



Langkah Bersama Intelektual

Jurnal Inovasi Ekonomi dan Bisnis (JIEB)

Homepage: <https://langkahbersama.id/index.php/jieb>

ISSN: 3123-9692 (Media Online)

Volume 2, No 2 Agustus 2026 (Halaman 213-228)

PENGARUH SISTEM REWARD DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. SWG INDONESIA

Andi Irdayani¹, Harry Triana²

Program Studi Manajemen (Kampus Kota Serang), Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Pamulang, Kota Serang, Indonesia

Email : irdayaniandi@gmail.com¹, dosen02740@unpamac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem reward dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan PT. SWG INDONESIA. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan SPSS 26 for windows dengan analisis deskriptif, uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, serta regresi linear berganda. Hasil uji t menunjukkan bahwa sistem reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai signifikan 0,017 dan koefisien regresi sebesar 0,663. Sementara itu, budaya organisasi memiliki koefisien regresi negative sebesar -0,226 dan tidak berpengaruh signifikan dengan nilai signifikan 0,323. Hasil uji F menunjukkan bahwa sistem reward dan budaya organisasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai signifikan 0,052. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,197 menunjukkan bahwa kedua variabel independen menjelaskan 19,7% variasi loyalitas karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain diluar penelitian.

Kata Kunci: Sistem Reward, Budaya Organisasi, Loyalitas Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of reward systems and organizational culture on employee loyalty at PT. SWG Indonesia. The research uses a quantitative approach with a survey method by distributing

Article History

Received: 26 Agustus 2026

Reviewed: 30 Agustus 2026

Published: 31 Agustus 2026

Copyright : Author

Publish by : JIEB



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

questionnaires to employees. Data were analysis, validity and reliability tests, and multiple linear regression analysis. The t-test results show that the reward system has a positive and significant effect on employee loyalty, with a significance value of 0,017 and a regression coefficient of 0,663. Meanwhile of -0,226 and does not have a statistically significant effect, with a significance value of 0,323. The F-test shows that reward systems and organizational culture simultaneously do not have a significant effect on employee loyalty, with a significance value of 0,052. The coefficient of determination (R square) of 0,197 indicates that the independent variables explain 19,7% of the variation in employee loyalty, while the remaining 80,3% is influenced by factors outside this study.

Keyword: *Reward System, Organizational Culture, Employee Study.*

PENDAHULUAN

Keberlangsungan operasional perusahaan sangat bergantung pada kualitas, loyalitas, serta komitmen karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Loyalitas karyawan menjadi aspek penting karena berhubungan langsung dengan stabilitas organisasi, produktivitas kerja, serta pencapaian tujuan perusahaan dalam jangka panjang.

Namun demikian, salah satu permasalahan yang sering dihadapi perusahaan adalah tingginya tingkat turnover karyawan. Turnover merupakan kondisi dimana karyawan keluar dari perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela. Tingginya tingkat turnover dapat menimbulkan berbagai dampak negative seperti meningkatkannya biaya rekrutmen dan pelatihan, terganggunya proses kerja, menurunnya produktivitas, serta hilangnya tenaga kerja yang telah memiliki pengalaman dan kompetensi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di PT. SWG Indonesia, ditemukan adanya kecenderungan karyawan yang keluar dalam beberapa periode terakhir. Data perusahaan menunjukkan bahwa dalam empat tahun terakhir. Data menunjukkan bahwa dalam empat tahun terakhir tingkat turnover mengalami peningkatan. Pada tahun 2022 tingkat turnover sebesar 6,7%, kemudian meningkat menjadi 11,8% pada tahun 2023, dan mencapai 19,4% pada tahun 2024. Kondisi ini menunjukkan adanya peningkatan jumlah karyawan yang keluar dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Meskipun pada tahun 2025 jumlah karyawan aktif tercatat sebanyak 30 orang, tingginya angka turnover pada tahun sebelumnya megindikasikan adanya permasalahan dalam pertahankan karyawan.

Fenomena ini menunjukkan adanya indikasi permasalahan terkait loyalitas karyawan. Jika kondisi ini terus berlangsung, maka dapat berdampak pada stabilitas perusahaan serta efektivitas pencapaian target organisasi. Beberapa faktor yang diduga mempengaruhi loyalitas karyawan di PT. SWG Indonesia antara lain sistem reward dan budaya organisasi. Sistem reward

yang diterapkan perusahaan berperan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan. Reward yang adil, transparan, dan sesuai dengan kinerja diharapkan mampu meningkatkan motivasi serta mendorong loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, budaya organisasi yang positif juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan merasa nyaman dan memiliki komitmen untuk tetap bekerja diperusahaan. Berdasarkan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem reward dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen merupakan proses yang dinamis yang berkesinambungan yang mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebagai proses, manajemen mencakup kegiatan, penilaian, identifikasi, pemantauan, dan juga pemecahan masalah dalam organisasi.

Menurut Sutisna & Effane (2022) Manajemen merupakan suatu proses sistematis yang melibatkan kerja sama antar individu, kelompok, dan pemanfaatan berbagai sumber daya organisasi melalui fungsi-fungsi manajerial untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Sedangkan Menurut Sarinah & Mardalena (2017) manajemen adalah suatu rangka mencapai tujuan dengan bekerjasama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses yang menyatukan individu dengan organisasi agar kebutuhan keduanya dapat menyatukan individu dengan organisasi agar kebutuhan keduanya dapat terpenuhi. Bidang ini merupakan bagian dari manajemen yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Tujuannya adalah memperoleh hasil terbaik dari karyawan melalui kerja sama yang tulus dan penuh komitmen. Secara singkat, Manajemen SDM dapat diartikan sebagai seni dalam memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa Sumber daya manusia (SDM) adalah kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan (bersifat teknis ataupun manajerial).

Sistem Reward

Sistem reward adalah suatu mekanisme yang digunakan oleh organisasi untuk memberikan penghargaan kepada karyawan atas kontribusi dan pencapaian mereka. Reward tidak hanya berupa kompensasi finansial seperti gaji, bonus, atau tunjangan, tetapi juga mencakup reward nonfinansial, seperti pengakuan sosial, kesempatan pengembangan karir, dan fleksibilitas kerja, sistem reward yang efektif diyakini dapat meningkatkan motivasi, kinerja, serta loyalitas karyawan Đula Ercegović (2025)

Sistem reward dalam organisasi merupakan faktor penting yang memengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Berdasarkan Teori Penguatan (Reinforcement Theory) dari skinner, menekankan bahwa perilaku manusia dipengaruhi oleh kosenkuensi positif cenderung meningkat, sedangkan perilaku yang tidak diperkuat atau mendapat kosenkuensi negative cenderung menurun, hal tersebut dikemukakan oleh Gordan (2020).

Menurut Fathiyyah & Wolor (2025) Reward tidak hanya berkaitan dengan imbalan yang bersifat materi, tetapi juga mengandung dimensi hedonis, yaitu bagaimana individu merasakan keadilan,

kepuasan, dan bentuk penghargaan yang diterimanya. Dengan demikian, penerapan sistem reward yang efektif harus mempertimbangkan tidak hanya aspek finansial, tetapi juga aspek psikologis, sehingga mampu mendorong motivasi serta memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Sistem reward menurut Dani & Suwarno (2024) Balas jasa yang diberikan kepada pegawai atas kinerja yang telah dilakukan, baik berupa materi maupun nonmateri, yang dikenal sebagai reward atau kompensasi. Tujuan utama pemberian reward adalah untuk menarik sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan kualifikasi agar bergabung dengan perusahaan, mempertahankan karyawan yang sudah ada, serta menumbuhkan motivasi kerja agar pegawai berusaha mencapai kinerja yang optimal. Muqoyyarah (2018). Menurut Melisa (2025) menyatakan bahwa pemberian penghargaan yang layak dan proporsional akan membawa pengaruh positif terhadap perkembangan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dalam jangka pendek, reward mampu meningkatkan semangat, motivasi, serta kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, dalam jangka panjang, penghargaan yang tepat dapat mendukung keberlangsungan dan kesinambungan organisasi secara berkelanjutan. Sedangkan menurut Nurushhobakh (2017) Reward merupakan suatu sistem kebijakan yang dibuat oleh perusahaan untuk memberikan penghargaan atau balas jasa kepada karyawannya atas nilai-nilai usaha, keterampilan, kompetensi serta tanggung jawab mereka terhadap perusahaan.

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa sistem reward adalah sekumpulan kebijakan dan mekanisme yang dibuat untuk memberikan penghargaan kepada karyawan atas pencapaian kerjanya, dengan tujuan meningkatkan motivasi, loyalitas, serta kinerja mereka. Menurut Sandra (2024), Tujuan utama dari program reward adalah untuk memperkuat motivasi, mendorong pencapaian, dan memiliki sifat yang universal.

Menurut Saputra & Wibowo (2017) Reward atau penghargaan mencakup tiga aspek sikap utama, yaitu: (1) munculnya rasa memiliki dan keselarasan dengan tujuan perusahaan; (2) adanya keterlibatan aktif dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi; serta (3) tumbuhnya sikap loyalitas terhadap perusahaan.

Sistem reward merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berfungsi sebagai alat strategis untuk memotivasi dan mengarahkan perilaku karyawan. menurut Michael Armstrong (2024), manajemen reward bertujuan untuk memberikan penghargaan secara adil dan konsisten atas kontribusi karyawan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa reward berpengaruh terhadap perilaku individu karena karyawan cenderung mengulangi perilaku yang memperoleh penghargaan.

Budaya Organisasi

Budaya memiliki peran krusial dalam membentuk serta mendukung produktivitas karyawan dan pencapaian kinerja organisasi. Budaya tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individu semata, namun lebih luas mencakup seperangkat nilai, perilaku, dan emosi yang berakar dari dalam organisasi. Budaya organisasi terbentuk dari kebiasaan dan tata kelola yang secara konsisten dijalankan dalam lingkungan kerja, yang pada umumnya merupakan hasil dari tindakan atau kebijakan pimpinan, sehingga budaya tersebut menjadi cerminan langsung dari karakter organisasi yang dipimpinnya. Oleh karena itu, budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai bersama yang dianut oleh seluruh anggota organisasi dan menjadi identitas yang membedakan satu perusahaan dengan perusahaan lainnya.

Menurut Astuti (2025) mendefinisikan budaya organisasi merupakan nilai-nilai, anggapan, keyakinan, filosofi, dan praktik yang mapan di dalam sebuah organisasi. Agar pandangan, sikap, dan perasaan terhadap tantangan menjadi selaras, anggota baru dibimbing untuk memahami bahwa budaya organisasi mencerminkan cara yang dianggap benar dan efisien. Budaya organisasi terbentuk dari nilai-nilai, kebiasaan, dan keyakinan yang diyakini oleh para anggotanya. Sedangkan Tamalene et al. (2024) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan kerangka kerja yang menjadi pedoman perilaku harian karyawan dalam membuat keputusan serta mengarahkan tindakan mereka demi mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi berfungsi sebagai alat pengendali dan pemandu dalam membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi.

Budaya organisasi menurut Robbins (2018) adalah nilai bersama yang diyakini dan dianut oleh anggota organisasi, yang didalamnya mencakup unsur-unsur seperti inisiatif individu, toleransi terhadap risiko, kejelasan arah organisasi, integrasi antar bagian, sistem imbalan, tingkat toleransi terhadap konflik, serta pola komunikasi yang berlaku dalam organisasi. Selain itu menurut Menurut Robbins & Coulter (2018) Budaya organisasi ialah suatu sistem nilai dan keyakinan yang mempengaruhi tindakan anggota organisasi.

Menurut Mentari (2021) budaya organisasi berfungsi sebagai alat perekat dalam suatu kelompok kerja (workgroup) yang mampu menjadi energi positif untuk mengarahkan organisasi menuju tujuan yang diinginkan. menurut Sutrisno (2017) Budaya organisasi terdiri dari sistem nilai-nilai (values), norma-norma (believes), asumsi-asumsi (assumptions), dan norma-norma yang telah disepakati dan diikuti oleh anggota organisasi untuk mengarahkan organisasi dan memecahkan masalah organisasi. Budaya ini terbentuk melalui interaksi antarindividu dan dipengaruhi oleh struktur, rutinitas, aturan, serta norma yang ada, sehingga membentuk sikap dan perilaku setiap anggotanya. Sementara itu, Johanes (2023) mendefinisikan budaya organisasi sebagai kumpulan nilai dan norma bersama yang mengatur interaksi antaranggota organisasi maupun dengan pihak eksternal. Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai inti, asumsi, pemahaman, dan cara berpikir yang dimiliki secara kolektif oleh anggota organisasi dan diwariskan kepada anggota baru.

Loyalitas Karyawan

Menurut Putri et al., (2023) Loyalitas adalah komitmen dan kesediaan karyawan untuk mendukung serta membela perusahaan, yang ditunjukkan melalui keterlibatan aktif dan kontribusi nyata dalam menjalankan serta memajukan organisasi. Syarifuddin (2019) mendefinisikan bahwa Loyalitas merupakan kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan dan tidak berpindah ke perusahaan lain. Hal ini karena loyalitas berkaitan dengan rasa nyaman dalam bekerja. Karyawan yang merasa nyaman dan dihargai di tempat kerjanya akan lebih cenderung setia serta mempertahankan komitmennya terhadap perusahaan.

Darmawan (2020) menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan mencerminkan berbagai bentuk peran serta kontribusi yang diberikan oleh anggota organisasi melalui pemanfaatan waktu dan pemikiran mereka demi tercapainya tujuan perusahaan. Selanjutnya, Orinda & Chepkwony (2021) menjelaskan bahwa loyalitas karyawan tampak dari kesetiaan yang mereka tunjukkan, termasuk kesiapan dalam membela serta menjaga nama baik organisasi baik dilingkungan internal maupun eksternal dari berbagai ancaman yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas ini tercermin dalam sikap dan perilaku karyawan selama bekerja. Sementara itu menurut Agustin (2020) loyalitas juga dapat dimaknai sebagai komitmen seseorang untuk trus bekerja disatu perusahaan hingga masa pensiun, yang didorong oleh adanya peluang pengembangan karir dan jaminan kesejahteraan.

Tingkat loyalitas karyawan sangatlah vital bagi organisasi karena berperan besar dalam mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam hal ini, manusia berfungsi sebagai salah satu unsur penting dalam proses produksi, di mana pelaksanaan tugas yang efisien dan efektif akan berdampak positif terhadap keuntungan perusahaan. Dapat diartikan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah kondisi dan tindakan yang melibatkan aspek fisik, psikologis, dan sosial, yang membuat individu merasa memiliki secara mendalam, memiliki rasa tanggung jawab, serta kesediaan untuk memberikan kontribusi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat berperan penting bagi setiap penelitian ilmiah yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian seseorang. Penelitian mengenai loyalitas karyawan telah dilakukan sebelumnya.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa berbagai faktor memengaruhi loyalitas karyawan.

Ningrum dan Purnamasari (2022) menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selanjutnya Yono dan Anugrah (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, baik secara simultan maupun parsial pada variable tertentu.

Mentari (2021) juga menyatakan bahwa kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hasil ini diperkuat oleh Karli Kawulur (2018) punishment berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selain itu penelitian Messi Agmasari dan Epsilandari Septriyani (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa system reward dan budaya organisasi merupakan faktor yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kedua variable tersebut berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, namun terdapat pula penelitian yang menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan menganalisis pengaruh sistem reward dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. SWG INDONESIA.

Indikator Variabel

Indikator Sistem Reward

Sistem reward dalam penelitian ini diukur melalui beberapa faktor, antara lain:

Upah, gaji, insentif, tunjangan, penghargaan, promosi.

Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator, antara lain:

Inovasi dan keberanian mengambil resiko, orientasi manusia, Kerjasama tim, stabilitas organisasi.

Indikator Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator, antara lain:

Ketahanan dengan aturan perusahaan, tanggung jawab terhadap perusahaan, kebanggaan terhadap perusahaan, keinginan untuk bertahan, kesediaan berkorban untuk perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausal untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antar variable. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya. Penelitian ini dilaksanakan di PT. SWG INDONESIA Yang beralamatkan Jl. Modern Industri I No. 12 Nambo Ilir, kec. Cikande, Kabupaten Serang, Banten 42186. Dan waktu yang digunakan selama penelitian ini selama 8 bulan, 20juli 2025- 6 februari 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. SWG INDONESIA yang memiliki 30 karyawan, maka populasi penelitian ini adalah 30 karyawan dan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampling total, karena populasi PT. SWG INDONESIA sebanyak 30 karyawan. Maka populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui dua sumber yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari pengumpulan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. SWG INDONESIA dan kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan setiap pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan Skala Likert dengan lima tingkat penilaian mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Dan selanjutnya ada data sekunder yang diperoleh melalui studi yang bersumber dari buku dan jurnal ilmiah juga dokumen perusahaan yang relevan dengan topik penelitian. Data sekunder ini digunakan untuk memperkuat landasan teori dan mendukung analisis penelitian.

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu uji kualitas data uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda. Uji kualitas data meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrument penelitian mampu mengukur variable secara tepat dan konsisten. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas guna memastikan data memenuhi persyaratan analisis regresi. Tahap akhir adalah analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh sistem reward dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable independen terhadap variable dependen. Sementara itu, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi sistem reward dan budaya organisasi dalam menjelaskan variasi loyalitas karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. SWG INDONESIA. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 30 orang yang dipilih menggunakan Teknik sampling total.

Berdasarkan hasil pengolahan data, karakteristik responden dapat dilihat dari beberapa aspek, seperti jenis kelamin, usia, tingkat Pendidikan, masa kerja.

Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 70% dan perempuan 30%. Berdasarkan usia, Sebagian besar responden berada pada rentang usia 23-30 tahun dengan presentase 47%.

Dari segi Pendidikan, mayoritas responden memiliki tingkat Pendidikan SMA/ sederajat, diikuti oleh diploma dan sarjana. Sementara itu, berdasarkan masa kerja, Sebagian besar responden telah bekerja selama 1-5 tahun diperusahaan.

Selanjutnya, deskripsi data variable penelitian menunjukkan bahwa variable sistem reward memiliki nilai total rata-rata sebesar 4,25 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Variable budaya organisasi memiliki total nilai rata-rata sebesar 4,198 termasuk kategori baik. Sedangkan variable loyalitas karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,172 termasuk kategori baik.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Item pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Sistem Reward (X1)	X1_1	0,818	0,361	VALID
	X1_2	0,56	0,361	VALID
	X1_3	0,711	0,361	VALID
	X1_4	0,522	0,361	VALID
	X1_5	0,684	0,361	VALID
Budaya Organisasi (X2)	X2_1	0,867	0,361	VALID
	X2_2	0,748	0,361	VALID
	X2_3	0,807	0,361	VALID
	X2_4	0,765	0,361	VALID
	X2_5	0,763	0,361	VALID
Loyalitas Karyawan (Y)	Y_1	0,877	0,361	VALID
	Y_2	0,771	0,361	VALID
	Y_3	0,890	0,361	VALID
	Y_4	0,845	0,361	VALID
	Y_5	0,693	0,361	VALID

Sumber: Data olah SPSS ver 26, 2025

Berdasarkan Tabel 1. diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Sistem Reward (X1) dan Budaya Organisasi (X2) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361). Dengan demikian seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrument penelitian.

Table 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha's Alpha	Keterangan
Sistem Reward (X1)	0,681	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,845	Reliable
Loyalitas Karyawan (Y)	0,875	Reliabel

Sumber: Data olah SPSS ver 26, 2025

Berdasarkan Tabel 2. menjelaskan bahwa variabel sistem reward memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,681. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga dinyatakan reliable dengan

tingkat reliabilitas cukup, variabel budaya organisasi memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,845. Nilai ini menunjukkan reliabilitas yang sangat baik. Dan variabel loyalitas karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,875 yang menunjukkan tingkat reliabilitas sangat baik.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,53857196
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,068
	Negative	-,108
Test Statistic		,108
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,489
	99% Confidence Interval Lower Bound	,476
	Upper Bound	,502

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data olah SPSS ver 26, 2025

Tabel 3. menjelaskan bahwa hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi (Asymp.sig. 2- tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

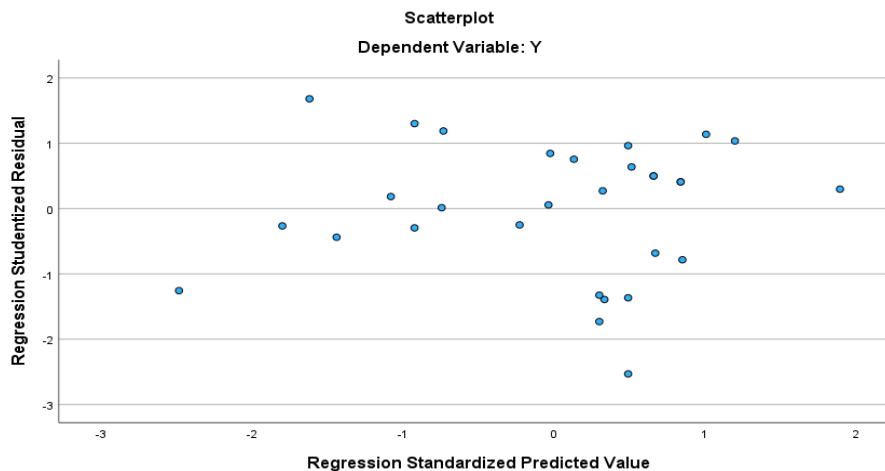
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	11,673	5,005		2,332	,027		
X1	,663	,261	,518	2,540	,017	,716	1,397
X2	-,226	,224	-,205	-1,006	,323	,716	1,397

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data olah SPSS ver 26, 2025

Tabel 4. menjelaskan bahwa hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai tolerance variabel sistem *reward* dan budaya organisasi sebesar 0,716 ($<0,10$) dan nilai VIF sebesar 1,397 (<10). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedasitas (scatterplot)



Gambar 1.

Sumber: Data olah SPSS ver 26, 2025

Berdasarkan Gambar 1. terlihat bahwa titik-titik pada grafik scatterplot menyebar secara acak diatas dan dibawah sumbu nol pada sumbu y serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	1,659	2,901		,572
	X1	,027	,151	,040	,178
	X2	-,009	,130	-,016	-,070

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data olah SPSS ver 26, 2025

Tabel 5. menjelaskan bahwa hasil uji heteroskedastisitas diperoleh nilai signifikan variabel X1 sebesar 0,860 dan variabel X2 sebesar 0,945. Nilai signifikan kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedasitas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji t (parsial)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,673	5,005	2,332	,027		
	X1	,663	,261	2,540	,017	,716	1,397
	X2	-,226	,224	-,205	-,1006	,323	1,397

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data olah SPSS ver 26, 2025

Pengaruh variabel Sistem *Reward* terhadap Loyalitas Karyawan

Diperoleh nilai signifikan variabel sistem *reward* sebesar 0,017 lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai koefisien regresi sistem *reward* bernilai positif sebesar 0,663. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel sistem *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan. hal ini menunjukkan bahwa peningkatan nilai sistem *reward* akan diikuti dengan peningkatan nilai loyalitas karyawan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Pengaruh variabel Budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan

Diperoleh nilai signifikan variabel budaya organisasi sebesar 0,323 lebih besar dari 0,05. Dan nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar -0,226 Menunjukkan arah negatif, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan. Variabel budaya organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan pada objek penelitian ini.

Table 7 Hasil Uji F (uji simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45,814	2	22,907	3,309	,052 ^b
	Residual	186,886	27	6,922		
	Total	232,700	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data olah SPSS ver 26, 2025

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 3,309 dengan nilai signifikan sebesar 0,52. Derajat kebebasan (df) pembilang sebesar 2 dan df penyebut sebesar 27. Pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai F tabel sebesar 3,32. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut:

- Uji F hitung > F tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima (terdapat pengaruh signifikan secara simultan).
- Jika F hitung < F tabel, maka H0 diterima dan H1 ditolak (tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan).

Berdasarkan hasil perbandingan diketahui bahwa F hitung (3,309) < F tabel (3,32) dan nilai signifikan (0,052) > 0,05. Dengan demikian, H0 diterima dan H1 ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (X1 Dan X2) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R square)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,444 ^a	,197	,137	2,63091

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data olah SPSS ver 26,2025

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel model summary, diperoleh R square sebesar 0,197. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 mampu menjelaskan variasi perubahan variabel Y sebesar 19,7%, sedangkan sisanya 80,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Pengaruh Sistem Reward terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, variabel X1 (sistem *reward*) memiliki nilai signifikan sebesar 0,017, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa X1 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (loyalitas karyawan). Selain itu, nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,663 yang bernilai positif, menandakan bahwa hubungan antara X1 dan Y bersifat searah. Artinya semakin baik sistem *reward* yang diterapkan perusahaan, maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem *reward* merupakan faktor penting dalam mendorong loyalitas karyawan. *Reward* yang adil, transparan, dan sesuai dengan kinerja karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja, rasa dihargai, serta komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan Teori Dua Faktor yang dikemukakan oleh Herzberg, yang menyatakan bahwa *reward* merupakan faktor pendorong utama dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Selain itu Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian oleh Putrid, Tewal, & Walangitan (2022) *Reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa *reward* yang tepat, baik berupa penghargaan finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan motivasi kerja, rasa dihargai dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil uji t terhadap variabel X2 (Budaya organisasi) menunjukkan 0,323 bahwa nilai signifikannya lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. selain itu arah hubungan yang ditunjukkan tidak menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap loyalitas karyawan.

Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang ada di perusahaan belum mampu secara langsung memengaruhi loyalitas karyawan. Kemungkinan budaya organisasi belum

diterapkan secara konsisten, belum dipahami secara menyeluruh oleh karyawan, atau kurang dirasakan manfaatnya dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Oleh karena itu, meskipun budaya organisasi penting, sesuai yang dikemukakan oleh Walangitan et al., (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi hanya akan memengaruhi sikap dan perilaku karyawan, apabila nilai-nilai budaya tersebut telah diinternalisasi secara mendalam juga diterapkan secara konsisten dalam aktivitas sehari-hari. Selain itu hasil penelitian ini juga sesuai dengan pengembangan Teori Komitmen Organisasi oleh Mayer, J.P., Allen, (2020) menjelaskan bahwa loyalitas karyawan tidak terbentuk hanya melalui budaya organisasi, tetapi dipengaruhi oleh kombinasi faktor pendukung lain seperti sistem reward, kepuasan kerja, dan keadilan organisasi. Tanpa adanya faktor pendukung maka budaya organisasi belum tentu mampu membentuk loyalitas karyawan secara langsung.

Pengaruh Sistem Reward dan Budaya Organisasi terhadap loyalitas karyawan secara simultan

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai signifikan sebesar 0,052, yang sedikit lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa secara *statistic* pengaruh simultan belum signifikan, meskipun secara empiris sistem reward secara parsial memiliki pengaruh yang kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun secara parsial X1 berpengaruh signifikan terhadap Y namun ketika digabungkan dengan variabel X2, maka pengaruh tersebut menjadi tidak signifikan. Hal ini dapat disebabkan oleh perbedaan kekuatan dengan pengaruh masing-masing variabel atau adanya faktor lain diluar model penelitian yang lebih dominan memengaruhi loyalitas karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan Teori Job Embeddedness yang dikembangkan oleh Mitchell et.al. yang menyatakan bahwa loyalitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal organisasi seperti keterikatan social, kesesuaian individu dengan keterikatan social, kesesuaian individu dengan pekerjaan, serta pengorbanan yang dirasakan jika meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, meskipun sistem reward dan budaya organisasi memiliki peran masing-masing secara simultan keduanya belum tentu memberikan pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan apabila faktor keterikatan kerja lainnya lebih dominan. Selain itu penelitian ini juga sesuai dengan pengembangan Teori Komitmen Organisasi oleh Mayer et.al (2018) yang menyatakan bahwa loyalitas karyawan merupakan hasil interaksi berbagai faktor, seperti sistem reward, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan keadilan organisasi.

Apabila salah satu variabel belum memberikan kontribusi yang kuat, maka secara simultan pengaruh variabel-variabel tersebut belum mampu meningkatkan loyalitas karyawan secara signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh sistem reward dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan PT. SWG Indonesia. Penelitian ini menggunakan IBM SPSS *Statistic* versi 26.00 *for windows*. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem reward (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) di PT. SWG Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,017 ($< 0,05$) dan koefisien regresi yang bernilai positif. Dengan demikian, semakin baik sistem reward yang diterapkan perusahaan, maka semakin loyalitas karyawan akan semakin meningkat
2. Budaya organisasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) di PT. SWG Indonesia. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada belum mampu memberikan pengaruh secara langsung terhadap loyalitas karyawan.
3. Secara simultan, sistem reward dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, yang dibuktikan dengan nilai signifikan uji F sebesar 0,052 ($> 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut secara bersama-sama belum cukup kuat dalam menjelaskan loyalitas karyawan
4. Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,197 menunjukkan bahwa sistem reward dan budaya organisasi hanya mampu menjelaskan loyalitas karyawan sebesar 19,7% sedangkan 80,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Saran bagi PT. SWG Indonesia
Perusahaan disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan sistem reward, baik finansial maupun nonfinansial, agar karyawan merasa dihargai atas kinerjanya sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan.
 - a. PT. SWG Indonesia perlu mengevaluasi dan memperkuat penerapan budaya organisasi, agar nilai-nilai organisasi dapat dipahami dan dijalankan secara konsisten oleh seluruh karyawan.
 - b. Perusahaan perlu juga disarankan untuk memperhatikan faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan peluang pengembangan karir.
 - c. Perusahaan perlu juga disarankan untuk memperhatikan faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan peluang pengembangan karir.
2. Saran bagi peneliti selanjutnya
 - a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi loyalitas karyawan agar hasil penelitian lebih komprehensif.
 - b. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan jumlah responden yang lebih besar atau metode penelitian yang berbeda guna memperoleh hasil yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, r. . (2020). PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN, KOMPENSASI, DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (studi pada karyawan di PT. Pelayaran Nasional Bina Buana Raya Tbk). (*Doctor Diddertation, Universitas Mercu Buana Jakarta*).
- Armstrong, M. (2010). Armstrong's handbook of reward management practice: Improving performance through reward. *Kogan Page Publishers*.
- Astuti, D. (2025). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas*

Karyawan. 5(April).

- Azwani, N., & Mulyadita, R. (2025). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. BANK RIAU KEPRI SYARIAH CEPEM KUANSING BASERAH. *JUHANPERAK*, 6(1), 485-497.
- Dani, F. E., & Suwarno, H. L. (2024). *PERANAN SISTEM REWARD DALAM MENINGKATKAN*. 8(2), 408-424.
- Darmawan, F. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. ACT Logistic International Wilayah Jakarta dan Surabaya). *Bab li Kajian Pustaka 2.1*, 12(2004), 6-25.
- Fathiyyah, S. A., & Wolor, C. W. (2025). *ANALISIS EFEKTIVITAS SISTEM REWARD PADA KARYAWAN PT P*. 3(6), 312-318.
- Ghozali, I. (2011). Analisis multivariate program IBM SPSS 19. Semarang. *Badan Penerbit Universitas Diponogoro*, 447.
- Gordan, M. (2020). *A Review of B. F. Skinner's 'Reinforcement Theory of Motivation.'* 5(3), 680-688.
- Hidayat, D. S., Prifanco, S., Putra, K. A. W., Santi, N., & Zana, A. (2025). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Reward Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Ebima (Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen)*, 2(1), 16-24. <https://doi.org/>
- Imaniyah, K., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2022). *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT . ANUGRAH MITRA INVESTA*. 5(1), 37-45.
- Ivanka, Y., Pratata, E., & Indonesia, U. Y. (2023). *ANALISIS PEMBERIAN REWARD DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN*. XV, 51-58.
- Johanes. (2023). *DALAM MEMBANGUN IMAGE ORGANISASI Oleh : Agus Prabawa*. 160-166.
- Mayer, J.P., Allen, N. . (2020). A three- component conceptualization of organizational commitmen. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Melisa, R. M. (2025). *PENGARUH REWARD FINANSIAL DAN NON-FINANSIAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KERJA KARYAWAN PT ALINDRA*.
- Meschke. (2024). *Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Loyalitas pada Karyawan Bagian Produksi Relationship between Organizational Culture and Loyalty in Production Employees Abstrak*. 11(01), 241-255.
- Mustika, N. T., & Hastini, L. Y. (2025). *Pengaruh Work-Life Balance , Reward Dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV Sido Harind Tabing Kecamatan Koto Tangah Kota Padang Sumatera Barat*. 01(03), 617-625.
- Ningrum, P., & Purnamasari, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Kerja Karyawan. *IQTISHADEquity*, 4(2), 107-115.

- Orinda, G., & Chepkwony, J. (2021). *Journal of Business Management and*. 4(6), 425-440. <https://doi.org/10.29226/TR1001.2021.238>
- Prause, D. (2015). *Conflict Management Practices for Diverse Workplaces*. 6(3).
- Priyono, P., Bina, U., & Priyono, P. (2016). *Buku manajemen sumber daya manusia* (2) (Issue May 2008).
- Putri, D., Nainggolan, B. R., & Sihombing, M. (2023). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI KEBUN MEMBANG MUDA (Studi kasus pada Karyawan bagian Lapangan)*. 3(2), 351-367.
- Walangitan, M. D. B., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Ratulangi, U. S. (2022). *PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI KASUS PADA PT . BRI (PERSERO) TBK . KANTOR CABANG MANADO) THE EFFECT OF REWARD AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE LOYALTY WITH JOB SATISFACTION AS A MODERATING VARIABLE (CASE STUDY AT PT . BRI (PERSERO) TBK . MANADO BRANCH OFFICE) Jurnal EMBA Vol . 10 , No . 2 . April 2022 , Hal . 207-216* Ansory dan Indrasari (2018), reward adalah imbalan , penghargaan atau hadiah , dan bertujuan agar karyawan menjadi senang , giat semangat dan lebih rajin dalam bekerja di perusahaan . Menurut. 10(2), 207-216.
- Đula Ercegović, M. (2025). The impact of financial and non-financial rewarding system on employee motivation and productivity: Balancing incentives in modern workplaces. *Global Journal of Management and Business Research*, 24(A5), 5-11.