

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN PT. BPR SURASARI HUTAMA CABANG KRIAN
SIDOARJO**

Rika Arisma
STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesa dengan alat analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo yang berjumlah 21 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh adalah sensus, yaitu semua anggota dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 21 responden. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS 17.0. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa, hasil dari uji validitas adalah *valid*, uji reliabilitas adalah *reliabel*. Analisa regresi linier berganda didapatkan permodelan yaitu $Y = 0,207 + 0,338 X_1 + 0,550 X_2 + e$. Dari hasil Uji F didapatkan hasil bahwa Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo. Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan

ABSTRACT

This study is intended to determine the effect of organizational culture and work environment on employee loyalty at PT. BPR Surasari Utama, Krian Sidoarjo Branch. This research was conducted using a quantitative approach, namely research that focuses on hypothesis testing with statistical analysis tools and produces generalizable conclusions. The population used in this study were all employees of PT. BPR Surasari Utama Branch of Krian Sidoarjo, amounting to 21 people. The sampling technique used in this study was a saturated sample was a census, in which all members were sampled. The sample used in this study were 21 respondents. The test tool used is multiple linear regression analysis techniques with the help of SPSS 17.0 software.

From the results of the research that has been done it can be concluded that, the results of the validity test are valid, the reliability test is reliable. Multiple linear regression analysis obtained modeling, namely $Y = 0.207 + 0.338 X1 + 0.550 X2 + e$. From the results of the F test, it is found that the Organizational Culture (X1) and the Work Environment (X2) simultaneously have a significant effect on Employee Loyalty (Y) at PT. BPR Surasari Utama, Krian Sidoarjo Branch. From the results of the t test it can be seen that Organizational Culture (X1) and Work Environment (X2) partially have a significant and positive effect on Employee Loyalty (Y) at PT. BPR Surasari Utama, Krian Sidoarjo Branch.

Keywords: *Organizational Culture, Work Environment, Employee Loyalty*
organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi.

PENDAHULUAN

Sejalan dengan gencarnya usaha pemerintah dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, memperluas pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya maka pengembangan dunia usaha di Indonesia yang melibatkan pihak swasta baik dibidang industri, perdagangan maupun jasa perkreditan yang perlu diarahkan agar dapat meningkatkan peran sertanya dalam proses pembangunan. Sumber daya manusia saat ini memiliki peranan sangat penting dalam berbagai sektor. Salah satu yang dapat dijadikan parameter tentang kualitas dan kuantitas kerja sumber daya manusia adalah tingkat kinerja dan loyalitas kerja yang ada pada sumber daya manusia tersebut.

Semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan

Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi. (Pambudi, 2016:90)

PT. BPR Surasari Utama adalah salah satu bank perkreditan rakyat ternama yang menyediakan jasa kredit, tabungan, dan deposito dengan pelayanan yang cepat dan sepenuh hati. Pada saat ini PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo sedang mengalami permasalahan yang berkaitan dengan loyalitas karyawan. Hal ini dapat diketahui dengan semakin meningkatnya jumlah keluar dan masuk karyawan atau pergantian karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam

dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo”.

Permasalahan penelitian dirumuskan sebagai berikut : (1) Apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan di PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo ? (2) Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan di PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo ? (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan di PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo ? (4) Variabel bebas manakah (budaya organisasi dan lingkungan kerja) yang memberikan pengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan di PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo ?

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Robbins (2015:248) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai

organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Luthans (2014:124) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar (diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal) yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga dan karena itu diajarkan pada anggota cara yang benar untuk menyadari, berpikir dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.

Menurut Meutia (2017:116) bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi meliputi :

1. Inovasi dan pengambilan resiko, adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko

2. Perhatian terhadap detail, adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.

3. Berorientasi kepada hasil, adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.

4. Berorientasi tim, adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.

5. Agresifitas, adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.

Berdasarkan pendapat - pendapat diatas bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

Lingkungan Kerja

Robbins (2015:150) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan atau tempat dimana seseorang melakukan aktifitas kerja rutin sehari – hari

dalam fungsinya selaku karyawan. Faktor lingkungan memiliki pengaruh pada kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Serta pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan produktifitas di pengaruhi oleh faktor fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Robbins juga menjelaskan bahwa faktor lingkungan memiliki pengaruh pada kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuannya untuk itu dari unsur-unsur manajemen yang ada maka manusialah yang harus dimanajemen (dikelola) terlebih dahulu, jika organisasi atau perusahaan itu menginginkan tingkat produktivitas tinggi.

Menurut Kusani (2015:214) bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan atau tempat dimana seseorang melakukan aktifitas kerja rutin sehari – hari dalam fungsinya selaku karyawan. Faktor lingkungan memiliki pengaruh pada kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Serta pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan produktifitas di pengaruhi oleh faktor fisiologis, mental, dan sosial ekonomi.

Menurut Johannes, dkk (2016:56) bahwa indikator yang

digunakan untuk mengukur lingkungan kerja meliputi :

1. Pengawasan
2. Suasana kerja
3. Perlakuan dengan baik
4. Rasa aman
5. Hubungan dengan anggota lain berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan; Hubungan sesama karyawan dan atasan yang serasi yang baik.

Berdasarkan pendapat dan teori diatas adapun Lingkungan kerja adalah lingkungan atau tempat dimana seseorang melakukan aktifitas kerja rutin sehari – hari dalam fungsinya selaku karyawan.

Loyalitas Karyawan

Utomo (2016:78) menjelaskan bahawa loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri.

Sudiman dalam Asriandi, dkk (2018:3) menjelaskan bahawa loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan,

keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

Pambudi (2016:88) menyatakan bahawa loyalitas para karyawan hanya diukur dari jangka waktu lamanya karyawan tersebut bekerja bagi sebuah organisasi. Namun saat ini, ukuran loyalitas para karyawan telah sedikit bergeser ke arah yang lebih kualitatif, yaitu yang disebut sebagai komitmen. Komitmen itu sendiri dapat diartikan sebagai seberapa besar seseorang mencurahkan perhatian, pikiran dan dedikasinya bagi organisasi selama dia bergabung di dalam organisasi tersebut.

Menurut Evawati (2018:8) bahwa bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur loyalitas karyawan meliputi :

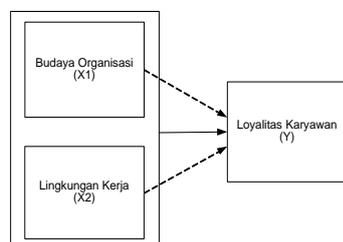
1. Mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan.
2. Adanya rasa memiliki terhadap perusahaan
3. Dapat mencegah turn over (pergantian karyawan)

Berdasarkan pendapat dan teori diatas adapun loyalitas karyawan adalah kesetiaan,

pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti, maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Sumber: Data Diolah

Gambar 1

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah deskriptif Kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo, sedangkan populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR

Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo yang berjumlah 21 orang.

Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 21 orang karyawan PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel (*sampling method*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* (sensus)

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel-variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Budaya Organisasi (X₁)

Budaya Organisasi merupakan seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

2. Lingkungan Kerja (X₂)

Lingkungan kerja adalah lingkungan atau tempat dimana seseorang melakukan aktifitas kerja rutin sehari – hari dalam fungsinya selaku karyawan.

3. Loyalitas Karyawan (Y)

Loyalitas karyawan adalah kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk

berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik.

Pengukuran Variabel

Alat pengukuran data yang digunakan adalah menggunakan skala likert. Setiap pertanyaan diukur dengan 5 skala dan tiap posisi mempunyai bobot sebagai berikut:

Skala Pengukuran Data

Keterangan :

1. STS = Sangat Tidak Setuju = 1
2. TS = Tidak Setuju = 2
3. CS = Cukup Setuju = 3
4. S = Setuju = 4
5. SS = Sangat Setuju = 5

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Sumber Data

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu karyawan di PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data tersebut meliputi :

1. Data primer
2. Data sekunder

Analisis Data

Penulis menggunakan bantuan program SPSS for Windows version 17.0. Adapun tahapan pengolahan data yang dilakukan adalah :

1. Uji Validitas.

Menurut Azwar (2016:157), koefisien validitas itu kurang daripada 0,30 biasanya dianggap sebagai tidak memuaskan. Angka ini ditetapkan sebagai konvensi yang didasarkan pada asumsi distribusi skor dari kelompok subyek yang berjumlah besar. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa :

1. Jika nilai $r_{hitung} \geq 0,30$ berarti pernyataan valid
2. Jika nilai $r_{hitung} < 0,30$ berarti pernyataan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:132). kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika nilai alpha $> 0,60$ berarti pernyataan reliabel
2. Jika nilai alpha $\leq 0,60$ berarti pernyataan tidak reliabel.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah model regresi linier yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau prediktor.

Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Menurut Ghozali (2016:181), uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel *independent* atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama - sama (simultan) terhadap variabel *dependent* atau terikat. Pengambilan keputusan ini berdasarkan perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , dengan derajat keyakinan tertentu.

2. Uji t

Menurut Ghozali (2016:178), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (*independent*) secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (*dependent*). Pengambilan keputusan ini dilakukan berdasarkan perbandingan nilai signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL

Pengujian Validitas

Adapun hasil pengujian validitas untuk variabel Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja

(X2) dan Loyalitas Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel- tabel berikut ini.

Tabel 1

Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Pernyataan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	0,866	0.30	Valid
X _{2.2}	0,783	0.30	Valid
X _{2.3}	0,770	0.30	Valid
X _{2.4}	0,636	0.30	Valid
X _{2.5}	0,658	0.30	Valid

Berdasarkan tabel tersebut

menunjukkan bahwa item pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (X1) semuanya adalah valid, karena nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) yang dihasilkan lebih besar dari 0,30.

Tabel 2

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0,881	0.30	Valid
X _{1.2}	0,872	0.30	Valid
X _{1.3}	0,866	0.30	Valid
X _{1.4}	0,835	0.30	Valid
X _{1.5}	0,788	0.30	Valid

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X2) semuanya adalah valid, karena nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) yang dihasilkan lebih besar dari 0,30.

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Loyalitas
Karyawan (Y)

Pernyataan	Pearson Correlation (r _{hitung})	r Tabel	Keterangan
Y ₁	0,818	0.30	Valid
Y ₂	0,922	0.30	Valid
Y ₃	0,852	0.30	Valid

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa item pernyataan pada variabel Loyalitas Karyawan (Y) semuanya adalah valid, karena nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) yang dihasilkan lebih besar dari 0,30.

Pengujian Reliabilitas

Adapun hasil pengujian reliabilitas pada variabel- variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini ;

Tabel 4
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai r Alpha	r Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,897	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,785	0,60	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0,819	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Loyalitas Karyawan (Y) adalah reliabel, karena karena r_{alpha} yang dihasilkan lebih besar atau sama dengan 0,60.

Uji Regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linier Berganda

ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) yaitu Budaya Organisasi (X1), dan Lingkungan Kerja (X2)

terhadap variabel terikat yaitu

Loyalitas Karyawan (Y) pada PT.

BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo

Tabel 4

Koefisien Regresi Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
1			
	(Constant)	,207	,403
	Budaya Organisasi (X1)	,338	,107
	Lingkungan Kerja (X2)	,550	,102

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Pada tabel tersebut menunjukkan persamaan regresi yang dapat menjelaskan ada atau tidak hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat serta dapat menginformasikan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan penelitian ini maka persamaan regresi bergandanya dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,207 + 0,338 X_1 + 0,550 X_2 + e$$

Berdasarkan model regresi linier berganda ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai β_0 sebesar = 0,207

Konstanta (β_0) sebesar 0,207 menunjukkan besarnya pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu Loyalitas Karyawan (Y), artinya apabila variabel bebas tersebut sama dengan nol, maka diprediksikan Loyalitas Karyawan (Y) naik sebesar 0,207 satuan.

2. Nilai β_1 sebesar = 0,338

Koefisien regresi (β_1) untuk variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,338, berarti jika Budaya Organisasi (X1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Loyalitas Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,338 satuan. Dengan anggapan variabel Lingkungan Kerja (X2) konstan

3. Nilai β_2 sebesar = 0,550

Koefisien regresi (β_2) untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,550, berarti jika Lingkungan Kerja (X2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Loyalitas Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,550 satuan. Dengan anggapan variabel Budaya Organisasi (X1) konstan.

Uji F (Simultan)

Hasil pengujian dengan Uji F telah diperoleh dari program SPSS 17.0 sebagai berikut :

Langkah-langkah dari pengujian dengan menggunakan uji secara simultan (uji F) adalah sebagai berikut :

1 Merumuskan hipotesis yang akan diuji : $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$ tidak ada pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo.

$H_1 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$ ada pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo.

2. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 13,441.

3. Menghitung level of signifikan (α) sebesar 5 %, dan derajat kebebasan (df) = (2; 18) sehingga diketahui F_{tabel} (3.55)

4. Kriteria penerimaan dan penolakan yaitu :

H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

5. Karena F_{hitung} (13,441) > F_{tabel} (3.55) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo

Uji t (Parsial)

a. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, ada pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo.

2. Hasil perhitungan menunjukkan t_{hitung} sebesar 3,162

3. Menggunakan taraf signifikansi (α) = $0,05/2 = 0,025$ dan derajat kebebasan (df) = 18, sehingga t_{tabel} diketahui sebesar 2,1009.

4. Kriteria penerimaan dan penolakan yaitu :

H_0 diterima bila $- t_{tabel} \leq t_{hitung}$ atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < - t_{tabel}$

5. Karena t_{hitung} (3,162) > t_{tabel} (2,1009) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif

terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

1. $H_0 : \beta_2 = 0$, tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo.

2. $H_1 : \beta_2 \neq 0$, ada pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo.

3. Hasil perhitungan menunjukkan t_{hitung} sebesar 5,379

Menggunakan taraf signifikansi (α) = $0,05/2 = 0,025$ dan derajat kebebasan (df) = 18, sehingga t_{tabel} diketahui sebesar 2,1009.

4. Kriteria penerimaan dan penolakan yaitu :

H_0 diterima bila $- t_{tabel} \leq t_{hitung}$ atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < - t_{tabel}$

5. Karena t_{hitung} (5,379) > t_{tabel} (2,1009) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT.

BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo

Pembahasan

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji F, menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara variabel bebas yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu loyalitas karyawan pada PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo.
4. Variabel bebas yang memberikan pengaruh dominan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo adalah Lingkungan Kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sesuai dengan tujuan dan hipotesis penelitian dengan menggunakan regresi linear berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo, karena Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja semakin baik maka Loyalitas Karyawan pada PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo akan semakin baik juga, sebaliknya jika Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja semakin kurang baik maka Loyalitas Karyawan pada PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo akan semakin kurang baik juga.
2. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo, karena budaya organisasi merupakan komponen penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Budaya organisasi

pada PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo pada sisi internal karyawan mampu memberikan sugesti kepada semua perilaku yang diusulkan oleh organisasi atau perusahaan dapat dikerjakan, penyelesaian yang sukses, dan memberikan keuntungan pada karyawan PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo itu sendiri dan loyalitas karyawan pada PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo tersebut semakin meningkat.

3. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo, karena lingkungan kerja mampu mempengaruhi loyalitas karyawan pada PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo. Lingkungan kerja yang dapat memicu loyalitas dari seorang karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik yang meliputi pengawasan, suasana kerja, perlakuan dengan baik, rasa aman, dan hubungan dengan anggota lain mampu memberikan dampak terhadap peningkatan maupun penurunan

loyalitas karyawan. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi seorang karyawan untuk dapat bekerja dengan nyaman atau tidak nyaman.

4. Lingkungan Kerja berpengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo, karena Kondisi lingkungan kerja yang baik bagi karyawan untuk dapat bekerja dengan nyaman memicu loyalitas dari seorang karyawan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditetapkan dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada pihak PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo agar lebih memberikan perhatian kepada budaya yang ada dalam perusahaan serta lingkungan kerja perusahaan
2. Diharapkan kepada pihak PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo agar lebih memperhatikan budaya perusahaan khususnya pada teknik dan proses yang digunakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Diharapkan kepada pihak PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo agar lebih meningkatkan

kenyamanan lingkungan kerja khususnya pada dukungan terhadap kerjasama tim karyawan

4. Diharapkan kepada pihak manajemen dan karyawan PT. BPR Surasari Utama Cabang Krian Sidoarjo agar secara bersama – sama meningkatkan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, 2016, *Manajemen Personalia, PT. Rineka Cipta*, Jakarta.
- Asriandi, dkk, 2018, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar, *Jurnal Of Economic, Management And Accounting (JEMMA)*, Volume 1 Nomor 2, September 2018
- Azwar Saifudin, 2016, *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Damodar, Gujarati, 2015, *Dasar-Dasar Ekonometrika, Edisi Kelima, Jakarta Salemba Empat*, Hal:96
- Evawati, 2018, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Perawat Bagian Anak Rumah Sakit Umum Daerah Tangerang*.
- Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Johannes Andrew C, Adolfini. dan Rita N. Taroreh. 2016. Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja agen pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Tikala. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Volume 16 No. 01 Tahun 2016, Hal: 53–63
- Kusani, Al, 2015, Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Kudus, *Jurnal Beta, Maret*
- Logahan, Jerry Marcellinus dan Aesaria, Sherley Marcheline, 2014, "Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada BTN

- Ciputat”, *BINUS BUSINESS REVIEW* Vol. 5 No. 2 November
- Luthans, Fred, 2014, *Organization Behaviors. Management and Organization Series*. Seventh Edition. McGraw Hill. International Editions.
- Meutia Tuti, 2017, Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah I Ace, *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI)*, Vol. 1, No. 2, Desember 2017, Hal: 113–123
- Moeljono, Djokosantoso. 2015. *Budaya Korporat Dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Nazir, Mohammad, 2014, *Metode Penelitian*, Cetakan ketiga, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Robbins, Stephen R., 2015, *Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga, Prentice Hall International Edition.
- Sari Dewi Iqlima dan Widyastuti Endang, 2014, *Loyalitas Karyawan ditinjau dari Persepsi terhadap Penerapan K-3 Karyawan*
- Sudrajat, 2015, *Ekonometrika Terapan*, Penerbit Armico, Bandung
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Tika, Pabundu, 2015, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara. Jakarta
- Triguno, 2014. *Budaya Kerja. Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk meningkatkan Produktivitas Kerja*, PT. Golden Trayon Press, Jakarta.
- Trisnaningsih, S. 2017. Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor. Simposium Nasional
- Utomo, H. 2006. *Menggapai Loyalitas Nasabah*. (online), (www.mmugm.ac.id)