



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 1842-1852

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Tirta

Uci San Cici Simanjuntak, Kasmiruddin

Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau

uci.san4504@student.unri.ac.id

Abstrak

Perusahaan distribusi memerlukan karyawan yang loyal untuk menjaga kelancaran operasional dan mempertahankan daya saing di tengah persaingan bisnis yang ketat. Budaya organisasi dan iklim organisasi merupakan faktor penting yang memengaruhi loyalitas kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Tirta Sumber Mekarsari Pekanbaru. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif dengan bantuan SPSS. Populasi penelitian meliputi seluruh karyawan tetap berjumlah 55 orang, dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Analisis data mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji parsial, uji simultan, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara deskriptif budaya organisasi dan iklim organisasi berada pada kategori sangat baik, sedangkan loyalitas kerja karyawan berada pada kategori baik. Uji parsial mengindikasikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan, demikian pula iklim organisasi. Secara simultan, kedua variabel memberikan kontribusi signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa sinergi antara budaya organisasi yang positif dan iklim organisasi yang kondusif sangat penting dalam menjaga loyalitas karyawan serta mendukung keberlangsungan perusahaan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, Loyalitas Kerja, Karyawan, PT Tirta

1. Latar Belakang

Persaingan bisnis di era globalisasi menuntut perusahaan beradaptasi melalui inovasi strategi, pemanfaatan teknologi, dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM) (Mujiati, 2020). SDM menjadi aset utama organisasi karena berperan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana dalam mencapai visi dan misi perusahaan (Wiediyah & Andy, 2022). Loyalitas karyawan menjadi faktor kunci dalam menjaga stabilitas dan keberlanjutan organisasi. Tingginya tingkat perpindahan karyawan dapat menurunkan efektivitas serta kinerja perusahaan (Kasmiruddin et al., 2021). Fenomena ini sering dipicu oleh kurangnya penghargaan, terbatasnya pengembangan karir, lingkungan kerja yang tidak kondusif, serta ketidaksesuaian nilai karyawan dengan budaya organisasi. Mempertahankan SDM unggul berdampak positif pada produktivitas, memperkuat budaya kerja, serta meningkatkan kepuasan dan keterikatan emosional yang menumbuhkan loyalitas.

Budaya organisasi didefinisikan oleh Schein (2004) sebagai pedoman yang terbentuk dari pengalaman anggota organisasi dalam menghadapi tantangan internal dan eksternal, yang digunakan secara konsisten sebagai acuan berpikir dan bertindak. Robbins & Judge (2008) menjelaskan budaya organisasi sebagai sekumpulan nilai, kepercayaan, dan norma yang diyakini serta dipegang oleh anggota organisasi, menjadi pembeda utama antara satu organisasi dengan organisasi lain. Kilman dalam (Sutrisno, 2018) menekankan bahwa budaya organisasi adalah serangkaian nilai, keyakinan, asumsi, dan norma yang telah lama dipegang dan disepakati sebagai pedoman perilaku di lingkungan kerja. Budaya yang kuat diyakini dapat membentuk identitas organisasi, menumbuhkan rasa memiliki, serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Iklim organisasi menurut (Tagiuri et al., 2007) adalah kualitas lingkungan kerja yang dirasakan secara konsisten oleh anggota organisasi dan memengaruhi perilaku mereka. Keith Davis dalam (Susanty, 2013) memandang iklim organisasi sebagai gabungan berbagai aspek lingkungan kerja yang menentukan cara individu melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Litwin & Stringer dalam (Ardiansyah & Andri, 2017) mendefinisikannya sebagai persepsi anggota organisasi terhadap faktor-faktor dalam lingkungan kerja, seperti gaya kepemimpinan, tata kelola, dan

nilai-nilai yang berlaku. Iklim organisasi yang kondusif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

PT Tirta Sumber Mekarsari Pekanbaru adalah perusahaan distribusi resmi berbagai produk kebutuhan konsumen, seperti air minum dalam kemasan (AQUA, Mizone, VIT), bumbu dapur (Motasa Ladaku), serta minuman instan dan susu nabati (Pop Ice, Float, Outside). Memiliki kantor pusat di Jl. Siak 2, Pekanbaru, perusahaan ini mengelola sepuluh cabang di wilayah Riau daratan dengan total 55 karyawan tetap yang memiliki latar belakang masa kerja beragam. Hasil observasi di lapangan menunjukkan adanya perilaku yang berpotensi menurunkan loyalitas, seperti meninggalkan area kerja pada jam operasional, kurang fokus saat *morning briefing*, tidak mematuhi waktu kerja, tidak menggunakan seragam sesuai aturan, hingga memanfaatkan jam kerja untuk kepentingan pribadi. Temuan ini menandakan perlunya evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan, termasuk budaya organisasi dan iklim kerja yang diterapkan perusahaan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Widiyaniti et al., 2021); (Apriyanto et al., 2023); (Yoyo & Anugrah, 2021) dan iklim organisasi juga memberikan pengaruh positif terhadap loyalitas (Astuti & Prayoga, 2021); (Meda et al., 2022); (Ika Lestari et al., 2023). Temuan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang positif, didukung nilai-nilai organisasi yang kuat, dapat meningkatkan keterikatan dan komitmen karyawan. Namun, kondisi yang terjadi di PT Tirta Sumber Mekarsari Pekanbaru menunjukkan adanya perbedaan dengan temuan penelitian sebelumnya, di mana perusahaan yang telah membangun lingkungan kerja positif dan menerapkan budaya organisasi serta iklim kerja yang baik, masih menghadapi permasalahan loyalitas karyawan. Fenomena ini memunculkan pertanyaan mendasar mengenai faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi loyalitas, meskipun fondasi lingkungan kerja telah dibangun dengan baik. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan tetap di PT Tirta Sumber Mekarsari Pekanbaru.

1. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif untuk menjelaskan dan menggambarkan pengaruh masing-masing variabel yang diteliti. Data yang digunakan berbentuk angka dan dianalisis secara statistik untuk menguji hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat melalui uji hipotesis. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari budaya organisasi (X1) dan iklim organisasi (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah loyalitas kerja karyawan (Y).

2.1. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2020) populasi adalah sekumpulan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti sebagai dasar dalam menarik suatu kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Tirta Sumber Mekarsari Pekanbaru. Adapun karyawan tetap pada PT Tirta Sumber Mekarsari Pekanbaru yaitu sebanyak 55 karyawan.

Menurut Sugiyono (2020) sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili keseluruhan dan dijadikan sumber utama pengambilan data dalam penelitian. Dalam studi ini, peneliti menggunakan metode sampling jenuh, yaitu penentuan sampel ketika seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi tergolong terbatas, yaitu hanya 55 orang karyawan tetap, sehingga memungkinkan untuk diteliti secara menyeluruh.

2.2. Teknik dan Analisis Data

- a) Analisis Deskriptif: Analisis deskriptif digunakan untuk menyajikan data penelitian mengenai budaya organisasi, iklim organisasi, dan loyalitas kerja karyawan PT Tirta Sumber Mekarsari Pekanbaru. Data disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, persentase, dan nilai rata-rata, kemudian dijelaskan sesuai metode deskriptif dengan mengaitkan temuan pada teori yang relevan.
- b) Analisis Kuantitatif: Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Analisis yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel dalam penelitian dengan menggunakan perhitungan-perhitungan atau uji statistik dari data yang berasal dari jawaban kuisioner. Penelitian ini menggunakan metode analisis data kuantitatif menggunakan alat analisis IBM SPSS versi 22. Dalam penelitian ini, data diolah untuk melakukan uji validitas, reabilitas, dan analisis regresi linier berganda.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian ini diawali dengan penyebaran kuisioner kepada 55 orang responden yang merupakan karyawan tetap di PT Tirta Sumber Mekarsari Pekanbaru. Data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner ini merupakan tanggapan responden mengenai pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan.

3.1. Hasil Penelitian

Statistik Deskriptif

- a) Hasil Deskriptif Budaya Organisasi (X1)
Berikut ini adalah jawaban responden dari pernyataan yang diajukan untuk mengukur variabel Budaya Organisasi.

Tabel 1.1 Tanggapan Responden terhadap Variabel Budaya Organisasi

No	Indikator	Tanggapan Responden					Skor
		1	2	3	4	5	
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Karyawan memiliki komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab.			8	26	21	55
	Bobot Nilai	0	0	14,5%	47,3%	38,2%	100%
2	Karyawan mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan.	0	0	2	30	23	55
	Bobot Nilai	0	0	3,6%	54,5%	41,8%	100%
3	Karyawan menunjukkan inisiatif untuk meningkatkan kinerja.	0	0	15	23	17	55
	Bobot Nilai	0	0	27,2%	41,8%	30,9%	100%
4	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	0	0	7	26	22	55
	Bobot Nilai	0	0	12,7%	47,2%	40%	100%
5	Karyawan berusaha mengembangkan diri untuk mewujudkan tujuan organisasi.	0	0	11	30	14	55
	Bobot Nilai	0	0	20%	54,5%	25,4%	100%
6	Karyawan menghargai perbedaan pendapat dalam pelaksanaan kerja.	0	0	5	28	22	55
	Bobot Nilai	0	0	9,09%	50,9%	40%	100%
7	Karyawan memiliki ide-ide inovatif dalam pelaksanaan kerja.	0	0	18	20	17	55
	Bobot Nilai	0	0	32,7%	36,3%	30,9%	100%
8	Karyawan lebih mengutamakan kualitas kerja.	0	0	7	33	15	55

	Bobot Nilai	0	0	12,7%	60%	27,2%	100%
9	Karyawan didorong agar bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.	0	0	13	23	19	55
	Bobot Nilai	0	0	23,6%	41,8%	34,5%	100%
10	Karyawan diharapkan berkomunikasi dan berkoordinasi pada tujuan kerja.	0	0	8	26	21	55
	Bobot Nilai	0	0	14,5%	47,2%	38,1%	100%
Total Nilai							2297
Nilai Terendah							447
Nilai Tertinggi							474

Berdasarkan data pada rentang variabel budaya organisasi, hasil skor total untuk variabel budaya organisasi pada PT Tirta Sumber Mekarsari Pekanbaru adalah sebesar 2297. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala 2314-2754 yang termasuk dalam kategori **sangat baik**. hal ini dapat dibuktikan bahwa responden menyatakan setuju bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif.

b) Hasil Deskriptif Iklim Organisasi

Berikut ini adalah jawaban responden dari pernyataan yang diajukan untuk mengukur variabel Iklim Organisasi.

Tabel 1.2 Tanggapan Responden terhadap Iklim Organisasi (X2)

No	Indikator	Tanggapan Responden					Skor
		1	2	3	4	5	
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Karyawan memiliki tugas dan fungsi yang jelas dalam pelaksanaan kerja.	0	0	5	28	22	55
	Bobot Nilai	0	0	9,09%	50,9%	40%	100%
2	Karyawan memiliki wewenang dan tanggung jawab yang jelas	0	0	7	27	21	55
	Bobot Nilai	0	0	12,7%	49,1%	38,1%	100%
3	Kondisi lingkungan kerja mendukung pelaksanaan tugas dengan optimal.	0	0	6	29	20	55
	Bobot Nilai	0	0	10,9%	52,7%	36,3%	100%
4	Karyawan merasa adanya struktur yang jelas sesuai dengan kompetensi karyawan.	0	0	5	34	16	55
	Bobot Nilai	0	0	9,09%	61,8%	29,1%	100%

5	Karyawan merasa mampu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.	0	0	9	28	18	55
	Bobot Nilai	0	0	16,3%	50,9%	32,7%	100%
6	Karyawan berani mengambil resiko dalam pelaksanaan tugas.	0	0	7	31	17	55
	Bobot Nilai	0	0	12,7%	56,3%	30,9%	100%
7	Karyawan merasakan prestasi kerja dihargai dalam organisasi.	0	0	8	28	19	55
	Bobot Nilai	0	0	14,5%	50,9%	34,5%	100%
8	Karyawan merasa pemberian insentif sesuai dengan kontribusi karyawan.	0	0	16	26	13	55
	Bobot Nilai	0	0	29,1%	47,2%	23,6%	100%
9	Karyawan merasa dirinya bagian penting dari tim kerja.	0	0	6	27	221	55
	Bobot Nilai	0	0	10,9%	49,1%	40%	100%
10	Karyawan saling percaya dan saling mendukung dalam pelaksanaan kerja.	0	0	3	22	30	55
	Bobot Nilai	0	0	5,45%	40%	54,5%	100%
11	Karyawan merasa senang memiliki pekerjaan pada organisasi.	0	0	4	28	23	55
	Bobot Nilai	0	0	7,2%	50,9%	41,8%	100%
12	Karyawan merasa adanya harapan untuk tujuan jangka panjang.	0	0	9	26	20	55
	Bobot Nilai	0	0	16,3%	47,2%	36,3%	100%
Total Nilai							2786
Nilai Terendah							448
Nilai Tertinggi							471

Berdasarkan data rentang variabel interval variabel iklim organisasi, hasil skor untuk variabel iklim organisasi pada PT Tirta Sumber Mekarsari Pekanbaru adalah sebesar 2786. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2776-3304 yang termasuk kategori **sangat tinggi**. Hal ini dapat dibuktikan bahwa responden menyatakan setuju bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif.

c) Hasil Deskriptif Loyalitas Kerja Karyawan

Berikut ini adalah jawaban responden dari pernyataan yang diajukan untuk mengukur variabel Loyalitas Kerja Karyawan

Tabel 1.3 Tanggapan Responden Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

No	Indikator	Tanggapan Responden					Skor
		1	2	3	4	5	
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Karyawan mematuhi peraturan yang diterapkan di perusahaan.	0	0	11	21	23	55
	Bobot Nilai	0	0	20%	38,1%	41,8%	100%
2	Karyawan mengikuti setiap prosedur kerja yang diterapkan perusahaan.	0	0	12	23	20	55
	Bobot Nilai	0	0	21,8%	41,8%	36,3%	100%
3	Karyawan berkomitmen dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.	0	0	10	28	17	55
	Bobot Nilai	0	0	18,1%	50,9%	30,9%	100%
4	Karyawan bersedia menerima konsekuensi dari setiap pekerjaan yang dilakukan.	0	0	16	25	14	55
	Bobot Nilai	0	0	29,1%	45,4%	35,4%	100%
5	Karyawan terlibat aktif dalam bekerja sama dalam pelaksanaan kerja.	0	0	9	26	20	55
	Bobot Nilai	0	0	16,3%	47,2%	36,3%	100%
6	Karyawan saling percaya pada rekan kerja dalam melaksanakan tugas bersama.	0	0	7	24	24	55
	Bobot Nilai	0	0	12,7%	43,6%	43,6%	100%
7	Karyawan lebih termotivasi untuk mendukung tujuan perusahaan.	0	0	9	28	19	55
	Bobot Nilai	0	0	16,3%	50,9%	34,5%	100%
8	Karyawan berkomitmen dalam jangka panjang untuk bekerja di perusahaan.	0	0	15	24	16	55
	Bobot Nilai	0	0	27,2%	43,6%	29,1%	100%
9	Karyawan merasa adanya hubungan harmonis sesama karyawan.	0	0	7	27	21	55
	Bobot Nilai	0	0	12,7%	49,1%	38,1%	100%
10	Karyawan merasa adanya hubungan harmonis antara pimpinan dan karyawan.	0	2	9	27	19	55

	Bobot Nilai	0	3,6%	16,3%	49,1%	30,9%	100%
11	Karyawan merasa senang bekerja dalam perusahaan.	0	0	8	26	21	55
	Bobot Nilai	0	0	14,5%	47,2%	38,1%	100%
12	Karyawan memiliki sikap loyal untuk tetap bertahan lama di perusahaan.	0	0	12	25	18	55
	Bobot Nilai	0	0	21,8%	45,4%	32,7%	100%
Total Nilai							2745
Nilai Terendah							445
Nilai Tertinggi							468

Berdasarkan dari rentang variabel loyalitas kerja karyawan, hasil skor untuk variabel loyalitas kerja karyawan pada PT Tirta Sumber Mekarsari Pekanbaru adalah sebesar 2745. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2249-2777 yang termasuk dalam kategori **tinggi**. Hal ini dapat dibuktikan bahwa responden menyatakan setuju bahwa loyalitas kerja karyawan memiliki pengaruh yang positif.

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen menggunakan software SPSS 22, nilai validitas dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlation*. Data dapat dikatakan valid apabila *r* hitung yang merupakan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari nilai *r* tabel pada tingkat signifikansi tertentu, (Ghozali, 2016). Hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 1.4 Hasil Uji Validitas Penelitian

No	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1.	Budaya Organisasi	X1.1	0,574	0,266	Valid
		X1.2	0,449	0,266	Valid
		X1.3	0,576	0,266	Valid
		X1.4	0,391	0,266	Valid
		X1.5	0,616	0,266	Valid
		X1.6	0,558	0,266	Valid
		X1.7	0,380	0,266	Valid
		X1.8	0,660	0,266	Valid
		X1.9	0,553	0,266	Valid
		X1.10	0,613	0,266	Valid
2.	Iklim Organisasi	X2.1	0,657	0,266	Valid
		X2.2	0,557	0,266	Valid
		X2.3	0,439	0,266	Valid
		X2.4	0,327	0,266	Valid
		X2.5	0,532	0,266	Valid

No	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
3.	Loyalitas Kerja Karyawan	X2.6	0,557	0,266	Valid
		X2.7	0,556	0,266	Valid
		X2.8	0,531	0,266	Valid
		X2.9	0,524	0,266	Valid
		X2.10	0,592	0,266	Valid
		X2.11	0,549	0,266	Valid
		X2.12	0,702	0,266	Valid
		Y.1	0,570	0,266	Valid
		Y.2	0,582	0,266	Valid
		Y.3	0,463	0,266	Valid
		Y.4	0,421	0,266	Valid
		Y.5	0,521	0,266	Valid
Y.6	0,687	0,266	Valid		
Y.7	0,747	0,266	Valid		
Y.8	0,652	0,266	Valid		
Y.9	0,702	0,266	Valid		
Y.10	0,668	0,266	Valid		
Y.11	0,717	0,266	Valid		
Y.12	0,674	0,266	Valid		

Berdasarkan tabel 1.4 mengenai hasil uji validitas penelitian, seluruh item pada ketiga variabel penelitian, yaitu Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, serta Loyalitas Kerja Karyawan menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari rtabel (0,266), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Pada variabel Budaya Organisasi, sepuluh item (X1.1-X1.10) memiliki nilai r hitung berada pada rentang 0,380 hingga 0,660. Variabel Iklim Organisasi, dua belas item (X2.1-X2.12) memiliki nilai r hitung berada pada rentang 0,327 hingga 0,702, sedangkan variabel Loyalitas Kerja Karyawan, dua belas item (Y.1-Y.12) memiliki nilai r hitung berada pada rentang 0,421-0,747. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrument dalam kuisioner telah memenuhi syarat dan layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,600 maka indikator variabel penelitian tersebut dapat dinyatakan reliabel, (Ghozali, 2016). Hasil uji reliabilitas dari indikator seluruh variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.5 Hasil Uji Reliabilitas Penelitian

No	Variabel	Kriteria	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0,6	0,723	Reliabel
2	Iklim Organisasi	0,6	0,784	Reliabel
3	Loyalitas Kerja Karyawan	0,6	0,854	Reliabel

Berdasarkan tabel 1.5 mengenai hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian, yaitu yaitu Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, serta Loyalitas Kerja Karyawan menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,6 yang berarti seluruhnya dikatakan reliabel. Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,723, Iklim Organisasi sebesar 0,784, dan Loyalitas Kerja Karyawan sebesar 0,854. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi, sehingga dipercaya untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti.

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana bentuk pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Tirta Sumber Mekarsari Pekanbaru. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,920	6,752		,433	,667
	X1	,390	,164	,260	2,382	,021
	X2	,623	,120	,566	5,182	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 1.6 diatas, diketahui nilai konstanta (a) sebesar 2,920 dan nilai koefisien variabel budaya organisasi (b1X1) sebesar 0,390 dan nilai koefisien variabel iklim organisasi (b2X2) sebesar 0,623. Maka diperoleh model regresi linier berganda untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

$$Y = 2,920 + 0,390X_1 + 0,623X_2 + \epsilon$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas menunjukkan hasil yaitu:

- 1) Nilai konstanta sebesar 2,920 bisa diartikan jika budaya organisasi dan iklim organisasi diasumsikan 0 sehingga tingkat loyalitas kerja karyawan sejumlah 2,920.
- 2) Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,390 menunjukkan bahwa kenaikan budaya organisasi sebesar 1 satuan akan mempengaruhi loyalitas kerja karyawan sebesar 0,390.
- 3) Koefisien regresi variabel iklim organisasi sebesar 0,623 menunjukkan bahwa setiap peningkatan iklim organisasi sebesar 1 satuan mempengaruhi tingkat loyalitas kerja karyawan sebesar 0,623.
- 4) Koefisien regresi dari variabel budaya organisasi dan iklim organisasi secara simultan menunjukkan bahwa setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada kedua variabel akan meningkatkan tingkat loyalitas kerja karyawan sebesar 1,013.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.7 Hasil Uji Kofisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,731 ^a	,535	,517	3,237

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel 1.7 diatas, diketahui bahwa nilai R *square* adalah sebesar 0,535 artinya budaya organisasi dan iklim organisasi memberikan kontribusi terhadap loyalitas kerja karyawan pada pada PT Tirta Sumber Mekarsari Pekanbaru sebesar 53,5% sedangkan sisanya yaitu sebesar 46,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang

tidak diteliti (epsilon) dalam model regresi linier berganda ini misalnya disiplin kerja, motivasi, insentf, dan variabel lain.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan ke dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Nilai Fhitung akan dibandingkan dengan Ftabel pada sampe 55 (df-2 atau 55-2=53) pada taraf signifikan 0,05 yaitu sebesar 3,17 (Ghozali, 2016). Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.8 Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	625,967	2	312,983	29,870	.000 ^b
	Residual	544,869	52	10,478		
	Total	1170,836	54			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

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

Berdasarkan tabel 5.31 diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $29,807 > 3,17$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian H3 diterima, yaitu budaya organisasi dan iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Tirta Sumber Mekarsari Pekanbaru.

3.2 Pembahasan

- a. Hasil penelitian yang dilaksanakan pada variabel budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai nilai thitung sejumlah 4,701 > ttabel 1,675 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan. Maka dengan hasil ini hipotesis pertama pada penelitian ini yang berbunyi “budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Tirta Sumber Mekarsari Pekanbaru” dapat diterima.
- b. Hasil penelitian yang dilaksanakan pada variabel iklim organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi memiliki thitung sejumlah 7,409 > ttabel 1,675 dan sig $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan. Maka dengan hasil ini hipotesis kedua dalam penelitian ini yang berbunyi “iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Tirta Sumber Mekarsari Pekanbaru dapat diterima.
- c. Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan diperoleh dari hasil uji simultan (uji F), menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan iklim organisasi mempunyai nilai Fhitung > Ftabel yaitu $29,870 > 3,17$ dan Sig $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi dan iklim organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan. Maka dengan hal tersebut, hipotesis ketiga dalam penelitian yang berbunyi “budaya organisasi dan iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan” dapat diterima.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial maupun simultan, disimpulkan bahwa budaya organisasi dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Tirta Sumber Mekarsari Pekanbaru. Budaya organisasi yang positif mampu memberikan arah, nilai, dan pedoman perilaku yang selaras dengan visi perusahaan, sehingga menumbuhkan rasa memiliki dan keterikatan emosional karyawan. Sementara itu, iklim

organisasi yang kondusif menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, terbuka, dan mendukung kolaborasi, sehingga mendorong motivasi dan komitmen karyawan untuk tetap berkontribusi dalam jangka panjang. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 53,5% terhadap loyalitas kerja karyawan, yang menunjukkan bahwa sinergi antara budaya organisasi yang positif dan iklim organisasi yang kondusif berperan penting dalam menjaga loyalitas karyawan serta mendukung keberlangsungan perusahaan.

Referensi

1. Apriyanto, K., Zuhaena, F., Lestari, H. D., Sundari, S., & Setiawan, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Objek Wisata Air Bojongsari. *Seminar Nasional LPPM UMMAT*, 2(April), 647–658.
2. Ardiansyah, & Andri, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Negara Indonesia Kcu Pekanbaru). *Jom Fisip*, 4(1), 1–10.
3. Astuti, P. B., & Prayoga, S. S. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 11(2), 200.
4. Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. BPFE Universitas Diponegoro.
5. Ika Lestari, L., Prayekti, P., & Kusuma, N. T. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman. *Jurnal Orientasi Bisnis Dan Entrepreneurship (JOBS)*, 4(2), 166–176. <https://doi.org/10.33476/jobs.v4i2.4179>
6. Kasmiruddin, Ruzikna, R., Othman, L., & Nurjanah. (2021). Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Strategi Mempertahankan Karyawan: Studi Pada Perusahaan Dealer Mobil Pekanbaru. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 77–86. <https://doi.org/10.14710/jab.v10i1.34080>
7. Meda, J., Foeh, J. E. H. ., & Niha, S. S. (2022). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 392–407. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.50>
8. Mujiati, N. W. (2020). *Pengelolaan SDM Untuk Menciptakan Keunggulan Kompetitif*. 1–12. <https://media.neliti.com/media/publications/255285-pengelolaan-sdm-untuk-menciptakan-keunggulan-74fe222e.pdf>
9. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Salemba Empat.
10. Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership*. In *Jossey-Bass* (Third Edit). Jossey-Bass. <https://doi.org/10.12968/indn.2006.1.4.73618>
11. Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.); Cetakan ke). Alfabeta CV.
12. Susanty, E. (2013). Iklim Organisasi: Manfaatnya Bagi Organisasi. *Semnas Fekom: Optimisme Ekonomi Indonesia, 2013 Antara Peluang Dan Tantangan*, 1(2), 230–239.
13. Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi* (Edisi ke-5). Prenamedia Group.
14. Tagiuri, R., Litwin, G. H., & Barnes, L. B. (2007). *Organizational Climate: Expectation of a Concept*. Harvard University Press.
15. Widiyaniti, G. A. M. R., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota Bumdes Di Desa Kukuh Winangun. *Journal of Applied Management Studies*, 3(1), 1–8. <https://doi.org/10.51713/jamms.v3i1.41>
16. Wiediya, W., & Andy, A. (2022). Mempertahankan Produktivitas, Motivasi dan Loyalitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja di Tengah Pandemi Covid-19 di PT. Arlisco Elekrika Perkasa. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 150–163.
17. Yoyo, T., & Anugrah, M. (2021). Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT . CLC Niaga Indonesia. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 184–196.