



Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variable intervening

Venny Rose

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Kanjuruhan Malang, Indonesia

e-mail : vennyrose@gmail.com

Article Info:

Receive : Sept 2019
Revised : Okt 2019
Accepted : Nop 2019
Published : Des 2019
DOI : 10.21067/mbr.v3i2.4722
Copyright : Management and Business Review

Keywords:

Budaya organisasi, loyalitas, komitmen organisasional

Abstract: The research objective was to determine the direct influence of organizational culture on employee loyalty, and the influence of organizational culture on employee loyalty through organizational commitment. The research was conducted at Oyisam clothing UKM, using a sample of all employees totaling 35 people. The data collection technique used a questionnaire arranged in a 5-point Likert scale. Organizational culture variables use indicators of innovation, attention to detail, result orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, and stability. Employee loyalty is measured by indicators of obedience, responsibility, contributing thoughts, and being honest. Commitment is measured using personal indicators, job characteristics, structure, and work experience. Data analysis techniques using Path Analysis. The results of the analysis show that organizational culture has a direct effect on employee loyalty, besides that organizational culture has an effect on employee loyalty mediated by organizational commitment.

Abstrak: Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh langsung budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan, dan pengaruh budaya organisasional terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional. Penelitian dilakukan pada UKM Oyisam clothing, dengan menggunakan sampel seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disusun dalam Skala Likert 5 point. Variabel budaya organisasi menggunakan indikator inovasi, perhatian detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemandirian. Loyalitas karyawan diukur dengan indikator ketaatan, tanggungjawab, memberikan sumbangan pemikiran, dan jujur. Komitmen diukur menggunakan indikator personal, karakteristik pekerjaan, struktur, dan pengalaman kerja. Teknik analisis data menggunakan Path Analysis. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap loyalitas karyawan, selain itu budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dimediasi oleh komitmen organisasional.

Pendahuluan

Persaingan bisnis di era globalisasi saat ini semakin ketat dan memaksa para pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) bekerja keras mencari inovasi baru agar dapat tetap bertahan di arena persaingan bisnis saat ini. Selain inovasi produk yang semakin unik dan inovatif, para pelaku UMKM juga dituntut untuk dapat memiliki karyawan yang berkompeten dibidangnya, jujur, disiplin dan setia karena karyawan merupakan asset berharga dan merupakan mitra bisnis terdekat dengan perusahaan, yang dapat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Sebagaimana diungkapkan (Ruyatnasih *et al.*, 2013), setiap perusahaan memiliki cara agar perusahaannya dapat bertahan ditengah-tengah persaingan yang ketat, salah satunya bidang yang harus ditingkatkan ialah sumber daya manusia. Ini dilakukan agar perusahaan tetap bertahan dalam persaingan global. Hal tersebut yang mendorong perusahaan harus mampu memupuk rasa setia dan rasa memiliki pada diri masing-masing karyawannya perusahaan juga harus mampu menciptakan suasana yang menyenangkan guna membangun rasa nyaman pada karyawan saat bekerja.

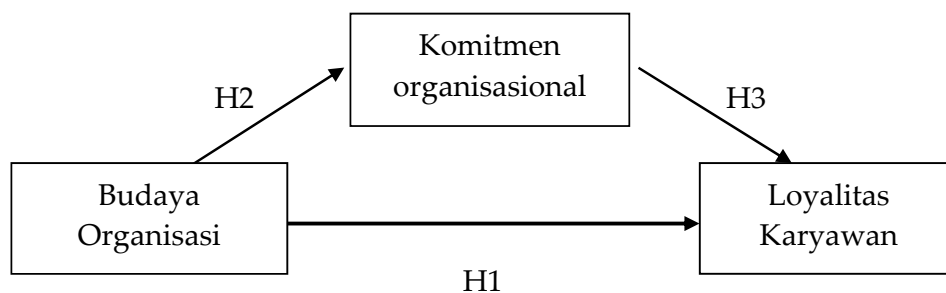
UKM Oyisam chloting merupakan salah satu UKM baru yang ada di kota Malang, bergerak dibidang konveksi dan terus menuangkan ide kreatif pada setiap produk yang diproduksinya. Perusahaan ini memiliki 35 karyawan yang bertahan sejak awal perusahaan dirintis. Perusahaan ini memiliki keunikan yaitu budaya organisasi yang menekankan pada kerjasama tim, keterbukaan, dan kesetaraan dengan semua bagian di semua divisi yang ada diperusahaan namun karena budaya organisasi yang sedemikian mengakibatkan karyawan sedikit menyalah gunakan wewenang misalnya mengambil keputusan atau suatu kebijakan tanpa persetujuan *owner* dan cenderung tidak disiplin waktu misalnya sering terlambat dan mengganti *shift* tanpa memberi tahu *owner*. Meski begitu keterikatan karyawan untuk setia bekerja di UKM Oyisam chloting cukup tinggi tercermin dari rendahnya intensitas *turnover* karyawan yang terjadi di perusahaan.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk meneliti pengaruh atas budaya organisasi, komitmen organisasional, dan loyalitas dalam sebuah perusahaan. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan (Gunawan, 2017; A. A. Setiawan, 2018). Penelitian Fauzi *et al.* (2016) menyatakan yang menyatakan ada pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Alimudin *et al.* (2017) menyatakan adanya selain kepemimpinan, budaya organisasi adalah faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Demikian pula hasil penelitian García-Fernández *et al.* (2018) menemukan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif terhadap loyalitas serta kinerja organisasi. Tidak jauh berbeda penelitian yang dilakukan Malik (2014) menyatakan terdapat hubungan yang sangat signifikan antara budaya organisasi dan loyalitas kerja terhadap intensi *turnover*, pernyataan

tersebut dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karena loyalitas adalah kemauan seseorang untuk bersedia bertahan di sebuah perusahaan dengan tanggung jawab yang diembanya. Sedangkan komitmen yang baik dapat mendukung loyalitas karyawan pada perusahaan, hal ini sesuai dengan pernyataan (Soegandhi, 2013). Penelitian Razali *et al.* (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki efek terhadap loyalitas karyawan di organisasi.

Menurut Gunawan (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi yang terbentuk mempengaruhi operasional dan sikap individu perusahaan. Budaya organisasi ini sebagian besar ditunjukkan dengan sikap dan dedikasi kepada perusahaan selain itu budaya organisasi yang tinggi dan kuat mencerminkan tujuan perusahaan yang jelas dan tingkat loyalitas yang tinggi pula. Menguatkan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan, Malik (2014) menyatakan terdapat hubungan signifikan antara budaya organisasi dan loyalitas kerja terhadap intensi *turnover*. Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan, walaupun secara pengaruh lebih lemah dari kepuasan kerja (Soegandhi, 2013). Namun hasil yang berbeda bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas (Sari, 2016), baik melalui kepuasan maupun stres kerja.

Penelitian lain mengaitkan antara budaya organisasi dengan komitmen, Usmany *et al.* (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan, demikian pula Melina Taurisa & Intan (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi komitmen organisasi, dan berdampak pada kinerja. M. B. Setiawan (2007) menyatakan bahwa loyalitas bisa ditingkatkan melalui komitmen. Komitmen organisasi adalah faktor yang mempengaruhi loyalitas, dan lebih dominan dibandingkan karakteristik individu (Hardianty *et al.*, 2014).



Gambar 1 Kerangka Konsep

Berdasarkan hasil-hasil penelitian sebelumnya masih ada mengisi peluang penelitian dalam hubungan antara budaya organisasi, komitmen dan loyalitas, dalam penelitian ini diuji bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas

karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel *intervening* yang dilakukan pada UKM Oyisam clothing Malang. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh langsung budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasional terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional.

Hipotesis:

- H1: Terdapat pengaruh langsung Budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan.
- H2: Terdapat pengaruh Budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, yaitu menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengembangan pengujian hipotesis. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan UKM Oyisam clothing, menggunakan teknik sampling jenuh yang menjadikan seluruh populasi yang berjumlah 35 orang menjadi responden. Variabel penelitian terdiri dari variabel eksogen dan endogen. Variabel eksogen yaitu budaya organisasi diukur dengan indikator inovasi, perhatian detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan. Variabel endogen loyalitas karyawan diukur dengan indikator ketaatan, tanggungjawab, memberikan sumbangan pemikiran, dan jujur. Variabel endogen kedua adalah komitmen diukur menggunakan indikator pesonal, karakteristik pekerjaan, struktur, dan pengalaman kerja. Teknik pengumpulan data menggunakan Kuesioner yang disusun dengan Skala Likert 5 poin, sedangkan teknik analisis data menggunakan Path Analysis.

Hasil

Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda. Hasil koefisien jalur (beta standar) diperoleh dari hasil analisis regresi yang terdiri dari 2 model yaitu :

Hubungan kausal antara X1, Y1, dengan Y2

Hasil analisis regresi antara budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap loyalitas karyawan disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengujian Hubungan Kausal Antara X, Y1 dengan Y2

| Variabel Bebas | Beta | T | Prob. | Keterangan |
|------------------------|-------|-------|-------|------------|
| Budaya org → Loyalitas | 0.290 | 2.126 | 0.041 | Signifikan |
| Komitmen → Loyalitas | 0.552 | 4.048 | 0.000 | Signifikan |
| Budaya org → Komitmen | 0.486 | 3.194 | 0.003 | Signifikan |

Sumber : Data Diolah

Keterangan:

BO : Budaya organisasi

K : Komitmen organisasional

L : Loyalitas

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas, disusun persamaan jalur hubungan kausal antara budaya organisasi (X) dan komitmen organisasional (Y1) terhadap (Y2) sebagai berikut :

$$Y2 = 0,290 X + 0,552Y1$$

$$Y1 = 0,480X$$

Hubungan kausal budaya organisasi dengan loyalitas

Diperoleh nilai koefisien jalur 0,290 dengan nilai signifikan 0,041 < 0,05 dengan demikian dapat dinyatakan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara budaya dengan loyalitas. Berdasarkan hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan diterima.

Hubungan kausal komitmen organisasional dengan loyalitas

Diperoleh nilai koefisien jalur 0,552 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian dapat dinyatakan adanya hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasional dengan loyalitas, atau juga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional budaya organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Hubungan kausal budaya organisasi dengan komitmen

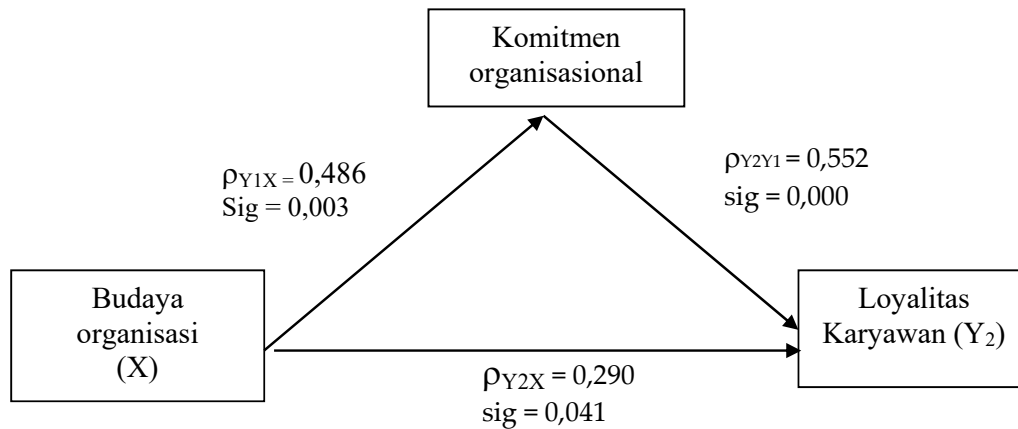
Diperoleh nilai koefisien jalur 0,480 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian dapat dinyatakan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara budaya dengan komitmen. Berdasarkan hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terlihat masing-masing variabel independen baik intervening berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen oleh sebab itu tahapan pengujian analisis jalur dapat segera dilaksanakan. Hasil analisis jalur disajikan pada gambar 2.

Berdasarkan dekomposisi statistik yang diperoleh sebagaimana disajikan pada gambar di atas, ternyata masing-masing jalur signifikan, sehingga model dekomposisi empirik yang diperoleh sama dengan dekomposisi statistik tersebut.

Memperhatikan gambar analisis diatas dapat ditarik pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari masing- masing variabel terhadap loyalitas karyawan. Adapun pengaruh langsung dan tidak langsung tersebut dijelaskan sebagai berikut :



Gambar 2. Hasil Analisis Jalur

- Pengaruh variabel budaya organisasi (X) dan komitmen organisasional (Y1) terhadap loyalitas karyawan (Y2)
 $Y2 = 0,552 X + 0,290 Y1$
- Pengaruh langsung variabel budaya organisasi (X) terhadap komitmen organisasional (Y1)
 $Y1 = 0,486$

Selanjutnya untuk membandingkan pengaruh langsung dan tidak langsung dari jalur yang ada dengan cara mengalikan koefisien jalur pada masing-masing jalur yang terbentuk, nilai perkalian yang paling tinggi merupakan jalur terbaik yang dapat digunakan, adapun besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dihitung sebagai berikut:

- Pengaruh langsung *brand equity* (X) terhadap loyalitas pelanggan (Y₂) dengan koefisien jalur $Q_{Y2X} = 0,290$
- Pengaruh tidak langsung budaya organisasi (X) terhadap loyalitas karyawan (Y₂) melalui komitmen organisasional (Y₁) dengan koefisien jalur $Q_{Y1X} \times Q_{Y1Y2} = 0,486 \times 0,552 = 0,268$

Tabel 2. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

| Variabel | Pengaruh Langsung | | Pengaruh Tidak Langsung |
|----------|-------------------|-------|-------------------------|
| | Y1 | Y2 | |
| X | 0,486 | 0,290 | 0,268 |
| Y1 | | 0,552 | |

Sumber : data diolah

Berdasarkan uji pengaruh langsung dan tidak langsung pada tabel di atas dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh (X) langsung terhadap loyalitas karyawan (Y₂) dengan koefisien beta 0,290. Sedangkan pengaruh tidak

langsung budaya organisasi berpengaruh (X) langsung terhadap loyalitas karyawan (Y2) melalui komitmen organisasional (Y1) adalah sebesar 0,268. Dengan budaya organisasi memiliki pengaruh langsung yang lebih besar terhadap loyalitas karyawan dibandingkan pengaruh tidak langsung yaitu melalui pembentukan komitmen organisasional. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dua (H2) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional diterima.

Pembahasan

Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan

Hasil penelitian ini 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.

Budaya organisasi sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan sebagai cara menyamakan pemikiran untuk menumbuhkan loyalitas karyawan guna mempermudah mencapai tujuan perusahaan, apabila budaya organisasi di sebuah perusahaan dijalankan oleh seluruh karyawan perusahaan maka loyalitas karyawan akan terbentuk kuat dalam masing-masing diri karyawan yang selanjutnya akan menjadi faktor penentu tercapainya tujuan perusahaan. Budaya organisasi terbentuk dari tiga indikator yaitu inovasi, perhatian terhadap detail dan orientasi hasil dari ketiga indikator tersebut perhatian terhadap detail mendapat perhatian lebih dari karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan Oyisam *Clothing* Malang selalu memperhatikan hal terkecil sekalipun dalam bekerja misalnya mematikan lampu sebelum meninggalkan ruangan, atau memeriksa kembali barang siap jual yang mungkin terdapat cacat fisik dalam produk tersebut dimana karyawan menganggap kesalahan kecil dalam bekerja akan mengakibatkan kerugian perusahaan dan hal itu akan mengancam posisi atau pekerjaan mereka.

Hal tersebut menjelaskan bahwa pola pikir karyawan Oyisam *Clothing* Malang dalam menjalankan tugasnya menerapkan budaya agresif defensif yaitu budaya yang mendorong karyawannya untuk mengerjakan tugasnya dengan kerja keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini lebih mengarah terhadap keyakinan normative yang mencerminkan oposisi, kekuasaan dan perfeksionis (Kreitner & Kinicki, 2003). Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan (Alimudin *et al.*, 2017; Fauzi *et al.*, 2016; García-Fernández *et al.*, 2018; Gunawan, 2017; A. A. Setiawan, 2018).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi akan membentuk pola pikir dan sudut pandang terhadap perusahaan dan pekerjaannya,

hal tersebut selanjutnya akan berdampak pada cara, tindakan atau sikap karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Penerapan budaya organisasi ini diharapkan akan memupuk loyalitas karyawan. Oyisam *Clothing* Malang sebagai salah satu produsen baju dengan ciri khasnya sudah berupaya menciptakan budaya organisasi terbukti dari eksistensi Oyisam *Clothing* Malang ditengah persaingan bisnis yang ketat, selain itu karyawanpun mulai menyadari pentingnya menjalankan budaya organisasi untuk menyamakan sudut pandang agar tujuan perusahaan lebih cepat tercapai.

Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, artinya semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasional yang terbentuk, sebaliknya semakin rendah budaya organisasi maka akan semakin rendah komitmen organisasional. Seorang karyawan yang senantiasa menerapkan budaya organisasi cenderung memiliki komitmen organisasional yang kuat dalam dirinya.

Komitmen organisasional merupakan salah satu kekayaan yang harus dimiliki oleh perusahaan karena hanya dengan memperkuat komitmen organisasional perusahaan akan mampu mempertahankan karyawan dalam perusahaan, tidak hanya mempertahankan karyawan secara fisik namun juga mengikat karyawan secara emosional dan juga psikologis. Karyawan akan cenderung memihak setiap keputusan dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karenanya budaya organisasional dalam perusahaan harus dilaksanakan dengan baik agar terwujud komitmen organisasional pada diri karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi (Hardianty *et al.*, 2014; Melina Taurisa & Intan, 2012; M. B. Setiawan, 2007; Usmany *et al.*, 2016). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi yang ada pada Oyisam *Clothing* Malang dapat memberikan dorongan baik secara emosional maupun psikologis pada karyawannya agar komitmen organisasional diantara karyawan semakin kuat. Komitmen organisasi yang semakin kuat mampu menciptakan sebuah ikatan dalam diri karyawan akan pekerjaannya dan hal tersebut akan berimbas pada tumbuhnya rasa percaya diri dan bangga akan pekerjaannya di perusahaan. Nilai itulah yang nantinya akan mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja.

Pengaruh komitmen organisasional terhadap loyalitas karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan, artinya semakin tinggi komitmen organisasional maka semakin tinggi loyalitas karyawan yang terbentuk, sebaliknya semakin rendah komitmen organisasional maka akan semakin rendah

loyalitas karyawan. Seorang karyawan yang memiliki rasa komitmen organisasional cenderung setia atau loyal terhadap perusahaannya.

Loyalitas karyawan merupakan kesetiaan yang ditunjukkan oleh karyawan untuk mendedikasikan dirinya baik itu tenaga, pikiran maupun kemampuan yang ia miliki pada perusahaan. Loyalitas karyawan akan mudah tumbuh dalam diri masing-masing karyawan jika karyawan telah memiliki ikatan emosional, psikologis dan kebutuhan materiel yang didapat dari hasil komitmen organisasional. Loyalitas karyawan pada Oyisam *Clothing* Malang dapat dilihat dari meningkatnya produktivitas kerja, menurunnya absensi karyawan, tingkat perpindahan karyawan rendah, tidak adanya tuntutan ataupun pemogokan kerja dari karyawan Oyisam *Clothing* Malang.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irbayuni (2012) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki kontribusi terhadap keinginan pindah kerja atau menetap dalam sebuah pekerjaan. Komitmen organisasi adalah faktor yang mempengaruhi loyalitas, dan lebih dominan dibandingkan karakteristik individu (Hardianty *et al.*, 2014). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional karyawan Oyisam *Clothing* Malang secara umum didukung oleh memiliki ikatan emosional, psikologis dan kebutuhan materiel karyawan pada perusahaan, maka guna meningkatkan loyalitas karyawan Oyisam *Clothing* Malang harus mampu meningkatkan komitmen organisasional pada diri masing – masing karyawan.

Komitmen organisasional sebagai mediasi hubungan budaya organisasi dengan loyalitas

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap loyalitas karyawan serta memiliki pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasional. Maka dapat dikatakan semakin kuat budaya organisasi pada Oyisam *Clothing* Malang maka akan menyebabkan meningkatnya komitmen organisasional, dimana selanjutnya karyawan yang telah merasa berkomitmen terhadap perusahaan akan meningkat pula loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Meski budaya organisasi memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap loyalitas karyawan, namun jika dibandingkan antara kontribusi langsung terhadap peningkatan loyalitas karyawan ternyata jika melalui media komitmen organisasional kontribusi yang didapatkan lebih besar. Temuan ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasional belum mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan, atau dengan kata lain komitmen organisasional belum mampu membantu budaya organisasi untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Implikasinya guna meningkatkan loyalitas karyawan bisa dengan menciptakan budaya organisasi yang kuat, karena dengan terciptanya budaya organisasi yang kuat perusahaan memiliki manfaat langsung yaitu meningkatnya loyalitas karyawan.

Komitmen organisasional maupun loyalitas karyawan mengindikasikan persepsi positif karyawan terhadap budaya organisasi, sedangkan kekuatan budaya organisasi bergantung pada komitmen organisasional. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka perusahaan harus mampu mengevaluasi faktor- faktor yang tidak hanya penting untuk menciptakan komitmen organisasional tetapi juga harus memperhatikan budaya organisasi yang kuat.

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah diuraikan, maka dapat ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap loyalitas karyawan. Pernyataan ini dibuktikan dari eksistensi Oyisam Clothing Malang ditengah persaingan bisnis yang ketat, selain itu karyawanpun mulai menyadari pentingnya menjalankan budaya organisasi untuk menyamakan sudut pandang agar tujuan perusahaan lebih cepat tercapai. Temuan lain adalah budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dimediasi oleh komitmen organisasional. Meskipun budaya organisasi memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung pada loyalitas karyawan, namun pengaruh lebih besar didapati dari pengaruh langsung budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dibuktikan melalui karyawan kurang memperhatikan tingkat pendidikan, kepribadian dan usia seseorang sebagai penentu keinginan bertahan dalam pekerjaan.

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mengkaji persoalan loyalitas karyawan dari faktor – faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan diluar budaya organisasi dan komitmen organisasional, diantaranya :kompensasi, gaya kepemimpinan dan lain lain

Daftar Pustaka

- Alimudin, A., Septian, D., Sasono, A. D., & Wulandari, A. (2017). Effect of Spiritual Leadership to Organizational Culture and Employee's Loyalty. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 76–86.
- Fauzi, M., Warso, M. M., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- García-Fernández, J., Martelo-Landroque, S., Vélez-Colon, L., & Cepeda-Carrión, G. (2018). An explanatory and predictive PLS-SEM approach to the relationship between organizational culture, organizational performance and customer loyalty. *Journal of Hospitality and Tourism Technology*, 9(3), 438–454.

- Gunawan, F. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan PT. Victory International Futures. *Agora*, 5(1).
- Hardianty, I., Nuryanti, N., & Pramadewi, A. (2014). Pengaruh Karakteristik Pribadi dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu. In *Disertasi*. Riau University.
- Irbayuni, S. (2012). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen Organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja Pada PT. Surya sumber daya energi Surabaya. *Neo-Bis*, 6(1), 76–87.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2003). Perilaku Organisasi (terjemahan). *Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- Malik, A. (2014). Pengaruh budaya organisasi dan loyalitas kerja dengan intensi turnover karyawan pada PT. Cipaganti heavy equipment samarinda. *EJurnal Psikologi*, 2(1).
- Melina Taurisa, C., & Intan, R. (2012). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 19(2).
- Razali, N. S. M., Zahari, M. S. M., Ismail, T. A. T., & Jasim, A. R. (2018). Relationship between Organizational Culture and Job Loyalty among Five-star and Four-star Hotel Employees. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(15), 14–32.
- Ruyatnasih, H. Y., Musadad, H. A., & Hasyim, B. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada bagian Operator SPBU PT. Mitrabuana Jayalestari Karawang. *Jurnal Manajemen*, 10(3), 1106–1116.
- Sari, H. M. K. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Karyawan Institusi X Di Kediri. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(1), 15–30.
- Setiawan, A. A. (2018). Pengaruh Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Organisasi Pada Organisasi Pusat Studi Islam Mahasiswa Universitas Mulawarman. *Jurnal Psikoborneo*, 6(3), 2018.
- Setiawan, M. B. (2007). Pengaruh Kualitas Layanan, Kepercayaan dan Komitmen Terhadap Loyalitas Nasabah (studi pada pd. bpr bank pasar kendal). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 14(2).

- Soegandhi, V. M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1(1), 808–819.
- Usmany, T. P., Hamid, D., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II, Ponorogo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(2), 38–44.