

PENGARUH BEBAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA CV ASANKA WIJAYA

Monika Saputra¹⁾; Samsul Akmal²⁾; Rahmat Al Hidayat³⁾

¹⁾Fakultas Manajemen, Universitas Terbuka

²⁾Study Program of Administration Business

Department of Administration Business, STIA Bengkulu

Email: ³⁾yynrahmad@gmail.com;

ARTICLE HISTORY

Received [15 Mei 2024]

Revised [12 Juni 2024]

Accepted [31 Juli 2024]

KEYWORDS

workload, organizational culture, employee loyalty, CV Asanka Wijaya

This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license



ABSTRAK

Dalam penelitian ini bertujuan menguji pengaruh Beban Kerja serta Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan pada CV Asanka Wijaya. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kausal, dan merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik nonrandom sampling dengan teknik purposive sampling, untuk memilih sebagian karyawan sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang dengan menggunakan skala Likert, dengan teknik analisis regresi serta deskriptif. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji t (regresi linier sederhana), dengan sebelumnya melakukan uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik sebagai uji pendahuluan, memakai Aplikasi IBM SPSS 23.0. Penelitian ini mengindikasikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif secara parsial terhadap loyalitas karyawan Besar pengaruh dari variabel ini adalah sebesar 0.5017, atau sebesar 50.1%. dan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan sebesar 0.362, atau sebesar 36,2%.

ABSTRACT

In this study, the researcher aimed to investigate the effect of workload and organizational culture on employee loyalty at CV Asanka Wijaya. This is a descriptive-causal study and a quantitative research. The survey method was used with non-random sampling technique, specifically purposive sampling, to select a sample of employees. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using regression analysis and descriptive statistics. The statistical analysis conducted in this study was a simple linear regression, preceded by tests for validity, reliability, and classical assumptions as preliminary tests. This study indicates that workload has a partial negative effect on employee loyalty. The effect of this variable is 0.501, or 50.1%. and that organizational culture has a positive influence on employee loyalty by 0.362, or by 36.2%.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Di era modern yang terus berkembang, Manajemen Sumber Daya Manusia dihadapkan pada tantangan untuk membangun kesetiaan karyawan sebagai modal utama dalam perusahaan. Memiliki karyawan yang baik dan mampu bertahan di tengah godaan dari perusahaan lain yang beragam merupakan komponen penting. Oleh karena itu, perusahaan perlu berusaha mendorong dan mengembangkan loyalitas karyawan. Manfaat yang banyak dapat diperoleh ketika memiliki karyawan yang setia. berdasarkan Heryati (2016), mudah dalam mencapai tujuan sebuah organisasi yang sudah dibuat jika perusahaan memiliki karyawan dengan loyalitas tinggi. Berdasarkan Mahayuni & Dewi (2020), penting bagi perusahaan memiliki karyawan loyal karena menunjukkan pengabdian karyawan terhadap organisasi, tidak tergantung pada kondisi perusahaan. Karyawan yang loyal memiliki motivasi tinggi untuk bekerja dan meningkatkan kemampuan mereka di tempat kerja.

Mereka juga cenderung terlibat lebih dalam dalam pekerjaan dan memberikan kontribusi yang lebih besar pada perusahaan (Mangkunagara, 2017; Rivai, 2012). Karyawan yang setia memiliki pengalaman dan keterampilan yang lebih banyak dalam pekerjaan mereka, memungkinkan mereka memberikan saran berharga untuk meningkatkan kualitas produk dan layanan perusahaan. Oleh karena itu, anggota tim yang loyal juga cenderung memberikan layanan yang baik kepada pelanggan, sehingga perusahaan dapat mempertahankan kepercayaan dan kesetiaan pelanggan karena kepuasan mereka terpenuhi. Dalam perspektif yang berbeda, perusahaan yang menghadapi masalah loyalitas karyawan akan menghadapi biaya yang signifikan karena harus terus melakukan perekrutan untuk mengisi kekosongan posisi. Selain itu, perusahaan juga menjadi tidak efisien karena jumlah karyawan yang ada tidak sesuai kebutuhan perusahaan.

Karyawan yang tidak setia juga sering kali didasari oleh ketidakpuasan mereka, yang berdampak pada penurunan kualitas kerja dan pengalaman yang tidak memuaskan bagi pelanggan yang menggunakan layanan perusahaan tersebut. Bahkan, dalam beberapa kasus, perusahaan dapat menghadapi sabotase dari karyawan yang merasa tidak puas (Mangkunegara, Rivai, 2012). Beban kerja merupakan aspek penting dalam aktivitas kerja yang sangat krusial. Siswanto dalam Ellyzar & Yunus (2017) menjelaskan beban kerja adalah teknik manajemen yang digunakan untuk menentukan seberapa besar jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh kelompok atau individual dengan kurun waktu. Bertujuan mengevaluasi efisien serta efektivitas kerja divisi organisasi tersebut. Beban kerja yang terlalu besar dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan karena dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan burn-out.

Beban kerja yang terus meningkat dapat membuat karyawan merasa terbebani dan kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Hal ini dapat mengurangi minat dan motivasi karyawan dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk mencari peluang kerja di perusahaan lain. Selain itu, jika karyawan merasa tidak dihargai atau kurang mendapatkan dukungan yang memadai dari manajemen, beban kerja yang berlebihan juga dapat menjadi faktor tambahan yang mendorong mereka untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan yang merasa terbebani dan lelah dapat merasa bahwa perusahaan tidak menghargai mereka dan tidak memenuhi kebutuhan mereka dengan baik. Akibatnya, mereka mungkin mencari kesempatan kerja di di tempat lain yang memberikan peluang lebih baik dengan kebutuhan mereka. Sehingga, perusahaan patut memperhatikan besarnya beban kerja diberikan dan memberikan dukungan yang memadai guna memastikan bahwa karyawan merasa dihargai, diperhatikan, dan tetap setia serta produktif di perusahaan.

Kemudian, penting juga mempertimbangkan beban kerja guna menjaga loyalitas karyawan tetap terjaga di lingkungan perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan kapasitas beban kerja yang diberikan kepada karyawan agar tetap optimal, serta memastikan bahwa aktivitas dapat dikelola dengan baik. Salah satu perusahaan yang sedang menghadapi tantangan loyalitas karyawan adalah CV Asanka Wijaya. CV Asanka Wijaya adalah perusahaan yang didirikan di tahun 2018 perusahaan manufaktur kosmetika dan kesehatan. Produk utama yang dimiliki oleh CV Asanka Wijaya adalah hand sanitizer dan alcohol gel, yang sangat dibutuhkan terutama di masa pandemi. Salah satu tantangan yang dihadapi oleh CV Asanka Wijaya adalah tingginya jumlah karyawan yang keluar. Beberapa karyawan bahkan bekerja kurang dari 3 tahun, dan tidak sedikit dari mereka memilih untuk mengundurkan diri dan membuka usaha sendiri.

Berdasarkan informasi dari Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) CV Asanka Wijaya, terdapat cukup banyak karyawan yang meninggalkan perusahaan tersebut. Tabel 1: Jumlah Turnover Karyawn Sumber: HRD CV. Asanka Wijaya Karena itu, untuk dapat mengisi kekurangan jumlah karyawan, CV Asanka Wijaya harus terus menerus melakukan rekrutmen rutin. Bukan hanya itu, efek turn-over yang diterima oleh perusahaan dapat mengurangi efektifitas dalam bekerja, tidak hanya itu perusahaan tidak mudah untuk mencari pengganti untuk bagian yang kosong. Dalam perekrutan setiap perusahaan sangat mempertimbangkan soft skill, hard skill, dan knowlage, itu mengapa banyak orang yang sulit. Mendapat kerja karena perusahaan menilai tidak semua kandidat memenuhi apa yang diinginkan oleh perusahaan. Loyalitas kerja pada sebuah perusahaan umumnya sulit di dapat.

Memiliki karyawan yang berjiwa loyal tinggi mau bekerja dalam jangka waktu yang panjang dan setia kepada perusahaan sangat susah di dapat, karena itu setiap perusahaan wajib berinisiatif untuk menciptakan suasana kerja seperti yang diharapkan karyawan yaitu sehat dan mendukung. Dari penelitian terdahulu, seperti penelitian Febriana dan Kustini (2022), diketahui beban kerja mempunyai dampak negatif yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini karena oleh terlalu tingginya tujuan kerja, dimana karyawan harus terpaksa lembur kerja, juga batasan deadline yang terbatas dalam membereskan tugas.

Dengan kata lain, target beban kerja yang ditetapkan oleh PT. Berlian Multi Sejahtera melebihi kemampuan pekerja, sehingga mereka sadar tidak mampu untuk mencapai misi perusahaan, pada akhirnya berpengaruh kepada loyalitas karyawan. Selain itu, hasil penelitian oleh Heryati (2016) juga menunjukkan ternyata beban kerja yang substansial berdampak terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan serta beberapa komponen yang disebutkan sebelumnya. Selain memperhatikan beban kerja, peneliti juga tertarik untuk melihat pengaruh budaya perusahaan.

Budaya organisasi didalam perusahaan mempunyai pengaruh operasional dan karakter anggota. Sifat-sifat dan perilaku terhadap perusahaan tercermin dalam budaya perusahaan, dan memiliki budaya yang baik dan kuat dapat mencerminkan perusahaan memiliki nilai loyalitas karyawan yang baik dan tujuan perusahaan yang jelas (Gunawan, 2017). Penelitian Rose V (2019) juga menemukan sebetulnya Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh dengan Loyalitas Karyawan, dengan menggunakan sampel sebanyak 35 karyawan dari UKM Oyisam Clothing

LANDASAN TEORI

Robbins (2013) mengatakan bahwa masalah persepsi antara positif dan negatifnya beban kerja. Persepsi ini dijabarkan suatu proses di mana individual mengorganisasi dan memahami tanda dari inderanya untuk memberikan makna kepada lingkungan sekitarnya. Schultz dan Schultz (2011) mengemukakan Beban Kerja adalah " Work overload is too much to perform in the time available or work that is too difficult for the employee to perform," sehingga dimana Beban Kerja yaitu ketika pekerjaan harus dilakukan terlalu banyak untuk kesediaan waktu atau karyawan susah melakukannya. Dalam hal ini, indikator-indikator beban kerja yang disebutkan oleh Putra dalam Rolos et al. (2018) yaitu sebagai berikut: a) keadaan pekerjaan, b) target yang harus dicapai, serta c) penggunaan waktu. Budaya organisasi sebagian besar dicerminkan yaitu adanya sikap dan pengabdian terhadap perusahaan dan lainnya budaya organisasi yang kuat dan tinggi ditunjukkan dengan misi perusahaan yang tegas serta tinggi pula tahap loyalitasnya.

Menegaskan penelitian terdahulu menyebutkan sebetulnya memiliki pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan Loyalitas Karyawan (Gunawan, 2017). Berdasarkan Witari & Heryenzus (2019) ada beberapa parameter mengenai Loyalitas Karyawan yaitu: (1) Didalam organisasi sanggup bertahan; (2) Demi kepentingan bersama bersedia berkorban; (3) Memiliki kesediaan untuk bekerja lembur demi menyelesaikan pekerjaan; (4) Memperkenalkan/menawarkan perusahaan di masyarakat umum serta pelanggan; serta (5) bersedia bekerjasama serta membantu kerja antara sesama. Pengaruh Beban Kerja dan Loyalitas Karyawan. Menurut Kirmeyer & Dougherty (Ronald E. Regiao, 2012), kinerja pegawai dan kepuasan kerja akan berdampak pada loyalitas karyawan jika beban kerja yang dibagikan berlebihan.

H1: adanya pengaruh beban kerja dengan Loyalitas Karyawan Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan Budaya Organisasi paling diharuskan di suatu perusahaan sebagai cara menghubungkan atau menyatukan pemikiran agar loyalitas karyawan tumbuh dan memudahkan tercapainya tujuan perusahaan, sehingga jika budaya organisasi dalam perusahaan dapat dijalankan dengan baik oleh setiap anggota perusahaan, maka tentu loyalitas karyawan dapat terwujud kuat didalam masing-masing pribadi anggota adapun selanjutnya bakal menjadi indikator penentu tujuan perusahaan tergapai (Rose V, 2019). Diharapkan, budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan, dimana positif berpengaruh antara budaya organisasi dengan loyalitas karyawan. Sehingga jika budaya organisasi semakin baik akan berdampak terbentuknya loyalitas karyawan, begitu juga sebaliknya. H2: adanya pengaruh antara budaya organisasi dengan loyalitas karyawan Beban Kerja h1 Loyalitas Karyawan Budaya. h2 .Organisasi Hipotesis Penelitian: □ H1: adanya pengaruh beban kerja dengan loyalitas karyawan □ H2: adanya pengaruh antarbudaya organisasi dengan loyalitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini tergolong dalam kategori penelitian deskriptif kausal yang bertujuan untuk menggambarkan hubungan antara beban kerja dan loyalitas karyawan di CV Asanka Wijaya serta untuk mengidentifikasi sebab-akibat dari hubungan tersebut. Memakai Aplikasi IBM SPSS 23.0' sebagai alat hitung serta metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, di mana data yang terkumpul berupa angka yang kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik (Sugiyono, 2017).

Survei digunakan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden terlebih dahulu sebagai teknik pemungutan data.

Populasi di penelitian berikut melibatkan sepenuhnya karyawan CV Asanka Wijaya yang memiliki karakteristik yang relevan dengan variabel yang diteliti (Sugiyono, 2018). Sampel merupakan bagian dari populasi yang dianggap mewakili atau mencerminkan karakteristik populasi yang diteliti (Sugiyono, 2018). Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik non-purposive sampling, dengan pertimbangan tertentu menggunakan teknik purposive sampling. Sampel yang dipakai dalam penelitian ini terdiri dari sekelompok karyawan yang dipilih berdasarkan kriteria atau ciri tertentu. - Laki-laki dan perempuan berumur 18 tahun ke atas - Telah bekerja minimal 1 tahun di CV Asanka Wijaya - Telah diangkat menjadi karyawan tetap

Pengambilan data kuisisioner pada kajian ini dikumpul yang sebelumnya dibagikan pada karyawan CV Asanka Wijaya. Kuisisioner dirancang dengan menggunakan skala Likert dan mencakup pertanyaan-pertanyaan tentang beban kerja, budaya organisasi dan loyalitas karyawan. Dan berikut ini adalah rancangan kuisisioner yang telah dibuat : Tabel Desain Kuisisioner yang disebar Variabel-Pernyataan Beban-Kerja Pekerjaan yang saya lakukan mewajibkan fisik kinerja Mewajibkan kinerja mental terhadap pekerjaan yang saya lakukan Sering merasakan kelelahan sewaktu bekerja Sering merasa tidak dapat tidur saat selesai bekerja Sering merasa badan gampang terasa sakit/pegal Merasa pusing dan sakit pada saat di situasi khawatir Merasa pekerjaan saya sangat menguras energi Sering kali merasa tidak dapat beraktivitas setelah bekerja Budaya-Organisasi Lingkungan dimana saya bekerja terlihat akrab Tempat saya bekerja lingkungannya mendukung Lingkungan kerja saya jujur

Dimana lingkungan kerja memberikan saya kesempatan untuk belajar Lingkungan kerja saya menyenangkan dan bersahabat Tempat saya bekerja suasananya nyaman Loyalitas-karyawan Saya setia kepada perusahaan saya Tidak pernah terpikir untuk pindah dari perusahaan ini Saya tidak pernah terpikir untuk berganti pekerjaan baru Saya mendapat kepuasan dari pekerjaan yang saya jalani Saya mendapat arti/makna dari pekerjaan saya Data hasil dari pengisian kuisisioner dikelolah dengan memakai teknik analisis regresi demi menentukan hubungan antar beban kerja dan loyalitas karyawan pada CV Asanka Wijaya. Selain itu, data juga dianalisis secara deskriptif untuk menggambarkan karakteristik beban kerja dan loyalitas karyawan pada CV Asanka Wijaya, hasil analisis data akan diinterpretasikan dan dijelaskan dalam bentuk laporan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Di penelitian ini sudah menyebarkan kuisisioner kepada seluruh responden yaitu karyawan 41 orang di CV Asanka Wijaya, yang sebelumnya peneliti hanya berhasil mengumpulkan 35 kuisisioner sementara 6 kuisisioner tidak lengkap dikarenakan penyebaran kuisisioner terkendala namun peneliti berhasil mengumpulkan 6 kuisisioner tersebut melalui link google form, Jadi total data yang dapat diolah adalah 41 responden.

Analisis Demografis Responden

Jenis_kelamin.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid. Pria.	28	68,2	68,2	68,2
Wanita.	13	31,7	31,7	100,0
Total.	41	100,0	100,0	

Mayoritas Responden karyawan CV. Asanka Wijaya yang diteliti memiliki jenis kelamin pria.

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid. <25 tahun	8	19,5	19,5	19,5
25-35 tahun	10	24,3	24,3	44
35-45 tahun	9	21,9	21,9	65,9
>45 tahun	14	34,1	34,1	100,0
total	41	100,0	100,0	

Mayoritas Responden karyawan CV. Asanka Wijaya yang diteliti memiliki usia 25-35 tahun.

Lama Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-1 tahun	11	26,8	26,8
	2-3 tahun	10	24,5	51,3
	4-5 tahun	20	48,7	100,0
	total	41	100,0	100,0

Mayoritas Responden karyawan CV. Asanka Wijaya yang diteliti memiliki lama kerja 4-5tahun

Divisi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Marketing	6	14,6	14,6
	Administrasi	8	19,5	19,5
	HR & GA	7	17	17
	Keuangan dan Akuntansi	8	19,5	19,5
	Produksi	12	29,4	29,4
	total	41	100,0	100,0

Mayoritas Responden karyawan CV. Asanka Wijaya yang diteliti memiliki divisi Produksi dan Keuangan dan Akuntansi, Administrasi

Uji Validitas

Kriteria validitas dapat ditentukan dengan melihat nilai Pearson correlation dan Sig.(2- tailed).

- Jika r hitung $>$ r tabel dan Sig $<$ 0.05, maka butir dari variabel tersebut valid.
- Jika r hitung $<$ r tabel dan Sig $<$ 0.05, maka butir dari variabel tersebut tidak valid.

Variabel	No item	Nilai korelasi	keterangan
Beban Kerja	X1_01		Item valid
	X1_02		Item valid.
	X1_03		Item valid.
	X1_04		Item valid.
	X1_05		Item valid.
	X1_06		Item valid.
	X1_07		Item valid.
	X1_08		Item valid.
Budaya Organisasi	X2_01		Item valid.
	X2_02		Item valid.
	X2_03		Item valid.
	X2_04		Item valid.
	X2_05		Item valid.
	X2_06		Item valid.
Loyalitas Karyawan	Y_01		Item valid.
	Y_02		Item valid.
	Y_03		Item valid.
	Y_04		Item valid.
	Y_05		Item valid.

Daftar di atas, diketahui nilai validitas telah melebihi 0.3. Dengan demikian, item-item yang diteliti telah memiliki validitas yang baik

Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas dikerjakan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Koefisien Cronbach Alpha yang $>$ 0,600 menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrumen (jika dilaksanakan pengkajian ulang antara waktu format yang beda bakal mendapatkan kesimpulan tetap sama). apabila koefisien Cronbach Alpha yang $<$ 0,600 menggambarkan kurang handalnya instrument

Variabel.	Alpha Cronbach	keterangan
Beban Kerja	.665	reliabel
Budaya Organisasi	.663	reliabel
Loyalitas Karyawan	.623	reliabel

Dengan demikian, didapat bahwa item-item yang diteliti sudah mempunyai reliabilitas yang baik, karena memiliki nilai diatas 0.600

Uji Normalitas.

Pengujian melalui uji normalitas dengan tes *One sample Kolmogorov Smirnov* dan analisis grafik normal probability plot

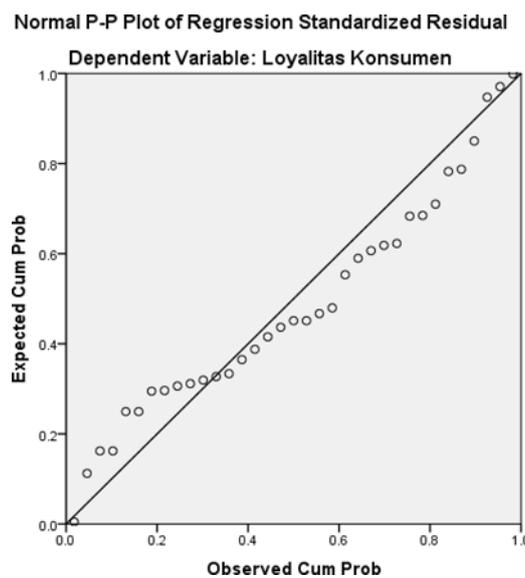
		Unstandardized Residual'
N'		35
.Normal Parameters ^{a,b}	Mean.	0E-7
	Std. Deviation.	2.09805904
.Most Extreme Differences	Absolute.	.129
	Positive.	.121
	Negative.	-.129
.Kolmogorov-Smirnov Z		.761
Asymp. Sig. (2-tailed)'		.609

Lenovo
2023-06-26 22:43:04

harusnya n=41 bukan 35

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan untuk nilai signifikansi sebesar 0.609, dengan demikian, data yang diteliti memiliki distribusi normal.



Lenovo
2023-06-26 22:43:46

ini masih berjumlah 35, harusnya 41

Untuk uji normalitas dengan menggunakan p-p plot, didapat data tersebar di sekitar garis diagonal, yang berarti bahwa data yang diteliti memiliki kecenderungan normal.

Uji Multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas berguna untuk menguji model regresi apakah ditemukan memiliki korelasi antar variabel bebas (variabel independen).

- Tolerance value < 0,10 atau VIF > 10 : terjadi multikolenearitas.
- Tolerance value > 0,10 atau VIF < 10 : tidak terjadi multikolenearitas

Model.	Unstandardized Coefficients.		Standardized Coefficients.	t.	Sig.	Collinearity Statistics.	
	B.	Std. Error'	Beta.			Tolerance.	VIF.
(Constant).	6.532	2.978		2.191	.035		
1' Beban Kerja	.469	.133	-.501	-3.521	.001	.456	2.191
Budaya Organisasi	.322	.127	.362	2.542	.015	.456	2.191

a. Dependent Variable: Loyalitas Konsumen

Untuk variabel beban Kerja, didapat nilai VIF sebesar 2.191, dan untuk variabel udaya Organisasi, didapat VIF sebesar 2.191. dengan demikian, VIF < 10 yang berarti tidak terjadi multikolenearitas.

Uji Heteroskedastisitas.

Pengujian menggunakan Scatter Plot dan Uji Glejser untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai Sig variabel independen < 0,05 terjadi Heteroskedastisitas
- Jika nilai Sig variabel independen > 0,05 tidak terjadi Heteroskedastisitas

• **Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.171E-016	6.048		.000	1.000
1 Beban Kerja	.000	.127	.000	.000	1.000
Budaya Organisasi	.000	.171	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable : Un-standaardized Residual

Tabel di atas ini, didapat nilai Sig variabel independen > 0,05 yang berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas

Uji t (Uji Parsial)

Digunakan untuk melihat signifikansi antara pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan (Ghozali, 2011: 98), Bentuk pengujiannya sebagai berikut :

- H0 : Tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- H1 : Terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Apabila nilai t hitung > t tabel maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel independen, sebaliknya jika nilai t hitung < t tabel maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen. T hitung > t tabel berarti H0 ditolak dan H1diterima. t hitung< t tabel berarti H0 diterima dan H1ditolak.

Uji t juga bisa dilihat pada tingkat signifikansinya :

- Jika tingkat signifikansi < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima.
- Jika tingkat signifikansi > 0,05, maka H0 diterima dan H1 ditolak

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	6.532	2.978		2.191	.035
1					
Beban Kerja	.469	.133	-.501	-3.521	.001
Budaya Organisasi	.322	.127	.362	2.542	.015

a. Dependent Variable : Loyalitas Konsumen

- Untuk uji hipotesis 1, didapat nilai sig sebesar 0.001. dengan demikian, sig < 0.05. Dengan demikian, H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh antara Beban Kerja terhadap Loyalitas konsumen. Didapat pengaruh memiliki koefisien negatif, yang berarti peningkatan beban kerja akan mengurangi loyalitas konsumen pada karyawan CV Asanka Wijaya. Besar pengaruh dari variabel ini adalah sebesar 0.501, atau sebesar 50.1%.
- Untuk uji hipotesis 2, didapat nilai sig sebesar 0.15. dengan demikian, sig > 0.05. Dengan demikian, H0 diterima dan H2 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap Loyalitas konsumen. Didapat pengaruh memiliki koefisien positif, yang berarti peningkatan budaya organisasi akan meningkatkan juga loyalitas konsumen pada karyawan CV Asanka Wijaya. Besar pengaruh dari variabel ini adalah sebesar 0.362, atau sebesar 36.2%.

Penelitian ini mengindikasikan beban kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan di CV Asanka Wijaya. Dapat disimpulkan bahwa jika tingkat beban kerja yang diberikan kepada karyawan, loyalitas mereka terhadap perusahaan cenderung menurun. Beban kerja yang terlalu berat akan membuat stres, kelelahan, dan penurunan kualitas kehidupan kejiwaan karyawan. Akibatnya, loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan menurun. Penelitian ini tidak menyebutkan besarnya pengaruh beban kerja terhadap loyalitas konsumen.

Penelitian ini menggambarkan sebetulnya Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif untuk Loyalitas Karyawan di CV Asanka Wijaya. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang budaya organisasi yang positif dan mendukung cenderung mempunyai kapabilitas yang tinggi terhadap perusahaan. Budaya organisasi yang kuat juga dapat mencakup nilai-nilai yang saling menghormati, keadilan, transparansi, dan partisipasi karyawan, yang secara signifikan mempengaruhi loyalitas karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa sig 0,15 > 0,05, berarti H0 diterima. Artinya, tidak ada pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Temuan penelitian ini, bisa disimpulkan bahwa Beban Kerja yang besar atau tinggi berdampak negatif terhadap Loyalitas Karyawan, sedangkan jika budaya organisasi positif akan berdampak baik juga terhadap Karyawan. Oleh karena itu, manajemen CV Asanka Wijaya perlu memperhatikan faktor-faktor ini dalam upaya mempertahankan loyalitas karyawan. Mengurangi beban kerja yang berlebihan dan membangun budaya organisasi yang positif dapat membantu meningkatkan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada kinerja dan kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Saran Bagi perusahaan:

- a) Identifikasi dan analisis beban kerja yang dialami oleh karyawan secara lebih rinci. Identifikasi indikator berpengaruh terhadap beban kerja, seperti volume kerja, waktu tersedia, atau kompleksitas tugas.
- b) Pertimbangkan pengaturan ulang tugas dan tanggung jawab karyawan. Distribusikan beban kerja secara adil dan efisien untuk menghindari beban kerja yang tidak seimbang. - Libatkan karyawan dalam pengembangan dan penguatan budaya organisasi. - Ciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan saling mendukung. Promosikan kerjasama, saling penghargaan, dan kerjasama antar tim.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil analisis tingkat kesehatan Koperasi Simpan Pinjam Karya Putra Kota Bengkulu Periode 2015-2017, maka saran yang dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Mengingat tingkat kesehatan KSP selama 3 tahun hanya berada dalam kriteria cukup sehat dan belum mencapai kategori sehat, yang disebabkan oleh rendahnya aspek kualitas aktiva produktif, likuiditas, dan aspek kemandirian dan pertumbuhan maka sangat diperlukan perbaikan untuk aspek-aspek tersebut agar dapat memperoleh kualitas yang baik.
2. Selain itu, perlu ditingkatkan lagi kualitas pada aspek permodalan dan aspek manajemen yang sudah cukup baik namun belum mencapai kualitas yang maksimal. Aspek-aspek yang sudah baik dan dikategorikan sehat seperti aspek efisiensi dan aspek jatidiri koperasi agar pihak koperasi sebaiknya dapat mempertahankan kondisi ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ellyzar, M., & Yunus, M. (2017). The influence of transformational leadership and job satisfaction on employee performance through motivation and commitment (case study at PT. Perkebunan Nusantara III). *International Journal of Science and Research*, 6(9), 954-958.

Febriana, R., & Kustini, E. (2022). The effect of job stress and work environment on employee performance. *Journal of Business and Management*, 5(1), 32-40.

Gunawan, F. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan PT. Victory International Futures. *Agora*, 5(1).

Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit-Universitas Diponegoro.

Heryati. (2016). The influence of transformational leadership on employee job satisfaction and performance (case study at PT. X). *Journal of Management and Business*, 9(1), 27-38.

Mangkunagara, A. P. (2017). *Human resource management: Perusahaan*, edisi 2. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mahayuni, N. L. P., & Dewi, M. S. (2020). The influence of compensation, organizational culture, and work environment on employee performance (case study at PT. ABC). *Journal of Economics and Business*, 3(2), 120-130.

Putra, D., Rolos, R., et al. (2018). The effect of leadership style, job satisfaction, and organizational commitment on employee performance (case study at PT. XYZ). *Journal of Applied Business and Economic Research*, 16(2), 75-86.

Regiao, R. E. (2012). The influence of work motivation and job satisfaction on employee performance. *Journal of Human Resource Management*, 3(1), 23-32.

Rivai, V. (2012). *Human resource management*, edisi 8. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Robbins, S. P. (2013). *Organizational behavior*, edisi 15. Pearson Education, Inc.

Rose, V. (2019). *Management and Business Review*, Vol 3, No2, 104-105

Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2011). *Psychology and work today*, edisi 10. Pearson Education, Inc.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, edisi 25. Bandung: PT. Alfabet.

Sugiyono. (2018). Statistika untuk penelitian, edisi 12. Bandung: PT. Alfabet.

Witari, N. P., & Heryenzus, S. (2019). The effect of organizational culture and leadership style on employee job satisfaction and performance (case study at PT. XYZ). *Journal of Management and Business*, 12(2), 83-94