

# Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. CLC Niaga Indonesia

Toni Yoyo<sup>1)</sup> Marta Anugrah April<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup>Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang Indonesia

<sup>1)</sup>toni.yoyo@ubd.ac.id

<sup>2)</sup>martaanugrahapril@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Oktober 2021;  
Perbaikan 30 Oktober 2021;  
Diterima 5 Desember 2021;  
Tersedia online 15 Desember 2021

Kata kunci:

Budaya Organisasi  
Lingkungan Kerja  
Beban Kerja

**Abstrak**

Pada umumnya sulit bagi perusahaan untuk membangun loyalitas karyawan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menggunakan pendekatan survei secara langsung dengan teknik sampling jenuh yang dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. CLC Niaga Indonesia. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (Variabel X1), Lingkungan Kerja (Variabel X2), dan Beban Kerja (Variabel X3) secara simultan berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan, Namun, secara parsial hanya variabel Budaya Organisasi (Variabel X1) yang berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan. Bagi Perusahaan implementasi budaya organisasi kepada karyawan sejauh ini sudah cukup baik. Ada baiknya perusahaan jangan merasa puas dengan apa yang sudah dicapai sekarang ini, namun sebaliknya terus melakukan inovasi untuk terus berkembang kearah yang lebih baik, dan memperbaiki hal-hal yang masih belum maksimal..

## I. PENDAHULUAN

Dalam suatu kegiatan organisasi yang seringkali menjadi persoalan penting ialah pengelolaan sumber daya manusia, dimana setiap organisasi pasti menginginkan sumber daya yang kompeten, berkualitas dan berintegritas untuk membantu organisasi berkembang ke arah yang lebih baik dari berbagai aspek hingga mampu mencapai visi utamanya.

Oleh karena itu setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi untuk membantu perusahaan terus berkembang secara optimal dalam mencapai tujuan bersama.

Loyalitas dapat diartikan juga sebagai kehendak yang kuat seorang karyawan untuk mempertahankan diri menjadi anggota dalam suatu organisasi, serta niat untuk memberikan kinerja tertinggi bagi organisasi dan keyakinan serta rasa nyaman yang diperoleh dari nilai-nilai dan tujuan dalam organisasi.

Perusahaan yang memiliki karyawan dengan tingkat loyalitas yang semakin tinggi akan membuat perusahaan semakin mudah dalam melakukan pencapaian tujuan dan memudahkan peningkatan pembentukan kinerja karyawan, Sutanto & Eddy (2010).

Sebaliknya, apabila loyalitas karyawan rendah maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Oleh karena itu untuk menumbuhkembangkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan membutuhkan strategi yang cukup baik, sehingga pada akhirnya karyawan dapat memilih bertahan bahkan dalam masa yang sulit sekalipun (Kurnia et al., 2019). Karena bagi karyawan, sikap loyalitas terhadap perusahaan tidak mudah diberikan begitu saja, jika perusahaan tidak dapat menghargai karyawan sebagaimana mestinya, hal itu dapat menimbulkan keraguan di hati karyawan, apakah dia akan tetap bekerja di perusahaan itu atau mencari perusahaan lain. Oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan.

doi:

Lingkungan kerja yang nyaman dapat menjadi faktor pertimbangan karyawan dalam bekerja, karena saat melakukan pekerjaannya karyawan tidak lepas dari lingkungan sekitarnya, lingkungan tersebut dapat memberikan pengaruh positif dan bisa juga memberikan pengaruh negatif. Bukan hanya budaya organisasi dan lingkungan kerja, namun peneliti menduga beban kerja yang tinggi juga dapat mempengaruhi loyalitas karyawan dalam bentuk stres kerja.

Kelelahan dalam bekerja terjadi disebabkan oleh kemampuan karyawan lebih rendah daripada beban kerja yang diberikan, yang akan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja, tingkat absensi, bahkan memicu peningkatan turnover karyawan pada perusahaan.

Permasalahan loyalitas ini sudah menjadi permasalahan yang umum dan sering terjadi pada perusahaan yang sedang berkembang, namun pada implementasinya seringkali hal ini belum teratasi secara maksimal sehingga yang sering terjadi saat ada karyawan yang resign baik dengan alasan yang jelas maupun tidak, perusahaan hanya berfokus untuk mencari pengganti untuk mengisi kekosongan karyawan, seperti yang terjadi pada PT. CLC Niaga Indonesia.

Mengingat di perusahaan ini sebagian besar karyawannya adalah anak muda yang memiliki rentang umur sekitar 18-40 tahun, yang dimana pada rentang umur tersebut banyak anak muda sedang dalam masa ingin menemukan sesuatu yang lebih baik, sehingga untuk menumbuhkan loyalitas karyawan yang tinggi membutuhkan strategi yang tepat sasaran.

Sesuai dengan apa yang terjadi permasalahan di dalam perusahaan ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan. 2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. 3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan.

## II.

### TINJAUAN PUSTAKA

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Mangkunegara (2017, 1) dalam (LORENS, 2020) yang menyatakan bahwa: "Sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat di definisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pemberdayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pemberdayagunaan sumber daya tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai."

#### **Budaya Organisasi**

Dalam buku Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia oleh (Busro, 2018) Budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa Sanskerta yaitu buddhaya, yang merupakan bentuk jamak dari buddhi (budi atau akal) yang memiliki arti dari berbagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Dalam Bahasa Inggris, kebudayaan disebut culture, yang berasal dari kata latin Colere, yang berarti mengolah atau mengerjakan.

Menurut (Fajar Mifta, 2018) Randolph dan Blackbum dalam Tampubolon (2012: 228) menyatakan bahwa : "Budaya perusahaan (corporate culture) merupakan seperangkat nilai-nilai kunci, kepercayaan, dan pemahaman-pemahaman yang dibentuk oleh dan untuk anggota organisasi". Budaya Organisasi bisa diartikan sebagai sebuah pembeda antar satu organisasi dengan yang lainnya karena meliputi tradisi adat istiadat, kebiasaan, prosedur, dan ide yang beragam disetiap organisasi.

#### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan. Dalam (Serdar, 2019) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Ashar Sunyoto (2014, 134) dalam (Clarissa Theda, 2020) menyatakan bahwa :

"Lingkungan kerja fisik mencakup setiap hal dari fasilitas parkir di luar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja."

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Adapun faktor lingkungan fisik yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam upaya meningkatkan semangat gairah kerja antara lain; sirkulasi udara, pencahayaan, dan suasananya, lingkungan kerja yang tidak memenuhi standar kebutuhan kerja karyawan

pada umumnya akan menimbulkan kebosanan dan kelelahan yang membuat semangat kerja karyawan menurun sehingga pekerjaan tidak terselesaikan secara tepat waktu.

### **Beban Kerja**

Menurut Gawron (2016) dalam (Alwafi Ridho Subarkah, 2018) menyatakan:  
“Beban kerja telah didefinisikan sebagai seperangkat tuntutan tugas, sebagai upaya dan sebagai kegiatan atau prestasi. Jika kemampuan karyawan lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan maka, akan muncul perasaan bosan, sebaliknya jika kemampuan karyawan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka yang akan muncul ialah kelelahan atau stress saat bekerja.”

### **Loyalitas Karyawan**

Menurut Menurut Wicaksono dalam (Agustina, 2016) menyatakan bahwa:  
“loyalitas merupakan kecenderungan untuk setia pada suatu hal yang mereka cintai, hal ini bisa disebut dengan loyalitas, seseorang yang memiliki loyalitas yang tinggi akan beranggapan bahwa untuk melakukan sesuatu untuk orang lain atau perusahaan tidak perlu mendapatkan imbalan.”

## **III. METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif dimana penelitian deskriptif diartikan sebagai suatu penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu fenomena atau peristiwa secara sistematis sesuai dengan apa adanya. Jenis penelitian dengan metode penelitian deskriptif ini dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada karyawan PT. CLC. Niaga Indonesia untuk mengetahui tingkat pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan .

Populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan PT. CLC Niaga Indonesia. Dalam penelitian ini sampel yang diambil ialah seluruh karyawan di PT. CLC Niaga Indonesia sebanyak 30 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering sekali dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil atau sedikit, yaitu kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang relatif kecil. (Dr. Sandu Siyoto, SKM & M. Ali Sodik, 2015, p. 66) dalam buku Dasar Metodologi Penelitian mengatakan bahwa:

“Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering sekali dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil atau sedikit, yaitu kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang relatif kecil.”

Tabel 1. Responden

Pria	7 orang
Wanita	23 orang

### **Pengumpulan Data**

1. Data primer yakni sekumpulan data yang didapatkan secara langsung dari berbagai macam kegiatan seperti kuisisioner, wawancara, maupun kegiatan observasi. Menurut Sugiyono (2017,137) dalam (Wianto, 2020) menyebutkan bahwa:

“Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini berupa ulasan jawaban atas kuisisioner yang telah diisi oleh responden”.

Dalam penelitian ini, sumber data yang primer dikumpulkan oleh penulis melalui kuisisioner.

2. Data sekunder yakni sekumpulan informasi dari pihak kedua yang telah kumpulkan dan diolah oleh pihak tersebut untuk tujuan tertentu, contohnya seperti; buku referensi, jurnal, dan website, dan sumber lainnya. Menurut Sugiyono (2015, 137) dalam (Wianto, 2020) menyebutkan bahwa:

“Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder digunakan untuk mendukung informasi yang didapatkan dari sumber data primer yaitu jurnal, penelitian terdahulu, buku, media cetak dan internet”.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah bertemu secara langsung dengan karyawan yang bekerja di PT. CLC Niaga Indonesia, kemudian peneliti membagikan angket atau kuesioner yang berupa daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi dengan tujuan memperoleh data yang relevan dari responden. Pertanyaan diajukan dalam bentuk kuesioner dan kemudian responden diminta menjawab sesuai dengan pendapat mereka. Pengukuran pendapat responden menggunakan skala lima angka yaitu angka 5 untuk pendapat sangat setuju (SS) dan angka 1 untuk sangat tidak setuju (STS). Perinciannya adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Indikator Jawaban Responden

Nilai Indikator	Indikator Jawaban	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju	STS
2	Tidak Setuju	TS
3	Netral	N
4	Setuju	S
5	Sangat Setuju	SS

Menurut Sugiyono (2011;135) dalam (Wianto, 2020) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Jenis Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, responden dapat memilih jawaban yang tersedia.

### 1. Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017, 232) dalam (Bella Orlando Wijaya, 2020) Statistik deskriptif adalah:

“Statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

Tujuan dari statistik deskriptif untuk memberikan penjelasan gambaran atau mendeskripsikan suatu data mengenai variabel-variabel yang diteliti untuk menguji akurasi dari pendistribusian sample data penelitian yang menunjukkan minimal, maksimal, rata-rata (mean), median, dan penyimpangan baku (standar deviasi) dari masing-masing variabel penelitian. Serta menguji kualitas data yang dihasilkan dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

### 2. Uji Validitas

Tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk mengetahui keaslian kuesioner. Menurut Ghazali (2016, 52) dalam (Wianto, 2020) menyatakan bahwa:

“Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.”

Pengujian validitas ini menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,05. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Jika  $r$  hitung kurang dari  $r$  tabel (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka pertanyaan-pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total pertanyaan (dinyatakan tidak valid).
- Jika  $r$  hitung lebih dari  $r$  tabel (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka pertanyaan-pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total pertanyaan (dinyatakan valid).

### 3. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kestabilan atau konsistensi jawaban dari setiap pertanyaan dalam waktu yang berbeda. Menurut Agus Tri Basuki Nano Prawoto (2016, 78) dalam (Wianto, 2020) mengatakan bahwa:

“Reliabilitas adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengatur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”.

Uji reabilitas dilakukan untuk mengukur variabel-variabel yang valid yang sudah diuji berkali-kali dalam waktu yang berbeda namun hasil tetap konsisten. Pengujian reabilitas menggunakan instrumen koefisien Cronbach Alpha dengan menggunakan fasilitas SPSS. Instrumen tersebut dikatakan reliabel jika memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Jika nilai Cronbach Alpha  $< 0,60$  maka masing-masing pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah “tidak reliabel”.
- b. Jika nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  maka masing-masing pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah “reliabel”.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

Tujuan dari uji asumsi klasik untuk memenuhi syarat analisis regresi linier, yaitu penaksiran estimator linier tidak bias dan terbaik yang sering disebut BLUE (Best Linier Unbias Estimate). Kesimpulan dari hasil pengujian tidak bias terpenuhi dengan beberapa asumsi, diantaranya adalah:

##### a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal merupakan model regresi yang baik dan layak untuk dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data yang digunakan yaitu Test of Normality Kolmogoriv-Smirnov dalam SPSS.

Menurut Singgih Santoso (2016, 393) menyatakan bahwa dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymptotic Significant), yaitu:

- 1) Jika Probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari populasi adalah normal.
- 2) Jika Probabilitas  $< 0,05$  maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

Namun apabila pengujian dilakukan secara visual, normalitas dideteksi dengan melihat metode grafik normal probability plots dalam program SPSS. Menurut Ghazali (2006) dasar pengambilan keputusan dengan metode grafik normal probability plots yaitu:

- a. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.”

##### b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas adalah pengujian kolerasi antar variabel bebas (independen) dalam model regresi yang hubungan linearnya sempurna atau mendekati sempurna. Menurut Ghazali (103, 16) menyatakan bahwa:

“Uji multikolonieritas ini dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabel bebas terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolonieritas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau VIF yang berada dibawah nilai 10.”

Dasar dari pengambilan keputusan tersebut yaitu :

- 1) Jika nilai tolerance mendekati angka 1 dan nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi masalah multikolonieritas.
- 2) Jika nilai tolerance tidak mendekati angka 1 dan nilai VIF diatas 10, maka terjadi masalah multikolonieritas.

##### c. Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastitas ini bertujuan untuk menguji ketidaksamaan varians dari residual pada model regresi, dan ini yang seharusnya terjadi. Tetapi jika sebaliknya terjadi kesamaan varians dari residual pada model regresi, maka dikatakan terjadi homogenitas.

Cara melihat Uji Heteroskedastisitas ada pada grafik Scatter Plot antara SRESID dan ZPRED di mana sumbu y adalah y yang telah diprediksi, dan sumbu x adalah residual (y prediksi -y sesungguhnya) yang telah di-studentized.

Dasar analisis menurut Ghazali (2006) adalah sebagai:

- 1) “Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.”

## 5. Pengujian Hipotesis

### a. Analisis Regresi

Analisis regresi bertujuan untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Rumus dari model regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = b + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Loyalitas Karyawan

b : Koefisien regresi model

X1 : Budaya Organisasi

X2 : Lingkungan Kerja

X3 : Beban Kerja

e : Error term model (variabel residual)

### b. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016, 95) mengatakan bahwa :

“Nilai R<sup>2</sup> yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. sebaliknya, nilai R<sup>2</sup> yang hampir mendekati satu mengandung arti bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen”.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengukur seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen (X) terhadap menjelaskan variabel dependen (Y), baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi terletak antara nol sampai dengan satu (0 < R<sup>2</sup> , 1).

### c. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik T)

Uji Statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara individual/sendiri-sendiri atau disebut secara parsial. Uji statistik t yang dilakukan dalam penelitian yaitu dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Hipotesis alternatif yang diterima secara parsial yaitu jika nilai statistik t mempunyai hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel.

Pada penelitian ini menggunakan taraf signifikan 0,05. Terdapat dua cara yang dapat dipilih dalam menetapkan hipotesis yang diterima atau ditolak, yaitu:

#### 1) Membandingkan t hitung dengan t tabel

a) Jika t hitung lebih besar t tabel maka hipotesis diterima. Artinya variabel independen terhadap variabel dependen secara individual terdapat pengaruh yang signifikan.

b) Jika t hitung kurang dari t tabel maka hipotesis ditolak. Artinya variabel independen terhadap variabel dependen secara individual tidak berpengaruh signifikan.

#### 2) Melihat Probabilitas Values

Apabila berdasarkan nilai probabilitas dengan  $\alpha = 0,05$ :

a) Jika probabilitas lebih besar dari 0,05, maka hipotesis ditolak

b) Jika probabilitas kurang dari 0,05, maka hipotesis diterima

c) Jika hasil penelitian tidak sesuai dengan arah hipotesis (positif atau negatif) walau berada dibawah tingkat signifikan, maka hipotesis ditolak.

#### 3) Pengambilan Keputusan Berdasarkan Nilai Probabilitas

a) Jika signifikan kurang dari tingkat kesalahan ( $\alpha = 0.05$ ) maka variabel independen ada pengaruh terhadap variabel dependen yang artinya Ho ditolak.

b) Jika signifikan lebih besar dari tingkat kesalahan ( $\alpha = 0.05$ ) maka variabel independen tidak ada pengaruh terhadap variabel dependen yang artinya Ho diterima.

### d. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik F)

Uji Statistik F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak atau bersamaan. Dalam penelitian ini, kriteria yang digunakan untuk pengambilan keputusan dengan membandingkan hasil perhitungan nilai F dengan nilai F menurut tabel. Ho ditolak dan Ha diterima apabila nilai Fhitung lebih besar dari pada nilai Ftabel. Dengan kata lain, hipotesis alternatif dinyatakan secara serentak dan signifikan bahwa semua variabel independen mempunyai pengaruh variabel dependen diterima (Ghozali, 2016).

Kriteria yang digunakan untuk melakukan uji statistik F adalah :

1. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai probabilitas:
  - a. HO ditolak Ha diterima jika signifikan (F) < 0,05
  - b. HO diterima Ha ditolak jika signifikan (F) > 0,05
  
2. Pengambilan keputusan berdasarkan F hitung:
  - a. Jika F hitung > F tabel maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen yang artinya HO ditolak.
  - b. Jika F hitung < F tabel maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen yang artinya HO diterima.

#### IV. HASIL

##### 1. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics								
	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Error Std. Error	Std. Deviation Statistic	Variance Statistic
BUDAYA ORGANISASI	30	23	25	48	40.33	.903	4.943	24.437
LINGKUNGAN KERJA	30	18	22	40	32.57	.816	4.470	19.978
BEBAN KERJA	30	22	21	43	30.00	.976	5.343	28.552
LOYALITAS KARYAWAN	30	17	25	42	35.73	.654	3.581	12.823
Valid N (listwise)	30							

Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai minimum sebesar 25,00 dan nilai maksimum 48,00 dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 40,33 dengan standar deviasi (std. deviation) 4,943. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai minimum sebesar 22,00 dan nilai maksimum 40,00 dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 32,57 dengan standar deviasi (std. deviation) 4,470. Variabel Beban Kerja memiliki nilai minimum sebesar 21,00 dan nilai maksimum 43,00 dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 30,00 dengan standar deviasi (std. deviation) 5,343. Loyalitas Karyawan: Variabel Loyalitas Karyawan memiliki nilai minimum sebesar 25,00 dan nilai maksimum 42,00 dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 35,73 dengan standar deviasi (std. deviation) 3,581.

##### 2. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	KET (rhitung > r tabel)
Budaya Organisasi	X1.1	0,725	0,361	VALID
	X1.2	0,632	0,361	VALID
	X1.3	0,612	0,361	VALID
	X1.4	0,382	0,361	VALID
	X1.5	0,732	0,361	VALID
	X1.6	0,741	0,361	VALID
	X1.7	0,733	0,361	VALID



	X1.8	0,385	0,361	VALID
	X1.9	0,376	0,361	VALID
	X1.10	0,718	0,361	VALID
Lingkungan Kerja	X1.1	0,396	0,361	VALID
	X1.2	0,430	0,361	VALID
	X1.3	0,693	0,361	VALID
	X1.4	0,684	0,361	VALID
	X1.5	0,730	0,361	VALID
	X1.6	0,372	0,361	VALID
	X1.7	0,530	0,361	VALID
	X1.8	0,485	0,361	VALID
	X1.9	0,436	0,361	VALID
	X1.10	0,542	0,361	VALID
Beban Kerja	X1.1	0,429	0,361	VALID
	X1.2	0,699	0,361	VALID
	X1.3	0,693	0,361	VALID
	X1.4	0,409	0,361	VALID
	X1.5	0,842	0,361	VALID
	X1.6	0,724	0,361	VALID
	X1.7	0,729	0,361	VALID
	X1.8	0,584	0,361	VALID
	X1.9	0,411	0,361	VALID
	X1.10	0,426	0,361	VALID
Loyalitas Karyawan	X1.1	0,488	0,361	VALID
	X1.2	0,529	0,361	VALID
	X1.3	0,505	0,361	VALID
	X1.4	0,690	0,361	VALID
	X1.5	0,393	0,361	VALID
	X1.6	0,378	0,361	VALID
	X1.7	0,574	0,361	VALID
	X1.8	0,434	0,361	VALID
	X1.9	0,464	0,361	VALID
	X1.10	0,483	0,361	VALID

Dari hasil uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel sehingga pertanyaan pada kuesioner penelitian yang berkaitan dengan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dapat dikatakan valid.

### 3. Uji Reabilitas

#### Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.750	.857	11

Berdasarkan tabel diatas hasil Organisasi diperoleh nilai 0,750 nilai tersebut lebih besar dari bahwa jawaban responden terhadap Organisasi dikatakan reliabel.

#### Hasil Uji Reliabilitas

pengujian variabel Budaya Cronbach's Alpha adalah sebesar 0,60 maka dapat disimpulkan pernyataan variabel Budaya

#### Lingkungan Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.751	.853	11

Berdasarkan tabel diatas Organisasi diperoleh nilai 0,750 nilai tersebut lebih besar bahwa jawaban responden Budaya Organisasi dikatakan

#### Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja

hasil pengujian variabel Budaya Cronbach's Alpha adalah sebesar dari 0,60 maka dapat disimpulkan terhadap pernyataan variabel reliabel.

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian variabel Beban Kerja diperoleh nilai Cronbach's Alpha adalah sebesar 0,751 nilai tersebut lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan variabel Beban Kerja dikatakan reliabel.

#### Hasil Uji Reliabilitas Loyalitas Karyawan

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.712	.763	11

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian variabel Loyalitas Karyawan diperoleh nilai Cronbach's Alpha adalah sebesar 0,712 nilai tersebut lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan variabe Loyalitas Karyawan dikatakan reliabel.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

##### Normalitas

		Unstandardized Residual	
N		30	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.02445227	
Most Extreme Differences	Absolute	.075	
	Positive	.054	
	Negative	-.075	
Test Statistic		.075	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.990 <sup>e</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.988
		Upper Bound	.993

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Berdasarkan tabel diatas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test), diketahui bahwa nilai signifikansi Monte Carlo Sig.- (2 tailed) lebih besar dari 0,05 yakni sebesar 0,075. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal dan H0 diterima.

##### b. Uji Multikolonieritas

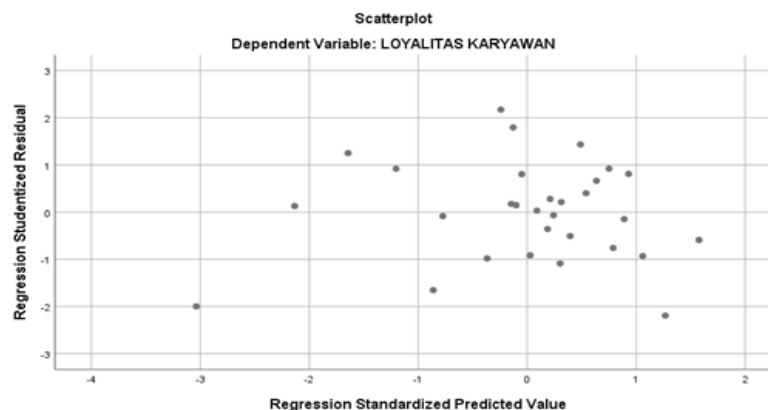
##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.873	9.401		2.220	.035		
	BUDAYA ORGANISASI	.274	.127	.378	2.150	.041	.890	1.124
	LINGKUNGAN KERJA	.196	.142	.244	1.378	.180	.875	1.143
	BEBAN KERJA	-.085	.125	-.126	-.676	.505	.785	1.274

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

Berdasarkan tabel diatas nilai tolerance semua variabel independen berada diatas 0,10 dan VIF dibawah angka 10 sehingga dapat disimpulkan dalam model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinearitas, sehingga dapat dianalisis lebih lanjut.

##### c. Uji Heteroskedastitas



Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa diperoleh titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0 dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastitas.

### Analisis Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.873	9.401		2.220	.035
	BUDAYA ORGANISASI	.274	.127	.378	2.150	.041
	LINGKUNGAN KERJA	.196	.142	.244	1.378	.180
	BEBAN KERJA	-.085	.125	-.126	-.676	.505

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dari tabel IV.14 dapat diketahui persamaan regresi satu prediktor sebagai berikut :  $Y = 20,873 + 0,274 + 0,196 + (-0,085) + e$

Hasil koefisien regresi memperlihatkan nilai konstanta sebesar 20,873 yang berarti jika variabel Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Beban Kerja (X3), bernilai nol atau tetap, maka Loyalitas Karyawan (Y) bernilai tetap sebesar 20,873. Nilai  $\beta_1$  merupakan koefisien regresi dari variabel X1 yaitu Budaya Organisasi sebesar 0,274 yang berarti jika terjadi peningkatan satu satuan pada Budaya Organisasi, maka nilai Loyalitas Karyawan naik sebesar 0,274. Nilai  $\beta_2$  merupakan koefisien regresi dari variabel X2 yaitu Lingkungan Kerja sebesar 0,196 yang berarti jika terjadi peningkatan satu satuan pada Lingkungan Kerja, maka nilai Loyalitas Karyawan naik sebesar 0,196. Nilai  $\beta_3$  menandakan koefisien regresi dari variabel X3 yaitu Beban Kerja sebesar -0,085 yang berarti jika terjadi penurunan satu satuan pada Beban Kerja, maka nilai Loyalitas menurun sebesar 0,085.

### Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.535 <sup>a</sup>	.287	.204	3.194

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) bernilai sebesar 0,535 atau 53,5%. Hasil tabel tersebut juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,287 dan nilai koefisien determinasi yang telah disesuaikan (Adjusted R square) sebesar 0,204. Hal ini memiliki makna yakni variabel independen dalam penelitian ini (Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja) dapat mempengaruhi Loyalitas Karyawan sebesar 53,5%, sedangkan sisanya sebesar 46,5% berarti Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja tidak memiliki pengaruh dan dipengaruhi oleh variabel lain selain penelitian yang tidak dimasukkan dalam pembahasan ini.

### Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.873	9.401		2.220	.035
	BUDAYA ORGANISASI	.274	.127	.378	2.150	.041
	LINGKUNGAN KERJA	.196	.142	.244	1.378	.180
	BEBAN KERJA	-.085	.125	-.126	-.676	.505

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,041 lebih kecil dari nilai alpha 0,05 ( $0,041 < 0,05$ ) dengan nilai t hitung sebesar 2.150. Untuk itu dapat dikatakan bahwa H1 diterima, maka Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, untuk variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,180 lebih besar dari nilai alpha 0,05 ( $0,180 > 0,05$ ) dengan nilai t hitung sebesar 1.378. Untuk itu dapat dikatakan bahwa H1 tidak diterima, maka Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, dan untuk variabel Beban Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,021 lebih besar dari nilai alpha 0,05 ( $0,505 < 0,05$ ) dengan nilai t hitung -0,676. Untuk itu dapat dikatakan bahwa H1 tidak diterima, maka Beban Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

### Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square
1	Regression	106.595	3	
	Residual	265.272		
	Total	371.867		

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan  
b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 3.483 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 dengan derajat kebebasan  $df_1=3$  dan  $df_2=26$  maka didapat F tabel sebesar  $(3:26) = 2,98$  artinya F hitung lebih besar daripada F tabel ( $3,483 > 2,98$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini yaitu Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

### v. KESIMPULAN

Hasil uji hipotesis parameter individual (Uji statistik t) nilai t hitung 2.150 dan signifikansi pada efisiensi sebesar 0,041. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima yang artinya Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis diatas, maka dapat dijelaskan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Hasil uji hipotesis parameter individual (Uji statistik t) untuk variable lingkungan kerja memiliki nilai t hitung 1.378 dan signifikansi pada efisiensi sebesar 0,180. Hal ini menunjukkan bahwa H1 tidak diterima, yang artinya Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Hasil uji hipotesis parameter individual (Uji statistik t) yang terdapat pada variable Beban Kerja memiliki nilai t hitung -0,676 dan signifikansi pada efisiensi sebesar 0,505. Hal ini menunjukkan bahwa H1 tidak diterima, yang artinya Beban Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1. Budaya Organisasi (Variabel X1) berpengaruh signifikansi terhadap Loyalitas Karyawan (Y). 2. Lingkungan Kerja (Variabel X2) tidak berpengaruh signifikansi terhadap Loyalitas Karyawan (Y). 3. Beban Kerja (Variabel X3) tidak berpengaruh signifikansi terhadap Loyalitas Karyawan (Y). 4. Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alwafi Ridho Subarkah. (2018). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. CENDANA TEKNIKA UTAMA. *Rini Fatimatuz Zahroh*, 151(2), 10–17.
- Bella Orlando Wijaya. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNIAIR INDOTAMA CARGO. In *Skripsi*.

- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia - Google Books*. 2018.
- Clarissa Theda. (2020). Fakultas bisnis universitas buddhi dharma tangerang 2020. *Skripsi*, 13.
- Dr. Sandu Siyoto, SKM, M. K., & M. Ali Sodik, M. . (2015). *DASAR METODOLOGI PENELITIAN - Google Books*. Literasi Media Publishing.
- Fajar Mifta. (2018). ( *Studi Pada PT . BRISyariah Surakarta* ) *SKRIPSI Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat*. 23–44.
- Kurnia, Y., Isharianto, Y., Giap, Y. C., Hermawan, A., & Riki. (2019). Study of application of data mining market basket analysis for knowing sales pattern (association of items) at the O! Fish restaurant using apriori algorithm. *Journal of Physics: Conference Series*, 1175(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1175/1/012047>
- LORENS. (2020). *PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. PLYMILINDO PERDANA*. Universitas Buddhi Dharma.
- S.kom, A. H. (2016). *PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI DEPARTEMEN OPERASI PT. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG*. *Agustina Heryati, I*.
- Serdar, D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Hindu Kementerian Agama Republik Indonesia. *Andy*, 11(1), 1–14.
- Wianto, Y. A. (2020). *PENGARUH KESADARAN WAJIB PAJAK, TARIF PAJAK, SISTEM SELF ASSESSMENT, PENGETAHUAN PAJAK, SERTA KEMANFAATAN NPWP TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK (Studi Kasus UMKM di Kecamatan Pasar Kemis)*. *Skripsi*, 13.