

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP
LOYALITAS KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA KCU PEKANBARU)**

Oleh :

Ardiansyah

Email : ardi9939@gmail.com

Pembimbing : Seno Andri

Program Studi Administrasi Bisnis
Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H.R Soebrantas Km 12,5
Simpang Baru Pekanbaru 28293
Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This study aims to determine the effect of Organizational Culture and Organizational Climate on Employee loyalty (Case Study at PT. Bank Negara Indonesia KCU Pekanbaru). Organizational Culture as a variable (X1) Organizational Climate as a variable (X2) and Employee Loyalty as (Y).

The method in this research is descriptive and quantitative using SPSS 20. The samples used were 69 employees. To determine the sample using census study . Data collection through questionnaires .

Results of analysis using multiple linear regression , t test , and test f . It can be seen that the Organizational Culture variables significantly influence Employee Loyalty , Organizational Climate effect on Employee Loyalty , and Organizational Culture and Organizational Climate significant effect on Employee Loyalty

Keywords : Organizational Culture, Organizational Climate, and Employee Loyalty

1.PENDAHULUAN

a. Latar Belakang

Manusia sebagai makhluk social pada dasarnya mempunyai sifat untuk bersosialisasi, bekerja sama, dan membutuhkan keberadaan manusia lainnya. Untuk itu keberadaan organisasi sangatlah diperlukan sebagai wadah untuk menghimpun atau mempermudah manusia dalam bersosialisasi. Organisasi merupakan sebuah sarana yang berisikan orang-orang yang berkerja sama untuk mencapai tujuan bersama. **Stephen P. Robbins**, Menurut definisinya, menjelaskan bahwa organisasi adalah kesatuan (entity) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Organisasi dalam pencapaian tujuannya tentu haruslah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Selain itu keberhasilan organisasi berkaitan erat dengan kinerja para anggotanya. Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya cenderung memiliki kinerja yang baik atau berkualitas pula. Oleh karena itu dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi, setiap organisasi hendaknya harus memberdayakan sumber daya manusia tersebut agar dapat menjadi sumber daya yang kompetitif.

Setiap organisasi memiliki ciri khas masing-masing yang tentunya membedakan mereka antar satu dengan yang lainnya. Budaya Organisasi mengacu kepada nilai-nilai, norma-norma, kepercayaan yang dianut oleh orang-orang yang terlibat di dalamnya. Menurut **Schein (1992:12)**, budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan

mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Budaya Organisasi merupakan kepribadian yang ada pada organisasi, pada banyak organisasi peran budaya organisasi sangatlah menonjol, karena budaya organisasi akan membentuk karakter organisasi secara anggota organisasi melakukan pekerjaannya (**Widjaja, 2001:6**).

Iklm atau *Climate* berasal dari bahasa Yunani yaitu *incline*, kata ini tidak hanya memberikan arti yang terbatas pada hal-hal fisik saja seperti temperatur atau tekanan, tetapi juga memiliki arti psikologis bahwa orang-orang yang berada di dalam organisasi menggambarkan tentang lingkungan internal organisasi tersebut.

Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kali dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*). Kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh R. Tagiuri dan G. Litwin. Tagiuri mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (*setting*) dimana perilaku muncul: lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan (*milieu*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*), pola lapangan (*field setting*), pola perilaku (*behaviour setting*) dan kondisi (*conditions*) Iklim Organisasi merupakan suatu keadaan yang ada di lingkungan organisasi yang tercipta dalam suatu organisasi yang menggambarkan keadaan atau kondisi kerja di dalam organisasi.

Definisi mengenai iklim organisasi dikemukakan oleh beberapa ahli. Para ahli Barat mengartikan iklim sebagai unsur

fisik, dimana iklim sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi daripada persepsi individu sendiri. Menurut **Lussier (2005:486)** mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya.

Karyawan merupakan kunci majunya perusahaan. Karyawan yang berkualitas dapat membuat perusahaan mapu bersaing dengan perusahaan lain. Selain karyawan yang berkualitas, perusahaan juga membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, karena dengan loyalitas yang tinggi karyawan mempunyai rasa ketertarikan yang besar terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, sebab dengan adanya loyalitas kerja maka karyawan akan memiliki empati yang lebih terhadap perusahaan.

Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan yang loyal terhadap perusahaan adalah karyawan yang mempunyai kemauan bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemampuan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan, pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta karyawan di dalam perusahaan

Robbins (2006) pengertian loyalitas yang berkaitan dengan tingkat kepercayaan adalah suatu keinginan untuk

melindungi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Bila seseorang memiliki loyalitas dan kepercayaan terhadap suatu hal, maka orang tersebut bersedia berkorban dan setia terhadap hal yang dipercayainya tersebut. Jadi, loyalitas memiliki hubungan positif terhadap tingkat kepercayaan, semakin tinggi tingkat kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan tersebut terhadap perusahaan.

Nitsemito (2003) Loyalitas kerja para karyawan terhadap organisasi akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab serta menciptakan gairah dan senang kerja. Untuk dapat menimbulkan loyalitas para karyawan terhadap perusahaan maka perusahaan harus mengusahakan agar para karyawan merasa senasib dengan perusahaan. Dengan perasaan senasib seperti ini maka kemajuan dan kemunduran perusahaan akan dirasakan juga oleh para karyawan. **Steers & Porter (1983)** berpendapat bahwa pertama, loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim.

b. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : **“Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia KCU Pekanbaru?”**

c. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian :

1. Untuk mengetahui budaya organisasi pada PT. Bank Negara Indonesia KCU Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui Iklim Organisasi pada PT. Bank Negara Indonesia KCU Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia KCU Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi pada PT. Bank Negara Indonesia KCU Pekanbaru

Manfaat Penelitian :

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang budaya organisasi, iklim organisasi, dan loyalitas kerja.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, sumbangan pengetahuan dan informasi mengenai budaya organisasi dan iklim organisasi yang ada di PT. Bank Negara Indonesia KCU Pekanbaru guna meningkatkan loyalitas kerja karyawan sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.
3. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dari dunia praktis yang sangat berharga untuk dihubungkan dengan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah.

d. Tinjauan Pustaka

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut **Robbins (2002;247)** mendefinisikan budaya organisasi

sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Menurut Schein dalam **Sutrisno (2010:10)** budaya organisasi adalah pola asumsi-asumsi dasar yang oleh suatu kelompok telah ditemukan, dibuka, atau dikembangkan melalui belajar untuk memecahkan masalah-masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, dan yang telah berjalan cukup baik untuk dipandang saja dan oleh karena itu, diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memandang,berpikir, dan merasa dalam kaitannya dengan masalah-masalah tersebut.

Adapun dalam perkembangannya setiap organisasi dituntut untuk menciptakan budaya organisasi yang nantinya akan menjadi ciri khas organisasi itu sendiri Budaya organisasi merupakan suatu nilai-nilai yang dianut dan dipercayai sehingga menjadi karakteristik yang diberikan anggota kepada suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan lingkungan dalam suatu organisasi karena keragaman budaya yang ada dalam suatu organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada dalam organisasi tersebut sehingga budaya organisasi berperan sebagai pemersatu budaya-budaya yang ada pada diri individu untuk menciptakan yindakan yang dapat diterima dalam organisasi. Budaya organisasi berarti sebuah system nilai yang unik, keyakinan, dan norma-norma yang dimiliki secara bersama oleh paea anggota organisasi.

2. Iklim Organisasi

Menurut **Wirawan (2007:235)** iklim organisasi menggambarkan tentang keadaan lingkungan internal organisasi dan berakar pada budaya organisasi. Iklim organisasi dengan mudah dapat dikontrol oleh pimpinan atau manajer. Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi mengenai dimensi-dimensi iklim organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi perilaku anggota organisasi, kinerja anggota organisasi dan kinerja anggota organisasi.

Robert Stringer (dalam Wirawan, 2007:132) mengatakan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

Iklim organisasi merupakan hal yang sangat perlu untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi, Karena faktor tersebut dapat mempengaruhi sikap loyal karyawan terhadap organisasi. Iklim organisasi juga dapat diartikan sebagai keadaan mengenai karakteristik yang terjadi dalam lingkungan organisasi yang dianggap mempengaruhi perilaku orang-orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat dikaatakan sebagai ruang lingkup organisasi.

Mondy (1980) menyamakan konsep iklim organisasi dengan iklim meteorology dengan menambahkan faktor-faktor lain seperti persahabatan, dukungan, pengambilan resiko dan kesukaan. Bagi **Umsot (1980)** iklim organisasi merupakan salah satu cara untuk mengukur budaya organisasi, dan iklim organisasi itu sendiri dimaknai sebagai cara karyawan memahami lingkungan organisasinya. Senada dengan Umsot, **Steers (1989)** memandang iklim organisasi sebagai suatu kepribadian organisasi seperti apa yang dilihat para anggotanya.

3. Loyalitas Kerja

Menurut kamus besar loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Dalam hal ini loyalitas kerja dapat juga diartikan sebagai kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Menurut **Tjiptono (2006:77)** Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan menimbulkan rasa tanggung jawab. Menurut **Nitisemito (2004:135)** loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju mundur.

Robbins (2006) pengertian loyalitas yang berkaitan dengan tingkat kepercayaan adalah suatu keinginan untuk melindungi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Bila seseorang memiliki loyalitas dan

kepercayaan terhadap suatu hal, maka orang tersebut bersedia berkorban dan setia terhadap hal yang dipercayainya tersebut. Jadi, loyalitas memiliki hubungan positif terhadap tingkat kepercayaan, semakin tinggi tingkat kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan tersebut terhadap perusahaan.

Loyalitas sangat erat kaitannya dengan sikap kerja dari karyawan yang dapat ditunjukkan dengan sikap setianya terhadap perusahaan walaupun perusahaan/organisasi dalam keadaan baik maupun dalam keadaan buruk. Maka dari itu dapat diartikan bahwa loyalitas juga merupakan sebagai kesetiaan.

e. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian. Jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti itu masih bersifat lemah dan perlu dilakukan pengujian secara empiris. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : “ diduga terdapat pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia KCU Pekanbaru“.

f. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Negara Indonesia KCU Pekanbaru, yang beralamat di Jl.

Jendral Sudirman No. 119 Pekanbaru

2. Populasi dan Sampel

• Populasi

Populasi adalah suatu himpunan unit atau individu dalam ruang lingkup yang diteliti. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Negara Indonesia KCU Pekanbaru pada tahun 2015 berjumlah 69 orang.

• Sampel

Sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang dipilih peneliti terkait dengan permasalahan penelitian yang tujuannya untuk mewakili populasi. Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian sensus yaitu digunakannya semua populasi menjadi sampel (Arikunto, 2006). Jadi dalam penelitian ini, peneliti menetapkan sampel sebanyak 69 orang. Adapun alasan peneliti menggunakan metode ini karena jumlah populasi relatif kecil yaitu kurang dari 100 orang.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala pernyataan yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan mengenai objek stimulus (Sugiyono:2012) dalam pengukurannya setiap item skala mempunyai bobot 1 sampai dengan bobot 5 skala likert. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana, dan analisis regresi linier berganda.

g. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Sebelum melihat bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Peknabaru, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang diberikan. Tujuan pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang disusun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid. Nilai r hitung dalam uji ini adalah pada kolom Item – total statistics (corrected item – total correlation). Sedangkan nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $N - 2 = 69 - 2 = 67 = 0,237$. Artinya, seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, dilakukan juga uji reliabilitas kepada keseluruhan sampel yang berjumlah 69 responden. Uji reliabilitas dilakukan pada butir-butir pernyataan yang telah valid. Teknik untuk menguji reliabilitas instrumen yaitu dengan menggunakan metode *cronbach's alpha* dimana variabel tersebut akan dinyatakan reliabel dengan ketentuan, jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliabel. Nilai reliabilitas dalam uji ini

adalah pada kolom **Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)**.

3. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linear antara satu variabel independen yaitu Budaya organisasi (X_1) terhadap Loyalitas Kerja (Y), dan Iklim Organisasi (X_2) terhadap Loyalitas Kerja (Y) pada PT. Bank Negara Indonesia KCU Pekanbaru.

Persamaan Regresi Linier Sederhana

$$Y = a + Bx + e$$

$$Y = 4,970 + 0,355x + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 4,970. Artinya adalah apabila variabel Budaya Organisasi diasumsikan nol (0), maka Loyalitas Kerja sebesar 4,970.
- Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,355. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan Budaya Organisasi maka akan meningkatkan Loyalitas Kerja sebesar 0,355.

$$Y = a + Bx + e$$

$$Y = 4,970 + 0,468x + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 4,970. Artinya apabila variabel Iklim Organisasi diasumsikan nol (0), maka Loyalitas Kerja sebesar 4,970.
- Nilai koefisien regresi variabel Iklim Organisasi sebesar 0,468. Artinya bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan Iklim Organisasi maka akan meningkatkan Loyalitas Kerja sebesar 0,468.

4. Regresi linear berganda
 Regresi linear berganda dengan beberapa variabel bebas dan satu buah variabel terikat.
 Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Iklim Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Bank Negara Indonesia KCU Pekanbaru.

Persamaan Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 4.970 + 0,355X_1 + 0,468X_2 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 4.970. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka Loyalitas Kerja sebesar 4.970.
- Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,355. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan Budaya Organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Loyalitas Kerja sebesar 0,355 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel Iklim Organisasi sebesar 0,468. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan Iklim Organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Loyalitas Kerja sebesar 0,468 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan

5. Koefisien determinasi (R^2)
 Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan

variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Diketahui R^2 Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R^2 Square sebesar 0,640. Artinya adalah bahwa sumbu pengaruh variabel Independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 64.0%. Sedangkan sisanya 36.0 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

6. Pengujian Secara Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 dan X_2 (Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Loyalitas Kerja). Secara terpisah atau parsial

diketahui nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5 % dengan persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= n - k - 1 ; ; \alpha / 2 \\ &= 69 - 2 - 1 ; ; 0,05 / 2 \\ &= 66 ; ; 0,025 \\ &= 1.997 \end{aligned}$$

keterangan:

n : jumlah

k: jumlah variabel bebas

1 : konstan

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

1. H_0 diterima jika t hitung $< t$ tabel pada $\alpha = 5\%$
2. H_a diterima jika t hitung $> t$ tabel pada $\alpha = 5\%$

Hipotesis I

Budaya Organisasi, diketahui t hitung (4,628) $> t$ tabel (1,997) dan Sig.(0,034) $< 0,05$, yang artinya H_0 ditolak H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja.

Hipotesis II

Iklm Organisasi, diketahui t hitung (4,773) $> t$ tabel (1,997) dan Sig.(0,000) $< 0,05$, yang artinya H_0 ditolak H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Iklm Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas kerja.

7. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Diketahui F hitung sebesar 30.944 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= n - k - 1 ; k \\ &= 69 - 2 - 1 ; 2 \\ &= 6 ; 2 \\ &= 3.136 \end{aligned}$$

Keterangan

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Hipotesis III

Dengan demikian diketahui F hitung (58,651) $> F$ tabel (3,136) dengan Sig. (0,000) $< 0,05$, yang artinya H_0 ditolak H_a diterima. Maka dapat diketahui bahwa variabel dependen (Budaya Organisasi dan Iklm Organisasi), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (Loyalitas Kerja). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Iklm Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia KCU Pekanbaru.

h. Kesimpulan dan saran

- Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan.
- b. Iklm Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan.
- c. Budaya Organisasi dan Iklm Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan.

- Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah dijelaskan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia KCU Pekanbaru, sehingga disarankan bagi pimpinan dan karyawan perusahaan untuk dapat menjaga dan meningkatkan budaya organisasi.
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia KCU Pekanbaru, sehingga disarankan bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan iklim organisasi agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

i. Daftar Pustaka

- Hasibuan, S.P Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Henry, Adolf. 2009. Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*, Vol. 2, No. 2, Juni 2009.
- Hermawan, I Ketut Andy, I Gede Riana. Analisis Faktor-Faktor Yang menentukan Loyalitas Karyawan Pada PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Idrus, Muhammad. 2006. Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*, Vol. 3, No. 1, Juni 2006.
- Kurniawan, Bagus Surya, & Hertiana Ikasari. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Koran PT. Tempo Jateng dan D.I. Yogyakarta. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro.
- Malik, Alfian. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan PT. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda. *Jurnal Psikologi*, Vol. 2, No. 1, 2014.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Marcella Soegandhi, Vannecia, Drs. Eddy M. Sutanto, M.Sc, & Roy Setiawan, S.Kom., MM., MSM. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim, *Agora*, Vol. 1, No. 1, 2013.
- Pujiati. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada PT. Texmaco Perkasa Engineering di Kaliwungu). Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Sri Kumala dewi, Indah, Harlen, Jumiaty Sasmita. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Karyawan Frontliner PT Bank Riau Kepri. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol. VII, No.2, Mei 2015.
- Triyono F., Anto. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Klaten. STIE AUB Surakarta