

Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Budaya Perusahaan, Terhadap Loyalitas Karyawan di Bank BJB.

^{1*)}Rizky Wildan Permana dan ²⁾Rizman Rifqie

^{1,2)}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia
rizkywildan999@gmail.com

*corresponding authon

Received: November 2025, Accepted: November 2025, Published: November 2025

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Perusahaan terhadap Loyalitas Karyawan Bank BJB. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Bank BJB yang berjumlah 150 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan metode asosiatif yang bersifat kausal. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan data primer diolah menggunakan SPSS. Versi 27.0 Penelitian ini menggunakan metode uji asumsi klasik, uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi berganda, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, motivasi kerja dan budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dari hasil Uji Determinasi diketahui bahwa 37,8% variasi pada variabel loyalitas karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan budaya perusahaan. Sedangkan sisanya yaitu (62,2%) banyak dipengaruhi oleh variabel variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Kata kunci: motivasi kerja, budaya organisasi, dan loyalitas karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era ekonomi global saat ini, persaingan antarperusahaan semakin ketat, menuntut setiap organisasi untuk mampu beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan dinamika pasar. Kondisi ini juga dirasakan oleh industri perbankan yang dituntut untuk terus meningkatkan efisiensi, inovasi, serta kualitas pelayanan kepada nasabah. Dalam konteks tersebut, sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Menurut Susanti (2019), sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak organisasi dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih serta dikembangkan kemampuannya. Oleh karena itu, kualitas SDM menjadi faktor yang sangat penting untuk memastikan perusahaan dapat beroperasi secara efektif dan berkelanjutan.

Karyawan sebagai bagian integral dari sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan SDM yang baik akan mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas, serta memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan berperan penting dalam menjaga stabilitas organisasi, mengurangi tingkat turnover, dan meningkatkan komitmen terhadap pencapaian visi serta misi perusahaan. Karyawan yang loyal cenderung menunjukkan semangat kerja tinggi, tanggung jawab yang kuat, dan kesediaan untuk berkontribusi lebih bagi kemajuan perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja berfungsi sebagai dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk bertindak dan berupaya mencapai tujuan tertentu. Motivasi internal dapat berupa kebutuhan akan pencapaian, pengakuan, serta pengembangan diri, sedangkan motivasi eksternal sering kali berasal dari penghargaan, kompensasi, dan dukungan lingkungan kerja. Motivasi yang tinggi akan menumbuhkan semangat dan meningkatkan kinerja, sehingga karyawan merasa dihargai dan memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi.

Selain motivasi kerja, budaya organisasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi loyalitas karyawan. Budaya organisasi mencerminkan sistem nilai, norma, dan perilaku yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas kerja. Budaya yang kuat dan selaras dengan visi serta misi perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Organisasi dengan budaya yang baik cenderung memiliki tingkat loyalitas karyawan yang lebih tinggi, karena karyawan merasa nilai-nilai pribadi mereka sejalan dengan nilai-nilai organisasi.

PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk (Bank BJB) merupakan salah satu bank pembangunan daerah milik pemerintah provinsi Jawa Barat dan Banten yang terus berupaya meningkatkan kinerja melalui penguatan budaya perusahaan dan peningkatan loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil simulasi Balanced Scorecard (BSC) per 19 Desember 2024 di Bank BJB Kantor Cabang Cibinong, ditemukan bahwa beberapa indikator keuangan dan operasional belum mencapai target, seperti laba sebelum pajak, portofolio kredit komersial dan UMKM, serta total dana pihak ketiga (DPK). Hal ini menunjukkan adanya potensi permasalahan dalam optimalisasi produktivitas dan efisiensi kerja yang dapat dikaitkan dengan tingkat motivasi karyawan.

Hasil wawancara dengan Manajer Operasional Bank BJB Cabang Cibinong juga menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja rendah, ditandai dengan kurangnya inisiatif, menurunnya semangat mencapai target, serta kecenderungan untuk mencari peluang di perusahaan lain.

Faktor-faktor yang memengaruhi kondisi ini antara lain kurangnya penghargaan atas kinerja, terbatasnya kesempatan pengembangan karier, serta minimnya dukungan dari manajemen. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan loyalitas karyawan dan berdampak pada efektivitas kerja organisasi.

Di sisi lain, penerapan budaya organisasi Bank BJB yang dikenal dengan nilai-nilai GO SPIRIT (Service Excellence, Professionalism, Integrity, Respect, Innovation, Trust) juga belum sepenuhnya berjalan optimal di Cabang Cibinong. Berdasarkan data internal tahun 2024, nilai penilaian implementasi budaya perusahaan di Cabang Cibinong sebesar 67,12 dengan kategori "cukup baik," menempati urutan ke-50 dari 69 kantor cabang. Capaian ini menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai budaya perusahaan masih memerlukan perhatian dan penguatan, terutama dalam aspek pelayanan, profesionalisme, serta komunikasi internal.

Ketidaksesuaian antara nilai budaya perusahaan yang dicanangkan dengan implementasi di lapangan mengindikasikan perlunya upaya strategis untuk meningkatkan kesadaran dan partisipasi karyawan dalam penerapan budaya organisasi. Rendahnya pemahaman dan penerapan nilai budaya dapat menyebabkan turunnya keterikatan emosional dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk meneliti sejauh mana motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Bank BJB Cabang Cibinong.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan di Bank BJB Cabang Cibinong. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan loyalitas karyawan melalui optimalisasi motivasi kerja dan penerapan budaya organisasi yang efektif.

Rumusan Masalah

Permasalahan utama di dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, budaya perusahaan, dan loyalitas karyawan. Uraian dari permasalahan utama penelitian ini terdiri dari:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Bank BJB Cabang Cibinong?
2. Apakah budaya perusahaan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Bank BJB Cabang Cibinong?
3. Apakah motivasi kerja dan budaya perusahaan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Bank BJB Cabang Cibinong?

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang maupun dari luar dirinya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Danang Sunyoto dan Wagiman (2023), motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi pegawai agar senang dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya, sehingga berpengaruh positif terhadap perkembangan organisasi. Sundari dan Zakky (2023) juga menyatakan bahwa motivasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kepuasan kerja karyawan. Sutrisno (2016) menambahkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang menjadi penyebab seseorang terlibat dalam suatu aktivitas, sedangkan Afandi (2018) memandang motivasi sebagai keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan dengan ikhlas dan penuh semangat agar menghasilkan kinerja yang baik. Sejalan dengan itu, Kadarisman dalam Dimas dkk. (2021) serta Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kekuatan internal yang mendorong individu untuk bekerja giat sesuai dengan tanggung jawabnya. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab demi mencapai tujuan organisasi.

Tujuan motivasi kerja, menurut Afandi (2018), antara lain untuk meningkatkan moral, kepuasan, dan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan kerja, meningkatkan kedisiplinan, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, menumbuhkan loyalitas, serta meningkatkan tanggung jawab dan efisiensi kerja karyawan. Selanjutnya, Hasibuan (2019) mengelompokkan motivasi kerja menjadi dua jenis, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif diberikan dalam bentuk penghargaan seperti gaji, fasilitas, dan jaminan kerja yang mendorong semangat pegawai, sedangkan motivasi negatif berupa tekanan atau hukuman yang bersifat mengendalikan perilaku kerja agar tetap sesuai dengan aturan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi kebutuhan hidup, kebutuhan masa depan, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan akan pengakuan prestasi kerja (Afandi, 2018). Kebutuhan-kebutuhan tersebut menjadi pendorong utama seseorang untuk berperilaku dan berupaya mencapai hasil kerja yang optimal. Selain itu, motivasi kerja dapat diukur melalui beberapa indikator seperti balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri (Afandi, 2018). Indikator tersebut mencerminkan sejauh mana individu merasa termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja.

Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan atau budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan asumsi dasar yang dianut serta dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berpikir, bersikap, dan bertindak. Robbins dalam Marbawi (2016) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan menjadi pembeda dengan organisasi lainnya. Senada dengan itu, Sudaryono (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah tata nilai yang disepakati seluruh anggota organisasi untuk meningkatkan produktivitas, sedangkan Afandi (2018) memandang budaya perusahaan sebagai pola asumsi dasar yang berkembang dari pengalaman organisasi dalam menghadapi masalah internal maupun eksternal. Sutrisno (2018) menambahkan bahwa budaya organisasi berperan sebagai sistem nilai dan norma yang menjadi pedoman perilaku anggota dalam menyelesaikan permasalahan organisasi. Dengan demikian, budaya perusahaan dapat disimpulkan sebagai kumpulan nilai dan kebiasaan yang berkembang dan menjadi pembeda antar organisasi serta berperan penting dalam membentuk perilaku dan meningkatkan kinerja karyawan.

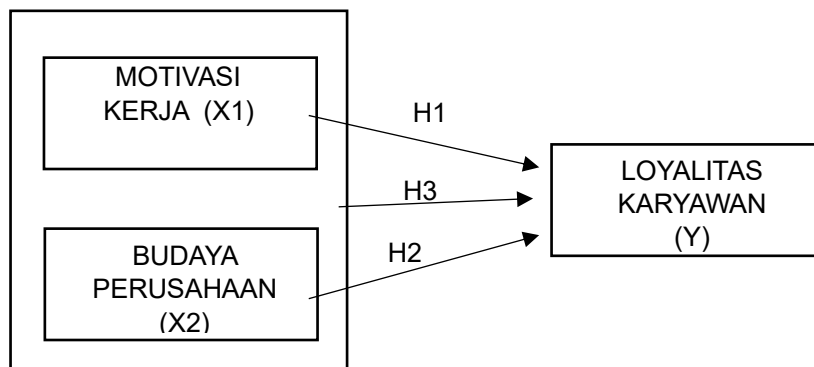
Budaya perusahaan memiliki beberapa karakteristik, di antaranya inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, kerja tim, agresivitas, dan stabilitas (Darmadi dkk., 2021). Fungsi utama budaya perusahaan antara lain sebagai alat integrasi, identitas organisasi, pendorong peningkatan kinerja, pembentuk motivasi, serta pedoman dalam kepemimpinan (Manalu, 2023; Damayanti & Yuliasri, 2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya perusahaan meliputi gaya kepemimpinan, kedisiplinan, hubungan antar level organisasi, serta komunikasi yang efektif (Afandi, 2018). Selain itu, indikator budaya perusahaan mencakup pelaksanaan norma, penerapan nilai-nilai, kepercayaan, dan kode etik yang berfungsi sebagai pedoman perilaku dan moral bagi seluruh anggota organisasi (Afandi, 2018).

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan bentuk kesetiaan dan komitmen individu terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, yang tercermin dalam keterikatan emosional, kesediaan untuk berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan dalam jangka panjang. Menurut Harries dan Zakiyya (2023), loyalitas mencakup sejauh mana karyawan merasa terikat secara emosional dan berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Asriandi dkk. dalam Putra dkk. (2023) menegaskan bahwa loyalitas tercermin dari kesediaan karyawan untuk mencurahkan kemampuan, ide, dan waktu, serta menjaga rahasia dan kepentingan perusahaan. Sementara itu, Susanti dkk. (2021) menyatakan bahwa loyalitas berhubungan dengan kesadaran pribadi untuk menaati aturan, menjunjung kejujuran, dan bertanggung jawab demi tercapainya tujuan organisasi. Iskandar dan Yuhansyah (2018) serta Hasibuan dalam Chaerudin (2020) menambahkan bahwa loyalitas meliputi kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, loyalitas karyawan dapat disimpulkan sebagai komitmen dan kesetiaan yang ditunjukkan melalui kepatuhan, tanggung jawab, dedikasi, dan integritas terhadap perusahaan.

Faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan meliputi karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, desain organisasi, dan pengalaman kerja (Steer & Porter dalam Agustina, 2016). Membangun loyalitas karyawan dapat dilakukan melalui komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, kesempatan pengembangan diri, penghargaan atas prestasi, lingkungan kerja yang positif, serta sistem imbalan yang adil (Harries & Zakiyya, 2023). Selain itu, indikator loyalitas karyawan menurut Susanti dkk. (2021) mencakup kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, dedikasi terhadap perusahaan, dan integritas dalam menjalankan pekerjaan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan berkontribusi aktif, menjaga nama baik perusahaan, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Bank BJB
H₁ : Budaya Perusahaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Bank BJB
H₁ : Motivasi Kerja dan Budaya Perusahaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Bank BJB

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pendekatan asosiatif kausal digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih yang memiliki hubungan sebab akibat. Penelitian kuantitatif ini menitikberatkan pada pengukuran data, pengendalian variabel, serta analisis hubungan antarvariabel melalui teknik statistik (Sahir, 2022). Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei, yaitu pengumpulan data secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner guna memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian.

Variabel Penelitian

Berikut Variabel yang terdapat dalam penelitian ini, adalah:

1. Variabel Independen (Bebas), menurut Sugiyono (2024:39) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X1), dan Budaya Perusahaan (X2).
2. Variabel Dependen (Terikat), menurut Sugiyono (2024:39), variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi dampak akibat pengaruh dari variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependen yaitu Loyalitas Karyawan (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 150 karyawan yang merupakan karyawan tetap. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan sampel yang digunakan adalah karyawan tetap Bank BJB yang berjumlah 150 orang.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa teknik untuk memastikan keakuratan dan kelengkapan informasi.

1. Wawancara
Wawancara tidak terstruktur digunakan untuk menggali informasi mendalam dari pihak terkait, seperti manajemen Sekolah Madania, guna mendukung analisis permasalahan awal (Sugiyono, 2024).
2. Studi Pustaka
Studi pustaka melibatkan telaah literatur dari teori dan penelitian sebelumnya untuk memperkuat landasan konseptual.
3. Kuesioner
Kuesioner disebarluaskan melalui *Google Form* kepada responden untuk mengukur variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, memanfaatkan skala *Likert* untuk efisiensi pengukuran (Sugiyono, 2024).

Tabel 1. Bobot Nilai Kuesioner

No	Pernyataan	Kode	Skor
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Netral	N	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Responden pada penelitian ini merupakan karyawan tetap di Bank BJB sebanyak 150 responden, dengan karakteristik profil responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent
Valid	Laki-Laki	63	42
	Perempuan	87	58
Total		150	100

Tabel 3. Usia

Usia			
		Frequency	Percent
Valid	< 24 tahun	21	14
	25 – 34 tahun	93	62
	35 – 44 tahun	29	19,3
	> 45 tahun	7	4,7
Total		150	100

Tabel 4. Pendidikan terakhir

Pendidikan terakhir			
		Frequency	Percent
Valid	SMA	0	0
	Diploma	27	18
	S1	108	72
	S2	15	10
Total		150	100

Tabel 5. Masa Kerja

Masa Kerja			
		Frequency	Percent
Valid	< 1 tahun	0	0
	1 – 5 tahun	78	52
	5 – 10 tahun	49	32,7
	> 10 tahun	23	15,3
Total		150	100

Tabel 6. Unit Kerja

Unit Kerja			
		Frequency	Percent
Valid	Operasional	97	64,7
	Bisnis	53	35,3
Total		150	100

Tabel 7. Jabatan

Jabatan			
		Frequency	Percent
Valid	Admin Dana Jasa	6	4
	Admin Kredit	6	4
	Customer Service	23	15,3
	Legal	7	4,7
	Teller	55	36,7
	Account Officer Komersial	17	11,3
	Account Officer Konsumer & Ritel	16	10,7
	Account Officer KPR & KKB	4	2,7
	Account Officer UMKM	16	10,7
Total		150	100

Uji Validitas

Pada uji validitas ini dilakukan guna melihat valid atau tidaknya suatu kuesioner yang telah disebarakan kepada responden. Dalam pengujian validitas ini, digunakan software SPSS versi 27 terdiri dari pernyataan dengan sampel yaitu 150 responden. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel. Jika rhitung > rtabel dan nilai positif, maka butir pertanyaan tersebut valid. Telah didapatkan bahwa rhitung > 0.361. Berikut hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X1), variabel Budaya Perusahaan (X2) dan variabel Loyalitas Karyawan (Y).

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	rhitung	rtabel	Keterangan
1.	0,572	0,361	Valid
2.	0,771	0,361	Valid
3.	0,609	0,361	Valid
4.	0,770	0,361	Valid
5.	0,441	0,361	Valid
6.	0,602	0,361	Valid
7.	0,698	0,361	Valid
8.	0,731	0,361	Valid
9.	0,814	0,361	Valid
10.	0,766	0,361	Valid
11.	0,725	0,361	Valid
12.	0,595	0,361	Valid

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	rhitung	rtabel	Keterangan
1.	0,825	0,361	Valid
2.	0,847	0,361	Valid
3.	0,738	0,361	Valid
4.	0,733	0,361	Valid
5.	0,778	0,361	Valid
6.	0,745	0,361	Valid
7.	0,821	0,361	Valid
8.	0,735	0,361	Valid

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

No	rhitung	rtabel	Keterangan
1.	0,783	0,361	Valid
2.	0,912	0,361	Valid
3.	0,797	0,361	Valid
4.	0,892	0,361	Valid
5.	0,587	0,361	Valid
6.	0,846	0,361	Valid
7.	0,740	0,361	Valid
8.	0,831	0,361	Valid

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas ini memiliki tujuan untuk melihat seberapa benar hasil dari pengukuran secara konsisten pada uji validitas sebelumnya. Sebuah kuesioner dapat dikatakan reliabilitas apabila jawaban atas pernyataan tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Dalam hal ini dapat dilihat pada tabel dengan hitungan SPSS *Cronbach's Alpha* sebesar 0,6 atau lebih besar dari 0,6. Dari hasil analisis uji reliabilitas pada tabel di bawah didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* pada loyalitas karyawan sebesar 0,888 pada motivasi kerja sebesar 0,784 dan budaya perusahaan sebesar 0,787. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument pernyataan variabel loyalitas karyawan (Y), motivasi kerja (X1) dan budaya perusahaan (X2) tersebut reliabel.

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	A	N of item	Keterangan
Loyalitas Karyawan	.888	0,6	12	Reliabel
Motivasi Kerja	.784	0,6	8	Reliabel
Budaya Perusahaan	.787	0,6	8	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Linieritas, dan Uji Heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
<i>N</i>		150	
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000	
	<i>Std. Deviation</i>	3.67926943	
	<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.070
		<i>Positive</i>	.053
		<i>Negative</i>	-.070
<i>Test Statistic</i>		.070	
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.068	
a. Test distribution is Normal b. Calculated from data c. Lilliefors Significance Correction			

Berdasarkan data tabel output SPSS diatas, terlihat bahwa nilai signifikasi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0.068 yang berarti lebih besar dari 0.05. Hal ini membuktikan bahwa variabel independen yaitu Motivasi Kerja (MK), Budaya Perusahaan (BP) berdistribusi normal terhadap variabel dependen yaitu Loyalitas Karyawan (LK).

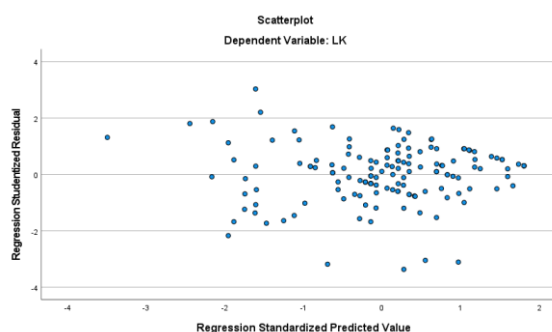
Uji Multikolinearitas

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a						
Model		Collinearity Statistics				Kesimpulan
		Tolerance	Syarat	VIF	Syarat	
1	(Constant)					
	Motivasi Kerja (X ₁)	0,700	> 0,10	1,429	< 10	Tidak terjadi Multikolinearitas
	Busaya Perusahaan (X ₂)	0,700	> 0,10	1,429	< 10	Tidak terjadi Multikolinearitas
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)						

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa nilai tolerance pada masing-masing variabel independen lebih besar 0.1 atau tolerance > 0.1 yaitu Motivasi Kerja (X1) sebesar 0.700, Budaya Perusahaan (X2) sebesar 0.700. Sementara untuk nilai VIF masing-masing variabel juga lebih kecil 10 atau VIF < 10, yaitu untuk yaitu Motivasi Kerja (X1) sebesar 1,429, dan Budaya Perusahaan (X2) sebesar 1,429. Sehingga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tidak terjadi adanya multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar *scatterplot* hasil pengujian hasil heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik residu menyebar secara acak di sekitar garis horizontal nol dan tidak terlihat membentuk pola tertentu, dan tidak terlihat pola seperti mengerucut atau melebar secara sistematis. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

Uji Linearitas

Tabel 14. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table					
Linearitas	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas Karyawan (Y)* Motivasi Kerja (X1)	368,203	24	15,342	0,912	0,586
Loyalitas Karyawan (Y)* Budaya Perusahaan (X2)	232,306	19	12,227	0,811	0,691

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai *Deviation from Linearity* Signifikan dari hubungan linear antara variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,586 > 0,05, dan Budaya Perusahaan (X2) sebesar 0,691 > 0,05 terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X1), dan Budaya Perusahaan (X2) dengan variabel Loyalitas Karyawan (Y).

Analisis Korelasi Berganda

Uji korelasi ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent berpengaruh kepada variabel dependent sekaligus mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antar variabel tersebut.

Tabel 15. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	Df1	Df2	Sig. F Change
1	0,621 ^a	0,386	0,378	3,704	0,386	46,218	2	147	0,001
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X ₁), Budaya Perusahaan (X ₂)									
b. Dependent Variabel: Loyalitas Karyawan (Y)									

Persamaan Regresi Linier Berganda

Uji ini dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen dan jenis hubungannya masing - masing negatif atau positif.

Tabel 16. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficientss	Kesimpulan
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10,469	2,541		
	Motivasi Kerja (X ₁)	0,201	0,059	0,264	Berpengaruh Positif
	Budaya Perusahaan (X ₂)	0,409	0,072	0,436	Berpengaruh Positif
a. Dependent Variabel: Loyalitas Karyawan (Y)					

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa persamaan analisis regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 10,469 + 0,201MK + 0,409BP + e$$

1. Konstanta sebesar 10,469 memberikan arti bahwa variabel kepuasan kerja sebesar 10,469 apabila variabel motivasi kerja dan budaya perusahaan dianggap nol.

2. Koefisien motivasi sebesar 0,201 memberikan arti bahwa setiap peningkatan satu satuan dari variabel motivasi kerja akan mempengaruhi kenaikan tingkat motivasi kerja karyawan Bank BJB sebesar 0,201 dengan asumsi variabel loyalitas karyawan.
3. Koefisiensi variabel budaya perusahaan diperoleh nilai 0,409 yang berarti pada setiap peningkatan satu satuan dari variabel budaya perusahaan akan mempengaruhi kenaikan loyalitas karyawan Bank BJB dengan asumsi variabel motivasi bersifat konstan.
4. Standar error (ϵ) merupakan variable acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (ϵ) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui adakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu (parsial).

Tabel 17. Hasil Uji t Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dan Budaya Perusahaan terhadap Loyalitas Karyawan

Coefficients ^a			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	4,121	0,001
	Motivasi Kerja (X1)	3,416	0,001
	Budaya Perusahaan (X2)	5,649	0,001

a. *Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 17 pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai thitung > ttabel atau (3.416 > 1.976). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai pvalue < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif satu arah yang signifikan antara motivasi kerja (X₁) terhadap loyalitas karyawan (Y). Pada variabel budaya perusahaan diperoleh nilai thitung > ttabel atau (5.649 > 1.976). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai pvalue < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya perusahaan (X₂) terhadap loyalitas karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk mengetahui adakah pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tabel 18. Hasil Uji F Motivasi Kerja dan Budaya Perusahaan terhadap Loyalitas Karyawan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1268,323	2	634,162	46,218	0,001 ^b
	Residual	2017,017	147	13,721		
	Total	3285,340	149			

a. *Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)*
 b. *Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₁), Budaya Perusahaan (X₂)*

Berdasarkan pada pengujian tabel 18 diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (46.218 > 3.06), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi <0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja (X₁) dan budaya perusahaan (X₂) terhadap loyalitas karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variable independent dapat menjelaskan variable dependent.

Tabel 19. Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,621 ^a	0,386	0,378	3,704
<i>a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₁), Budaya Perusahaan (X₂)</i>				
<i>b. Dependent Variabel: Loyalitas Karyawan (Y)</i>				

Pada hasil tabel 19 menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,378 atau 37,8%, Hal ini membuktikan bahwa variabel independen berupa motivasi kerja dan budaya perusahaan secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen loyalitas karyawan Bank BJB sebesar 37,8% sementara 62,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah menganalisis data penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Perusahaan Terhadap Loyalitas Karyawan Bank BJB”, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pada pengujian ini terbukti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Bank BJB, dengan nilai uji thitung lebih besar dari pada ttabel.
2. Hasil dari penelitian ini terbukti bahwa budaya perusahaan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Bank BJB, dengan nilai uji thitung lebih besar dari pada ttabel.
3. Hasil dari penelitian ini terbukti bahwa motivasi kerja dan budaya perusahaan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan Bank BJB, nilai uji thitung lebih besar dari pada ttabel diperkuat dengan hasil nilai koefisiensi determinasi.

Saran

1. Manajemen Bank BJB perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui sistem penghargaan berbasis kinerja yang transparan, seperti bonus, sertifikat apresiasi, dan peluang pengembangan karier. Karyawan diharapkan menumbuhkan motivasi internal dengan menetapkan target pribadi dan aktif mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi.
2. Manajemen Bank BJB harus menguatkan budaya perusahaan dengan menyelenggarakan pelatihan internalisasi nilai-nilai perusahaan secara rutin, menciptakan lingkungan kerja suportif melalui fasilitas yang baik dan komunikasi dua arah. Karyawan diharapkan menjaga budaya kerja positif melalui kolaborasi, komunikasi efektif, dan integritas tinggi.
3. Manajemen Bank BJB perlu mengintegrasikan motivasi kerja dan budaya perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan, seperti melalui program pengembangan holistik dan evaluasi rutin terhadap keterlibatan karyawan. Karyawan diharapkan berkomitmen pada nilai-nilai perusahaan untuk membangun keterikatan emosional yang kuat dengan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Agustina, R. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen, 4(2), 55–65.
- Asriandi, M., Mursalim, & Umar Gani, A. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 5(3), 120–132.
- Chaerudin, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia.
- Darmadi, D., Sari, N., & Putri, L. (2021). *Perilaku Organisasi: Teori dan Implementasi di Dunia Kerja*. Penerbit Deepublish.
- Damayanti, L., & Yuliharsi. (2020). *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 9(2), 120–130.
- Harries, R., & Zakiyya, N. (2023). *Manajemen Kinerja dan Loyalitas Karyawan*. Penerbit Andi.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Iskandar, A., & Yuhansyah, F. (2018). *Perilaku Organisasi dalam Konteks Manajemen Modern*. Graha Ilmu.
- Manalu, D. (2023). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan*. Deepublish Publisher.
- Marbawi, S. (2016). *Budaya Organisasi: Teori dan Aplikasi*. Mitra Wacana Media.
- Putra, R., Asriandi, M., & dkk. (2023). *Analisis Loyalitas Karyawan pada Perusahaan Jasa di Indonesia*. Jurnal Manajemen Bisnis, 11(4), 400–410.
- Sahir, M. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu Sosial*. CV Literasi Nusantara.
- Sudaryono. (2017). *Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Lentera Ilmu Cendekia.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susanti, D., Rahmawati, N., & Purnamasari, E. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Loyalitas Karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 12(3), 220–230.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan*. Prenada Media Group.