

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PERUMDA TIRTAULI PEMATANG SIANTAR

Regina Christian Sinaga¹ Kasmirudin²

Email : Reginasinaga1999@gmail.com

Program Studi Administrasi Bisnis

Fakultas Ilmu Sosial dan Politik

Universitas Riau

This research was conducted at PERUMDA Tirtauli Pematang Siantar, Jl. Porsea no. 2 Pematang Siantar, North Sumatra. The problem in this study is that employee loyalty at PERUMDA Tirtauli Pematang Siantar is still relatively low, which can be seen from some employees who are less focused at work, or seem not sincere in mobilizing their energy in working in the company, and can also be seen from some employees who are negligent in carrying out their duties. The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture on employee loyalty at PERUMDA Tirtauli Pematang Siantar.

In this study, the method used is descriptive and quantitative analysis using the SPSS program. This population is the employees of PERUMDA Tirtauli Pematang Siantar, totaling 78 people. Methods of data collection using interviews and questionnaires. Hypothesis testing using simple linear analysis and multiple linear analysis.

The research conducted shows that the results of the t test with organizational culture and work environment variables partially have a significant effect on employee loyalty. And the F test results show that simultaneously organizational culture and work environment have a significant effect on employee loyalty at PERUMDA Tirtauli Pematang Siantar with an R Square value of 0.703. This shows that organizational culture and work environment have an effect of 70.3% on employee loyalty in the Good Enough category, while the remaining 29.7% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: organizational culture, work environment, loyalty

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi, karena peranannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi. Agar organisasi tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya, yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Dalam dunia bisnis, persaingan menjadi salah satu halangan atau rintangan perusahaan tersebut dapat bergerak.

Untuk mendukung adanya persaingan bisnis, perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan hal hal yang berhubungan dengan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan perlu meningkatkan kinerja, karena kinerja karyawan yang baik dapat mempengaruhi perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah dirancang. Untuk bersaing dalam bisnis pun, akan sangat gampang mendapatkan laba yang cukup besar jikalau karyawan loyal dalam bekerja dan memiliki kinerja yang baik.

Budaya organisasi adalah sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dalam suatu organisasi dan membimbing perilaku para anggotanya. Budaya organisasi dapat mengatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain (Robbins, 1993). Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada dalam organisasi. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. Dengan budaya organisasi kuat

akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.

Tidak hanya budaya organisasi, lingkungan kerja juga harus diperhatikan keadaannya. Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito 2009:31). Lingkungan kerja merupakan alat pendukung secara nyata bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diembankan dalam bentuk alat, suasana, ataupun hubungan antar karyawan, lingkungan kerja dapat menyokong karyawan tersebut dan mempermudahnya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang loyal, kemungkinan besar akan menunjukkan performansi yang lebih baik dan sering kali akan mengakibatkan konsumen yang lebih loyal. Yang dimana kita ketahui loyalitas menurut kamus besar bahasa indonesia artinya adalah patuh dan setia. Loyalitas dapat digunakan sebagai sarana untuk memikat dan mempertahankan karyawan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan sifat positif karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja (Evawati,2013).

Berdasarkan uraian dan fenomena di atas menyebabkan timbulnya keinginan penulis untuk menganalisa sejauh mana pengaruh pemberian insentif dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas**

Karyawan Pada Perumda Tirtauli Pematang Siantar”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah penerapan Budaya Organisasi pada PERUMDA TIRTAULI PEMATANG SIANTAR?
2. Bagaimanakah Penataan Lingkungan Kerja Karyawan pada PERUMDA TIRTAULI PEMATANG SIANTAR?
3. Apakah ada pengaruh signifikan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PERUMDA TIRTAULI PEMATANG SIANTAR secara parsial dan Simultan?

KERANGKA TEORI

Budaya Organisasi

Menurut Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn (2001:391), budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.

Menurut Tosi, Rizzo, Carroll seperti yang dikutip oleh Munandar (2001:263), budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi.

Adapun indikator dari budaya organisasi adalah:

- Inovasi dan pengambilan resiko
- Perhatian pada detail
- Orientasi tim
- Orientasi pada hasil
- Orientasi pada individu
- Stabilitas

Lingkungan Kerja

Nitisemito (2009:31) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Menurut (Sedarmayanti, 2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berwujud fisik yang terdapat disekitar tempat kerja meliputi sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak, dan lain-lain yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun sebaliknya.

2. Lingkungan Kerja Non-fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Loyalitas Kerja

Menurut Siagian (2010), loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk

tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan.

Saydam dalam Kurniawan (2015) mengemukakan indikator loyalitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Ketaatan atau kepatuhan. Taat terhadap peraturan seperti, mentaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik, selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan,
2. Bertanggungjawab. antara lain dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, selalu menyimpan barang barang dinas dengan sebaik-baiknya, mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan, tidak pernah melempar kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain,
3. Pengabdian. menyumbangkan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada organisasi,
4. Kejujuran. jujur, antara lain selalu melakukan tugas dengan penuh keihlasan tanpa merasa

dipaksa, tidak menyalahkan wewenang yang ada padanya dan melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya.

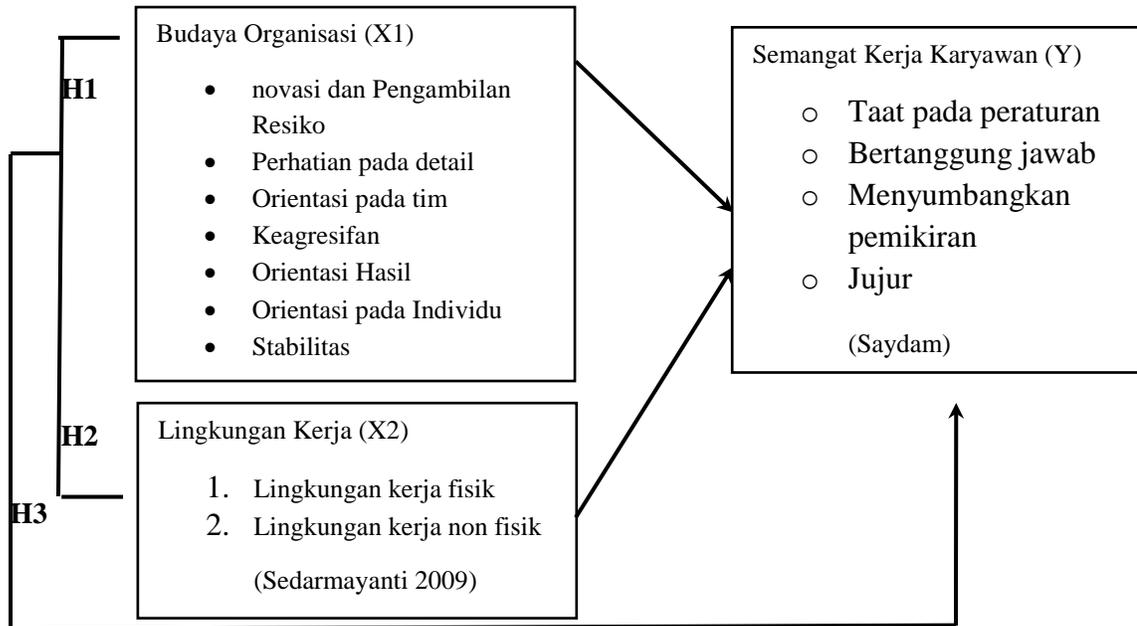
Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Loyalitas Karyawan Perumda Tirtauli Pematang Siantar

Menurut Gunawan (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi yang terbentuk mempengaruhi operasional dan sikap individu perusahaan. Budaya organisasi ini sebagian besar ditunjukkan dengan sikap dari dedikasi kepada perusahaan, selain itu budaya organisasi yang tinggi dan kuat mencerminkan tujuan perusahaan yang jelas dan tingkat loyalitas yang tinggi pula.

Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Karyawan Perumda Tirtauli Pematang Siantar

Secara teoritis menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Huda Huda Khoirun dan Utik Bidayati (2016) faktor faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan adalah gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, insentif, jenis pekerjaan struktur organisasi, kesempatan promosi, hubungan kerja dan lingkungan kerja. Maka dari itu, apapun yang terjadi pada lingkungan kerja, besar kemungkinan akan mempengaruhi loyalitas karyawan pada perusahaan tersebut.

Kerangka Berfikir



Hipotesis

H1: Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada Perumda Tirtauli Pematang Siantar

H2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada Perumda Tirtauli Pematang Siantar

H3: Diduga lingkungan kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada Perumda Tirtauli Pematang Siantar

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau

orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dari penelitian pada PT. perkebunan Nusantara V Sei Kencana Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar yang berjumlah 291 orang.

2. Sampel

Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan rumus berdasarkan formula slovin, yaitu 74

3. Jenis dan Sumber

Data Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan wawancara dan kuesioner / angket.

5. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif dan kuantitatif.

Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument, berdasarkan Tabel 1 ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan pada kuisisioner memiliki bobot skor lebih dari standar 0,338, ini berarti alat ukur atau instrument peneliti yang digunakan valid.

Table Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi	X1_1	0,717456	0,227	Valid
	X1_2	0,534844	0,227	Valid
	X1_3	0,676631	0,227	Valid
	X1_4	0,645549	0,227	Valid
	X1_5	0,783688	0,227	Valid
	X1_6	0,658119	0,227	Valid
	X1_7	0,735571	0,227	Valid
	X1_8	0,756725	0,227	Valid
	X1_9	0,709971	0,227	Valid
	X1_10	0,736646	0,227	Valid
	X1_11	0,708997	0,227	Valid
	X1_12	0,716025	0,227	Valid
	X1_13	0,776403	0,227	Valid
	X1_14	0,783536	0,227	Valid
Lingkungan Kerja	X2_1	0,759428	0,227	Valid
	X2_2	0,826127	0,227	Valid
	X2_3	0,805356	0,227	Valid
	X2_4	0,709374	0,227	Valid
	X2_5	0,816469	0,227	Valid
	X2_6	0,766462	0,227	Valid
Loyalitas Karyawan	Y_1	0,769738	0,227	Valid
	Y_2	0,772446	0,227	Valid
	Y_3	0,7544	0,227	Valid
	Y_4	0,705326	0,227	Valid
	Y_5	0,789614	0,227	Valid

Y_6	0,741888	0,227	Valid
Y_7	0,769491	0,227	Valid

Y_8	0,72241	0,227	Valid
Y_10	0,	0,227	Valid
Y_11	0,	0,227	Valid
Y_12	0,	0,227	Valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih. Selanjutnya untuk melihat tingkat reliabilitas data, SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas, jika *cronbach alpha* > 0,60 atau >60% maka reliabilitas pertanyaan dapat diterima.

No.	Variable	Cronbach's Alpha	Critical Value	Reliability
1	X1	0,924	0,60	Reliabel
2	X2	0,868	0,60	Reliabel
3	Y	0,889	0,60	Reliabel

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,44552338
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,066
	Negative	-,099
Test Statistic		,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,059 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variable bebas memiliki masalah multikolinieritas atau tidak. Pada penelitian ini, uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas pada persamaan regresi penelitian. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat sebagai berikut:

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk menghasilkan angka yang lebih detail, apakah suatu persamaan regresi yang akan dipakai lolos normalitas. Suatu persamaan regresi dilakukan lolos normalitas apabila nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0.05.

Model	Collinearity Statistics		Ket
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
Budaya organisasi	.353	2.837	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan kerja	.353	2.837	Bebas Multikolinearitas

Table Uji Multikolineritas

1. Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, model yang digunakan adalah uji glejser. Adapun dasar pengambilan kaputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser, Jika nilai signifikan (Sig). lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3,173	2,333		1,360	,178
	X1	,281	,066	,449	4,236	,000
	X2	,545	,133	,434	4,093	,000

a. Dependent Variable: loyalitas karyawan

d. Uji Analisi Data
Analisis Regresi Linear Berganda
Penilaian Kinerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	3,829	2,557	1,497	,139	
	Budaya Organisasi	,499	,043	,798	11,541	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

$$Y = a + bX$$

$$Y = 3,829 + 0,499X$$

Dimana :

Y = loyalitas

X = Budaya organisasi

a= Konstanta

b = Koefisien Regresi

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta (a) sebesar 3,829, artinya apabila variabel budaya organisasi diasumsikan (0), maka loyalitas karyawan sebesar 3,829.

b. Nilai koefisien regresi

variabel budaya organisasi sebesar 0,499. Artinya, adalah setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Loyalitas karyawan sebesar 0,499. Koefisien bernilai positif berarti terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan loyalitas karyawan, artinya semakin besar nilai budaya organisasi maka akan semakin meningkat nilai loyalitas karyawan pada

$11,541 > t_{\text{tabel}} 1,668$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dapat dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan, semakin sesuai penerapan budaya organisasi maka semakin baik loyalitas karyawan, sehingga hipotesis yang berbunyi “budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PDAM Tirtauli Pematang Siantar” diterima.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t) Penilaian Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3,829	2,557		1,497	,139
Budaya Organisasi	,499	,043	,798	11,541	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t_{tabel} untuk $df=76$ pada alfa $5\%/2$ atau $0,05/2= 0,025$ adalah sebesar 1,991. Nilai t_{hitung} sebesar

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	8,439	2,183		3,865	,000
Lingkungan Kerja	,998	,087	,795	11,424	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t_{tabel} untuk $df=76$ pada alfa $5\%/2$ atau $0,05/2= 0,025$ adalah sebesar 1,991. Nilai t_{hitung} sebesar $11,424 > t_{\text{tabel}} 1,991$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dapat dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan, semakin sesuai pelaksanaan lingkungan kerja maka semakin

baik loyalitas karyawan, sehingga hipotesis yang berbunyi “lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PDAM Tirtauli Pematang Siantar” diterima.

Uji Simultan (uji – F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1090,213	2	545,106	88,779	,000 ^b
Residual	460,505	75	6,140		
Total	1550,718	77			

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 88,779 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,12 yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan,

Dari hasil koefisien determinasi (R^2) diketahui R Square yang merupakan koefisien determinasi dengan nilai sebesar 0,703. Artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap variabel loyalitas karyawan di PDAM Tirtauli Pematang Siantar adalah sebesar 70,3%. Sedangkan sisanya 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam variabel penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Perumda Tirtauli Pematang Siantar. Pembahasan yang diberikan

semakin sesuai penerapan budaya organisasi dan lingkungan kerja maka semakin baik loyalitas karyawan, sehingga hipotesis yang berbunyi “budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PDAM Tirtauli Pematang Siantar” diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Koefisien Determinasi (R^2) budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,838 ^a	,703	,695	2,47792

a. Predictors: (Constant), Lingkungan

Kerja, Budaya Organisasi

berdasarkan tujuan dari penelitian dan disajikan dalam bentuk sebagai berikut:

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi secara parsial atau uji t menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel budaya organisasi (X_1) terhadap loyalitas karyawan (Y). Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,499 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,499. Dari hasil uji t diketahui t_{hitung} sebesar 11,541 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,991 dengan signifikansi 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa semakin sesuai penerapan budaya organisasi maka semakin

tinggi loyalitas karyawan pada PDAM Tirtauli Pematang Siantar.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi secara parsial atau uji t menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel lingkungan kerja (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y). Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,632 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,632. Dari hasil uji t diketahui t_{hitung} sebesar 11,424 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,668 dengan signifikansi 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa semakin baik pelaksanaan lingkungan kerja maka semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan pada PDAM Tirtauli Pematang Siantar.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi secara parsial atau uji t menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel lingkungan kerja (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y). Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,632 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,632. Dari hasil uji t diketahui t_{hitung} sebesar 11,424 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,668 dengan signifikansi 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa semakin baik pelaksanaan lingkungan kerja maka semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan pada PDAM Tirtauli Pematang Siantar.

Dari hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PDAM Tirtauli Pematang Siantar dapat diterima. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dapat dilihat dari nilai R^2 sebesar 0,632, yang berarti bahwa kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PDAM Tirtauli Pematang Siantar adalah sebesar 63,2%. Sedangkan 36,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PDAM Tirtauli Pematang Siantar, maka dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan budaya organisasi pada PDAM Tirtauli Pematang Siantar sudah kuat, karyawan sudah melaksanakan berdasarkan nilai inovasi dan pengambilan resiko, nilai perhatian pada detail, nilai orientasi tim, nilai keagresifan, nilai orientasi pada hasil, nilai orientasi pada para individu, dan nilai stabilitas.
2. Penataan Lingkungan kerja pada PDAM Tirtauli Pematang Siantar sudah berjalan baik diciptakan berdasarkan dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

3. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PDAM Tirtauli Pematang Siantar, semakin kuat penerapan budaya organisasi PDAM Tirtauli Pematang Siantar, maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PDAM Tirtauli Pematang Siantar, semakin baik penataan lingkungan kerja PDAM Tirtauli Pematang Siantar, maka loyalitas karyawan akan meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis ingin memberikan saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya. Adapun saran yang akan diberikan adalah sebagai berikut:

1. Agar penerapan budaya organisasi PDAM Tirtauli Pematang Siantar berjalan efektif, disarankan untuk meningkatkan pentingnya aspek budaya organisasi seperti memberikan himbauan kepada karyawan agar dengan mudah menaati peraturan yang berlaku di organisasi tersebut atau juga dengan melatih keagresifan karyawan dalam bekerja, atau mungkin meningkatkan jiwa rasa fokus karyawan bekerja dalam tim. Loyalitas karyawan yang dimaksud untuk melihat kesetiaan karyawan dalam bekerja mencapai tulus

terhadap perusahaan. Karyawan yang belum segenap hati dalam bekerja untuk perusahaan disarankan pihak PDAM Tirtauli Pematang Siantar dapat mendukung para karyawan agar dapat bekerja dengan nyaman dan dapat bertahan lama bekerja di perusahaan. Agar penerapan budaya organisasi PDAM Tirtauli Pematang Siantar berjalan efektif, disarankan untuk pemimin dapat mengarahkan pihak karysawan agar lbih disiplin, dengan demikina para karyawan dalam menjalankan budaya organisasi yang ada.

2. Dengan terbuktinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan, maka disarankan kepada pimpinan PDAM Tirtauli Pematang Siantar untuk meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja karyawan melalui penciptaan iklim organisasi yang kondusif. Iklim organisasi yang kondusif dapat tercipta suasana kerja yang lebih tenang dan nyaman. Pada pihak PDAM Tirtauli Pematang Siantar disarankan dapat menerapkan lingkungan kerja yang kondusif salah satunya melalui penciptaan komunikasi yang. Melalui komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja maupun atasan, akan meningkatkan rasa loyal dalam diri karyawan, memberi kenyamanan pada karyawan yang akan meningkatkan kinerja karyawan yang akan berpengaruh juga

terhadap tujuan organisasi dalam memajukan perusahaan.

3. Dengan terbuktinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan, maka disarankan agar pimpinan meningkatkan kualitas insentif dengan pemberian kesempatan promosi jabatan bagi karyawan berprestasi yang dapat dilihat dari budaya organisasi yang telah diterakan oleh perusahaan dan dijalankan oleh karyawan salah satunya

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara (2005). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Awadh, A. M. (2013). *Impact of organizational culture on employee performance*. international review of management and business research University Technology Malaysia, 2(1), 1-10.
- Bilson, Simamora. (2002). *Panduan riset perilaku konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Dessler, G. (2000). *Human resource management*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Evawati. (2013). *Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas perawat bagian anak rumah sakit umum daerah Tangerang*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana*, 1(2), 1-15.
- Hasibuan, H. P., Malayu. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Imam Supardi. (2003). *Lingkungan hidup dan kelestariannya*. Bandung: PT. Alumni.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Munandar, A. S. (2004). *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Untuk Kerja*.
- Poerwadarminta, W.J.S. (2002). *Kamus umum bahasa indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Poerwopoespito. (2014). *Komitmen dalam sumber daya manusia*. Jakarta: Management Student.
- Rivai., Veitzhal & Deddy. (2012). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku organisasi*. (Edisi ketujuh). Jakarta : Prehallindo
- Sedarmyanti. (2007). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen sumber daya manusia. reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sondang P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sumber jurnal

- Renanda Nia Rachmadita, Dewi Kurniasih, Rina Sandora (2011) dengan judul "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas

- Karyawan dan Keterkaitannya dengan Kesehatan*". Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya - ITS
- Feni Rose (2019) dengan judul penelitian "*Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening*". Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Kanjuruhan Malang, Indonesia
- Febrina Audita (2019) dengan judul penelitian "*Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan di Lembang Asri Resort Bandung*" Lembang, Bandung.
- I Wayan Sentana Putra dan Anak Agung Ayu Sriathi (2019) yang berjudul "*Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan*". Universitas Udayana
- Putu Meidita Larastrini dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2019) yang berjudul "*Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Work life Balance terhadap Loyalitas Karyawan.*" Universitas Udayana
- Novita Sari dan Karnadi (2019) dengan judul "*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. SEMEN BATURAJA (PERSERO) SITE BATU RAJA*" Sekolah Tinggi Ekonomi Serasan Muara Enim.