



Universitas Garut
Fakultas Ekonomi
Program Studi S1 Manajemen

Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada CV. Riana Asia Food Garut

Ripan Aprianto¹; Nizar Alam Hamdani²; Acep Abdil Basit³

¹ Universitas Garut
24023115211@fekon.uniga.ac.id

² Universitas Garut
email-02@uniga.ac.id

³ Universitas Garut
email-03@uniga.ac.id

Abstrak

Penelitian ini berjudul “Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Cv. Riana Asia Food Garut“ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh loyalitas kerja karyawan pada Cv. Riana Asia Food. Adapun manfaat yang diharapkan yaitu dapat memberikan masukan, sumbangan pengetahuan dan informasi mengenai loyalitas kerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, dengan menggunakan populasi sebanyak 64 orang yang merupakan karyawan yang bekerja pada bagian produksi sebagai sampel. Dalam pengolahan data peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada Cv. Riana Asia Food. (2) iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada Cv. Riana Asia Food.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, Loyalitas Kerja Karyawan

1 Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional dalam mencapai tujuan perusahaan, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari manusia itu sendiri untuk mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Hal yang terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah dengan meningkatkan loyalitas kerja karyawan, karena hal tersebut dapat berpengaruh terhadap keseluruhan jalannya kegiatan perusahaan dengan optimal dan berjalan dengan baik.

Menurut Marpaung (2015) mengemukakan loyalitas adalah kepatuhan dan kesediaan karyawan yang diukur dalam berkarir di perusahaan, mengenal perusahaan, kebanggaan, dan disiplin kerja. Tingkat *turnover* yang tinggi di sebuah perusahaan bisa menggambarkan rendahnya tingkat loyalitas para pekerja terhadap perusahaan itu. Loyalitas yang rendah tentu saja merupakan

penyakit serius yang dapat menghambat kemajuan sebuah perusahaan. Kondisi itu tentu saja tidak boleh dibiarkan berlarut-larut dan menjadi duri dalam daging di lingkungan kerja

2 Landasan Teori

Loyalitas Kerja Karyawan

Menurut Marpaung (2015) mengungkapkan loyalitas merupakan kepatuhan dan kesediaan karyawan yang diukur dalam berkarir di perusahaan, mengenal perusahaan, kebanggaan, dan disiplin kerja. Tingkat *turnover* yang tinggi di sebuah perusahaan bisa menggambarkan rendahnya tingkat loyalitas para pekerja terhadap perusahaan itu. Loyalitas yang rendah tentu saja merupakan penyakit serius yang dapat menghambat kemajuan sebuah perusahaan. Kondisi itu tentu saja tidak boleh dibiarkan berlarut-larut dan menjadi duri dalam daging di lingkungan kerja.

Faktor-faktor pembentuk Loyalitas Kerja Karyawan

Kusumo (2014) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

1. Karakteristik pribadi
2. Karakteristik pekerjaan
3. Karakteristik desain perusahaan
4. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan.

Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Coulter (2016) Budaya organisasi adalah sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak serta membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Dalam kebanyakan organisasi, nilai-nilai dan praktik-praktik yang dianut bersama (*shared*) ini telah berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman dan benar-benar memengaruhi “bagaimana pekerjaan dilakukan dalam organisasi”.

Faktor-faktor Pembentuk Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2016) terdapat enam sumber utama yang sangat mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

1. Budaya masyarakat atau budaya nasional dimana organisasi berada secara fisik
2. Visi dan kepemimpinan pada organisasi
3. Macam bisnis yang digeluti
4. Struktur organisasi, misalnya struktur birokrasi akan melahirkan pula budaya yang berpengaruh terhadap perilaku organisasi.
5. Tradisi warisan organisasi yang tercermin dalam nilai maupun artefak.

Iklim Organisasi

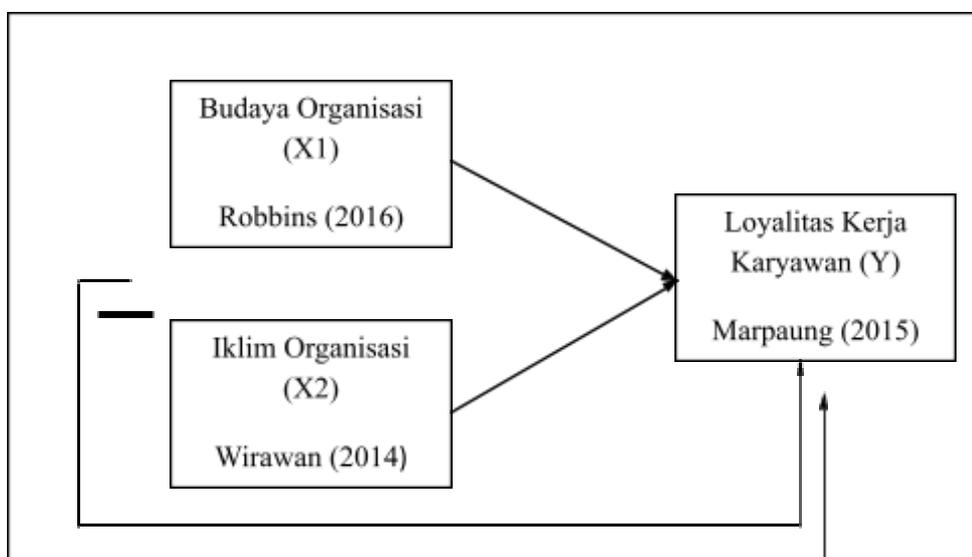
Menurut Wirawan (2014), Iklim organisasi merupakan anggapan anggota organisasi (individu ataupun kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai pekerjaan atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku dan kinerja anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi kinerja organisasi.

Faktor-faktor Pembentuk Iklim Organisasi

Anorogo dan Widiyanti (2015) mengemukakan pandangan bahwa ada 7 dimensi yang dilakukan dalam upaya mengukur iklim organisasi, yaitu sebagai berikut :

1. Konformitas, apabila dalam suatu organisasi banyak sekali memiliki aturan yang harus dituruti oleh para pekerja padahal aturan tersebut tidak ada relevansinya atau hubungannya dengan pelaksanaan pekerjaan.
2. Tanggung jawab, apabila setiap keputusan yang diambil dalam suatu organisasi dilakukan oleh pimpinan maka organisasi tersebut dikatakan mempunyai iklim organisasi yang rendah, karena pada dasarnya bawahan tidak diberi kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam organisasi.
3. Imbalan, setiap kegiatan yang dilakukan dan mendapatkan hasil atau prestasi yang baik tidak mendapatkan penghargaan apapun dari pihak perusahaan sebaliknya jika dilakukan kesalahan maka para karyawan diberi hukuman yang berat, iklim kerja yang demikian disebut iklim kerja dengan imbalan yang rendah.
4. Semangat kelompok, apabila dalam organisasi orang-orang saling mencurigai dan sulit untuk mempercayai dan tidak ada perasaan kelompok maka iklim kerja yang demikian disebut dengan semangat kerja yang rendah.
5. Kejelasan, suatu organisasi memiliki prosedur kerja yang tidak jelas, orang-orang merasa tidak mengetahui dengan pasti yang mana tanggungjawab dan wewenangnya.
6. Standar, ketentuan yang ditetapkan tentang mutu dari hasil kerja yang dikerjakan oleh para anggota.
7. Kepemimpinan, untuk menciptakan suatu organisasi efektif perlu adanya iklim organisasi yang meliputi harapan pegawai yang tinggi, sikap yang positif, kurikulum terorganisir dan sistem reward dan intensif pegawai.

Berikut adalah kerangka pemikiran dalam penelitian ini:



Gambar 1: Kerangka pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan juga kajian teori, maka penulis mengungkapkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terdapat pengaruh Budaya organisasi dan Iklim organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada Cv. Riana Asia Food Garut.

H₁: Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada CV. Riana Asia Food.

H₂: Terdapat Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada CV. Riana Asia Food.

H₃: Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada CV. Riana Asia Food.

3 Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah Jenis metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif merupakan suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang (Sugiyono, 2016). Sedangkan Metode penelitian verifikatif adalah metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016).

4 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis regresi linier berganda digunakan pula untuk mengetahui pengaruh antara Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. Berikut merupakan output analisis regresi linier berganda:

Tabel 1: Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.675	6.442		3.502	.014
	Budaya Organisasi	.402	.077	.117	2.323	.019
	Iklim Organisasi	.714	.090	.708	7.979	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel 1 *coefficients* regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS Versi 20 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=9,675+0,402X_1+0,714X_2$$

Persamaan tersebut menyatakan bahwa konstanta (a) sebesar 9,675 dengan koefisien regresi X₁ (Budaya Organisasi) sebesar 0,402 koefisien regresi X₂ (Iklim Organisasi) sebesar 0,714. Artinya tanpa adanya variabel Budaya Organisasi (X₁) dan Iklim Organisasi (X₂) maka besarnya variabel Y yaitu Loyalitas Kerja Karyawan sebesar 9,675.

Arah hubungan atau pengaruh dari koefisien regresi linier berganda pada X₁ sebesar +0,402, dan X₂ sebesar +0,714 tanda “+” mengandung arti bahwa hubungan atau pengaruh nya adalah positif dan setiap kenaikan 1% pada X₁ atau budaya organisasi akan meningkatkan loyalitas kerja karyawan sebesar 40,2 % yang berarti bahwa apabila perusahaan meningkatkan inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemandirian karyawan dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan atas kesetiaan mereka di perusahaan. Sedangkan pada X₂ atau iklim organisasi apabila kenaikan sebesar 1% maka akan meningkatkan loyalitas kerja karyawan sebesar 71,4 %, yang berarti

bahwa apabila perusahaan meningkatkan dan memperbaiki struktur, standar, tanggung jawab, pengakuan, dukungan, dan komitmen karyawan dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan atas kesetiaan mereka di perusahaan.

Pengujian Hipotesis Fit Model (Uji F)

Tabel 2: Analisis Uji Fit Model (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2929.641	2	1464.820	40.190	.000 ^b
	Residual	2223.297	61	36.447		
	Total	5152.937	63			

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Budaya Organisasi

Untuk mengetahui nilai F hitung dapat dilihat di output tabel 2 di Kolom F hasilnya adalah 40,190 dan F tabel dapat diketahui dengan menggunakan tabel distribusi F hasilnya adalah 3,14.

Kaidah keputusan:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima

Berdasarkan perhitungan diatas untuk pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada CV. Riana asia Food menggunakan metode Uji F, diketahui bahwa nilai F_{hitung} (40,190) > F_{tabel} (3,14) maka keputusannya adalah **H_0 ditolak**, yang artinya “Terdapat Pengaruh Positif Signifikan Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada CV. Riana Asia Food.”

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3: Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.769	.755	6.037

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan yang dibantu dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 20 didapatkan data sebagai berikut:

1. *Multiple R* (R Majemuk) merupakan suatu ukuran yang mengukur akan tingkat keeratan suatu hubungan linier antara loyalitas kerja karyawan dengan variabel budaya organisasi dan variabel iklim organisasi secara bersama-sama. Berdasarkan hasilnya didapatkan nilai *Multiple R* sebesar 0,754 hal ini menunjukkan bahwa tingkat keeratan hubungan antar variabel bebas dan terikat sangat kuat.

2. *R Square* atau koefisien determinasi merupakan alat untuk memberikan proporsi atau persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai *R Square* pada penelitian ini sebesar 0,769 atau besarnya kontribusi variabel budaya organisasi dan variabel iklim organisasi sebesar 76,9 % dan sisanya sebesar 23,1 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, kesimpulan dari penelitian mengenai Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada CV. Riana Asia Food Garut, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada CV. Riana Asia Food Garut, yang artinya Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi dianggap faktor penting bagi perkembangan perusahaan khususnya pada loyalitas atau kesetiaan karyawan pada perusahaan. Sehingga dari hasil penelitian tersebut diharapkan perusahaan meningkatkan Budaya organisasi melalui inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemandirian karyawan dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan atas kesetiaan mereka di perusahaan. Sedangkan pada Iklim Organisasi perusahaan dapat meningkatkan dan memperbaiki struktur, standar, tanggung jawab, pengakuan, dukungan, dan komitmen karyawan dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan atas kesetiaan mereka di perusahaan.

Daftar Pustaka

- Ardana, I Komang. (2014). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Ardiansyah, (2017). *Journal Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Negara Indonesia Kcu Pekanbaru)*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau.
- Dewi, Indah Mustika. JOM FISIP Vol. 3 No. 1 (2016) *Journal Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Hotel Benteng Pekanbaru*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau
- Lamalfa, K., Wawa (2007). The Top 11 Ways to Increase Your Employee Loyalty Follow these and enjoy an immediate lift in your employee productivity, retention, and loyalty. Retrieved March 12, 2016, from <http://www.customerservicegroup.com/pdf/allegianceincreaseloyalty.pdf>
- Letwin, Stinger (2014). Dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- 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, A. P. (2015). Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: PT. Refika Aditama
- Mursalin Umar Gani, Asriandi dan A.M Hasbi (2018), *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar*. p-ISSN: 2615-1871 Vol 1 No 2 2018, from <http://www.ojs.unanda.ac.id/index.php/jemma/article/view/86>
- Novian, Taofik. (2018) *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Telesindo Garut*. Universitas Garut. From <http://www.ojs.unanda.ac.id/index.php/jemma/article/view/86>Novian
- Oka Purnama dan Rindra Hanjaswara (2018), *Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota*

- Denpasar. *p-ISSN 2301-8291 Vol.24 No.2 2018*, from <http://triatmamulya.ejurnal.info/index.php/triatmamulya/article/view/112>
- 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.
- Ria, Aminah M. (2018). *Pengaruh Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Pos garut*. Universitas Garut.
- Sri Kumala dewi, Indah, Harlen, Jumiati 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.
- Stephan P. Robbins, Mary Coulter. (2016) Dalam *Manajemen Sumber Daya manusia*, PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E (2016). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE
- Towers Watson. (2014). *Global Workforce Study At a Glance*. Retrieved March 5, 2016, from https://www.towerswatson.com/assets/jls/2014_global_work-force_study_at_a_glance_e_mea.pdf
- Valentino, M dan Haryadi, B. *Agora Vol. 4, No. 2, (2016) Journal Loyalitas Karyawan Pada cv Trijaya Manunggal*, Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra.
- Wirawan, (2014) Dalam *Perilaku Organisasi Perusahaan*, PT. Bumi Aksara.