

Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Firma Am Badar & Am Badar Jakarta Pusat

Mardi Muhamad¹, Cornelia Dumarya Manik^{2*}

^{1,2*} Universitas Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten, Indonesia.

Abstrak. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada Firma Am Badar & Am Badar Jakarta Pusat baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif yaitu semua populasi dijadikan bahan sampel, pada penelitian ini dengan sampel sebanyak 92 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, uji korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Baik secara parsial dan simultan menunjukkan ada pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Firma Am Badar & Am Badar Jakarta Pusat.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Loyalitas Karyawan; Kinerja Karyawan.

Abstract. This study sought to ascertain, either partially or concurrently, the impact of organizational culture and employee loyalty on employee performance at Am Badar & Am Badar Firm, Central Jakarta. This study used a sample of 92 respondents and a quantitative methodology, in which all populations were used as sample material. Regression analysis, correlation analysis, analysis of the coefficient of determination, and hypothesis testing are some of the techniques utilized in data analysis. The findings of this study show that organizational culture and employee loyalty have an impact on employee performance at Am Badar & Am Badar Firms in Central Jakarta in a partial and simultaneous manner.

Keywords: Organizational Culture; Employee Loyalty; Employee Performance.

* Author. Email Corresponding: cornelia00720@unpam.ac.id ^{2*}

DOI: <https://doi.org/10.35870/emt.v7i2.927>

Received: 30 January 2023, Revision: 12 February 2023, Accepted: 22 February 2023, Available Online: 1 March 2023.

Print ISSN: 2579-7972; Online ISSN: 2549-6204.

Copyright © 2023. Published by Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Pendahuluan

Pada era persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, melainkan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, termasuk budaya organisasi dan loyalitas karyawan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Am Badar & Am Badar adalah salah satu firma kekayaan intelektual (KI) terkemuka di Indonesia. Firma hukum Am badar & Am Badar didirikan oleh Bapak Toetoen Ambadar, SH dan didirikan sebagai badan hukum pada tanggal 2 September 1965. Sekarang menjadi salah satu firma hukum paling bergengsi di bidang Hak Kekayaan Intelektual di Indonesia. Sebagai salah satu firma hukum tertua di bidang Hak Kekayaan Intelektual di Indonesia, Am Badar & Am Badar terus berupaya untuk terus mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan cenderung dipengaruhi oleh budaya organisasi yang berlaku. Budaya

organisasi mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat menaikkan koordinasi antar karyawan. Dampak budaya organisasi memberikan kontribusi secara langsung pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan. Kehadiran budaya organisasi tentunya sangat diharapkan bagi perusahaan, agar nilai-nilai yang ada dapat dipahami dan diterapkan oleh para karyawan agar dapat tercapai kinerja yang baik dan optimal. Permasalahan yang terjadi pada Firma Am Badar & Am Badar Jakarta Pusat mengenai Permasalahan yang terjadi pada firma Am Badar & Am Badar Jakarta Pusat adalah adanya kinerja karyawan yang tidak baik mengenai 1) Kesetiaan, 2) Hasil Kerja 3) Tanggung Jawab, 4) Kerjasama dan 5) Kepemimpinan. Hal tersebut dibuktikan dalam penilaian kinerja karyawan Firma Am Badar & Am Badar Jakarta Pusat yang dilakukan pada setiap akhir tahunnya, bahwa hasil penilaian kinerja karyawan mengalami keadaan fluktuasi selama lima tahun berturut-turut yaitu dari tahun 2017 s/d tahun 2021. Berikut ini adalah data kinerja karyawan pada firma Am Badar & Am Badar Jakarta Pusat Selatan tahun 2017 s/d tahun 2021.

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan Firma Am Badar & Am Badar Jakarta Pusat Tahun (2017 s/d 2021)

Tahun	Jumlah Karyawan	Penilaian kerja, jumlah karyawan, persentase				
		Superior	Very good	Good	Need Improvement	Under
2017	115	11	39	47	11	7
		karyawan	karyawan	karyawan	karyawan	karyawan
2018	123	13	41	46	14	9
		karyawan	karyawan	karyawan	karyawan	karyawan
2019	119	9	37	46	20	7
		karyawan	karyawan	karyawan	karyawan	karyawan
2020	113	7	34	43	19	10
		karyawan	karyawan	karyawan	karyawan	karyawan
2021	92	4	20	27	34	7
		karyawan	karyawan	karyawan	karyawan	karyawan

Sumber: Data kinerja karyawan Firma Am Badar & Am Badar 2017 s/d 2021.

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa terjadi penurunan kinerja. Dapat dilihat pada tahun 2017 dimana jumlah karyawan 115 orang dengan tingkat kinerja superior 11 orang, very good 39 orang, good 47 orang, need

improvement 11 orang dan Under 7 orang. Pada tahun 2018 dimana jumlah karyawan 123 orang dengan tingkat kinerja superior 13 orang, Very good 41 orang, good 46 orang, Need Improvement 14 orang dan Under 9 orang.

Pada tahun 2019 dimana jumlah karyawan 119 orang dengan tingkat kinerja superior 9 orang, very good 37 orang, Good 46 orang, Need Improvement 20 orang dan Under 7 orang. Pada tahun 2020 dimana jumlah karyawan 113 orang dengan tingkat kinerja superior 7 orang, very good 34 orang, good 43 orang, Need Improvement 19 orang dan Under 10 orang. Pada tahun 2021 dimana jumlah karyawan 92 orang dengan tingkat kinerja superior 4 orang, very good 20 orang, good 27 orang, Need Improvement 34 orang dan Under 7 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masih rendahnya pencapaian kinerja karyawan Firma Am Badar & Am Badar Jakarta Pusat, alangkah baiknya perusahaan melakukan dialog secara berkala dengan karyawan mengenai hambatan apa saja yang dialami karyawan.

Dari hasil penelitian Sunaryo (2016) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Yustika Langgeng Sari Bakery Pamulang didapat hasil bahwa ada pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV Yustika Langgeng Sari Bakery Pamulang. Sedangkan menurut Ariyanto (2017) pada penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Trimustika Kelola Graha Jakarta di temukan Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian Ni Putu Novi Sri Astiti dkk (2019) dari judul penelitian Pengaruh disiplin, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Agrowisata bagus agro pelaga di temukan bahwa secara bersama – sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Anjelika Wujan Tamba dkk (2018) penelitian nya yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap Columbindo Perdana Cabang Manado mendapatkan hasil secara parsial Loyalitas Karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Columbindo Perdana Cabang Manado. Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut maka peneliti ingin meneliti penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Firma Am Badar & Am Badar Jakarta Pusat.

Tinjauan Literatur

Budaya Organisasi

Menurut Wardiah (2016:196), “Budaya organisasi pada hakikatnya nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi”. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi. Sedangkan menurut Darto (2016:79) mengatakan “budaya organisasi adalah sebuah sistem bersama yang meliputi keyakinan, nilai-nilai dan perilaku kelompok yang memiliki perbedaan dengan organisasi lain”. Uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah karakteristik yang menjadi ciri khas suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Menurut Robbins & Coulter dalam Oktaviani (2019:49), ada 7 dimensi budaya organisasi yaitu:

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*Innovation and risk taking*)
Inovasi dan keberanian mengambil risiko adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawannya.
- 2) Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*)
Perhatian terhadap detail adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
- 3) Berorientasi kepada hasil (*Outcome orientation*)
Berorientasi kepada hasil adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hal tersebut
- 4) Berorientasi kepada manusia (*People orientation*)
Berorientasi kepada manusia adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.
- 5) Berorientasi tim (*Team orientation*)
Berorientasi tim adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukan individu-individu.

6) Sikap agresif (*Aggressiveness*)

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

7) Stabilitas (*Stability*)

Stabilitas adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo (mempertahankan apa yang ada karena dianggap sudah cukup baik) daripada pertumbuhan.

Loyalitas Karyawan

Menurut Bejo Siswanto Sastrodihary dalam Ni Made Rima Pranita, et.al. (2016) bahwa loyalitas merupakan kesanggupan dan tekad yang kuat untuk berusaha menjalankan tugas, dan menaati segala peraturan dengan kesadaran sendiri dan penuh rasa tanggung jawab. Menurut Hasibuan (2012:210) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Karyawan yang loyal akan membantu perusahaan bisa berkembang dan tetap bertahan untuk jangka waktu yang cukup lama sehingga perusahaan bisa melakukan regenerasi karyawan untuk mendapatkan gantinya jika suatu saat ada karyawan yang mengajukan pengunduran diri.

Aspek-aspek loyalitas karyawan yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (2015:65), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan. Berikut indikator loyalitas karyawan yang digunakan:

1) Taat pada peraturan

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik internal maupun eksternal.

2) Tanggung jawab pada perusahaan.

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-

baiknya dan kesadaran akan setiap risiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap risiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3) Kemauan untuk bekerja sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

4) Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5) Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi: hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013, dalam Siti dan Yuyun, 2018) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2012:34, dalam Melvin dkk, 2016) “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Menurut Mangkunegara (2016:68) menyatakan indikator dari kinerja sebagai berikut:

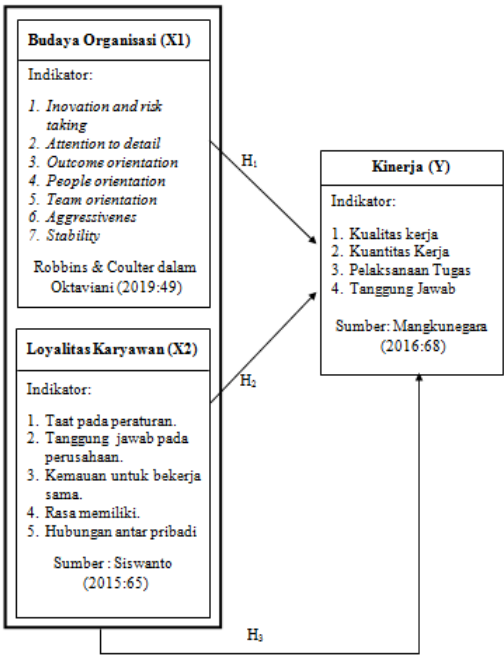
1) Kualitas Kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang harus dikerjakan.

2) Kuantitas Kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh

karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat.

- 4) Tanggung Jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.



Gambar 1 . Kerangka Berpikir
(Sumber: Data Diolah Peneliti)

Pengembangan Hipotesis:

- H₁ = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y).
H₂ = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara loyalitas karyawan (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).
H₃ = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi (X₁) dan loyalitas karyawan (X₂) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Metodologi Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:41). Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka untuk menguji suatu hipotesis. Setelah itu dilakukan analisis dengan menggunakan alat analisis yang sesuai dengan variabel-variabel dalam

penelitian. Pada penelitian ini, variabel yang dimaksud yaitu budaya organisasi, Loyalitas karyawan dan kinerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada Firma Am Badar & Am Badar yang berjumlah 92 Karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yang menggunakan data Primer dan data skunder yaitu menggunakan uji validitas, realibilitas, uji asumsi klasik, uji Hipotesis (Uji T & F), dan uji Koefisien Determinasi. Sebelum menggunakan uji tersebut peneliti membuat pernyataan yang di sebar dengan menggunakan skala likert yaitu nilai scoring dimana sangat setuju di beri bobot 5, setuju bobot 4, Netral bobot 3, Tidak setuju bobot 2 dan Sangat Tidak Setuju Bobot 1 merupakan menurut Sugiyono (2018:92).

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan dari setiap butir pertanyaan penelitian, apakah valid atau tidak dengan memperhatikan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan dikatakan valid.
2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan dikatakan tidak valid.

Taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dengan tingkat kepercayaan pengujinya 95%. Berikut ini hasil pengujian validitas setiap variabel yang digunakan, yaitu :

Tabel 2. Uji Validitas ketiga Variabel		
Variabel	Pernyataan	Keterangan
Budaya Organisasi	10	Valid
Loyalitas Karyawan	10	Valid
Kinerja Karyawan	10	Valid

Sumber: Data Diolah.

Berdasarkan data pada tabel 2 semua variabel diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.205), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Realibilitas

Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya:

- 1) Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,600, maka instrumen reliabel.
- 2) Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,600, maka instrumen tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software Statistical Package for Social Science (SPSS) for window Versi 25*, yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Realibilitas ketiga Variabel

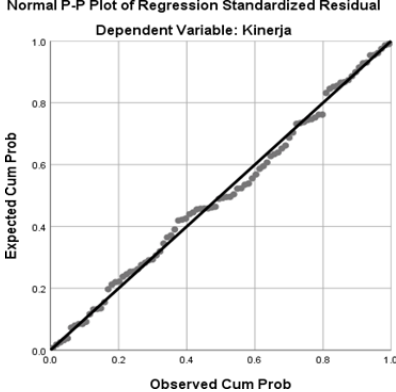
Variabel	Cronbach Alpha	Ket
Budaya Organisasi	0,804	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0,800	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,801	Realibel

Sumber: Data Diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1), Loyalitas Karyawan (X_2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbath Alpha* lebih besar dari 0,600.

Uji Normalitas

Uji normalitas grafik normal $P - P$ *Plot Regression Standardized Residual*, dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik. Dikatakan terjadi normalitas data jika sebaran data mengikuti sumbu diagonal pada grafik pada aplikasi SPSS 25, sebagai berikut:

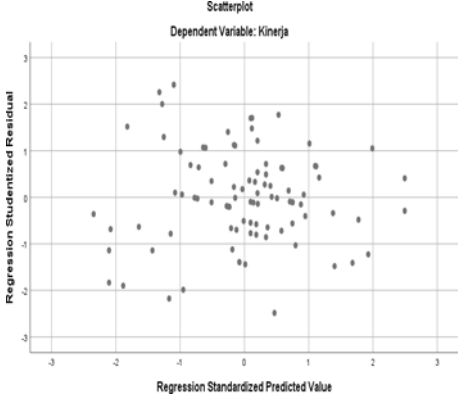


Gambar 2 . Hasil Uji P-Plot Standardized (Sumber: Data Diolah).

Dari hasil uji $P - P$ *Plot Regression Standardized Residual* terlihat sebaran data mengikuti sumbu diagonal pada grafik menggambarkan terjadinya normalitas distribusi data.

Uji Heteroskedastisitas

Kriteria tidak terjadinya heteroskesdastisitas jika grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Uji ini dapat dilihat dari grafik plot (*scatterplot*) melalui analisa regresi linier pada aplikasi SPSS 25. Hasil uji tersebut bisa dilihat dari tabel dibawah ini.



Gambar 3. Hasil Uji *ScatterPlot* (Sumber: Data Diolah).

Dari Gambar tersebut bisa dilihat titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji ini dilihat dari nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF dibawah 10 maka tidak terjadi masalah Multikolinearitas berikut hasil dari olah data berikut ini.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	19.991	3.474			5.754	.000		
Budaya Organisasi	.311	.120	.296		2.597	.011	.768	1.302
Loyalitas Karyawan	.070	.106	.075		.658	.512	.768	1.302

Sumber: Data Diolah.

Dari hasil uji multikolinearitas Tabel 4, nilai tolerance 0,768 dan Variance Inflation Faktor (VIF) 1.302, sehingga memenuhi syarat tidak terjadi multikolinearitas antara kedua variabel

Budaya Organisasi (X₁) dan Loyalitas Karyawan (X₂).

Uji Hipotesis (Uji T & F)

Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk menguji secara statistik apakah rumusan hipotesis yang dibuat diterima atau tolak. Pengujian pengaruh dalam penelitian ini antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Signifikan dalam penelitian ini digunakan 5% ($\alpha = 0,05$) dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut : Ho diterima jika nilai hitung statistik t hitung berada didaerah penerimaan Ho, dimana t hitung > t t abel, atau -t hitung < -t tabel atau nilai sig < α .

Tabel 5. Uji T Variabel Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20.977	3.124		6.714	.000
	Budaya Organisasi	.349	.105	.332	3.336	.001

Sumber: Data Diolah.

Berdasarkan pada hasil tabel 5 pengujian diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,336 > 1,986$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Uji T Variabel Terhadap Loyalitas Karyawan (X2) Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	25.169	2.934	8.578	.000	
	Loyalitas Karyawan	.203	.096	.217	2.112	.003

Sumber: Data Diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 6 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2,112 > 1,986$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau ($0,003 < 0,05$). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Loyalitas Karyawan terhadap kinerja karyawan. Besarnya F tabel dicari dengan ketentuan: (n-k-1). Maka diperoleh (92-2- 1) = 89, sehingga F tabel = 3,10. Adapun rumus hipotesisnya adalah:

1) H₀: $\rho_{1,2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh

positif dan signifikan secara bersama- sama antara Loyalitas Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan

2) H₁: $\rho_{1,2} \neq 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama – sama antara Loyalitas Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.

Adapun hasil pengujinya hipotesis dengan menggunakan fungsi regresi pada aplikasi SPSS 25 dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 7. Uji F Variabel Terhadap Budaya Organisasi (X1) Dan Loyalitas Karyawan (X2) Kinerja Karyawan (Y)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	230.348	2	115.174	5.745	.000 ^b
	Residual	1784.305	89	20.048		
	Total	2014.652	91			

Pada tabel diatas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($5,745 > 3,10$) hal ini juga diperkuat dengan nilai *probability* signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian hipotesis ke tiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama – sama antara variabel Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan terhadap kinerja karyawan, dapat diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan. Dalam analisis ini digunakan rumus. $KD = R^2 \times 100\%$.

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi Simultan Variabel Budaya Organisasi (X1) Dan Loyalitas Karyawan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.338 ^a	.114	.094	4.478

Berdasarkan tabel 8, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar (R square) 0,114 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya organisasi (X1) dan Loyalitas Karyawan (X2) secara simultan memiliki kontribusi pengaruh terhadap Variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 11,4% sedangkan sisanya sebesar 88,6 % di pengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data pada tabel 5, diperoleh hasil uji t bahwa nilai t hitung $> t$ tabel atau $(3,336 > 1,986)$ hal ini diperkuat dengan nilai q value $< \text{Sig. } 0,05$ atau $(0,001 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) Firma Am Badar & Am Badar Jakarta Pusat. Hal ini mendukung penelitian dari Sunaryo (2016) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Yustika Langgeng Sari Bakery Pamulang didapat hasil bahwa ada pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV Yustika Langgeng Sari Bakery Pamulang

Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data pada tabel 6, diperoleh hasil uji t bahwa nilai t hitung $> t$ tabel atau $(2,112 > 1,986)$ hal ini diperkuat dengan nilai q value $< \text{Sig. } 0,05$ atau $(0,003 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara loyalitas karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Firma Am Badar & Am Badar Jakarta Pusat. Hal ini sejalan dengan penelitian Ni Putu Novi Sri Astiti dkk (2019) dari judul penelitian Pengaruh disiplin, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Agrowisata bagus agro pelaga di temukan bahwa secara bersama – sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kinerja Karyawan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan data pada tabel 7, diperoleh hasil uji F bahwa nilai F hitung $> F$ tabel atau $(5,745 > 3,10)$ hal ini juga diperkuat dengan nilai q value $< \text{Sig. } 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel budaya organisasi (X1) dan loyalitas karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Firma Am Badar & Am Badar Jakarta Pusat.

Hal ini sejalan dengan penelitian Ni Putu Novi Sri Astiti dkk (2019) dari judul penelitian Pengaruh disiplin, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Agrowisata bagus agro pelaga di temukan bahwa secara bersama – sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta perhitungan dari data yang ada maka penulis mengambil beberapa kesimpulan mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Firma Am Badar & Am Badar Jakarta Pusat
- 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Loyalitas Karyawan menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Firma Am Badar & Am Badar Jakarta Pusat
- 3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan loyalitas karyawan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Firma Am Badar & Am Badar.

Saran yang di berikan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi Untuk lebih baik lagi perusahaan harus memberikan motivasi seperti memberikan *coaching* ataupun konseling pada setiap karyawan agar mau dan berani mengambil resiko dalam menyelesaikan pekerjaanya. Loyalitas Karyawan Untuk lebih baik lagi perusahaan harus membangun kepercayaan agar terbentuknya sense of belonging terhadap karyawan. dan Kinerja karyawan Untuk lebih baik lagi perusahaan harus memberikan *reward* dan *punishment* kepada karyawan agar meningkatkan motivasi kerja sekaligus mengedukasi karyawan.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Astiti, N. P. N. S., Suamba, I. K., & Artini, N. W. P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga. *Agrisociconomics: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, 3(1), 1-9. DOI: <https://doi.org/10.14710/agrisociconomics.v3i1.4801>
- Darto, M., Setyadi, D., Riadi, S. S., & Hariyadi, S. (2015). The effect of transformational leadership, religiosity, job satisfaction, and organizational culture on organizational citizenship behavior and employee performance in the regional offices of national institute of public administration, Republic of Indonesia. *European Journal of Business and Management*, 7(23), 205-219. <https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/25362>
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Lolowang, M. G., Adolfini, A., & Lumintang, G. (2016). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2). DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.4.2.2016.12546>
- Mangkunegara. A.A. A.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Oktaviani, I. A., Jaya, I., & Willian, R. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Hijau Permai (SHP) Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(3), 109-118. DOI: <https://doi.org/10.22437/jdm.v8i3.16871>
- Sunaryo, S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Yustika Langgeng Sari Bakery Pamulang. *Eduka: Jurnal Pendidikan, Hukum, dan Bisnis*, 1(2). <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Eduka/article/view/3745>.
- Pranita, N. M. R., Pascarani, N. N. D., & Supriyanti, N. W. (2016). Pengaruh Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (Studi Kasus Lpd Desa Adat Kedongan). *Citizen Charter*, 1(1), 165118. <https://media.neliti.com/media/publications/165118-ID-pengaruh-loyalitas-pegawai-terhadap-kine.pdf> (Diakses pada 19 Januari 2023)
- Siswanto. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Tamba, A. W., Pio, R. J., & Sambul, S. A. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(001), 33-41. DOI: <https://doi.org/10.35797/jab.v7.i01.33-41>
- Wardiah, M. L. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Yanto, A. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trimustika Kelola Graha (Skripsi Manajemen S1, 2015)*.