

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (STUDI DI PT. ASTRA ISUZU YOGYAKARTA)

Azrin, Prayekti, Episilandri Septyarini

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia

Author Corresponding:
Azrin

Abstract.

This research aims to determine the influence of organizational culture variables, democratic leadership style and job satisfaction on employee loyalty at PT. Astra Isuzu Yogyakarta. The research method used in this research is a quantitative research method, and the company population is 55 employees with a sampling technique using purposive sampling technique. The data collection technique in this research uses a questionnaire distributed to respondents on a Likert scale, and the data is processed using SPSS IBM 25. From the results of research conducted by researchers at the company, the following results were obtained; 1) Organizational culture has a positive and significant effect on employee loyalty, 2) Democratic leadership style does not have a positive and significant effect on employee loyalty, 3) Job satisfaction has a positive and significant effect on employee loyalty, 4) Organizational culture, democratic leadership style and job satisfaction have an effect Simultaneously/Jointly on Employee Loyalty.

Keywords: Organizational Culture, Democratic Leadership Style, Job Satisfaction, Employee Loyalty

PENDAHULUAN

Dalam evolusi perjalanan 65 tahunnya, Grup Astra memasuki tahun 2022 dengan pendekatan dan sikap yang optimis namun tetap waspada. Dengan penerapan nilai-nilai Catur Dharma secara konsisten dan tata kelola perusahaan yang baik, Astra tetap optimis dalam mencermati tantangan dan menghadapinya sebagai peluang untuk terus bertumbuh dan berkembang dengan lebih baik. Astra ingin menjadi bisnis yang lebih sustainable dan resilient, yang dapat berkontribusi dalam memperkuat ekonomi Indonesia serta mendukung masyarakat yang sejahtera dan inklusif.

PT. Astra Isuzu Yogyakarta yang ada di daerah istimewa Yogyakarta sebagai anak perusahaan dari PT. Astra Internasional, sudah berdiri sejak lama, dan memiliki banyak karyawan. Sebagai anak perusahaan dari PT. Astra Internasional, harus mampu mencapai tujuan itu, Dari semua harapan ataupun pernyataan yang diinginkan oleh para komisaris dan direksi untuk mencapai itu semua, itu tidak terlepas dari loyalitas seorang karyawan dalam perusahaan tersebut. Karena pada hakikatnya loyalitas seorang karyawan itu akan mempengaruhi keberlanjutan dari sebuah perusahaan, maka dari itu loyalitas karyawan harus diperhatikan secara baik dan serius. Mengukur loyalitas seorang karyawan itu bisa diukur dari berbagai variabel.

Loyalitas Karyawan dalam suatu organisasi mutlak diperlukan demi kepentingan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas Karyawan terhadap suatu organisasi, maka semakin mudah organisasi tersebut mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. (Utomo, 2002, p.9).

Tercapainya kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang bekerja disana. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyadari pentingnya sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan loyalitas terhadap perusahaan serta mampu memberikan kontribusi terhadap kemajuan dan mencapai target yang telah direncanakan.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya sebatas melaksanakan program rekrutmen atau pelatihan dan pengembangan yang baik bagi setiap karyawan yang bekerja di perusahaan. Namun perlu adanya upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan loyalitas karyawan, untuk itu perlu juga dikaji faktor-faktor apa saja yang dapat memenuhi loyalitas karyawan. Jadi kesimpulannya apabila suatu perusahaan atau organisasi mampu memahami permasalahan pengelolaan sumber daya manusia yang baik maka akan timbul *feedback* dari karyawan terhadap perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja yaitu etos kerja yang tinggi, prestasi kerja yang baik, dan karyawan cenderung untuk tetap di perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Setiap organisasi selalu mempunyai karakteristik yang berbeda satu sama lain. Ciri-ciri yang dimilikinya pada umumnya dijadikan pedoman dalam menjalankan atau berperilaku para anggotanya sehingga dijadikan pembeda dengan organisasi lain. Ciri-ciri tersebut sering disebut dengan budaya atau budaya organisasi.

Pengertian budaya organisasi telah banyak diberikan oleh para ahli, menurut Mangkunegara (2005) mengartikan budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi atau sistem kepercayaan, nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang berfungsi sebagai pedoman perilaku bagi para anggotanya untuk mengatasi adaptasi eksternal. dan integrasi internal. Tahir (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma-norma yang dikembangkan dalam suatu organisasi dan menjadi perilaku anggotanya dalam mengatasi berbagai permasalahan yang terjadi di dalam dan di luar organisasi. (Guanabara et al., 2019, p. 69)

Budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dipegang teguh oleh anggota yang membedakan perusahaan dari perusahaan lain. Di sisi lain, budaya organisasi juga sering diartikan sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi karyawan dan konsumen. (Trisnaningsih, 2007).

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda satu sama lain. Paradigma mengenai persoalan tertentu menjadi kapasitas kepemimpinan individu. Tidak dapat dipungkiri bahwa menjadi seorang pemimpin harus bertanggung jawab dan mempunyai peran yang berat serta berpengaruh. Namun setiap permasalahan dapat diatasi jika ia menggunakan taktik dan strategi yang sesuai dengan situasi.

Menurut Utari & Hadi, (2020) Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin menggerakkan dan mengarahkan bawahannya untuk melakukan tindakan yang terarah guna mendukung tercapainya tujuan. Gaya kepemimpinan pada dasarnya bersifat sementara/tidak permanen sehingga terkadang sulit untuk menilai gaya kepemimpinan mana yang digunakan seorang pemimpin.

Menurut Gunawan (2017) Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya yang menggerakkan bawahannya dengan pandangan bahwa makhluk yang mulia adalah manusia. Pemimpin yang demokratis adalah seseorang yang berusaha mengembangkan kapasitas dirinya sebagai pemimpin, berusaha mengarahkan bawahannya agar selalu sukses, terbuka menerima segala saran dan kritik dari bawahannya, dan yang terpenting bagi seorang pemimpin demokratis adalah selalu mengutamakan kerjasama tim dan bekerja sama dengan seluruh anggota organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ditentukan terutama oleh sifat pekerjaan karyawan atau karakteristik organisasi tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja sangat ditentukan oleh perbandingan, apa yang diberikan pekerjaan itu bagi mereka dan apa yang mereka berikan untuk pekerjaan itu.

Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan mendukung atau tidak mendukung seorang karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya atau kondisinya. (Tan & Tarigan, 2017)

Kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan individu dimana mereka menerima imbalan yang memadai dari berbagai aspek situasi kerja organisasi tempat mereka bekerja. (Soegandhi et al., 2013). Menurut Robbins (2003, hal.30), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini seharusnya mereka terima. Kepuasan terjadi ketika kebutuhan individu telah terpenuhi dan berkaitan dengan derajat imbalan yang diterimanya. suka dan tidak suka yang dikaitkan dengan karyawan; merupakan suatu sikap umum yang dianut oleh para pegawai yang berkaitan erat dengan imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan pengorbanan.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan keadaan psikologis yang menjadi ciri hubungan karyawan dengan suatu organisasi, dan berimplikasi pada keputusan untuk melanjutkan atau memberhentikan keanggotaannya dalam organisasi (Hart dan Thompson, 2007: 299). Definisi-definisi tersebut menunjukkan bahwa loyalitas merupakan perasaan dan perilaku pegawai yang patuh terhadap organisasi tempatnya bekerja. Karyawan yang loyal cenderung mempunyai keyakinan yang kuat dalam menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi serta mempunyai insentif yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi. (Permatasari & Ratnasari, 2020).

Loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul akibat adanya keinginan untuk setia dan berkembang dalam suatu pekerjaan, kelompok, atasan atau perusahaan. Hal ini menyebabkan seseorang harus berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. Keinginan seseorang untuk berbakti itulah yang membuat seseorang bekerja tanpa memperdulikan besar kecilnya imbalan, namun yang lebih penting adalah hasil pekerjaannya yaitu prestasi kerja. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya loyalitas karyawan bagi suatu perusahaan atau instansi (Jayanti & Wati, 2020).

Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan sekedar kesetiaan secara fisik, melainkan kesetiaan non-fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas pegawai dalam suatu organisasi mutlak diperlukan demi keberhasilan organisasi itu sendiri (Citra & Fahmi, 2019).

Menurut Saydam yang dikutip dalam Riyanti (2015:6), Loyalitas kerja adalah tekad dan kemampuan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus dibuktikan dalam perbuatan melaksanakan tugas.

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang didasarkan pada teori yang ada dan menggunakan pemikiran deduktif, dimana teori ditempatkan sebagai pokok permasalahan untuk menjawab permasalahan yang diajukan dan proses penelitian dilakukan secara bertahap mengikuti garis lurus. Pendekatan kuantitatif memandang perilaku manusia sebagai sesuatu yang dapat diprediksi dan merupakan kenyataan sosial, hal ini didukung dengan pemilihan masalah, identifikasi batasan masalah dan rumusan masalah yang akurat, serta disertai dengan penentuan populasi dan sampel yang tepat. (Muri, 2017, p. 58).

Menurut Sugiyono (2013) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh karyawan di PT. Astra Isuzu Yogyakarta, memiliki 55 karyawan. Menurut Sugiyono (2013) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling. Begitu pula pada penelitian ini, karena jumlah karyawan pada perusahaan Astra Isuzu sebanyak 55 orang, maka sesuai ketentuan sampling perusahaan hanya karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun ke atas, sedangkan bagi karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari satu tahun ke atas. tahun, peneliti tidak menggunakan sampel.

Pengumpulan data primer menggunakan teknik angket dengan alternatif berupa skala Likert (Poin 1-5). Kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk memperoleh informasi yang kemudian dijadikan bahan dasar penelitian. Selanjutnya kuesioner disampaikan sesuai dengan pernyataan dan pilihan jawaban yang dilakukan langsung oleh karyawan kepada sampel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas

Tabel 1
Uji Validitas

Vaiabel	Pernyataan/ Indikator	Person Coleration (R Hitung)	Stabdar Validitas (R Tabel)	Ket
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0.659	0.275	Valid
	X1.2	0.752	0.275	Valid
	X1.3	0.679	0.275	Valid
	X1.4	0.578	0.275	Valid
	X1.5	0.502	0.275	Valid
	X1.6	0.520	0.275	Valid
	X1.7	0.548	0.275	Valid
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2)	X2.1	0.548	0.275	Valid
	X2.2	0.532	0.275	Valid
	X2.3	0.616	0.275	Valid
	X2.4	0.518	0.275	Valid
	X2.5	0.530	0.275	Valid
	X2.6	0.718	0.275	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0.553	0.275	Valid
	X3.2	0.699	0.275	Valid
	X3.3	0.527	0.275	Valid
	X3.4	0.552	0.275	Valid
	X3.5	0.564	0.275	Valid
	X3.6	0.744	0.275	Valid
Loyalitas Karyawan (Y)	Y.1	0.541	0.275	Valid
	Y.2	0.666	0.275	Valid
	Y.3	0.666	0.275	Valid
	Y.4	0.540	0.275	Valid
	Y.5	0.600	0.275	Valid
	Y.6	0.650	0.275	Valid
	Y.7	0.542	0.275	Valid

Dari hasil uji validitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa, dari seluruh data diatas seluruh item pernyataan mempunyai r hitung $> r$ tabel sehingga setiap instrumen dapat dinyatakan valid. Hal ini juga dibuktikan dengan melihat nilai signifikansi 2 tailed $< 0,05$.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Budaya Organisasi (X1)	0.697	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2)	0.606	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0.652	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0.699	Reliabel

Berdasarkan uji reliabilitas yang telah peneliti lakukan, terlihat pada tabel bahwa setiap instrumen pernyataan menunjukkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Analisis Data

Tabel 3
Regrsi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	T	Sig
	B	S. Error	Beta		
1. Constan	25.294	5.493		4.605	.000
Budaya Organisasi	-.358	.142	-.353	-2.523	.015
Gaya Kepemimpinan Demokratis	-.046	.166	-.038	-.277	.783
Kepuasan Kerja	.499	.205	.327	2.438	.019

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Output SPSS diolah September 2023

Berdasarkan data penelitian yang diolah pada tabel 3 diatas, maka dapat diinterpretasikan bahwa :

1. Maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 25,294 yang artinya, jika tidak terjadi perubahan variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan demokratis, dan kepuasan kerja maka loyalitas karywan PT. Astra Isuzu Yogyakarta adalah sebesar 25.294 satuan.
2. Nilai koefisien regresi pada variable X1 bernilai negatif sebesar -356, maksudnya apabila budaya organisasi meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan demokratis, kepuasan kerja dan konstanta adalah 0 (nol).
3. Nilai koefisien regresi pada variabel X2 bernilai negatif sebesar -046, maksudnya apabila gaya kepemimpinan demokratis meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan konstanta adalah 0 (nol).
4. Nilai koefisien regresi pada variabel X3 bernilai positif sebesar -499, apabila budaya organisasi meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan demokratis dan konstanta adalah 0 (nol) maka loyalitas karywan PT. Astra Isuzu Yogyakarta, akan meningkat sebesar 499.

Uji Parsial (T) dan Uji Simultan (F)

Uji T

Berdasarkan hasil dari table 3 diatas dapat disimpulkan bahwa:

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Untuk variabel budaya organisasi (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$ dan diperoleh juga nilai t hitung sebesar -2,523 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari t tabel ($-2,523 > 1,677$). Dari perolehan kedua data tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y), sehingga H1 diterima..

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Untuk variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,783 dan $< 0,05$ serta nilai t hitung juga diperoleh sebesar -0,277 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari t tabel. Dari perolehan kedua data tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y), maka H2 ditolak.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Untuk variabel Kepuasan Kerja (X3) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$ dan diperoleh juga nilai t hitung sebesar 2,438 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari t tabel. Dari perolehan kedua data tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y), sehingga H3 diterima.

Uji F

Tabel 5
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	97.398	3	32.466	3.740	.017 ^b
Residual	408.013	47	8.681		
Total	505.412	50			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2.24 terlihat F hitung sebesar 3,740 dengan F tabel sebesar 2,80 sehingga F hitung $> F$ tabel ($3,740 > 2,80$). Selanjutnya kita melihat nilai signifikansi sebesar 0,017 yang berarti kurang dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan H4 diterima yang berarti variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan demokratis, dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6
Uji Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.439 ^a	.193	.141	2.94638

-
- a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi
b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan
-

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada output SPSS “Model Summary” pada tabel 4.22 diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,193 atau 19,3% yang menunjukkan adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel demokrasi. gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2). , dan kompensasi (X3) pada variabel loyalitas kerja karyawan (Y) sebesar 19,3%, sedangkan sisanya sebesar 80,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini, yang mana dalam penelitian ini tidak melakukan pengujian terhadap variabel lain. Dengan demikian, syarat-syarat bagi kita untuk dapat menginterpretasikan nilai koefisien determinasi dalam analisis regresi linier berganda telah terpenuhi.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai, hal ini dibuktikan dari hasil pengujian yang dilakukan peneliti terdapat nilai signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$ dan diperoleh pula nilai signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$. nilai t hitung sebesar -2,523 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari t tabel ($-2,523 > 1,677$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi pada suatu perusahaan maka akan semakin tinggi pula loyalitas seorang karyawannya, karena budaya dalam suatu perusahaan akan mempengaruhi psikologi karyawannya.

Budaya organisasi yang paling dominan di PT Astra Isuzu Yogyakarta adalah manajemen berfokus pada hasil dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil. Dalam hal ini yang menjadi fokus perhatian tidak hanya pada area hasil saja tetapi juga pada area proses dalam mencapai hasil tersebut. Oleh karena itu, budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian yang dilakukan peneliti ditemukan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil hipotesis Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2) pada penelitian ini diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,783 dan $< 0,05$ serta diperoleh juga nilai t hitung sebesar -0,277 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari pada t meja. Gaya kepemimpinan demokratis yang digunakan oleh para pemimpin di perusahaan ini memang baik, karena seorang pemimpin dalam proses pengambilan keputusan melibatkan para karyawannya, dalam hal ini sudah baik, namun di sisi lain hal ini akan mempengaruhi proses pengambilan keputusan yang akan berlangsung lama. lama karena diambil secara musyawarah. Karena pengambilan keputusan yang lama, gaya kepemimpinan ini tidak mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian yang dilakukan peneliti ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil hipotesis Kepuasan Kerja (X3) yang diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,019 dan $< 0,05$ serta diperoleh nilai t hitung sebesar 2,438 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari t tabel. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula loyalitas karyawannya.

Kepuasan kerja seorang karyawan PT. Astra Isuzu Yogyakarta dapat diukur dari beberapa indikator, indikator yang paling dominan adalah karyawan mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan berdasarkan prestasi yang telah diraihnyanya. Karena pada dasarnya karyawan akan merasa puas ketika hasil kerja kerasnya secara total di perusahaan diapresiasi dalam bentuk seorang karyawan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh, bahwa budaya organisasi (X1), gaya kepemimpinan demokratis (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Astra Isuzu Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F hitung yaitu sebesar 3,740 dengan F tabel sebesar 2,80 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3,740 > 2,80$). Selanjutnya kita melihat nilai signifikansi sebesar 0,017 yang berarti kurang dari 0,05. maka dapat disimpulkan H4 diterima yang berarti variabel budaya organisasi (X1), gaya kepemimpinan demokratis (X2), dan kepuasan kerja (X3)

KESIMPULAN DAN SARAN

Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis yang telah peneliti lakukan sebelumnya.

Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis yang menyatakan variabel gaya kepemimpinan demokratis ditolak.

Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis yang telah peneliti lakukan sebelumnya.

Variabel budaya organisasi (X1), gaya kepemimpinan demokratis (X2) dan kepuasan kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang dilakukan peneliti.

Dengan mengacu pada hasil penelitian ini, Oleh karena itu peneliti berharap data ini dapat dijadikan bahan referensi bagi atasan/pimpinan di Perusahaan meningkatkan dan terus menjaga budaya yang ada di perusahaan karena budaya yang ada di perusahaan sangat baik, namun budaya juga harus bisa beradaptasi dengan perkembangan zaman, yang kedua selalu meningkatkan karakter atau gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin di perusahaan. Jangan lupa, tunjangan yang diterima harus sesuai dengan beban yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga karyawan merasa dihargai dan puas atas apa yang dilakukannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Widhi Kurniawan, Z. P. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku. Yogyakarta
- Chong, D. (2022). The Influence Of Organizational Justice And Organizational Culture On Employee Loyalty. *Dinasti Internasional Journal Of Management Science*, 4(1), 175–185.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i2.3776>
- Dewi, D. A. K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pt Bpr Arthaya Indotama Pusaka Caruban Madiun). *Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi I 14 Agustus 2019*, 4(2022), 442–453.
- Farrukh, M., Kalimuthu, R., & Farrukh, S. (2019). Impact Of Job Satisfaction And Mutual Trust On Employee Loyalty In Saudi Hospitality Industry : A Mediating Analysis Of Leader Support. *International Journal Of Business And Psychology*, 1(2), 30–52.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giovanni, V. F., & Ie, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 232. <https://doi.org/10.24912/Jmk.V4i1.17196>
- Guanabara, E., Ltda, K., Guanabara, E., & Ltda, K. (2019). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Nilacakra. Bali
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–

225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 71–88. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i1.51>
- Permatasari, S. A. P., & Ratnasari, R. T. (2020). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 7(5), 852. <https://doi.org/10.20473/vol7iss20205pp852-860>
- 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. Volume 1. Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra. *Jurnal AGORA*, 1(1).
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. ALFABETA. Bandung
- Tan, R., & Tarigan, Z. J. H. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada 3h Motosport. *Ágora*, 5(1), 56046.
- Trisnaningsih, T. (2007). Independensi Auditor Dan Pemahaman Good Governance , Gaya Kepemimpin. *Simposium Nasional Akuntansi X*.
- Utari, S., & Hadi, M. M. (2020). Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus). *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 6(1), 994. <https://doi.org/10.20961/jpi.v6i1.41095>