

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI FAVEHOTEL OLO PADANG

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE LOYALTY AT FAVEHOTEL OLO PADANG

Sofia Ayunda¹, Arif Adrian², Nidia Wulansari³

¹Universitas Negeri Padang, sofiaanyunda629@gmail.com

²Universitas Negeri Padang, arif.adrian@fpp.unp.ac.id

³Universitas Negeri Padang, nidia.wulansari@fpp.unp.ac.id

INFO ARTIKEL

ABSTRACT

Diterima : 20 Oktober
2022

Disetujui : 28 Oktober
2022

Tersedia Secara
Online : 27 Desember
2022

This study aims to determine the effect of organizational culture (X) on employee loyalty (Y) at FaveHotel Olo Padang. Data was obtained by distributing questionnaires. This study obtained the results of research where the variables of organizational culture and employee loyalty are in the good category. From the results of the simple regression test, the regression coefficient equation is 0.288 with a sig value. $0.002 < 0.05$, meaning that 1 unit of organizational culture will increase by 0.288 units of employee loyalty. And obtained the value of R Square 0.227. This means that there is an influence of organizational culture on employee loyalty where the value is 22.75% and 77.3% is influenced by other factors.

Keywords : Employee Loyalty, Organizational Culture

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X) terhadap loyalitas karyawan (Y) di FaveHotel Olo Padang. Data diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner. Penelitian ini diperoleh hasil penelitian dimana variabel budaya organisasi dan loyalitas karyawan berada pada kategori baik. Dari hasil uji regresi sederhana diperoleh hasil persamaan koefisien regresi sebesar 0,288 dengan nilai sig. $0,002 < 0,05$, artinya 1 satuan dari budaya organisasi akan meningkat sebesar 0,288 satuan loyalitas karyawan. Serta diperoleh nilai R Square 0,227. Artinya terdapat pengaruh variabel budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan dimana nilainya adalah sebesar 22,75% dan 77,3% di pengaruhi oleh faktor lainnya.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Loyalitas Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kota Padang merupakan kota yang banyak dikunjungi wisatawan saat berlibur ke Sumatera Barat. Kota Padang memiliki luas

sekitar 694,96 KM atau 1,65% dari total luas Sumatera Barat (Dewi, 2017). Banyak wisatawan lokal maupun wisatawan mancanegara yang telah datang ke Kota Padang untuk mengunjungi keindahan objek wisata tersebut. “orang yang sedang melakukan perjalanan wisata disebut dengan wisatawan” (Rudy and Mayasari, 2019). Wisatawan yang berkunjung tentunya memerlukan penginapan sebagai tempat istirahat.

Salah satu jenis penginapan yang tersedia di kota Padang adalah hotel. Salah satu hotel yang seringkali dikunjungi wisatawan adalah Fave Hotel Olo Padang. Fave Hotel Olo Padang merupakan hotel berbintang tiga yang dikelola oleh Archipelago International. Fave Hotel Olo Padang terletak di jalan Belakang Olo No. 46 Padang.

Perusahaan dengan karyawan yang berloyalitas tinggi, akan lebih mudah suatu dalam bekerja untuk mencapai tujuan dari perusahaan dan mudah dalam membentuk kinerja karyawan (Sutanto, 2013). Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi untuk bisa bekerjasama demi kelangsungan hidup dipersaingan saat ini (Pratiwi and Puspitadewi, 2021). Sementara itu (Schein, 2005) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir, dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya. Ditemukan permasalahan tentang loyalitas karyawan pertama tentang indikator bertanggung jawab yaitu beberapa staff suka meninggalkan pekerjaan sehingga dikerjakan oleh karyawan shift berikutnya. Kedua tentang indikator pengabdian adanya keluhan dari karyawan yang sudah lama bekerja namun susah atau butuh waktu lama untuk mendapatkan kenaikan jabatan atau promosi jabatan. Selain itu banyak karyawan FaveHotel Olo Padang yang cepat memutuskan berhenti bekerja dan mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan baru. Berikut ini adalah data turnover karyawan di FaveHotel Olo Padang pada tabel 1.

Table 1. Data Staff Turnover

2020			2021		
Jumlah Karyawan	Out	%	Jumlah karyawan	Out	%
40	6	15%	40	8	20%

Sumber : *Human Resources Department FaveHotel Olo Padang 2022*

Dari data diatas diketahui bahwa tingkat turnover karyawan pada tahun 2020 yaitu 15% dan pada tahun 2021 meningkat menjadi 20%.“jika *annual turnover* lebih dari 10% artinya *annual turnover* dikategorikan tinggi di perusahaan tersebut” (Sullivan, 2009)). Yang membedakan budaya organisasi dengan budaya organisasi lainnya seperti: tradisi, adat istiadat, konsep, ide. (L. W. Wambugu, 2016). Budaya organisasi yang baik akan membentuk perilaku dan keyakinan dalam nilai, norma di dalam organisasi (A.M, 2013).

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan penulis menemukan beberapa permasalahan mengenai budaya organisasi yang pertama tentang indikator kesadaran yaitu adanya karyawan tidak menggunakan uniform lengkap pada saat bekerja, dimana karyawan tersebut tidak menggunakan name tag yang telah disediakan. Namun karyawan tidak menggunakan *name tag* tersebut tidak mendapatkan teguran pimpinan departemennya, sehingga hal tersebut menjadi hal yang sudah biasa. Yang kedua tentang indikator kepribadian adanya sikap senioritas dalam pekerjaan. Yang ketiga tentang indikator orientasi tim yaitu adanya miskomunikasi antara department, ini sering terjadi antara departemen Front Office dengan Housekeeping pada saat handle tamu check out yang cenderung lama sehingga tamu merasa bosan menunggu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian berjenis asosiatif kausal dengan data kuantitatif dan dengan melakukan metode survei. Asosiatif kausal disini bermaksud untuk melihat hubungan antara kedua variabel atau lebih. Sebaliknya hubungan kausal yang menanyakan sebab dan akibat (Sugiyono, 2015). Dan juga metode survei adalah penelitian dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang dengan responden seluruh karyawan di FaveHotel Olo Padang dengan menggunakan teknik pengambilan sampling jenuh (Robbins & Coulter, 2002). Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

a. Variabel budaya organisasi

Tabel 2. Hasil Deskriptif Data Budaya Organisasi

Kategori	Batas Interval	Frekuensi	(%)
Sangat baik	≥56,1	19	47,5%
Baik	46,7-<56,1	21	52,5%
Cukup baik	37,3-< 46,7	0	0
Buruk	27,9 -< 37,3	0	0
Sangat buruk	≤27,9	0	0
Total		40	100%

Berdasarkan dari data deskriptif budaya organisasi secara keseluruhan diperoleh kategori yang tertinggi yaitu terdapat pada kategori baik sebesar 52,5%.

b. Variabel loyalitas karyawan

Tabel 3. Hasil Deskriptif Data Loyalitas Karyawan

Kategori	Batas Interval	Frekuensi	(%)
Sangat baik	≥40,05	16	40%
Baik	33,35-<40,05	24	60%
Cukup baik	26,65-< 33,35	0	0%
Buruk	19,95-< 26,65	0	0
Sangat buruk	≤19,95	0	0
Total		40	100%

Berdasarkan hasil deskriptif data loyalitas karyawan secara keseluruhan diperoleh pada kategori yang tertinggi yaitu terdapat di kategori baik sebesar 60%.

c. Uji regresi sederhana

Tabel 4. Signifikansi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.374	1	49.374	11.133	.002 ^b
	Residual	168.526	38	4.435		
	Total	217.900	39			

a. Dependent Variable: loyalitas karyawan

b. Predictors: (Constant), budaya organisasi

Hasil signifikansi dari tabel diatas diperoleh F hitung 11,133 diperoleh nilai sig 0,002 < 0,05 jadi Ha diterima. Berarti budaya organisasi dan loyalitas karyawan berpengaruh signifikan.

Tabel 5. Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.955	4.686		4.899	.000
	budaya organisasi	.288	.086	.476	3.337	.002

a. Dependent Variable: loyalitas karyawan

Hasil koefisien regresi, diperoleh $Y = a + Bx = 22,955 + 0,288x$.

Berdasarkan tabel hasil koefisien regresi diatas, diperoleh nilai t adalah 3,337 dan taraf sig 0,002 < 0,05, adalah variabel budaya organisasi(X) dan loyalitas karyawan (Y) berpengaruh signifikan. Hasil dari koefisien regresi 0,288 dan diperoleh sig 0,002 < 0,05, kesimpulannya jika loyalitas karyawan 0,288 maka setiap peningkatan 1 satuan dari budaya organisasi.

Tabel 6. Uji R square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.476 ^a	.227	.206	2.106

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi
 b. Dependent Variable: loyalitas karyawan

Hasil uji R Square diatas, diperoleh R Square 0,227, artinya kontribusi variabel budaya organisasi dan loyalitas karyawan yaitu 22,75 sedangkan 77,3% dipengaruhi oleh faktor

lainnya.

2. Pembahasan

a. Budaya organisasi

Diperoleh hasil penelitian, yang didapatkan dari 40 orang sampel untuk variabel budaya organisasi terdapat 19 responden mengatakan sangat baik 47,5% , 21 responden mengatakan kategori baik 52,5%. Dari hasil pengkategorian yang tertinggi berada di kategori baik 52,5%. Budaya organisasi di Fave Hotel Olo Padang dilihat dari kelima indikator, pada indikator kesadaran diri mengatakan 65% sangat baik dan 15% cukup baik pada indikator keagresifan mengatakan 67% sangat baik dan 2,5%, pada indikator kepribadian mengatakan 77,5% sangat baik dan 10% cukup baik, pada indikator performa mengatakan 90,2% sangat baik, 5,0% cukup baik dan 2,5% buruk, kemudian pada indikator orientasi tim mengatakan 52,5% sangat baik. Dari keseluruhan penilaian karyawan terkait budaya organisasi di FaveHotel Olo Padang di kategori baik, namun belum mencapai penilaian sangat baik. Dilihat dari per indikator masih ada beberapa karyawan mengatakan budaya organisasi cukup baik. Berarti budaya organisasi di Fave HotelOlo Padang masih terjaga keharmonisannya, adanya kesepakatan untuk maju, serta keamanan dalam bekerjasama.

b. Loyalitas karyawan

Hasil penilian karyawan tentang loyalitas karyawan, 40% mengatakan sangat baik dari 16 orang responden dan 60% mengatakan baik dari 24 responden. Loyalitas karyawan di Fave Hotel Olo Padang dilihat dari keempat indikator, pada indikator kepatuhan atau ketaatan mengatakan 52,5% sangat baik dan 2,5%, pada indikator bertanggungjawab mengatakan 47,5% sangat baik dan 20% cukup baik, pada indikator pengabdian mengatakan 52,2% cukup baik kemudian pada indikator kejujuran mengatakan 52,5% cukup baik. Dari hasil di atas terlihat bahwa loyalitas karyawan di Fave Hotel Olo padang berada pada kategori baik, tetapi pada indikator pengabdian dan kejujuran mengatakan cukup baik. Artinya loyalitas karyawan di FaveHotel Olo Padang masih belum mencapai penilain sangat baik.

c. Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan

Diperoleh hasil hipotesis dengan nilai F hitung 11,33 nilai sig 0,002 < 0,05 jadi ha diterima sehingga variabel (X) dan variabel (Y) berpengaruh signifikan di Fave Hotel Olo Padang.

Hasil nilai *R Square* 0,227. Artinya sebesar 22,75%. Sedangkan 77,3% di pengaruhi faktor lainnya. Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor meningkatkan loyalitas karyawan di Fave Hotel Olo Padang. Sesuai dengan yang disampaikan oleh (Sudarsono, 2019) dimana budaya organisasi yang kuat akan terlihat dari sikap karyawan, dan sebaliknya. Begitu juga dengan yang disampaikan oleh (Rose, 2019) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan, artinya semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi loyalitas karyawan yang terbentuk, sebaliknya semakin rendah budaya organisasi maka akan semakin rendah loyalitas karyawan. Seorang karyawan yang senantiasa menerapkan budaya organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan hasil skor rata-rata kategori variabel yang peroleh dari responden, budaya organisasi dengan hasil skor 52,5% di kategori baik. Berdasarkan rata-rata skor kategori variabel yang diperoleh dari responden, dari loyalitas karyawan terdapat dalam kategori baik, dengan hasil skor 60%. Nilai coefficient sebesar 0,476 artinya budaya organisasi berperan atau pengaruh dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Terdapat pengaruh variabel (X) dan (Y) diperoleh kontribusi 22,75 sedangkan 77,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

REFERENSI

- A.M, A. (2013). Impact of Organizational Culture on Employee Performance. *International Review of Management and Business Research. University Technology Malaysia*, 2(issue.1).
- D. G. Rudy and I. D. A. D. Mayasari. (2019). Prinsip - Prinsip Kepariwisata dan Hak Prioritas Masyarakat dalam Pengelolaan

- Pariwisata berdasarkan Undang - Undang Nomor 10 Tahun 2009 Tentang Kepariwisataan . *Jurnal Kertha Wicaksana*, 13(10), 73–84.
- Dewi, A. (2017). Sistem informasi Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Di BPDAS Kota Padang. *Jurnal Teknologi Dan Informasi*, 4(1), 29–36.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33330/jurteks.v4i1.21>
- L. W. Wambugu. (2016). *Effects of Organizational Culture on Employee Performance (Case Study of Wartsila - Kipevu Ii Power Plant)*. 6(32).
- M. N. Pratiwi and N. W. S. Puspitadewi. (2021). Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan produksi bagian circular loom di PT X Sidoarjo Available: *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 45–55.
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/38442>
- M. Sutanto, & E. (2013). Analisis Permotivasi Dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran PT. Palma Abadi Sentosa Di PalangkaRaya. *Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemn Bisnis*, vol.1.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2002). *Management*. Pearson.
- Rose, V. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variable intervening. *Management Business and Review*.
- Schein, E. (2005). *Organizational Culture and Leadership*. Josse Bass.
- Sudarsono, S. (2019). Budaya Organisasi. *Widya Balina*, 4(2), 40–52.
<https://doi.org/10.53958/wb.v4i2.39>
- Sugiyono, P. D. (2015). Metode Penelitian Bisnis. Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R & D. In *Bandung: Alfabeta*.
- Sullivan, J. (2009). The ideal turnover rate. *Monster.Ca*.
<http://hiring.monster.ca/hr/hr-best-practices/recruitinghiringadvice/strategicworkforce.../employeeturnoverrate-canada.aspx>