisono Kreatif Media bersama sebesar 85.4%. Sedangkan sisanya 14.6% (100-85.4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis
Uji T

Tabel 6 Hasil Uji T

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.552	2.989		.519	.607
	BUDAYA ORGANISASI	.305	.113	.257	2.692	.011
	KUALITAS KERJA	.478	.155	.498	3.078	.004
	LOYALITAS KERJA	.193	.120	.240	1.608	.117

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 29, 2024

1. Budaya organisasi (X1) nilai sig = 0.011 < 0.05 dan t-hitung = 2.692 > 2.032, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima, yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Wibisono Kreatif Media.
2. Kualitas kerja (X2) nilai sig = 0.004 < 0.05 dan t-hitung = 3.078 > 2.032, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₂ diterima, yang berarti kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Wibisono Kreatif Media.
3. Loyalitas kerja (X3) nilai sig = 0.117 > 0.05 dan t-hitung = 1.608 < 2.032, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₃ ditolak, yang berarti loyalitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Wibisono Kreatif Media.

Uji F

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	796.450	3	265.483	66.066	<.001 ^b
	Residual	136.629	34	4.018		
	Total	933.079	37			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), LOYALITAS KERJA, BUDAYA ORGANISASI, KUALITAS KERJA

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 29, 2024

Dari tabel diatas untuk Nilai sig = 0.001 < 0.05 dan f-hitung 66.066 > 2.88, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₄ diterima, yang berarti budaya organisasi, kualitas kerja, dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Wibisono Kreatif Media.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Wibisono Kreatif Media.

Berdasarkan hasil pengujian data antara variabel X1 (Budaya organisasi) t -hitung $>$ t -tabel ($2.692 > 2.032$) dengan signifikansi $0.011 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Wibisono Kreatif Media. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat budaya organisasi maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan CV. Wibisono Kreatif Media.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan (Vivin Rosvita, Endang Setyowati, Zaenal Fanani, 2017) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PJ. Bintang Bumi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Budaya Organisasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PJ. Bintang Bumi.

Dalam hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan CV. Wibisono Kreatif Media. Semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan, maka akan meningkatkan dan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif.

Namun, jika budaya organisasi lemah atau tidak diterapkan dengan baik, semangat kerja karyawan akan menurun, yang dapat berdampak negatif pada kinerja mereka. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator. Pertama, *Artifacts* (Artefak) mencakup pola komunikasi formal dan informal yang ada di organisasi, serta struktur organisasi dan tata ruang kerja yang mencerminkan budaya yang berlaku. Kedua, *Espoused Values* (Nilai-Nilai yang Dianut) mencakup kejelasan visi dan misi organisasi, serta nilai inti seperti integritas, inovasi, dan kolaborasi yang dijunjung tinggi oleh karyawan. Ketiga, *Basic Underlying Assumptions* (Asumsi Dasar) merupakan keyakinan mendasar tentang bagaimana pekerjaan harus dilakukan dan sikap terhadap perubahan serta risiko yang memengaruhi perilaku karyawan. Indikator-indikator ini menunjukkan bagaimana budaya organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pertumbuhan, mendorong kerja sama tim yang solid, dan membangun pola komunikasi yang efektif. Oleh karena itu, manajemen perlu memastikan bahwa budaya organisasi diterapkan dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan bersama.

Dengan demikian, memperkuat budaya organisasi harus menjadi prioritas bagi manajemen CV. Wibisono Kreatif Media untuk memastikan bahwa kinerja karyawan terus meningkat dan berkontribusi positif terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Wibisono Kreatif Media

Berdasarkan hasil pengujian data antara variabel X2 (Kualitas Kerja) t -hitung $>$ t -tabel ($3.078 > 2.032$) dengan signifikansi $0.004 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima. Dapat dikatakan bahwa Kualitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Wibisono Kreatif Media. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kualitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kualitas Kerja yang diberikan pada karyawan maka akan meningkatkan kedisiplinan dan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan CV. Wibisono Kreatif Media.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siti Lam'ah Nasution. 2021) yang berjudul Pengaruh Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asam Jawa. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pemberian Kualitas Kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa. Dalam hal ini, kualitas kerja menunjukkan hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kualitas kerja yang diberikan atau diterapkan di lingkungan kerja, semakin besar pula dampaknya pada peningkatan kinerja karyawan. Kualitas kerja yang baik membantu meningkatkan kedisiplinan, efisiensi, dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian hasil kerja yang lebih optimal. Penelitian ini menegaskan bahwa kualitas kerja merupakan faktor kunci yang tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih efektif dan produktif pada CV. Wibisono Kreatif Media.

Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Wibisono Kreatif Media

Berdasarkan hasil pengujian data antara variabel X2 (Loyalitas Kerja) t -hitung $>$ t -tabel ($1.608 < 2.032$) dengan signifikansi $0.117 > 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 ditolak. Dapat dikatakan bahwa Loyalitas Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Wibisono Kreatif Media. Hasil analisis menunjukkan bahwa Loyalitas Kerja memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Loyalitas Kerja yang diberikan pada karyawan tidak secara langsung meningkatkan kedisiplinan maupun berdampak signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan CV. Wibisono Kreatif Media.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sri Indrastuti, et al. 2021) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Indragiri. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Loyalitas kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Indragiri. Dalam hal ini, loyalitas kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun loyalitas kerja penting, faktor tersebut mungkin tidak secara langsung meningkatkan kinerja karyawan dalam konteks penelitian pada CV. Wibisono Kreatif Media. Artinya, ada kemungkinan bahwa faktor lain seperti kepemimpinan, budaya atau kualitas kerja, lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh budaya organisasi, kualitas kerja, loyalitas kerja terhadap

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh, yaitu t -hitung $>$ f -tabel ($66.066 > 2.88$) dan signifikansi $0.001 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang diuji, yaitu Budaya Organisasi (X1), Kualitas Kerja (X2), dan Loyalitas Kerja (X3), berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Wibisono Kreatif Media. Namun, perlu dicatat bahwa data untuk variabel Loyalitas Kerja (X3) tidak valid, sehingga variabel ini tidak dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Budaya Organisasi (X1) dan Kualitas Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan motivasi, dan memperkuat keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Sebuah budaya yang positif dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, berkolaborasi, dan berinovasi demi mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV. Wibisono Kreatif Media.

Kualitas Kerja (X2) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kualitas kerja yang tinggi tidak hanya meningkatkan hasil pekerjaan tetapi juga menciptakan rasa kepuasan bagi karyawan itu sendiri. Karyawan yang merasa bangga dengan hasil pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik, sehingga berdampak positif pada pencapaian target dan tujuan perusahaan.

Di sisi lain, untuk variabel Loyalitas Kerja (X3),) juga berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Wibisono Kreatif Media.

Secara keseluruhan, baik Budaya Organisasi, Kualitas Kerja maupun Loyalitas Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kedua variabel ini sangat penting dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja di CV. Wibisono Kreatif Media.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Wibisono Kreatif Media.
2. Kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Wibisono Kreatif Media.
3. Loyalitas kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Wibisono Kreatif Media.
4. Budaya organisasi, kualitas kerja, dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Wibisono Kreatif Media dengan nilai Adjusted R Square sebesar 85,4%.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Aminah, S. (2021). Loyalitas Kerja dan Stabilitas Tim dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 5(1), 45-60.
- Anggraini, R. (2022). Pengaruh Kualitas Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 100-115.
- Besterfield, D. H. (1999). *Total Quality Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Deming, W. E. (1986). *Out of the Crisis*. Cambridge: MIT Press.
- Denison, D. R. (2006). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. <https://example.com/manajemen-sd>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). "Motivation through the design of work: Test of a theory." *Organizational Behavior and Human Performance*.

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KUALITAS KERJA, LOYALITAS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. WIBISONO KREATIF MEDIA**

- Hidayah, N. (2022). Kualitas Kerja dan Citra Positif Organisasi. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 6(1), 30-40.
- Johnson, R. (2017). The Power of Organizational Culture in Driving Business Success. *Journal of Business Management*, 12(3), 200-215.
- Juran, J. M., & Godfrey, A. B. (1999). *Juran's Quality Handbook*. New York: McGraw-Hill.
- Kusumo, B. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 150-165.
- Lestari, N. S. (2021). Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Produktivitas*, 9(1), 75-90.
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.