

# ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA PROVINSI LAMPUNG

## ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF THE CULTURE OF THE ORGANIZATION AGAINST THE LOYALTY OF EMPLOYEES OF THE REPRESENTATIVE OFFICE OF BANK INDONESIA PROVINCE OF LAMPUNG

Agani Ambiya<sup>1</sup>, Anita Silvianita<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Bisnis, Universitas Telkom, Bandung  
<sup>1</sup>[aganiambiya@student.telkomuniversity.ac.id](mailto:aganiambiya@student.telkomuniversity.ac.id), <sup>2</sup>[anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id](mailto:anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh dari budaya organisasi yang terdiri dari dimensi inovasi dan pengambilan resiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, Keagresifan dan stabilitas terhadap loyalitas karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Lampung.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara menyebar kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh yang berjumlah lima puluh enam sampel yang merupakan karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Lampung. yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dan diolah dengan menggunakan *software* SPSS versi 22. Analisis.

Berdasarkan hasil analisis yang digunakan, diketahui bahwa variabel bebas budaya organisasi (X) yang terdiri dari dimensi inovasi dan pengambilan resiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, Keagresifan dan stabilitas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu loyalitas karyawan (Y) dengan koefisien 5,780. Dengan nilai koefisien determinasi (KD) = 38,2%,

Disimpulkan bahwa budaya organisasi yang terdiri dari dimensi inovasi dan pengambilan resiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, Keagresifan dan stabilitas berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Lampung.

### Kata Kunci : Budaya Organisasi, Loyalitas Karyawan

#### Abstract

*This aim of this research to find out and analyze the influence of organizational culture that consists of the dimensions of innovation and risk taking, attention to detail, results orientation, orientation on the person, team orientation, aggressiveness and stability against the loyalty of employees of representative offices of the Bank Indonesia Province of Lampung.*

*This research uses a quantitative approach by using primary data obtained by means of a questionnaire spread. Sampling techniques using the technique of saturated sample totalling fifty-six samples that are the employees of the representative office of Bank Indonesia Province of Lampung. The data was processed using SPSS software version 22. The analysis used is a simple linear regression analysis.*

*Based on the results of analysis found that the independent variable of organizational culture which are containt of the dimensions of innovation and risk taking, attention to detail, results orientation, orientation on the person, team orientation, aggressiveness and stability effect significantly to variable i.e. loyalty employees (Y) with a 5.780 coefficient. With the value of the coefficient of determination (KD) = 38.2%,*

*As a conclusions, found that the organizational culture that consists of the dimensions of innovation and risk taking, attention to detail, results orientation, orientation on the person, team orientation, Keagresifan and stability of employee loyalty to the Office A Representative Of The Bank Indonesia Province Of Lampung. .*

**Keywords: : Organizational Culture, Employee Loyalty**

### 1. Pendahuluan

Peranan bank sangat penting di dalam perekonomian suatu Negara sebagai lembaga perantara keuangan. Bank Indonesia hadir sebagai lembaga institusi yang memberikan pelayanan kepada pihak pemerintah dan dunia perbankan. Tujuan utama Bank Indonesia sebagai Bank Sentral adalah mencapai dan memelihara kestabilan nilai rupiah. Sebagai Bank Sentral yang mempunyai tugas menetapkan dan melaksanakan kebijakan moneter, mengatur dan menjaga kelancaran sistem devisa, terdapat banyak kegiatan yang telah diatur secara sistematis dan terarah

serta terdapat sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam proses untuk mencapai tujuan Bank Indonesia. Tanpa sumber daya manusia, kegiatan dalam organisasi tidak dapat terlaksana dengan baik.

Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan diharuskan untuk menciptakan konsistensi dan kestabilan. Konsistensi pegawai harus terjaga agar tercipta kestabilan dalam perusahaan. Salah satu yang mendukung stabilitas perusahaan adalah adanya loyalitas pegawai. Loyalitas berasal dari kata dasar "loyal" yang berarti setia atau patuh, loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau peraturan. Menurut bagian karyawan sudah berjalan dengan baik namun masih harus ditingkatkan dalam mentaati setiap peraturan yang berlaku mulai dari tingkat kehadiran serta partisipasi dalam berbagai kegiatan dilingkungan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Lampung. Berikut ini hasil rekapitulasi tingkat kehadiran karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Lampung, sebagai berikut:

Bulan	Agustus	Spetember	Oktober	November	Rata-Rata
Datang Tepat Waktu	67,86%	69,64%	80,36%	75%	73,21 %
Datang Terlambat	23,21%	19,64%	14,29%	17,86%	18,75%
Pulang Cepat	8,93%	10,71%	5,36%	7,14%	8,04%
<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>56</b>				<b>100%</b>

Dari hasil adanya rekapitulasi diatas rata-rata persentase karyawan yang datang tepat waktu adalah sebesar 73,21%, maka diketahui bahwa loyalitas karyawan di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Lampung masih belum optimal, menurut kepala bagian pemberdayaan sumber daya manusia salah satu faktor penyebabnya dikarenakan waktu masuk karyawan yaitu pukul 07.15 pagi.

Budaya organisasi yang diterapkan diberi nama *Change Program*. *Change program* sendiri terdiri dari 3 pilar, yaitu *Service Culture*, dimana karyawan harus menerapkan *service excellent* ke stakeholder luar; *Risk Culture*, meminimalisir resiko dari berbagai kegiatan dan pekerjaan; *Performance Culture*, bagaimana meningkatkan kinerja karyawan. Dari ketiga pilar tersebut terdapat program budaya yang diterapkan di Kantor Perwakilan Bank Indonesia antara lain : *1 information a day*, *Better Engagment*, *Faster Feedback*, *Innovation for Cheaper Cost*, *5 minutes before*, *Good Leaders Leads by Example*. Untuk mengukur tingkat pelaksanaan dari *Change Program* pada tiap bulannya Bank Indonesia melakukan penilaian dan mengevaluasi setiap tahun pada setiap kantor perwakilan di setiap provinsi. menurut kepala bagian sumber daya manusia Kantor Perwakilan Bank Indonesia sudah berjalan dengan baik namun masih membutuhkan penguatan dalam pengimplementasian masing-masing program. Misalnya program *Good Leader Leads by Example*, Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Lampung mendapatkan nilai 41% dari target terealisasi 100%. hal ini menjadi bahan evaluasi dalam melakukan penguatan *Service Culture*, *Performance Culture* dan *Risk Culture* serta pengelolaan sumber daya manusia.

jika karyawan merasa terikat dengan nilai dan norma organisasi berupa budaya organisasi yang ada, maka dia merasa senang dalam bekerja dan mereka dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan baik, serta mengerjakan secara tulus ikhlas, sehingga diharapkan dapat mengurangi dampak terhadap absensi, turnover, dan keterlambatan bekerja [1]. Fenomena di atas dapat dijadikan acuan mengenai pengaruh budaya organisasi sebagai salah satu faktor utama untuk meningkatkan loyalitas pegawai sehingga kegiatan organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien. Semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula loyalitas kerja, dan sebaliknya semakin rendah budaya organisasi maka semakin rendah pula loyalitas kerja.

Berdasarkan uraian pada latar belakang permasalahan yang dijelaskan di atas, penulis tertarik untuk meneliti tentang analisis pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Lampung. Dan perumusan masalah yang menjadi tolak ukur dalam penelitian ini adalah :

- Bagaimana Budaya Organisasi pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Lampung?
- Bagaimana Loyalitas Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Lampung?
- Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Lampung?

## 2. Tinjauan Pustaka dan Metode Penelitian

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat [2].

## 2.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut hakikatnya adalah nilai-nilai dasar organisasi yang akan berperan sebagai landasan sikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi [3].

Menurut Robbins dan Judge (2015:335) karakteristik budaya organisasi terdiri dari:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko  
Suatu gagasan baru yang diterapkan untuk memprakasai atau memperbaiki suatu proses. Dapat diketahui seberapa jauh anggota organisasi didorong untuk menemukan cara-cara baru yang lebih baik, dorongan untuk melakukan terobosan-terobosan baru dalam bekerja dan dorongan untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Pengambilan resiko merupakan dorongan kepada anggota organisasi untuk melaksanakan gagasan baru dan memanfaatkan peluang yang ada.
- b. Perhatian pada detail  
Seberapa besar karyawan diberikan wewenang untuk menjalankan tugasnya, kepercayaan untuk bertanggung jawab dan ketetapan dalam memilih cara penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tujuan.
- c. Orientasi pada hasil  
Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Meliputi keselarasan informasi, keberhasilan kerja karyawan, tingkat keefisienan dan tingkat keefektifitasan.
- d. Orientasi pada orang  
Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi itu melalui pemberdayaan karyawan, ada tidaknya persetujuan karyawan, kesempatan diberikan atasan untuk belajar terus menerus, diperbolehkan atau tidak diperbolehkan adanya kritik saran.
- e. Orientasi pada tim  
Indikator ini menjelaskan tingkat aktivitas kerja diorganisir dalam tim dibandingkan dengan individu.
- f. Keagresifan  
Indikator ini menjelaskan tingkat orang-orang akan menjadi agresif dan kompetitif dalam menyelesaikan permasalahan dan pekerjaan.
- g. Stabilitas  
Sejauh mana loyalitas karyawan terhadap aktifitas organisasional yang menekankan pada status quo yang kontras dengan pertumbuhan.

## 2.3 Loyalitas Karyawan

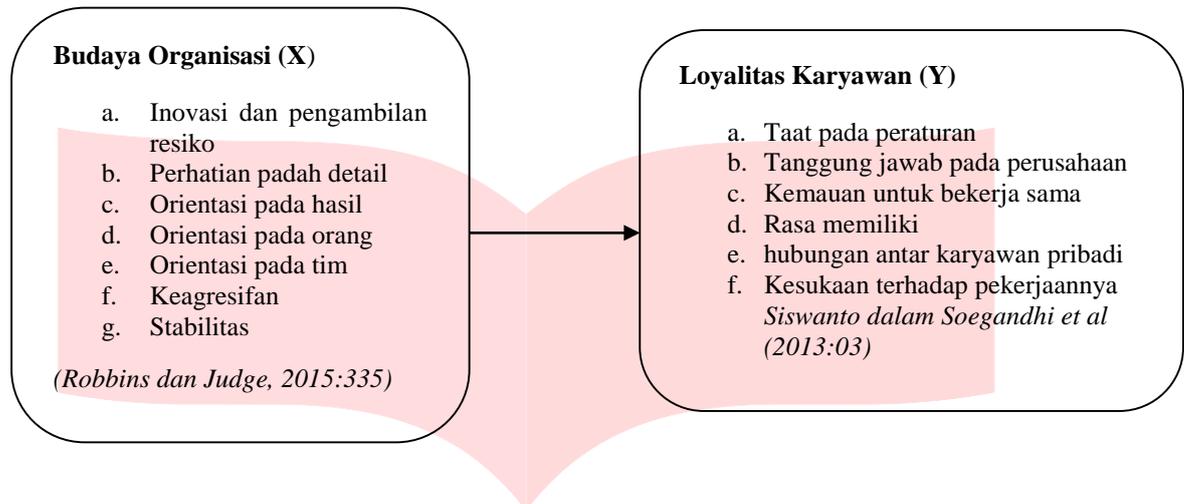
Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri.

Siswanto dalam Soegandhi et al (2013:03) menyebutkan beberapa dimensi yang menitik beratkan terhadap apa yang dilakukan karyawan untuk perusahaan antara lain:

- a. Taat pada peraturan  
Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.
- b. Tanggung jawab pada perusahaan  
Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaikbaiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.
- c. Kemauan untuk bekerja sama  
Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.
- d. Rasa memiliki  
Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.
- e. hubungan antar karyawan pribadi  
karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antarapribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasikerja dan sugesti dari teman kerja.
- f. Kesukaan terhadap pekerjaannya  
Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai

indikatornya bisa dilihat dari : keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

## 2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran  
Sumber: Hasil Olah Data Peneliti

## 3. Metode Penelitian

### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang sedang dilakukan ini menggunakan metode kuantitatif.. metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan [6].

### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan sebagai objek dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia (KPWBI) Provinsi Lampung yang berjumlah 56 orang dari empat divisi antara lain: Divisi Assesment Ekonomi Keuangan, Divisi Akses Keuangan UMKM dan Komunikasi, Divisi Sistem Pembayaran dan Divisi Manajemen Intern. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu non probability sampling, merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau populasi untuk dipilih menjadi sampel [6].

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1 Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, sumber data primer didapatkan melalui teknik pengumpulan data kuesioner (angket) dengan diberikan kepada seluruh karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Lampung dan penelitian ini menggunakan data sekunder diperoleh dari Data sekunder catatan atau dokumentasi dari perusahaan, data internal perusahaan, publikasi pemerintah, situs website, studi literature, dan pihak lainnya yang dianggap relevan.

### 4.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran persepsi 56 responden terhadap variabel budaya organisasi dan variabel loyalitas karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Lampung. Variabel Budaya Organisasi (X) pada garis kontinum termasuk dalam kategori baik dengan nilai presentase sebesar 78,27%. Sedangkan posisi variabel Loyalitas Karyawan (Y) pada garis kontinum masuk dalam kategori baik dengan nilai presentase sebesar 75,27%.

### 4.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mencari pengaruh variable bebas terhadap variable terikat secara langsung. Dalam melakukan perhitungan regresi digunakan Software IBM SPSS Statistics 22 untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,690	,412		4,104	,000		
	Budaya Organisasi	,564	,098	,618	5,780	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana diatas, diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 1,701 + 0,575X$$

Dari persamaan di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,701 menyatakan bahwa jika variabel pelatihan (X) bernilai nol, maka variable kinerja (Y) bernilai 1,701.
- Koefisien regresi sebesar 0,575 artinya variabel pelatihan (X) memiliki hubungan searah dengan kinerja (Y) dan setiap penambahan satu-satuan variabel pelatihan (X) akan berpengaruh terhadap meningkatnya variabel kinerja (Y) sebesar 0,575.

#### 4.4 Uji t (Parsial)

H<sub>0</sub> : Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

H<sub>1</sub> : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Dengan  $\alpha = 5\%$  dan  $dk = 56 - 2 = 54$  diperoleh nilai t tabel sebesar 1,673. Hasil uji t yang diperoleh merujuk pada Tabel 4.16 di atas, diperoleh nilai thitung  $\geq$  tabel ( $5,780 \geq 1,673$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka H<sub>0</sub> ditolak. Artinya, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

#### 4.5 Koefisien Determinasi

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	
1	,618 <sup>a</sup>	,382	,371	,36373	,382	33,405	1,998

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,618, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara budaya organisasi dengan loyalitas karyawan. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan, ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\% \\ = (0,618)^2 \times 100\% = 38,2\%$$

Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 38,2%. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh sebesar 38,2% terhadap loyalitas karyawan, sedangkan sisanya sebesar 61,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Lampung, dapat diambil beberapa kesimpulan yang diharapkan mampu menjawab perumusan masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini, jawaban tersebut sebagai berikut:

- Budaya organisasi secara keseluruhan masuk dalam kategori baik.
- Loyalitas karyawan secara keseluruhan masuk dalam kategori baik.
- Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Lampung 38,2%.

## Daftar Pustaka

- [1] Buchanan, J.B.O. and Boswell, W.R. 2002. The Role of Employee Loyalty and Formality in Voicing Discontent. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 87
- [2] Gusti Ketut Purnaya. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi I, Andi, Yogyakarta.
- [3] Mia. (2016). *Teori Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Bandung:Pustaka Setia.
- [4] Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2011). *Perilaku Organisasi buku 2 (Edisi 12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- [5] Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*. AGORA Vol. 1, No. 1, (2013), 1.
- [6] Sugiyono.(2015) . *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta: Bandung.Sugiyono.(2015) . *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta: Bandung.