



**ANALISIS BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
PADA LEMBAGA PENDIDIKAN RUMAH TAHFIDZ
FIE DZHILALIL QUR'AN (RTQ)**

**Darmawan ¹⁾, Nurdin ²⁾, Ria Estiana ³⁾
Politeknik LP3I Jakarta**

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

*Dikirim : 28 Januari 2021
Revisi pertama : 02 Februari 2021
Diterima : 08 Februari 2021
Tersedia online : 19 Februari 2021*

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Loyalitas Karyawan

*Email : darmawan.sg3@gmail.com¹⁾,
nurdin.adiputra2@gmail.com²⁾,
ria.estiana@gmail.com³⁾*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan Pada Lembaga Pendidikan Rumah Tahfidz Fie Dzhilalil Qur'an (RTQ) Srengseng. Budaya organisasi yang kuat memberikan kepada para karyawan pemahaman yang jelas tentang "cara penyelesaian urutan masalah di sekitarnya". Budaya memberikan stabilitas pada organisasi

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan metode survei dengan teknik pengambilan data menggunakan angket. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada Lembaga Pendidikan Rumah Tahfidz Fie Dzhilalil Qur'an (RTQ) Srengseng, pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 15 orang. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable loyalitas karyawan di Lembaga Pendidikan Rumah Tahfidz Fie Dzhilalil Qur'an (RTQ), dengan nilai korelasi sebesar 0,626. Besarnya loyalitas kerja 62,6% dipengaruhi oleh budaya organisasi, sedangkan sisanya 37,4% dipengaruhi oleh variable/faktor lainnya, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki suatu perusahaan ataupun organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Salah satu cara untuk menjaga agar sumber daya manusia tetap produktif adalah dengan menjaga loyalitas karyawan tersebut. Sumber daya manusia memegang peranan penting sehingga suatu organisasi harus dibina, dikembangkan, dan didayagunakan seoptimal mungkin agar mereka memiliki loyalitas kerja yang tinggi dan dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi.

Saat ini loyalitas merupakan aset berharga perusahaan/organisasi yang jika tidak diperhatikan maka akan mengakibatkan penurunan produktifitas dan akhirnya berdampak pada tingginya *turnover* karyawan. Loyalitas merupakan kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan yang merugikan organisasi selama orang tersebut masih berstatus sebagai karyawan. Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa variabel pendukung, diantaranya adalah budaya organisasi. Organisasi merupakan wadah yang sifatnya menghimpun dan mempermudah manusia dalam bersosialisasi serta bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi dalam mencapai tujuan dipengaruhi oleh nilai-nilai yang ada dan harus dilaksanakan, dipatuhi oleh setiap anggota organisasi. Nilai yang dianut oleh setiap anggota akan mempengaruhi tingkah lakunya dalam berinteraksi dengan anggota lain maupun dalam melaksanakan setiap tugasnya yang berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi.

Budaya organisasi perlu dimiliki oleh suatu perusahaan agar karyawan memiliki nilai-nilai, norma, acuan pedoman yang harus dilaksanakan. Bila setiap organisasi mempunyai budaya yang kuat artinya seluruh karyawan memiliki satu persepsi yang sama dalam mencapai tujuan organisasi. Kesatuan persepsi ini didasarkan pada kesamaan nilai yang diyakini serta norma yang dijunjung tinggi pada pola perilaku yang ditaati. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan melalui perilaku keseharian karyawan dalam bekerja. Peranan budaya organisasi ini akan dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga berimplikasi terhadap loyalitas karyawan yang ada dalam suatu perusahaan/organisasi.

Semakin ketatnya persaingan dalam dunia pendidikan non formal, mendorong lembaga pendidikan untuk mencari cara agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Loyalitas karyawan diperlukan bagi lembaga pendidikan, karena lembaga pendidikan memerlukan karyawan yang memiliki pengalaman, keahlian dan keterampilan untuk memberikan materi pengajaran kepada para peserta didik.

Berdasarkan hasil pengamatan para penulis, maka kami tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan Pada Lembaga Pendidikan Rumah Tahfidz Fie Dzhilalil Qur’an (RTQ)”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang ada, maka penulis akan merumuskan masalah yaitu bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan Pada Lembaga Pendidikan Rumah Tahfidz Fie Dzhilalil Qur'an (RTQ).

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan pada Lembaga Pendidikan Rumah Tahfidz Fie Dzhilalil Qur'an (RTQ).

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2011:10) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Selain itu manajemen sumber daya manusia menurut Bohlander dan Snell (2010:4) merupakan suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.

Sedangkan manajemen sumber daya manusia menurut Mathis dan Jackson (2011:5) adalah suatu perencanaan formal dalam perusahaan. Adapun tujuannya untuk memastikan seberapa efektif dan efisien penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Budaya Organisasi

Menurut Kotler (2005:77) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah "pengalaman, cerita, keyakinan, dan norma bersama yang menjadi ciri organisasi". Namun bila memasuki perusahaan, kita akan menjumpai budaya perusahaan seperti cara orang berpakaian dan cara mereka berbicara satu sama lain.

Kotter dan Heskett dalam Mohammad Jasim Uddin, Rumana Huq Luva, dan Saad Md. Maroof Hossian (2013) mengemukakan bahwa budaya organisasi dikonseptualisasikan sebagai keyakinan dan nilai-nilai bersama dalam organisasi yang membantu untuk membentuk pola perilaku karyawan. Gordon dan Cummins mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem pendorong yang mengakui upaya dan kontribusi dari para anggota organisasi dan memberikan pemahaman menyeluruh tentang apa dan bagaimana yang harus dicapai, bagaimana tujuan tersebut saling terkait, dan bagaimana setiap karyawan bisa mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Robbins (2015:355) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Organisasi adalah suatu kelompok orang dalam suatu wadah untuk tujuan bersama.

Dengan adanya beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan dalam sebuah kelompok atau organisasi yang menjadi ciri organisasi sehingga membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lainnya.

Robbins (2015:355-356) mengemukakan tujuh karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*), sejauh mana para karyawan didorong untuk inovasi dan pengambilan risiko.
2. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*), sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan posisi kecermatan, analisis, dan perhatian pada rincian.
3. Berorientasi pada hasil (*outcome orientation*), sejauh mana manajemen memfokuskan pada hasil, bukan pada teknis dan proses dalam mencapai hasil tersebut.
4. Berorientasi pada manusia (*people orientation*), sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Berorientasi tim (*team orientation*), sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim, bukan individu.
6. Agresif (*aggressiveness*), sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukannya bersikap santai-santai.
7. Stabil (*stability*), sejauh mana keinginan organisasi menekankan diterapkannya *status quo* sebagai kontras dari pertumbuhan.

Menurut Luthans (2005), faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya organisasi adalah kebersamaan dan intensitas.

1. Kebersamaan

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsure orientasi dan imbalan. Orientasi dimaksudkan pembinaan kepada anggota-anggota organisasi khususnya anggota baru baik yang dilakukan melalui bimbingan seorang anggota senior terhadap anggota baru maupun melalui program-program latihan. Imbalan dapat berupa kenaikan gaji, jabatan, (promosi), hadiah-hadiah, dan tindakan-tindakan lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai-nilai inti budaya organisasi.

2. Intensitas

Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota organisasi kepada nilai-nilai inti budaya organisasi, derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan. Keinginan pegawai untuk melaksanakan nilai-nilai budaya dan bekerja semakin meningkat apabila mereka diberi imbalan.

Loyalitas

Menurut Hasibuan (2011) dalam Soegandhi, dkk (2013:3), kesediaan karyawan untuk menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab mencerminkan kesetiaan. Loyalitas juga merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya. Tommy, dkk (2010:10) mengutarakan bahwa loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik, tetapi

lebih kesetiaan non-fisik seperti pikiran dan perhatian. Sudimin (2003) menginformasikan bahwa loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi selama orang tersebut bekerja sebagai karyawan.

Loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad serta kesanggupan yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta daam perbuatan melaksanakan tugas. Menurut Saydam (2008:485), indikator loyalitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Ketaatan dan kepatuhan, dimana ketaatan yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk mentaati segala peraturan yang berlaku dan mentaati perintah yang diberikan pimpinan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.
2. Bertanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan
3. Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan/organisasi
4. Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan.

Menurut Steers dan Porter, 1983 dalam Soegandhi, dkk (2013:30), faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik pribadi: usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian
2. Karakteristik pekerjaan: tantangan bekerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas.
3. Karakteristik desain perusahaan, yang dapat dilihat sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggungjawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan
4. Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

Analisis Penelitian Terdahulu

Budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian-penelitian yang pernah dilakukan oleh Evawati (2018), yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap loyalitas kerja perawat di RSUD Tangerang. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas perawat di bagian anak RSUD Tangerang. Hasil penelitian mengkonfirmasi teori dan hasil penelitian terdahulu, dengan demikian loyalitas para perawat dapat ditingkatkan melalui pengembangan nilai-nilai budaya organisasi.

Penelitian kedua sebagaimana dilakukan oleh Venny Rose (2019) yang meneliti mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening di UKM Oyisam Clothing, dengan menggunakan sampel seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang. Teknik analisis data menggunakan *path analysis*. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung pada loyalitas karyawan, selain itu budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dimediasi oleh komitmen organisasional.

METODE PENELITIAN

Subjek, Waktu dan Tempat Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan dari Lembaga Pendidikan Rumah Tahfidz Fie Dhillalil Qur'an (RTQ) yang berada di bawah naungan Yayasan Ihsan Gemilang dengan beralamat di Jl. H. Mandor Salim No. 80A, RT 003/002, Kelurahan Srengseng, Kembangan, Jakarta Barat. Penelitian ini dilaksanakan sejak bulan September hingga Desember 2020.

Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan jenis data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dengan metode survei dengan membagikan kuesioner. Sementara data pendukung dan struktur organisasi berasal dari arsip perusahaan, dengan kata lain merupakan data sekunder.

Tabel 1. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Variabel	Jenis Data	Sumber Data
Budaya Organisasi	Kuantitatif	Primer
Loyalitas Karyawan	Kuantitatif	Primer

Sumber : Data Primer (2020)

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini, penulis menjadikan karyawan dari Lembaga Pendidikan Rumah Tahfidz Fie Dhillalil Qur'an (RTQ) sebagai populasi, yang sampai tahun 2019 totalnya berjumlah 15 orang. Kemudian akan digunakan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* dengan *sampling* jenuh. Tim peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel ini karena jumlah populasi sebanyak 15 orang. Menurut Riduwan (2012:64) menjelaskan bahwa *sampling* jenuh merupakan teknik pengambilan sampel jika semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal pula dengan istilah sensus. *Sampling* jenuh digunakan jika populasinya kurang dari 30 orang. Kemudian menurut Arikunto (2006:134), mengemukakan bahwa jika subjek kurang dari 100 maka lebih baik mengambil semua subyek sebagai populasi. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 15 orang, maka dari itu sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 15 orang.

Teknik Pengumpulan Data

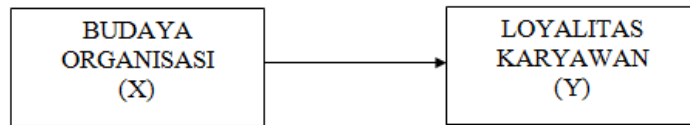
Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen kuisisioner, yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan secara tertutup kepada responden.

Operasional Variabel Penelitian dan Hipotesis

Menurut Ridwan dan Kuncoro (2013:11) variabel adalah karakteristik yang dapat diamati dari sesuatu (objek) dan mampu memberikan bermacam-macam nilai atau beberapa kategori. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Variabel bebas (*Independent Variable*), dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas Budaya Organisasi (X)
2. Variabel terikat (*Dependent Variable*), dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas Loyalitas Karyawan (Y)

Gambar 1. Skema Kerangka Konseptual



Sumber: Data Primer, diolah (2020)

Berdasarkan penjabaran diatas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Tidak ada pengaruh antara budaya organisasi (X) terhadap loyalitas karyawan (Y) pada Lembaga Pendidikan Rumah Tahfidz Fie Dzhilalil Qur'an (RTQ)
2. Terdapat pengaruh antara budaya organisasi (X) terhadap loyalitas karyawan (Y) pada Lembaga Pendidikan Rumah Tahfidz Fie Dzhilalil Qur'an (RTQ)

Teknik Analisa Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisa data kuantitatif, dimana melakukan analisa terhadap data yang telah diberi skor sesuai dengan skala pengukuran. Adapun metode untuk menganalisis penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Regresi Linier Sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Umum Responden

Data responden merupakan kondisi dimana hasil data diri responden berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan. Karakteristik ini diambil dari hasil pengumpulan data penyebaran kuisisioner. Adapun data karakteristik responden adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan usia

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah	Prosentase
< 30 tahun	3	20
30 - 35 tahun	5	33
36 – 40 tahun	3	20
> 41 tahun	4	27
Jumlah	15	100

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2020)

Dari tabel di atas, responden paling banyak berusia 30-35 tahun sebanyak 5 orang (33%), kemudian diikuti oleh usia >41 tahun sebanyak 4 orang (27%), usia 36-40 tahun dan <30 tahun masing-masing sebanyak 3 orang (20%).

2. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Perempuan	8	53
Laki-laki	7	47
Jumlah	15	100

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2020)

Tabel di atas menunjukkan responden terbanyak adalah berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 8 orang (53%). Selanjutnya adalah responden berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 7 orang (47%).

3. Berdasarkan masa kerja

Tabel 4. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Prosentase
< 3 tahun	2	13
3 – 6 tahun	3	20
7 – 10 tahun	6	40
>10 tahun	4	27
Jumlah	15	100

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2020)

Dari tabel di atas, responden memiliki masa kerja paling banyak adalah yang berjangka waktu 7-10 tahun sebanyak 6 orang (40%).

4. Berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 5. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
SMA/K	4	27
D3	3	20
S1	5	33
S2	3	20
Jumlah	15	100

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2020)

Tabel di atas menunjukkan responden terbanyak adalah berpendidikan S1 yang berjumlah 5 orang (33%), kemudian diikuti oleh responden yang berpendidikan terakhir SMA/K sebanyak 4 orang (27%), responden berpendidikan terakhir D3 dan S2 masing-masing sebanyak 3 orang (20%).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Validitas Variabel Budaya Organisasi (X)

Variabel	rhitung	rtabel	Keterangan
X.1	0,544	0,514	valid
X.2	0,679	0,514	valid

Lanjutan Tabel 6. Hasil Validitas Variabel Budaya Organisasi (X)

Variabel	rhitung	rtabel	Keterangan
X.3	0,663	0,514	valid
X.4	0,747	0,514	valid
X.5	0,767	0,514	valid
X.6	0,664	0,514	valid

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2020)

Hasil perhitungan uji validitas terhadap kuisioner untuk variabel budaya organisasi terdapat 6 butir pernyataan dan dinyatakan 6 butir pernyataan tersebut valid dengan nilai *correlation* lebih besar dari r tabel yaitu 0,154

Tabel 7. Hasil Validitas Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Variabel	rhitung	rtabel	Keterangan
Y.1	0,553	0,514	valid
Y.2	0,459	0,514	valid
Y.3	0,556	0,514	valid
Y.4	0,663	0,514	valid
Y.5	0,677	0,514	valid
Y.6	0,899	0,514	valid
Y.7	0,567	0,514	valid
Y.8	0,656	0,514	valid
Y.9	0,805	0,514	valid
Y.10	0,712	0,514	valid

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2020)

Hasil perhitungan uji validitas terhadap kuisioner untuk variabel loyalitas karyawan terdapat 10 butir pernyataan dan dinyatakan 10 butir pernyataan tersebut valid dengan nilai *correlation* lebih besar dari r tabel yaitu 0,154

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai Alpha	Standar Kritis Nilai Alpha	Keputusan
Budaya Organisasi (X)	0,826	0,60	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0,900	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2020)

Reliabilitas merupakan kestabilan alat ukur, dimana alat ukur dikategorikan reliabel jika dapat memberikan hasil yang sama pada saat dipakai untuk mengukur ulang objek yang sama. Hasil uji reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan nilai alpha berada diatas nilai 0,60 dengan kata lain menyatakan bahwa rangkaian kuisioner yang digunakan adalah reliabel.

Hasil Pengujian Hipotesis

- 1. Regresi Linier Sederhana
 - a. Model Regresi

Tabel 9. Uji Regresi Linier Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,449	,623		2,326	,037
1. Budaya Organisasi	,679	,137	,808	4,945	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas dengan menggunakan perhitungan program SPSS Statistics 21.0 diketahui persamaan regresi yaitu:

$$Y = 1,449 + 0,679X + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Loyalitas Karyawan

X = Budaya Organisasi

E = term error

- 1) a = 1,449 adalah konstanta yang artinya apabila variabel budaya organisasi (X) sama dengan nol, maka loyalitas karyawan (Y) adalah 1,449
 - 2) koefisien regresi variabel budaya organisasi diperoleh sebesar 0,679X bernilai positif, maka nilai ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan budaya organisasi sebesar satu satuan akan diikuti peningkatan loyalitas karyawan
- b. Uji Koefisien Regresi dengan menggunakan Uji t

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X) dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai kriteria sig sebesar 0,05 sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi (X) yang dilakukan terhadap loyalitas karyawan (Y)

- c. Uji Kelayakan Model

Tabel 10. Hasil Uji F

F	Sig.	Kriteria Nilai Sig	Kriteria
24,456	0,00	<0,05	H _a diterima

Sumber: Data Primer, diolah (2020)

Hasil perhitungan fhitung diperoleh nilai f sebesar 24,456 dengan signifikansi sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05, maka menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Maknanya adalah terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi (X) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Loyalitas karyawan (Y).

2. Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil Uji	Adjusted R Square
Koefisien Determinasi	0,626

Sumber: Data Primer, diolah (2020)

Koefisien determinasi pada penelitian ini (R^2) diperoleh nilai sebesar 62,6% yang artinya budaya organisasi mampu menjelaskan kinerja, sedangkan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka menghasilkan bahwa budaya organisasi mempunyai taraf signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi yang diterapkan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi pada Lembaga Pendidikan Rumah Tahfidz Fie Dzhilalil Qur'an (RTQ) berdampak terhadap loyalitas, dimana semakin baik budaya organisasi yang dimiliki lembaga maka loyalitas karyawan akan dapat lebih ditingkatkan.

Budaya organisasi yang diterapkan dalam penelitian ini dilihat dari beberapa hal yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi individu dan tim, agresivitas, dan juga stabilitas. Penelitian ini seperti hasil penelitian sebelumnya yaitu Evawati (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi loyalitas kerja perawat di RSUD Tangerang. Untuk regresi linier sederhana pada penelitian ini, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,626 yang berarti 62,6% budaya organisasi mampu menjelaskan loyalitas karyawan, sedangkan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini mampu menjelaskan bahwa budaya organisasi yang diciptakan dalam suatu organisasi mampu mendorong untuk meningkatkan loyalitas karyawan sehingga karyawan merasa aman dan nyaman dalam menjalankan aktivitasnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan di Lembaga Pendidikan Rumah Tahfidz Fie Dzhilalil Qur'an (RTQ)'.
'

Saran

1. Sebaiknya menambah variabel penelitian agar mampu digunakan dalam rangka memperluas variabel penelitian, indikator penelitian serta pembahasan yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan
2. Sebaiknya penelitian selanjutnya mengambil hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan loyalitas karyawan pada suatu organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Evawati. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Perawat Bagian Anak Ruma Sakit Umum Daerah Tangerang*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana
- Hasibuan, Malayu, SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Cetakan ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.
- Malthis, Robert, L dan John H. Jackson, 2011, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Sepuluh, Terjemahan: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat
- Riduwan. 2012. *Metode dan Tehnik Menyusun Tesis*. Bandung: Penerbit : Alfabeta
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-13. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Rose, V. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai Variable Intervening*. *MBR (Management and Business Review)*, 3(2), 104-115.
- Soegandhi, V. M. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*. *Agora*, 1(1), 808-819.