

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN PADA PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK (ALFAMART)
AREA RAWALUMBU, KOTA BEKASI**

Fajar Hidayat¹ dan Vera Sylvia Saragi Sitio²

^{1,2}Program Studi Manejemen, Fakultas Ekonomi

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

¹fajarhdyt.97@gmail.com dan ²vera.sssitio@gmail.com

Abstrak

Saat ini perusahaan dituntut untuk dapat melakukan perubahan dari segi eksternal maupun internal dengan kemajuan teknologi untuk dapat bersaing dengan para kompetitor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat kausal dengan metode survei. Jumlah sampel dalam penelitian ini 90 orang (15 toko). Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan analisis regresi linear berganda dan alat analisis yang digunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan sebesar 42,8%, budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan sebesar 28%, motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi. Besar kontribusi motivasi dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan sebesar 41,3% sedangkan sisanya sebesar 58,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : motivasi, budaya organisasi, dan loyalitas karyawan

PENDAHULUAN

PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk atau yang lebih dikenal Alfamart adalah salah satu perusahaan dalam industri ritel dan termasuk perusahaan nasional yang bergerak dalam bidang perdagangan umum atau jasa eceran yang menyediakan kebutuhan pokok maupun kebutuhan sehari-hari. Alfamart didirikan pada tahun 1989 oleh Djoko Susanto dan keluarga. Kini PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) telah memiliki 14.300+ gerai di Indonesia dan 750+ gerai yang beroperasi di Filipina dengan total 3 gudang.

Suatu organisasi tentu membutuhkan karyawan yang berkualitas karena keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas daripada peranan karyawannya. Perusahaan tidak akan produktif apabila karyawan tidak kompeten atau memiliki prestasi kerja yang rendah. Maka dari itu diperlukan suatu loyalitas yang berlandaskan motivasi dan budaya organisasi yang mereka dapatkan dari perusahaan. Loyalitas merupakan unsur penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa loyalitas tertanam pada diri karyawan maka

karyawan tersebut tidak akan mempunyai semangat yang tinggi, rasa tanggung jawab dan komitmen untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya dengan optimal.

Menurut Kurnia et al., (2019) apabila loyalitas karyawan rendah maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan data pelanggaran karyawan Periode 2021 terlihat masih banyak karyawan yang melakukan pelanggaran. Jika dilihat dari ketiga jenis pelanggaran karyawan yaitu absensi, karyawan terlambat buka toko, dan complain konsumen, rata-rata persentase yaitu 10%. Dengan demikian bila peraturan atau ketepatan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar itu membuktikan bahwa tingkat loyalitas karyawan masih cukup rendah.

Motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mendorong para karyawan untuk lebih giat dalam bekerja, semakin termotivasi dalam bekerja maka hal ini akan mendorong peningkatan loyalitas karyawan. Menurut Gitosudormo dalam Sutrisno (2017: 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Berdasarkan data pencapaian *reward* karyawan periode 2021 masih banyak karyawan yang tidak memaksimalkan pencapaian *reward* salah satunya insentif, insentif ini dihitung dari pencapaian toko selama sebulan, jika 1 toko mencapai target tersebut maka karyawan yang berada pada toko tersebut juga akan mendapatkan Insentif tersebut, namun hanya 64% karyawan saja yang mendapatkan insentif pada tahun 2021.

Selain dipengaruhi oleh motivasi, menurunnya loyalitas karyawan diduga dipengaruhi juga oleh budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang terdapat pada suatu organisasi dan dijadikan sebagai tuntunan organisasi atau perusahaan. Menurut Edison et al., (2016: 120) budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Jika dilihat dari data kehadiran karyawan pada *meeting* bulanan periode 2021 masih banyak karyawan yang tidak ikut berpartisipasi dalam agenda *meeting* bulanan sehingga menghambat peningkatan loyalitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Jumlah peserta *meeting* bulanan setiap bulannya rata-rata 85 karyawan yang ikut serta aktif dengan persentase 91%, Artinya masih ada karyawan yang tidak ikut berpartisipasi dalam agenda *meeting* bulanan tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Loyalitas Karyawan

Loyalitas menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah kepatuhan; kesetiaan. Menurut Wicaksono (2013: 48) loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa

cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain atau perusahaan tempat ia meletakkan loyalitasnya. Soegandhi dan Sutanto (2013: 45) menyatakan loyalitas karyawan adalah karyawan yang merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan menurut Wan (2012: 2) loyalitas karyawan adalah sebagai lampiran psikologis atau komitmen terhadap organisasi dan terjadi sebagai akibat dari meningkatnya kepuasan yang berasal dari hasil proses evaluasi internal.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disintetiskan bahwa loyalitas karyawan adalah suatu sikap yang timbul sebagai keinginan untuk setia dan berbakti pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya sehingga timbul rasa setia untuk memuaskan pencapaian tujuan perusahaan dengan sukarela, dengan dimensi sikap karyawan terhadap perusahaan dan dimensi perilaku karyawan terhadap perusahaan, dan indikatornya yaitu taat pada peraturan, tanggung jawab, kemampuan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan kesukaan terhadap pekerjaan

Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam dan luar diri karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi. Menurut Pandi Afandi (2021: 23), motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangat, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Anoraga (2014: 35) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat dan dorongan kerja. Sedangkan menurut Yusuf (2015: 264) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disintetiskan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan sehingga aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik, dengan dimensi ketentraman dan dimensi dorongan, dan indikatornya yaitu kondisi kerja, fasilitas kerja, pekerjaan itu sendiri, balas jasa, prestasi kerja, dan pengakuan dari atasan.

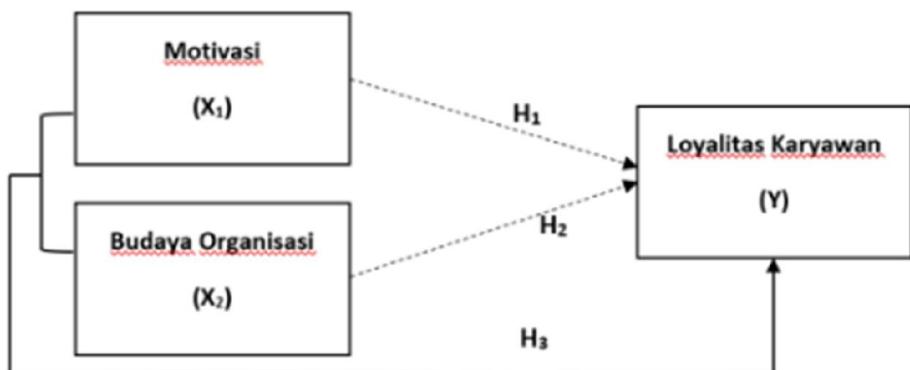
Budaya Organisasi

Setiap perusahaan memiliki budaya organisasi sendiri yang unik, diciptakan oleh pendiri perusahaan, kemudian dikembangkan untuk dijadikan pegangan dalam bersikap dan

bertindak bagi seluruh karyawan. Robbins, S. P. & Judge (2012: 512) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah sistem yang mengacu pada makna bersama yang dianut oleh setiap anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya. Menurut Rivai, Veithzal dan Mulyadi (2012: 374) budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Menurut Edison et al. (2016: 233) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disintetiskan bahwa budaya organisasi merupakan suatu karakteristik yang terdapat dalam suatu perusahaan yang dibuat oleh perusahaan atau disetujui bersama dalam berperilaku serta melakukan pekerjaan dimana akhirnya hal itu menjadi sebuah kebiasaan yang mengikat, dengan dimensi orientasi hasil, orientasi orang, dan orientasi tim, dan indikatornya yaitu keterpaduan, pengawasan, identitas, inisiatif, pengarahan, dan pola komunikasi.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Hipotesis 1: Pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan secara parsial.

Ho1: Diduga tidak terdapat pengaruh secara parsial motivasi terhadap loyalitas karyawan.

Ha1: Diduga terdapat pengaruh secara parsial motivasi terhadap loyalitas karyawan.

Hipotesis 2: Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan secara parsial.

Ho2: Diduga tidak terdapat pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan.

Ha2: Diduga terdapat pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan.

Hipotesis 3: Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan secara simultan.

Ho3: Diduga tidak terdapat pengaruh secara simultan motivasi dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan.

Ha3: Diduga terdapat pengaruh secara simultan motivasi dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yang bersifat kausal. Menurut Sugiyono (2015: 14) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel data pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Penelitian ini dilakukan di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) yang beralamatkan di Area Kecamatan Rawalumbu, Kota Bekasi. Waktu yang digunakan selama 1 tahun, dimulai dari bulan Oktober 2021 sampai dengan September 2022. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi yaitu sebanyak 90 orang responden (15 toko).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dimana $df = n - 2$ dengan signifikansi 0,05. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel, apabila nilai korelasi $> 0,444$, $\alpha = 0,05$ maka dinyatakan item tersebut valid.

1. Hasil uji validitas untuk variabel loyalitas karyawan (Y), terdapat 10 butir valid dan 2 butir tidak valid yaitu butir nomor 8 dan butir nomor 10 karena $r_{hitung} < 0,444$ untuk $n = 20$.
2. Hasil uji validitas untuk variabel motivasi (X1), terdapat 11 butir valid dan 1 butir tidak valid yaitu butir nomor 4 karena $r_{hitung} < 0,444$ untuk $n = 20$.
3. Hasil uji validitas untuk variabel budaya organisasi (X2), terdapat 11 butir valid dan 1 butir tidak valid yaitu butir nomor 6 karena $r_{hitung} < 0,444$ untuk $n = 20$.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini adalah reliabel dengan hasil pada variabel loyalitas karyawan (Y) sebesar $0,917 > 0,600$, variabel motivasi (X1) sebesar $0,915 > 0,600$, dan variabel budaya organisasi (X2) sebesar $0,868 > 0,600$ dengan hasil tersebut terbukti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa persamaan regresi memiliki nilai signifikansi untuk variabel loyalitas karyawan (Y) sebesar 0,054, variabel motivasi (X1) sebesar 0,200, dan variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,052. Hal ini berarti bahwa persamaan regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas karena memiliki nilai signifikansi $> 0,05$.

Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil uji linearitas variabel motivasi (X1) terhadap loyalitas karyawan (Y) adalah $0,891 > 0,05$, dan hasil uji linearitas variabel budaya organisasi (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) adalah $0,771 > 0,05$. Sehingga disimpulkan semua variabel independen mempunyai hubungan yang linear dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y).

Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data adalah sama. Uji homogenitas menggunakan SPSS diperoleh nilai signifikansi variabel loyalitas karyawan (Y) berdasarkan variabel motivasi (X1) sebesar $0,593 > 0,05$ artinya mempunyai nilai yang sama atau homogen, dan variabel

loyalitas karyawan (Y) berdasarkan variabel budaya organisasi (X2) sebesar $0,317 > 0,05$ artinya mempunyai nilai yang sama atau homogen.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap variabel loyalitas karyawan (Y).

Tabel Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
		Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.590	4.305		2.228	0.028
	Motivasi	0.428	0.112	0.433	3.819	0.000
	Budaya Organisasi	0.280	0.121	0.263	2.318	0.023
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan						

Berdasarkan pada hasil perhitungan dari model regresi linear berganda didapat rumus yang digunakan adalah :

$$Y = 9,590 + 0,428 X1 + 0,280 X2 + e$$

Hasil analisis dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 9,590 dengan koefisien motivasi (X1) dan budaya organisasi (X2) bernilai konstan (tetap), maka diperoleh nilai loyalitas karyawan sebesar 9,590.
- $X1 =$ Koefisien regresi motivasi (X1) sebesar 0,428 artinya, jika variabel motivasi (X1) bernilai positif dapat dikatakan semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi loyalitas karyawan (Y).
- $X2 =$ Koefisien regresi budaya organisasi (X2) sebesar 0,280 artinya, jika variabel budaya organisasi (X2) bernilai positif dapat dikatakan semakin tinggi budaya organisasi, maka semakin tinggi loyalitas karyawan (Y).

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Diperoleh nilai signifikansi untuk motivasi (X1) sebesar $0,066 > 0,05$ dan nilai signifikansi untuk variabel budaya organisasi (X2) $0,108 > 0,05$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pengujian ini dilakukan dengan mengukur besar korelasi antar variabel independen, jika dua variabel independen terbukti berkorelasi secara kuat, maka dikatakan terdapat multikolinearitas pada kedua variabel tersebut. Hasil uji multikolinearitas menggunakan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *tolerance* sebesar $0,526 > 0,10$. Sementara nilai VIF sebesar $1,902 < 10$ maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

Uji t (Parsial)

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a		T	Sig.
		B	Unstandardized Coefficients		
	(Constant)		Std. Error	Beta	
1	9.590	4.305		2.228	0.028
Motivasi	0.428	0.112		0.433	3.819 0.000
Budaya Organisasi	0.280	0.121		0.263	2.318 0.023

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS, 2022

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh dari motivasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) secara parsial. Dalam penelitian ini hasil uji t sebagai berikut.

1. Hasil uji t untuk motivasi (X1) terhadap loyalitas karyawan (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $3,819 > t_{tabel} 1,988$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya “Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi”.
2. Hasil uji t untuk budaya organisasi (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $2,318 > t_{tabel} 1,988$, dan nilai signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya “Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi”.

Uji F (Simultan)

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
		Regression	Residual			
1	Regression	1228.391	2	614.195	30.570	.000 ^b
	Residual	1747.932	87	20.091		
	Total	2976.322	89			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

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

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS, 2022

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil uji menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $30,570 > F_{tabel}$ sebesar 3,101 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan secara simultan variabel motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	0.413	0.399	4.482
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi				

Diperoleh koefisien determinasi dari nilai R Square sebesar 0,413 atau (41,3%). Hal ini berarti menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi (X1) dan budaya organisasi (X2) mampu menjelaskan variabel loyalitas karyawan (Y) sebesar 41,3%, sedangkan sisanya sebesar 58,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lain-lain.

PEMBAHASAN

Pembahasan dalam penelitian menjelaskan mengenai Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Area Rawalumbu). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Motivasi dan Budaya Organisasi merupakan variabel yang berpengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu Loyalitas Karyawan. Pembahasan mengenai Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan selanjutnya akan dibahas sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, hal tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi memiliki signifikansi 0,000 dimana lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu sebesar 0,05,

maka hipotesis yang diterima adalah H_a1 dan yang ditolak adalah H_01 , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, hal tersebut dapat dikatakan bahwa budaya organisasi memiliki signifikansi 0,023 dimana lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu sebesar 0,05, maka hipotesis yang diterima adalah H_a2 dan yang ditolak adalah H_02 , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi.

Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, hal tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi dan budaya organisasi memiliki signifikansi 0,000 dimana lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu sebesar 0,05, maka hipotesis yang diterima adalah H_a3 dan yang ditolak adalah H_03 , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi.

KESIMPULAN

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi sebesar 42,8%.
2. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi sebesar 28%.
3. Motivasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi sebesar 41,3% sedangkan sisanya sebesar 58,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Aesah, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. National Nobu Bank Cabang Kemang Village. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol.1, No.(3), 85–104.
- Afandi Panji. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia “Teori, Konsep dan Indikator”* (Cetakan Ke-2). Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardiansyah. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Di Lembang Asri Resort Bandung Proyek Akhir*.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol.2, No.(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS* (Cetakan Pertama). Yogyakarta: Deepublish.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fadillah, B., W, H. D., & Budiatmo, A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro. Journal Of Social And Politic*, Vol.2 No.(2), 1-9.
- Gunawan, C. (2020). *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian New Edition Buku Untuk Orang Yang (Merasa) Tidak Bisa Dan Tidak Suka Statistika* (Cetakan Pertama). Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan Malayu SP. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heriyati, A. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang*.
- 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>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Purnama, A. (2013). Peranan Gaya Kepemimpinan dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Loyalitas Karyawan Di Perusahaan Keluarga PT. Sus Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, Vol.2, No.(1), 1–22.

- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Edisi Ketiga). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rose, V. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variable intervening. *Management and Business Review, Vol.3, No.(2)*, 104–115. <https://doi.org/10.21067/mbr.v3i2.4722>
- Santoso, S. (2019). *Mahir Statistika Parametrik: Konsep Dasar Dan Aplikasi Dengan SPSS* (Cetakan Pertama). PT Elex Media Komputindo.
- Sembiring, M. (2012). *Budaya & Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah)*. Bandung: Fokusmedia.
- Simamora. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. (2013). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sodik, S. S. & A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. (Cetakan 1). Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-2). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sudaryono. (2021). *Statistik 1 : Statistik Deskriptif Untuk Penelitian* (Cetakan 1). Bandung: CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Cetakan 26). Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. (2019). *Metodologi Penelitian - Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto dan Burhanudin. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian*. CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Surajiyo, N. & H. P. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi* (Cetakan 1). Yogyakarta: Deepublish.
- Sugandhi dan Sutanto (2013). Analisis permotivasi dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya. *Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, Vol.1 No.2*.
- Sutanto, E. . dan P. (2016). Antecedents variable of employee loyalty. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.18, No.113*.
- Sutrisno, E. (2017). *Sumber Daya Manusia, Cetakan ke 2*. Jakarta
- Uno, H. B. (2013). *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Vivi Candra, D. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian* (Cetakan 1). Yayasan Kita Menulis.
- Wan, H. L. (2012). Employee loyalty at the workplace: the impact of Japanese style of human resource management. *International Journal of Applied HRM, Vol. 3, No.(1)*.

- Wicaksono, P. (2013). *Hubungan Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kinerja Guru*.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.