

Pengaruh Persepsi Budaya Kerja Perusahaan terhadap Loyalitas Karyawan

Idzni Nur Akbar, Mohamad Andri Ibrahim, Intan Manggala W

Prodi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

idznin@gmail.com, Andriibrahim@gmail.com, intanmanggala267@gmail.com

Abstract— This research was conducted at Bank BRISyariah KCP Cimahi which aims to determine the level of working culture of employees of Bank BRISyariah Cimahi KCP, the company's working culture influence on employee loyalty at Bank BRISyariah Cimahi and know the concept of human resource management in maintaining employee loyalty. The method in this study is quantitative with a descriptive analysis of testing the research instrument using validity and reliability tests. X and Y variable validity and reliability test results are valid and reliable. Calculations are carried out using SPSS 23 software, and Microsoft Excel 2010. The results of this research show that the company's work culture in KCP's Bank BRISyariah Cimahi is in moderate condition, it shows that the dimensions of Tawakal, integrity, professional, enthusiastic, business oriented, customer satisfaction, and appreciation towards human resources have not effectively and efficiently formed the company's working culture. Known R-Squares value of 0.468 or 46.8%. This means that the company's work culture affects employee loyalty 46.8%. While the remaining 53.2% is influenced by other variables unknown and not researched in this study. To maintain employee loyalty there are some concepts of MSDM that can be used, among others, are: 1) provide equal opportunities for employees 2) provision of training and employee development 3) Career system 4) performance management (performance management) 5) Compensation System 6) benefit from 7) creating a safe and healthy work environment.

Key words— *Corporate work culture, employee employment loyalty, MSDM concept*

Abstrak— Penelitian ini dilakukan di Bank BRISyariah KCP Cimahi yang bertujuan untuk mengetahui tingkat budaya kerja perusahaan karyawan Bank BRISyariah KCP Cimahi, pengaruh budaya kerja perusahaan terhadap loyalitas karyawan di Bank BRISyariah KCP Cimahi dan mengetahui konsep manajemen sumber daya manusia dalam mempertahankan loyalitas karyawan. Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan analisis deskriptif menguji instrument penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel X dan Y adalah valid dan reliabel. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan software SPSS 23, dan Microsoft Excel 2010. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya kerja perusahaan di Bank BRISyariah KCP Cimahi berada dalam kondisi sedang, hal ini menunjukkan bahwa dimensi Tawakal, Integritas, Profesional, Antusias, Berorientasi Bisnis, Kepuasan Pelanggan, dan Penghargaan Terhadap Sumber Daya Manusia belum secara efektif dan efisien membentuk Budaya Kerja Perusahaan. Diketahui nilai R-Squares sebesar 0,468 atau 46,8%. Artinya

Budaya Kerja Perusahaan mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan sebesar 46,8%. Sedangkan sisanya sebesar 53,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk mempertahankan loyalitas karyawan ada beberapa konsep MSDM yang dapat digunakan antara lain adalah: 1) Memberikan peluang yang sama bagi karyawan 2) Penyediaan training dan pengembangan karyawan 3) Sistem karir 4) Manajemen kinerja (performance management) 5) Sistem kompensasi 6) Pemberian benefit 7) Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Kata kunci— *Budaya kerja perusahaan, Loyalitas kerja karyawan, Konsep MSDM*

I. PENDAHULUAN

Budaya perusahaan sebagai suatu fungsi manajerial dapat membantu menciptakan/memperkuat komitmen terhadap filosofi, nilai-nilai serta norma-norma inti organisasi. (Brahmasari, 2004) Karyawan merupakan aset yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Organisasi perlu memelihara karyawannya dengan baik sehingga karyawan bisa nyaman bekerja dan memiliki prestasi kerja yang baik. Dalam hal bekerja salah satu aspek penting yang diperlukan oleh karyawan adalah loyalitas kerja. (Mardalis, 2012) Apabila dalam suatu perusahaan, karyawan memiliki loyalitas kerja yang rendah ketika melaksanakan pekerjaannya maka perusahaan tersebut mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki. Aspek-aspek loyalitas kerja sebagai berikut: Ketaatan/kepatuhan pada peraturan perusahaan, rasa tanggung jawab yang tinggi, pengabdian terhadap perusahaan dan kesanggupan karyawan dalam melaksanakan kerja. (S.P, 2013) Triuwono mengemukakan tujuan utama organisasi menurut Islam adalah “menyebarkan rahmat pada semua makhluk”. (Arifuddin, 2003) Apabila seseorang karyawan memiliki penghayatan etika kerja Islam, komitmen yang tinggi, maka dia akan bekerja dengan giat dan puas atas hasil kerja yang dicapai, karena etika kerja Islam bukan hanya seperangkat konsep ideal tetapi juga suatu amal praktikal yang akan tetap aktual. (Arifuddin, 2003)

Dari sampel yang diambil sebanyak 30 nasabah yang menunjukkan loyalitas kerja karyawan dari kepuasan nasabah bahwa 25 nasabah menyatakan karyawan memberi jaminan terhadap pelayanan yang nyaman, tepat, dan teliti. 10 nasabah menyatakan pegawai berdiri menyambut

nasabah memberikan senyum dan sapa. (Survei Di BANK BRI Syariah KCP Cimahi 2019) Adanya masalah tersebut merupakan indikasi terhadap loyalitas kerja karyawan dilihat dari budaya kerja perusahaan yang dianut oleh Bank BRI Syariah KCP Cimahi.

Maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat budaya kerja perusahaan karyawan Bank BRI Syariah KCP Cimahi, untuk mengetahui pengaruh budaya kerja perusahaan terhadap loyalitas karyawan di Bank BRI Syariah KCP Cimahi, dan untuk mengetahui konsep manajemen sumber daya manusia dalam mempertahankan loyalitas karyawan.

II. LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mengungkapkan nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh mayoritas anggota organisasi. Budaya organisasi dapat memberikan stabilitas bagi suatu organisasi, tetapi juga dapat sebagai penghambat terhadap perubahan. (Gultom)

Aspek loyalitas kerja sebagai berikut: ketaatan/kepatuhan pada peraturan perusahaan, rasa tanggung jawab yang tinggi, pengabdian terhadap perusahaan dan kesanggupan karyawan dalam melaksanakan kerja. (S.P, 2013)

Etika kerja Islami merupakan etika kerja yang bersumber pada syariah dengan mendedikasikan pekerjaan sebagai sebuah ibadah dan kebajikan dalam hidupnya. seorang karyawan memiliki penghayatan etika kerja Islam, komitmen yang tinggi, maka dia akan bekerja dengan giat dan puas atas hasil kerja yang dicapai, karena etika kerja Islam bukan hanya seperangkat konsep ideal tetapi juga suatu amal praktikal yang akan tetap aktual. (Tasmara, 1994)

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

TABEL 1 PROSENTASE BUDAYA KERJA PERUSAHAAN

KATEGORI	NORMA	INTERVAL	F	P
Rendah	$X < M - 1 SD$	$X < 31$	2	10%
Sedang	$M - 1SD \leq X \leq M + 1SD$	$31 \leq X < 53$	14	70%
Tinggi	$X \geq M + 1 SD$	$X \geq 53$	4	20%

Sumber : Hasil perhitungan menggunakan Ms. excel

Budaya kerja perusahaan Bank BRI Syariah KCP Cimahi dari data hasil kategorisasi penilaian kuesioner dalam kondisi sedang, hal ini dapat dilihat dari: 1) Tawakal; tangguh dan gigih mengatasi hambatan dan masalah. 2) Integritas; menepati janji, berani menyampaikan kebenaran

secara etis, dan menjalankan ketentuan, etika profesi dan etika bisnis dengan baik. 3) Profesional; bekerja dengan standar terbaik, menjaga rahasia perusahaan. 4) Antusias; menyikapi teguran atau kritik sebagai bagian dari proses pembelajaran untuk menjadi lebih baik, produktif dalam bekerja dengan tetap mengedepankan efektifitas dan efisiensi kerja, dan bergairah untuk secara berkesinambungan meningkatkan kemampuan diri. 5) Berorientasi Bisnis; menerapkan prinsip-prinsip Prudential Banking dan manajemen risiko yang sehat, proaktif untuk meningkatkan kinerja perusahaan. 6) Kepuasan Pelanggan; memperlakukan nasabah dengan ramah dan sopan dengan tetap berlandaskan etika bisnis, memberikan layanan yang cepat, dan memberikan layanan yang melebihi harapan. 7) Penghargaan Terhadap Sumber Daya Manusia; melaksanakan program pengembangan karir yang terbuka dan adil, menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Artinya dimensi tawakal, integritas, profesional, antusias, berorientasi bisnis, kepuasan pelanggan, dan penghargaan terhadap sumber daya manusia belum secara efektif dan efisien membentuk budaya kerja.

TABEL 2 UJI NORMALITAS

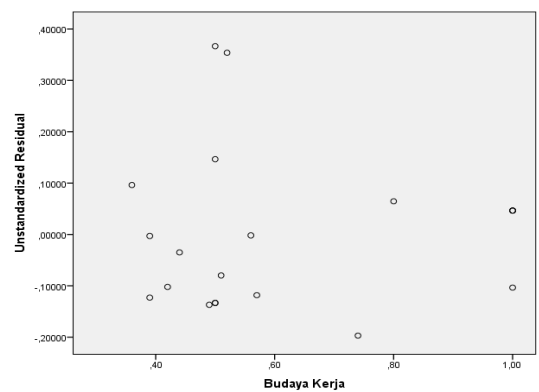
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	,148	20	,200 [*]	,871	20	,012

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Hasil perhitungan menggunakan SPSS23

Dengan menggunakan $\alpha = 1\%$ diperoleh nilai p-value sebesar 0,012, karena $0,012 > 0,01$ maka H_0 diterima. Artinya residual berdistribusi normal.



Gambar 4.3 Scatter Plot

Sumber: Hasil perhitungan menggunakan SPSS23

Scatter Plot diatas merupakan hasil dari residual vs variable independent atau x. Terlihat dari plot diatas penyebaran titik data menyebar dan tidak membuat suatu pola tertentu. Artinya residual memiliki varians yang

homogen.

TABEL 3 UJI T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)					
Budaya Kerja	,313	,104		3,006	,008
	,640	,161	,684	3,980	,001

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Hasil perhitungan menggunakan SPSS23

Dengan menggunakan $\alpha = 1\%$ diperoleh nilai p-value sebesar 0,001, karena $0,001 < 0,01$ maka H_0 ditolak. Artinya variabel independent tidak mempengaruhi variabel dependent.

Sehingga diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,313 + 0,640X$$

Koefisien persamaan regresi linier diatas dapat diartikan untuk konstan sebesar 0,313 menunjukkan bahwa nilai variabel Loyalitas Kerja Karyawan ketika Budaya Kerja Perusahaan tidak memiliki nilai.

Koefisien $\beta_1 = 0,640$ dapat diartikan, bahwa jika Budaya Kerja Perusahaan meningkat sebesar satu satuan, maka Loyalitas Karyawan akan meningkat sebesar 0,640 atau sebesar 64,0%.

TABEL 4 KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,684 ^a	,468	,439	,15847

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Hasil perhitungan menggunakan SPSS23

Koefisien determinasi salah satu alat yang dapat dipergunakan untuk melihat kualitas model. Nilai R-Squares berkisar dari 0% - 100%. Nilai R Square ini dapat diartikan sebagai besarnya variabilitas Loyalitas Kerja Karyawan yang dapat diterangkan oleh model.

Dari tabel 4 dapat diketahui nilai R-Squares sebesar 0,468 atau 46,8%. Artinya Budaya Kerja Perusahaan mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan sebesar 46,8%. Sedangkan sisanya sebesar 53,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak diteliti dalam penelitian ini.

Untuk mempertahankan loyalitas karyawan ada beberapa konsep MSDM yang dapat digunakan antara lain adalah:

1. Memberikan peluang yang sama bagi karyawan
2. Penyediaan training dan pengembangan karyawan
3. Sistem karir
4. Manajemen kinerja (*performance management*)

5. Sistem kompensasi
6. Pemberian *benefit*
7. Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat

IV. KESIMPULAN

Budaya kerja perusahaan di Bank BRI syariah KCP Cimahi berada dalam kondisi sedang, hal ini menunjukkan bahwa dimensi Tawakal, Integritas, Profesional, Antusias, Berorientasi Bisnis, Kepuasan Pelanggan, dan Penghargaan Terhadap Sumber Daya Manusia belum secara efektif dan efisien membentuk Budaya Kerja Perusahaan.

Diketahui nilai R-Squares sebesar 0,468 atau 46,8%. Artinya Budaya Kerja Perusahaan mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan sebesar 46,8%. Sedangkan sisanya sebesar 53,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak diteliti dalam penelitian ini.

Untuk mempertahankan loyalitas karyawan ada beberapa konsep MSDM yang dapat digunakan antara lain adalah:

1. Memberikan peluang yang sama bagi karyawan
2. Penyediaan training dan pengembangan karyawan
3. Sistem karir
4. Manajemen kinerja (*performance management*)
5. Sistem kompensasi
6. Pemberian *benefit*
7. Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arifuddin, S. A. (2003). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Perubahan Organisasi. Jurnal Akuntansi Dan Auditing Indonesia.
- [2] Brahmasari, I. A. (2004). Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan Terhadap Karyawan Dan Kinerja Perusahaan Kelompok.
- [3] Gultom. (n.d.). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk. Medan.
- [4] Mardalis, R. T. (2012). Faktor-faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan.
- [5] S.P, H. M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara .
- [6] Tasmara, T. (1994). Etos Kerja Pribadi Muslim. Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf.