

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI KOPERASI SIMPAN PINJAM CREDIT UNION BINA SEROJA JAKARTA TIMUR

Yandarius Molo<sup>1</sup> dan Juhaeti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

*Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma*

<sup>1</sup>yandarius01@gmail.com dan <sup>2</sup>juhaeti@unsurya.ac.id

### Abstrak

SDM merupakan aset penting perusahaan yang berperan sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan perusahaan. Maka dari itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang loyal, yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan optimal. KSP CU Bina Seroja harus memiliki pandangan jeli terhadap kedisiplinan, kinerja karyawan, untuk dapat menyisir ukuran loyalitas karyawan. Budaya organisasi pada KSP CU Bina Seroja adalah setiap anggota mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam pelaksanaan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada pengaruh budaya organisasi yang baik dan disiplin kerja yang tinggi terhadap loyalitas karyawan, selain itu budaya organisasi dan disiplin sangat diperlukan agar karyawan dapat loyal terhadap perusahaan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSP CU Bina Seroja yang berjumlah 33 orang. Teknik pengambilan sampel dari penelitian ini adalah sampel jenuh, artinya jumlah responden yang digunakan pada penelitian ini seluruh dari populasi yaitu sebanyak 33 orang. Metode analisis data adalah regresi linear berganda, dengan uji hipotesis parsial dan simultan, dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara parsial maupun bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada KSP CU Bina Seroja, Jakarta. Selain itu, dalam penelitian ini budaya organisasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan sebesar 74,2%, selebihnya 25,8% dipengaruhi oleh faktor lain, oleh sebab itu peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Karyawan

### PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki modal penting dan peranan utama dalam perjalanan menuju tujuan perusahaan, sehingga menimbulkan tuntutan kepada sumber daya manusia (SDM) untuk terus mengembangkan diri, menginovasi, serta mengimprovisasi secara proaktif. Bertambahnya tuntutan di era globalisasi, memperketat persaingan serta memperbanyak pilihan setiap individu untuk memilih dimana seorang individu dapat mengembangkan potensinya di instansi mana pun.

Menurut Tsani (2016: 201) SDM merupakan aset penting perusahaan yang berperan sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan perusahaan. Demi tercapainya tujuan perusahaan yang baik dan sukses, dibutuhkan pencarian karyawan atau sumber daya

manusia yang tepat dalam perusahaan, sehingga pencariannya melalui tahap-tahap seperti: rekrutmen, wawancara, training, dan lain sebagainya untuk para calon karyawan.

Sehubungan dengan hal tersebut, perusahaan melakukan pencarian sumber daya manusia atau aset yang berharga yang dapat bekerja secara optimal. Apabila suatu saat dalam jangka waktu yang dekat maupun jangka waktu yang panjang, perusahaan kehilangan aset berharganya atau karyawan yang bekerja optimal tersebut mengeluarkan diri, maka perusahaan dapat mengalami suatu kerugian. Maka dari itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang loyal yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan optimal.

Menurut Tamba (2018:128) sikap karyawan yang menunjukkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki serta melakukan tugasnya dengan tanggung jawab, jujur, menjalin hubungan kerja yang baik dengan atasan dan rekan kerjanya, disiplin, menjaga citra perusahaan dan menunjukkan kesetiannya terhadap pekerjaan yang dilakukan merupakan cerminan loyalitas pada pekerjaan. Hasibuan (2013:129) mempertegas bahwa loyalitas merupakan bentuk kesetiaan atau pengabdian seseorang terhadap pekerjaannya. Loyalitas kerja adalah berbagai bentuk peran dan anggota organisasi untuk menggunakan tenaga, pikiran dan waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Adapun menurut Stefanus dan Saputra (2010:190), loyalitas karyawan bukan hanya dilihat dari keberadaannya di dalam organisasi ataupun kesetiaan fisiknya namun pikiran, perhatian, ide atau gagasan, dan dedikasinya diberikan sepenuhnya untuk organisasi, dari 3 definisi loyalitas tersebut, bahwa loyalitas adalah kesetiaan seorang karyawan yang secara sadar ia curahkan secara fisik, gagasan dan dedikasi dalam aspek kedisiplinan kerja, rasa tanggung jawab, dan sikap kepada perusahaan untuk mencapai tujuan bersama perusahaan secara optimal.

Koperasi Simpan Pinjam Credit Union (KSP CU) Bina Seroja Jakarta Timur yang didirikan pada tahun 1985 merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa simpan pinjam yang dimiliki dan dikelola oleh anggota dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota sendiri harus memiliki pandangan jeli terhadap kedisiplinan, kinerja karyawan, untuk dapat menyoal ukuran loyalitas karyawan. Karyawan akan menunjukkan loyalitasnya dengan performa, kedisiplinan, kualitas serta kuantitas yang dihasilkan untuk dapat mencapai tujuan bersama perusahaan.

Hal ini dilakukan agar karyawan dapat mengembangkan diri, dan perusahaan dapat mempertimbangkan untuk memberikan yang terbaik juga kepada karyawannya. Hal

terburuk yang dapat perusahaan lakukan ketika mendapati tidak ada loyalitas pada karyawannya adalah pemutusan hubungan kerja atau karyawan itu sendiri dapat mengundurkan diri dari perusahaan, bagi karyawan tidak loyal apabila ada kesempatan yang lebih baik di tempat lain.

Muhadi (2015) menyebutkan dalam penelitiannya bahwa seorang karyawan tidak akan berubah dengan sendirinya hanya karena diperintah dan hanya akan berubah jika menginginkannya secara suka rela dan sadar. Pada sisi lain, organisasi juga akan mengalami hambatan dikarenakan karyawan yang tidak mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi karena adanya keinginan untuk pindah atau keluar. Disebabkan kondisi yang kurang mendukung, karyawan akan memutuskan untuk mencari alternative lain atau keluar dari perusahaan. Sehingga bisa terlihat dari masa kerja karyawan banyak yang masih baru, karena sering berganti. Demikian juga hal yang terjadi di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union (KSP CU) Bina Seroja Jakarta Timur, dikarenakan banyak karyawan yang sering berganti sehingga banyak karyawan yang tergolong karyawan baru.

## TINJAUAN PUSTAKA

Menurut kamus besar loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti Setia. Dalam hal ini loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan pada perusahaan. Riyanti (2017:6), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari, dan dalam pelaksanaan tugas. Pendapat ini dimaknai bahwa loyalitas karyawan terhadap pekerjaan timbul secara internal serta loyalitas terhadap perusahaan tempatnya bekerja karena tanggung jawab dan kemampuannya.

Hasibuan (2021:210), menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah keragaman peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Suhendi (2017:260), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan, komitmen organisasi dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dari organisasi maupun individu.

Kadarwati (2017:108), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan terhadap pekerjaan adalah aktivitas fisik, psikologis, dan sosial yang menyebabkan individu memilih sikap untuk mengikuti aturan tekad untuk melakukan dan mempraktikkan sesuatu yang dipahami sebagai sesuatu yang bermakna, penuh pengetahuan dan tanggung jawab serta

persepsi pribadi terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi pemerintahan berdasarkan keahliannya untuk meningkatkan efektivitas organisasi pemerintahan dan disertai dengan dedikasi yang konsisten dan kuat.

Moeheriono (2020:335), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai-nilai dasar yang dianut bersama dan dihargai oleh suatu organisasi, dimaksudkan untuk menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, untuk menciptakan rasa identitas bagi anggota organisasi, memfasilitasi timbulnya loyalitas karyawan, untuk meningkatkan kematangan sistem sosial dan menciptakan mekanisme pembuatan makna dan kontrol yang memadu pembentukan sikap dan perilaku anggota organisasi.

Wirawan (2017:10), mengungkapkan bahwa budaya organisasi adalah norma, nilai, asumsi, keyakinan, filosofi, kebiasaan. Organisasi dikembangkan dalam jangka waktu yang lama oleh para pendiri, pemimpin dan anggota organisasi disosialisasikan, diajarkan kepada anggota baru dan diterapkan dalam kegiatan organisasi, sehingga mempengaruhi pemikiran, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam produksi serta melayani konsumen dalam mencapai tujuan organisasi.

Mangkunegara (2021:113), budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem kepercayaan, nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang digunakan sebagai panduan perilaku bagi anggota untuk mengatasi masalah penyesuaian eksternal dan internal. Sedangkan Robbins dan Judge (2018:256), menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama oleh anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, ketika diperiksa lebih dekat merupakan seperangkat karakteristik kunci yang dihargai oleh organisasi.

Disiplin kerja adalah sikap hormat, penghargaan, kepatuhan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, tertulis dan tidak tertulis, mampu melaksanakan dan tidak menghindari penerimaan sanksi jika melanggar peraturan, serta melanggar tugas dan wewenang yang diberikan, (Nuraini, 2017:106).

Sedangkan Hasibuan (2018:193), mengatakan bahwa disiplin merupakan fungsi operasional terpenting dari manajemen sumber daya manusia karena semakin disiplin karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya. Handoko (2018:208), menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen yang bertujuan untuk menerapkan standar organisasi, kegiatan yang dilakukan untuk mendorong karyawan mengikuti standar dan aturan yang berbeda agar tidak terjadi pelanggaran. Sedangkan Wirawan (2019:138),

mengungkapkan bahwa disiplin adalah sikap dan perilaku yang mematuhi peraturan organisasi, proses kerja, kode etik dan norma budaya organisasi lainnya yang harus diikuti dalam menghasilkan dan melayani konsumen organisasi.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Bina Seroja yang beralamat di Jl. Arus no.14 Cawang, Jakarta Timur.

### **Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini dilakukan mulai bulan Januari 2023 sampai dengan bulan Juni 2023, berikut merupakan jadwal waktu penelitian.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dapat diartikan generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek dan memiliki kualitas serta karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk kemudian dipelajari lalu ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2019:126). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan bagian KSP Credit Union Bina Seroja, Jakarta sejumlah 33 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar, maka penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada di dalam populasi tersebut, misalkan karena keterbatasannya dana, tenaga dan waktu. Maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu sendiri Sugiyono, (2019:127).

Dengan demikian teknik pengambilan sampel dari penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah sampel yang sudah maksimum, karena ditambah berapa pun jumlahnya tidak akan merubah keterwakilan populasi Sugiyono, (2019:133). Dengan demikian jumlah responden yang digunakan pada penelitian ini seluruh dari populasi yaitu sebanyak 33 orang karyawan KSP Credit Union Bina Seroja, Jakarta.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Berdasarkan tabel , diperoleh persamaan regresi linear berganda pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan, sebagai berikut:

$$Y = 15,922 + 0,497 X_1 + 0,297 X_2$$

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	<b>15.922</b>	5.895		2.701	.011
	Budaya Organisasi	<b>.497</b>	.096	.639	<b>5.160</b>	.000
	Disiplin Kerja	<b>.297</b>	.121	.303	<b>2.447</b>	.020

a. Dependent Variabel: Loyalitas Kerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah SPSS versi 25

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda yang telah diuji tersebut dapat dijelaskan bahwa:

a. Nilai Konstanta Nilai konstanta sebesar 15,922 artinya jika budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) bernilai 0 atau tidak ada, maka loyalitas kerja karyawan (Y) nilainya sebesar 15,922 poin.

b. Arah dan Besarnya Pengaruh Budaya Organisasi

1. Arah Pengaruh Budaya Organisasi Tanda koefisien regresi variabel bebas budaya organisasi (X1) positif (+), berarti arah pengaruh perubahan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan searah. Apabila budaya organisasi naik, maka loyalitas kerja karyawan akan naik, sebaliknya apabila budaya organisasi turun, maka loyalitas kerja karyawan juga akan turun.

2. Besarnya Pengaruh Budaya Organisasi Sesuai dengan nilai koefisien regresi dari variabel bebas budaya organisasi sebesar = 0,497; maka besarnya pengaruh = 0,497 atau 49,7%. Berarti apabila budaya organisasi naik 100% atau 1 point, loyalitas kerja karyawan akan naik 49,7% atau 0,497 point; dan sebaliknya apabila budaya organisasi turun 100% atau 1 point, loyalitas kerja karyawan akan turun 49,7% atau 0,497 point.

78

c. Arah dan Besarnya Pengaruh Disiplin Kerja

1. Arah Pengaruh Disiplin Kerja Tanda koefisien regresi variabel bebas disiplin kerja (X2) positif (+), berarti arah pengaruh perubahan disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan searah. Apabila disiplin kerja naik maka loyalitas kerja karyawan akan naik, sebaliknya apabila disiplin kerja turun maka loyalitas kerja karyawan juga akan turun.

2. Besarnya Pengaruh Disiplin Kerja Sesuai dengan nilai koefisien regresi dari variabel bebas disiplin kerja sebesar = 0,297; maka besarnya pengaruh = 0,297 atau 29,7%. Berarti apabila disiplin kerja naik 100% atau 1 point, loyalitas kerja karyawan akan

naik 29,7% atau 0,297 point; dan sebaliknya apabila disiplin kerja turun 100% atau 1 point, loyalitas kerja karyawan akan turun 29,7% atau 0,297 point.

**Uji t**

**a. Uji Hipotesis Pengaruh Parsial Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan tabel di atas, tabel Coefficients, di dalam kolom t, nilai t hitung untuk variabel bebas budaya organisasi sebesar 5,160. Dengan demikian nilai thitung 5,160 lebih besar dari pada ttabel 2,042. Jadi variabel bebas budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan secara signifikan.

**b. Uji Hipotesis Pengaruh Parsial Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan tabel di atas, tabel Coefficients, di dalam kolom t, nilai t hitung untuk variabel bebas disiplin kerja sebesar 2,447. Dengan demikian nilai thitung 2,447 lebih besar dari pada ttabel 2,042. Jadi variabel bebas disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan secara signifikan.

**Uji F**

*ANOVA<sup>a</sup>*

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1883.946	2	941.973	<b>54.125</b>	.000 <sup>b</sup>
	Residual	522.114	30	17.404		
	Total	2406.061	32			

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi  
 Sumber: Data diolah SPSS versi 25

Berdasarkan tabel di atas, dalam kolom F ditunjukkan nilai Fhitung sebesar 54,125. Dari tabel distribusi F pada tingkat signifikas 5% atau 0,05 baris ke 33 – 2 – 1 atau ke 30 dan kolom ke 2, diperoleh Ftabel 3,32. Dengan demikian nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel, berarti variabel-variabel bebas budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh dengan signifikan terhadap variabel terikat loyalitas kerja karyawan.

**Koefisien Determinasi (R2 )**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 <sup>a</sup>	<b>.783</b>	<b>.769</b>	4.172

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi  
 b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah SPSS versi 25

Berdasarkan hasil pengolahan pada SPSS versi 25 dalam petikan pada tabel diatas Model Summaryb , diketahui nilai Rsquare ( $R^2$ ) = 0,783 dan Adjusted Rsquare = 0,769; berarti variabel-variabel bebas budaya organisasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel terikat loyalitas kerja karyawan sebesar 76,9%; sisanya 23,1% dijelaskan oleh variabel-variabel selain budaya organisasi dan disiplin kerja yang tidak termasuk dalam persamaan regresi linear berganda.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pada penelitian ini, dilakukan teknik pengumpulan data yaitu menggunakan metode wawancara dan penyebaran kuesioner. Pada metode wawancara dan penyebaran kuesioner, dilakukan kepada seluruh karyawan dengan jumlah 33 orang yang merupakan seluruh karyawan KSP Credit Union Bina Seroja, Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada KSP Credit Union Bina Seroja, Jakarta. Berikut merupakan pembahasan mengenai data yang diperoleh dan hasil analisis data yang digunakan dalam penelitian:

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan**

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada KSP Credit Union Bina Seroja, Jakarta. Menurut Moehariono (2020:335), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai-nilai dasar yang dianut bersama dan dihargai oleh suatu organisasi, dimaksudkan untuk menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, untuk menciptakan rasa identitas bagi anggota organisasi, memfasilitasi timbulnya loyalitas karyawan, untuk meningkatkan kematangan sistem sosial dan menciptakan mekanisme pembuatan makna dan kontrol yang memadu pembentukan sikap dan perilaku anggota organisasi.

Melalui analisis yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap loyalitas kerja karyawan di KSP Credit Union Bina Seroja, Jakarta. Artinya semakin baik budaya organisasi yang dibangun atau ditanamkan oleh perusahaan kepada seluruh karyawan, maka tingkat loyalitas kerja karyawan akan semakin meningkat, begitu juga sebaliknya. Walaupun budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan nilainya hanya sebesar 0,497. Terlihat hasil uji hipotesis yang dilakukan untuk budaya organisasi juga menghasilkan nilai thitung lebih besar dari

pada ttabel, sehingga bisa dikatakan budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada KSP Credit Union Bina Seroja Jakarta hanya sebesar 49,7%, dikarenakan budaya organisasi yang ada di perusahaan tidak menanamkan nilai-nilai utama secara kokoh dan tidak bisa diterima secara luas dikalangan para karyawan serta setiap orang yang bekerja di dalam KSP Credit Union Bina Seroja, Jakarta. Nilai-nilai hanya dianut oleh segolongan orang saja di dalam organisasi, biasanya kalangan manajemen puncak, para karyawan tidak begitu peduli dengan identitas budaya organisasi mereka, terlihat hampir diseluruh indikator dan dimensi budaya organisasi nilainya dikategori sangat setuju.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian Ulva (2021), Qorfianalda dan Wulandari (2021) yang juga membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan**

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada KSP Credit Union Bina Seroja, Jakarta. Menurut Wirawan (2019:138), mengungkapkan bahwa disiplin adalah sikap dan perilaku yang mematuhi peraturan organisasi, proses kerja, kode etik dan norma budaya organisasi lainnya yang harus diikuti dalam menghasilkan dan melayani konsumen organisasi. Analisis yang telah dilakukan untuk disiplin kerja, menghasilkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap loyalitas kerja karyawan di KSP Credit Union Bina Seroja, Jakarta.

Artinya semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka tingkat loyalitas kerja karyawan akan semakin meningkat, begitu juga sebaliknya. Walaupun disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan nilainya hanya sebesar 0,297. Terlihat hasil uji hipotesis yang dilakukan untuk disiplin kerja juga menghasilkan nilai thitung lebih besar dari pada ttabel, sehingga bisa dikatakan disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada KSP Credit Union Bina Seroja Jakarta hanya sebesar 29,7%, dikarenakan tingkat kedisiplinan karyawan pada aspek absensi masih cukup rendah, dinilai dari kehadiran karyawan yang masih sering tidak datang bekerja tanpa ada pemberitahuan sebelumnya dan izin dari perusahaan, kemudian ketepatan waktu karyawan masih cukup rendah, karena masih ada beberapa

karyawan yang sering terlambat datang bekerja, pulang sebelum waktunya, serta membutuhkan waktu lama untuk istirahat makan siang.

Selain itu aspek tingkah laku karyawan juga masih cukup rendah, dinilai dari kepatuhan beberapa karyawan yang masih sering tidak menjalankan perintah dari atasannya, hal tersebut disebabkan oleh pihak atasan yang tidak memiliki hubungan yang baik dengan bawahannya, kemudian ketekunan karyawan dalam bekerja cukup baik ketika karyawan diberi pekerjaan di luar dari area perusahaan, sedangkan untuk semangat dan inisiatif karyawan dalam bekerja masih kurang baik, hal tersebut disebabkan oleh tidak terpenuhinya kewajiban perusahaan kepada karyawannya.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Kaliri (2018), Ma'ruf (2020), Qorfianalda dan Wulandari (2021) yang juga membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan**

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada KSP Credit Union Bina Seroja, Jakarta. Loyalitas kerja karyawan akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya. Menurut Kadarwati (2017:108), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan terhadap pekerjaan adalah aktivitas fisik, psikologis, dan sosial yang menyebabkan individu memilih sikap untuk mengikuti aturan tekad untuk melakukan dan mempraktikkan sesuatu yang dipahami sebagai sesuatu yang bermakna, penuh pengetahuan dan tanggung jawab serta persepsi pribadi terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi pemerintahan berdasarkan keahliannya untuk meningkatkan efektivitas organisasi pemerintahan dan disertai dengan dedikasi yang konsisten dan kuat.

Hasil analisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan menunjukkan bahwa besarnya pengaruh secara bersama-sama sebesar 0,769. Artinya budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan hanya sebesar 76,9%; sisanya 23,1% dipengaruhi oleh faktor lain selain budaya organisasi dan disiplin kerja. Terlihat hasil uji hipotesis yang dilakukan untuk pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama menghasilkan nilai Fhitung lebih besar dari pada Ftabel, sehingga bisa dikatakan budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada KSP Credit Union Bina Seroja, Jakarta.

Budaya organisasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan, terlihat apabila sikap karyawan kepada tanggung jawab pada perusahaan yang masih rendah dan keinginan karyawan untuk tetap menjadi karyawan juga rendah, maka karyawan tersebut bisa dibidang tidak loyal pada Perusahaan. Sejalan dengan hasil penelitian Qorfianalda dan Wulandari (2021) yang juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta pengujian hipotesis yang bermaksud untuk mengetahui “Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan Pada KSP Credit Union Bina Seroja, Jakarta”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap loyalitas kerja karyawan, artinya semakin baik budaya organisasi yang dibangun atau ditanamkan oleh perusahaan kepada seluruh karyawan, maka tingkat loyalitas kerja karyawan akan semakin meningkat, begitu juga sebaliknya.
- b. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap loyalitas kerja karyawan, artinya semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka tingkat loyalitas kerja karyawan akan semakin meningkat, begitu juga sebaliknya.
- c. Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap loyalitas kerja karyawan sebesar 76,9%; sisanya 23,1% dipengaruhi oleh faktor lain selain budaya organisasi dan disiplin kerja

### DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2020). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Bersaing Perusahaan (Vol. 2, Issue September).
- Bangun, W. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: BumiAksara (Issue 1).
- Edi, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Fennema, E., & Romberg, T. A. (2000). Mathematics Classrooms That Promote Understanding. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26, Edisi 10. Semarang, Universitas Diponegoro (Issue Juni).
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly Jr, J. H., & Konopaske, R. (2021). Organizations Behavior, Structure, Processes (Fourteenth Edition). McGraw-Hill.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Dasar Pengertiandan Masalah Edisi Ke-7. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawati, P. D. (2015). Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis: Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi. Bandung: PT Refika Aditama.
- Kadarwati, D. (2019). Perilaku Organisasi: Pendukung Motivasi Karyawan Berkinerja Tinggi. PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir M.M., M. M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).
- Mangkunegara, A. P. (2012). Evaluasi Kinerja SDM (Cetakan Keenam). PT. Refika Aditama.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 15(1). <https://doi.org/10.31849/jieb.v15i1.72>
- McShane, S., & von Glinow, M. A. (2010). Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for the Real World. Contexts.
- Nawari. (2010). Analisis statistik dengan MS Excel 2007 dan SPSS 17 (T. Wahyono, Ed.). Elex Media Komputindo.
- Kencana. Ningsih, S., Restu, R., & Rifki, A. (2016). Pengaruh Disiplin, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru. Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau, 4(1).
- Noor, J. (2017). Metode Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah. Kencana.
- Pandi, A. (2016). Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research - Pandi Afandi - Google Buku. Cv Budi Utama.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior, Eighteenth Edition, Global Edition. Journal of Chemical Information and Modeling (Vol. 53, Issue 9).
- Safriatna, S., Hermanto, H., & Wardini, A. K. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Di Kabupaten Bima. JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan), 4(3). <https://doi.org/10.36312/jisip.v4i3.1336>
- Saputra, I. P. A., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Indonesia, 4(1).
- Singgih, S. (2015). Menguasai Statistik Parametrik: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS. PT Elex Media Komputindo.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. CV. Andi Offset.
- Suarniti, N. K. S., & Bagia, I. W. B. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen, 8 (no 1), 81–89.

- Sudarmanto. (2014). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi. ICB Research Reports (Issue 9).
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami. Metode Penelitian Kualitatif, 17.