

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN SELATAN

Muhammad Hairul<sup>1</sup>, Muhammad Ridwan<sup>2</sup>, Nina Fitriana<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Alumni jurusan Manajemen, Universitas Tridinanti, Sumatera Selatan

<sup>2</sup>Dosen jurusan Manajemen, Universitas Tridinanti, Sumatera Selatan (Responden)

<sup>3</sup>Dosen jurusan Manajemen, Universitas Tridinanti, Sumatera Selatan

<sup>2</sup>Email : Muhammad\_ridwad@univ-tridinanti.ac.id

### INFORMASI ARTIKEL

Submitted:  
06/06/2020

Revised:  
25/07/2020

Accepted:  
27/07/2020

Online-Published:  
30/07/2020

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja sebagai variabel independen untuk diuji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan baik secara bersama-sama maupun secara simultan maupun parsial. Setelah melakukan tinjauan pustaka dan hipotesis, diperoleh data dari penyebaran kuesioner kepada 60 karyawan PT PLN (Persero) Unit Utama Sumatera Selatan, kemudian dianalisis data yang diperoleh dengan menggunakan analisis data kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja secara simultan diperoleh nilai signifikan  $F$  sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh. signifikan antara Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Utama Pembangkitan Sumatera Selatan. Uji parsial untuk variabel Budaya Organisasi diperoleh nilai  $t$  signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) artinya secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan hasil variabel Loyalitas Kerja memiliki pengaruh yang signifikan. sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  sebesar 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja.

### ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of Organizational Culture and Job Loyalty as independent variables to be examined for their effects on employee performance either jointly or simultaneously or partially. After conducting a literature review and hypotheses, data was obtained from the distribution of questionnaires for 60 employees of PT PLN (Persero) South Sumatra Main Generation Unit, and then analyzed the data obtained using quantitative data analysis. The results of this study showed that the influence of Organizational Culture and Job Loyalty simultaneously obtained a significant value of  $F$  of 0.000 which is smaller than  $\alpha$  of 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) so that  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted, meaning that there is an influence. significantly between Organizational Culture and Job Loyalty together on Employee Performance at PT PLN (Persero) South Sumatra Generation Main Unit. The partial test for the Organizational Culture variable obtained a significant  $t$  value of 0.000 which is smaller than  $\alpha$  of 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) meaning that partially Organizational Culture has an effect on Employee Performance and the results of the Work Loyalty variable) has a significant value of 0.000 which is smaller than  $\alpha$  of 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) which means that partially there is a significant influence between commitment to employee

*performance.*

**Keywords :** *Employee Performance, Organizational Culture and Work Loyalty.*

---

## A. PENDAHULUAN

Loyalitas atau kesetiaan karyawan sangat penting untuk dijaga oleh organisasi agar mereka tidak memiliki keinginan untuk pindah yang akan berdampak pada kinerja organisasi. Loyalitas karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan ditandai oleh keinginan yang kuat untuk bertahan menjadi anggota suatu organisasi dan berperan positif dalam memelihara hubungan antar anggota organisasi sehingga loyalitas karyawan dapat didefinisikan sebagai keinginan yang kuat seorang individu untuk terlibat dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal, dimana sikap ini tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. Perusahaan yang unggul adalah perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja tergantung pada kombinasi antara

kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Penilaian kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit IndukPembangkitan Sumatera Bagian Selatan dilakukan setiap semester atau setiap enam bulan sekali oleh masing-masing atasan langsung setiap karyawan. Untuk menilai kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai sisi, maka penilaian kinerja karyawan sangat perlu dilakukan guna melihat sejauh mana karyawan

mampu berperan dalam pengembangan perusahaan. Pada dasarnya kinerja merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi selain budaya organisasi adalah loyalitas kerja. Karyawan yang memahami pentingnya meningkatkan kinerja perusahaan akan memiliki loyalitas kerja yang tinggi pada perusahaan, hal ini tampak melalui kesediaan bekerja melebihi harapan perusahaan, karyawan juga akan memiliki keinginan untuk tetap berada

dan bekerja di perusahaan. Selain budaya organisasi dan loyalitas kerja yang akan dibahas dalam penelitian ini, sebenarnya masih ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepemimpinan, motivasi, komitmen kerja dan lain sebagainya. Namun, dalam penelitian ini peneliti membatasi ruang lingkup penelitian hanya pada pengaruh budaya organisasi dan loyalitas kerja saja yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dilihat bahwa antara budaya organisasi, sikap loyalitas dan kinerja karyawan memiliki hubungan dan keterkaitan satu sama lain, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan”.

Berdasarkan fenomena di atas penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero)

Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan?

2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan?
3. Apakah loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan?

## **B. METODE PENELITIAN**

### **1. Sumber Data**

Menurut Kuncoro (2009:145) data adalah segala informasi yang dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Dalam melaksanakan penelitian yang berhubungan dengan masalah yang di bahas dalam proposal maka data di bedakan atas dua, yaitu:

#### **1. Data primer**

Menurut Sugiyono (2011:73) data primer merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti sebagai obyek penulisan. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. Data yang dikumpulkan bersifat kualitatif berupa data mengenai hal-hal yang

berhubungan dengan pengaruh budaya organisasi, loyalitas kerja dan kinerja karyawan. Data primer diperoleh peneliti melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti kepada responden di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.

## 2. Data skunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh, dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Data ini meliputi data struktur organisasi dan sumber-sumber lain yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

## 2. Populasi

Menurut Sugiyono, (2012:90), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik

kesimpulannya. Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek yang akan diteliti, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh obyek yang diteliti tersebut.

Dari definisi yang telah dijelaskan di atas bahwa keseluruhan objek yang akan dijadikan sumber data dalam pembahasan masalah ini, dimana populasi yang akan peneliti ambil dalam penelitian ini adalah pimpinan beserta karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan sebanyak 152 orang seperti yang disajikan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Distribusi Populasi karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan

No	Departemen	Jumlah Populasi
1	General Manager	1
2	Bidang SDM	41
3	Bidang Keuangan	32
4	Bidang Produksi	26
5	Bidang Engineering	19
6	Bidang K4L	8
7	Bidang Perencana Pengadaan	8

8	Bidang Pelaksana Pengadaan	9
9	Staff Ahli	8
Jumlah		152

Sumber: Data dari bagian SDM PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan, 2020

### 3. Sampel

. Menurut Sugiyono (2012:91) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Perhitungan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan asumsi bahwa populasi tersebut berdistribusi normal, maka perhitungannya adalah sebagai berikut: Jumlah responden yang diperoleh sebesar 60,3 atau dibulatkan menjadi 60 responden.

### 4. Instrumen Penelitian

Menurut Sukmadinata (2010:230) instrumen penelitian adalah berupa tes yang bersifat mengukur, karena berisi tentang pertanyaan dan pernyataan yang alternative jawabannya memiliki standard jawaban tertentu, benar salah maupun skala jawaban. Instrumen yang berisi jawaban skala, berupa pertanyaan atau pernyataan yang jawabannya berbentuk skala deskriptif ataupun skala garis". Sedangkan menurut Sugiyono (2010:76)

instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, secara spesifik fenomena ini disebut variabel.

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis. Instrumen dalam penelitian ini berupa kuesioner dalam bentuk checklist atau pilihan berdasarkan dimensi dan indikator variabel-variabel yang terdiri dari variabel budaya organisasi, loyalitas kerja dan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert dengan interval 1-5. Skala Likert menurut Djaali (2008) ialah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala

atau fenomena pendidikan. Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner. Pemberian skala ini juga bertujuan untuk memberikan bobot atau skor terhadap

masing-masing tingkat kesetujuan pada masing-masing pertanyaan. Jawaban yang tidak atau kurang mendukung akan diberi skor rendah, seperti yang dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2. Skala likert

Kriteria	Jawaban	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pada pengujian secara simultan (Uji F) akan diuji pengaruh variabel independen X1 dan X2 secara Bersama-sama terhadap variabel dependen (Y). Uji statistik yang digunakan pada pengujian

simultan adalah uji F atau biasa disebut Analysis of Varian (ANOVA). Untuk hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat seperti yang tersaji dalam tabel 4 di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	378.772	2	189.386	11.297	.000 <sup>b</sup>
	Residual	955.561	57	16.764		
	Total	1334.333	59			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LOYALITAS KERJA, BUDAYA ORGANISAS

Analisis yang digunakan dalam uji F adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis
  - a) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
  - b) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Perbandingan nilai signifikansi dengan taraf nyata
  - a. Jika nilai signifikansi  $>$  taraf nyata, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
  - b. Jika nilai signifikansi  $<$  taraf nyata, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan tabel 3 nilai  $F_{hitung}$  adalah 111,297. Untuk  $F_{tabel}$  dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$ ,  $df_1$  (jumlah variabel-1) = 2 dan  $df_2$  (n-k-1) atau  $60-2-1 = 57$  (n = jumlah responden dan k adalah variabel

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	31.981	6.905		4.632	.000
	BUDAYA ORGANISASI (X1)	.866	.227	.757	4.577	.000
	LOYALITAS KERJA (X2)	.640	.241	.594	3.591	.000

Analisis yang digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

independent), hasil yang diperoleh untuk  $F_{tabel}$  sebesar 3,16. Dengan demikian nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $11,297 > 3,16$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, adapengaruh antara Budaya Organisasi (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## 2. Uji Hipotesis Sedara Parsial (Uji t)

Uji statistik t disebut juga uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen (X1) dan (X2) secara parsial terhadap variabel dependen (Y) secara signifikan atau tidak.

Tabel 4. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients<sup>a</sup>

	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
--	-----------------------------	---------------------------

1. Merumuskan hipotesis
  - a. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

- b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

2. Perbandingan nilai signifikansi dengan taraf nyata

- a. Jika nilai signifikansi  $>$  taraf nyata, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Jika nilai signifikansi  $<$  taraf nyata, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, diperoleh hasil analisis uji t sebagai berikut:

1. Nilai  $t_{hitung}$  variabel Budaya Organisasi (X1) adalah 4,577 dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0,05$ . Untuk  $t_{tabel}$  dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$ ,  $df_1$  (jumlah variabel-1) = 2 dan  $df_2$  (n-k-1) atau  $60-2-1 = 57$  (n = jumlah responden dan k adalah variabel independen), hasil yang diperoleh untuk  $t_{tabel}$  sebesar 2,002. Dengan demikian nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,577 > 2,002$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Secara parsial ada pengaruh antara Budaya Organisasi (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y).

2. Nilai  $t_{hitung}$  variabel Loyalitas Kerja (X2) adalah 3,591 dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0,05$ . Untuk  $t_{tabel}$  dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$ ,  $df_1$  (jumlah variabel-1) = 2 dan  $df_2$  (n-k-1) atau  $60-2-1 = 57$  (n = jumlah responden dan k adalah variabel independen), hasil yang diperoleh untuk  $t_{tabel}$  sebesar 2,002. Dengan demikian nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,591 > 2,002$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Secara parsial ada antara Loyalitas Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji t untuk Budaya Organisasi (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) di atas dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan dan positif antara Budaya Organisasi (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y), dan secara parsial ada pengaruh yang signifikan dan positif antara Loyalitas Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y).

## D. SIMPULAN DAN SARAN

### 1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:



1. Berdasarkan hasil uji F, secara simultan atau bersama-sama ada pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Berdasarkan hasil uji t parsial, variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Berdasarkan hasil uji t parsial, variabel Loyalitas Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Dari hasil persamaan analisis regresi menunjukkan variabel bebas berjalan seiring dengan variabel terikat, artinya semakin tinggi Budaya Organisasi (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan (Y) PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.
5. Hasil koefisien korelasi ( $R^2$ ) menunjukkan antara Budaya Organisasi (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) memiliki hubungan yang positif dan sangatkuat terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## 2. Saran

1. Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner untuk variabel Budaya Perusahaan (X1), skor nilai terendah adalah untuk pernyataan nomor 5 yaitu “Karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaan secara baik”. Diharapkan manajemen perusahaan untuk selalu melakukan evaluasi setiap hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan agar semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai yang diharapkan.
2. Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner untuk variabel Loyalitas Kerja (X2), skor nilai terendah adalah untuk pernyataan nomor 2 yaitu “Karyawan melaksanakan semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan”. Diharapkan manajemen perusahaan untuk selalu melakukan pengawasan terhadap karyawan terkaittingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sehingga

peraturan yang ada dapat dijalankan dan dipatuhi dengan baik oleh karyawan.

3. Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), skor nilai terendah adalah untuk pernyataan nomor 1 yaitu “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standard kualitas yang ditetapkan perusahaan”. Diharapkan agar perusahaan dapat menetapkan target kinerja karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan dengan memperhatikan standard kualitas yang ditetapkan perusahaan dan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan.

#### **E. DAFTAR RUJUKAN**

- Cut, Zurnali. 2010. Knowledge Woker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan. Bandung: Unpad Pres.
- Sutrisno. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: kencana Prendamedia Group.
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Edison, Emron. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta. Fakultas Ekonomi. 2014.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- H Suwanto, DJ Priansa. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfaberta.
- Hasibuan. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. Metedo Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.