

# Hubungan budaya organisasi dengan loyalitas kerja pegawai di sekolah

Bahrani Anggi Sinta<sup>a,1,\*</sup>

<sup>a</sup> Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Jl. Ir. Juanda Nomor 95, Cemp. Putih Tangerang Selatan, Banten, 15412, Indonesia

<sup>1</sup> bahranianggisinta@gmail.com

\* corresponding author

## ARTICLE INFO

### Article History

Received: October 22, 2022

Revised: December 14, 2022

Accepted: December 15, 2022

**Keyword:** Organizational culture, Employee loyalty, School employee, School organization

**Kata Kunci:** Budaya organisasi, Loyalitas pegawai, Pegawai sekolah, Organisasi sekolah

### ABSTRACT

Organizational culture is a phenomenon that has a relationship with employee loyalty. This study aims to examine the relationship between organizational culture and employee loyalty, among teachers and employees at SMAN 1 Tangerang Selatan. The research was carried out using a quantitative research approach with a survey-associative research type. The research data was collected using the questionnaire method. The population in this study was 49 teachers and school employees. Due to the accessible population, the sample in this study was all teachers and employees. Data analysis techniques using correlation analysis. The results of the study show a relationship between organizational culture and employee loyalty. The value of the relationship between the two variables shows a result of 0.932, thus indicating a very strong correlation between the two variables. This study shows that efforts to manage organizational culture are related to the formation of employee loyalty.

### ABSTRAK

Budaya organisasi menjadi fenomena yang memiliki hubungan dengan loyalitas kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan menguji hubungan antara budaya organisasi dengan loyalitas kerja pegawai, yaitu guru dan karyawan di SMAN 1 Tangerang Selatan. Penelitian dilaksanakan dengan pendekatan penelitian kuantitatif, dengan jenis penelitian survey-asosiatif. Data penelitian dikumpulkan dengan metode angket. Populasi pada penelitian ini guru dan karyawan sekolah yang berjumlah 49 orang, oleh karena jumlah populasi yang terjangkau, sampel penelitian ini yaitu seluruh guru dan karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi. Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara budaya organisasi dengan loyalitas pegawai. Nilai hubungan antara dua variabel tersebut menunjukkan hasil 0,932, demikian itu menunjukkan korelasi yang sangat kuat antara kedua variabel. Penelitian ini menunjukkan upaya pengelolaan budaya organisasi memiliki kaitan dengan pembentukan loyalitas pegawai.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



## 1. Pendahuluan

Guru dan tenaga pendidikan memiliki peranan yang penting dalam manajemen sekolah. Pengelola sekolah berupaya secara optimal untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten untuk memberikan layanan pembelajaran serta mampu untuk beradaptasi terhadap lingkungan internal dan eksternal. Upaya mengelola guru dan tenaga pendidikan pada umumnya dilakukan dengan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan karier, penilaian kinerja, penghasilan dan jaminan sosial, pemeliharaan hubungan pegawai, pengangkatan dan pemberhentian dan evaluasi. Pengelolaan yang terstruktur dan terencana berimplikasi pencapaian

tujuan yang efektif dan efisien [1]. Pendekatan perilaku organisasi pada guru dan tenaga pendidikan dalam bentuk budaya organisasi dan loyalitas pegawai belum menjadi fokus untuk dikelola oleh para pengurus sekolah.

Wawancara dengan informan IM mengemukakan bahwa loyalitas guru dan karyawan di SMA N 1 Tangerang Selatan dibentuk dengan memberikan kesempatan bagi para guru dan karyawan untuk mengikuti sertifikasi guru, pelatihan, dan kesempatan untuk melanjutkan studi pada jenjang yang lebih tinggi. Sertifikasi guru sebagai bukti linearitas dan kompetensi memiliki peran yang penting, yaitu selain berimplikasi pada peningkatan pengetahuan, juga berimplikasi pada peningkatan kesejahteraan guru. Pelatihan dan pengembangan dalam pendidikan untuk jenjang magister juga berdampak pada loyalitas guru. Upaya meningkatkan loyalitas guru dan karyawan dengan mediasi peningkatan pengetahuan, yang kemudian berdampak pada peningkatan kesejahteraan telah dilakukan sekolah. SMA N 1 Tangerang Selatan memiliki budaya sekolah yang disepakati bersama dan diaktualisasikan dalam berinteraksi sesama warga sekolah. Budaya organisasi sekolah yang merupakan sesuatu yang sehari-hari dilaksanakan dan dirasakan oleh sekolah belum menjadi fokus untuk dikelola agar meningkatkan loyalitas guru dan karyawan.

Valentino dan Haryadi mengemukakan konsepsi loyalitas pegawai, yaitu suatu kesetiaan dan komitmen penuh pegawai terhadap organisasi kerja [2]. Loyalitas pegawai tidak dibatasi pada kemampuan pegawai menjalankan tugas dan fungsinya, serta mampu bertindak optimal untuk kemajuan institusi. Akan tetapi loyalitas dimaknai sebagai suatu proses komitmen dan ketaatan pegawai pada nilai-nilai organisasi disertai aktualisasi pada tindakan dan aktifitasnya. Loyalitas yang tinggi dari karyawan berdampak pada optimalisasi keterampilan pegawai untuk mendukung kemajuan organisasi [3]. Loyalitas pegawai memiliki dampak terhadap efektifitas organisasi. Dampak yang ditimbulkan loyalitas pegawai bisa menjadi negatif bahkan kemunduran, bila mana organisasi tidak mampu menciptakan suasana yang kondusif dalam menciptakan kesejahteraan, kesempatan kerja, kenyamanan bekerja, yang memicu pada ketidaknyamanan dalam bekerja, yang pada akhirnya banyak terjadi perpindahan karyawan (*turn over*) atau bahkan keluar dari tempat ia bekerja, sehingga menghambat pencapaian visi dan misi yang menjadi tujuan lembaga [4].

Budaya organisasi yang kolaboratif antara pegawai dibentuk oleh peningkatan kompetensi dan kemampuan yang berimplikasi pada tindakan yang menyentuh aspek emosional dari para pegawai sehingga membentuk integrasi dan harmoni [5]. Sutrisno mengemukakan muatan budaya organisasi yaitu seperangkat nilai (*values*), keyakinan (*beliefs*), asumsi (*asumption*), dan norma yang diterapkan dan diterima oleh semua anggota organisasi dan mengikuti sebagai pedoman untuk perilaku dan pemecahan masalah [6]. Budaya organisasi menjadi kekuatan sosial yang tidak nampak, akan tetapi dapat menggerakkan orang di sekitar organisasi untuk bekerja dan beraktifitas secara bersama-sama.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan temuan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai. Penelitian Rose mengemukakan temuan penelitian pengaruh tersebut, lebih lanjut dengan mediasi komitmen organisasi berdampak pada peningkatan loyalitas pegawai [7]. Nuswanto melakukan penelitian terhadap pegawai perbankan mengemukakan temuan yang sama [8]. Senada dengan temuan ini, yaitu Manikotama et., al, Tirtadijaja dan Sarudin, Widiyanti, Arnawa dan Darsana, Darmawan et. al, dan Yanuresta dan Rismawati [9]–[13]. Namun juga terdapat temuan penelitian yang menyatakan tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai. Ningrum dan Purnamasari mengemukakan temuan penelitian tersebut [14]. Senada dengan Ningrum dan Purnamasari, yaitu temuan penelitian Sari, Agmasari dan Septyarini, dan Nuriyah dan Azizah [15]–[17]. Berbagai temuan tersebut diujikan pada karyawan perusahaan baik profit ataupun layanan.

Terdapat kekosongan literatur terkait hubungan antara budaya organisasi dan loyalitas pegawai dalam lingkup organisasi pendidikan dalam hal ini yaitu sekolah. Nilai-nilai, falsafah, dan keyakinan organisasi lebih sering diorientasikan pada peningkatan kinerja guru dan karyawan. Kekosongan ini menjadi peluang bagi peneliti untuk mengkonstruksi suatu model temuan hubungan antara dua variabel tersebut dengan mengajukan hipotesis hubungan antara budaya organisasi dengan loyalitas pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara budaya organisasi dengan loyalitas pegawai SMAN 1 Tangerang Selatan. Pengetahuan pengurus, kepala sekolah, guru, dan peserta didik terhadap budaya organisasi sekolah dan loyalitas pegawai memberikan manfaat untuk menjaga lingkungan kerja atau lingkungan belajar yang kondusif dan progresif dalam mencapai tujuan-tujuan yang direncanakan.

### 3. Metode

Menjawab rumusan masalah penelitian yang telah disampaikan pada pendahuluan penelitian, Penelitian dilaksanakan dengan pendekatan penelitian kuantitatif, pendekatan ini digunakan untuk mengumpulkan data masa lalu atau sekarang tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel, dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang hubungan antar variabel [18]. Pendekatan penelitian kuantitatif digunakan oleh peneliti sebagai paradigma penelitian dalam membaca dan menganalisis data penelitian. Adapun jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian asosiatif-survei. Jenis metode asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel budaya organisasi dengan loyalitas pegawai, serta metode survei untuk mendapatkan data-data dari kedua variabel yang dikumpulkan. Dengan metode survei, peneliti memberikan angket berisi pertanyaan kepada responden tentang keyakinan subjek pendapat karakteristik dan perilaku.

Data penelitian kuantitatif dikumpulkan dengan teknik angket. Angket pada penelitian ini disusun secara tertutup dengan memberikan pernyataan kepada responden tentang budaya organisasi serta loyalitas pegawai disertai dengan pilihan jawaban yang telah disediakan. Populasi pada penelitian ini berjumlah 49 orang yang terdiri dari guru dan karyawan sekolah. Oleh karena jumlah guru dan karyawan tidak banyak, peneliti menjadikan 49 orang tersebut sebagai responden, untuk mengisi angket yang telah dibuat.

Data penelitian yang telah didapatkan dari para responden, kemudian dilakukan analisis dengan melakukan uji asumsi dasar yaitu uji normalitas data, uji koefisien korelasi Product Moment, uji analisis regresi linear, dan uji koefisien determinasi [19]. Berbagai uji yang digunakan untuk analisis data dilakukan dengan memanfaatkan aplikasi Statistical Program for Social Science (SPSS) versi 25.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Data yang telah dikumpulkan oleh peneliti, kemudian dilakukan analisis data. Analisis yang telah dilaksanakan yaitu analisis uji normalitas, uji koefisien korelasi, uji analisis regresi linear, dan uji koefisien determinasi. Uji normalitas data dilakukan dengan analisis uji Kolmogorov-Smirnov, yaitu kriteria data normal bila hasil nilai Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05. Tabel 1. menunjukkan hasil analisis uji normalitas data dengan nilai Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikansi 0,200. Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Demikian itu menunjukkan bahwa data yang dikumpulkan berdistribusi normal.

**Tabel 1.** Uji Normalitas Data

|                         | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|-------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
|                         | Statistic                       | df | Sig. | Statistic    | Df | Sig. |
| Unstandardized Residual | .083                            | 49 | .200 | .984         | 49 | .745 |

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

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Olah data penelitian

Setelah data diketahui berdistribusi normal, selanjutnya dilakukan uji koefisien korelasi. Kriteria yang digunakan untuk uji korelasi yaitu apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel), maka data dinyatakan memiliki hubungan atau berkorelasi. Jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel ( $r$  hitung  $<$   $r$  tabel), maka data tidak memiliki hubungan atau tidak berkorelasi. Hasil perhitungan  $r$  tabel dengan jumlah responden 49, ditemukan nilai  $r$  tabel 0,281. Selain itu, kriteria ditentukan dengan nilai korelasi signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $\text{Sig.} < 0,05$ ).

**Tabel 2.** Uji Koefisien Korelasi

|                          | Budaya Organisasi   | Loyalitas Pegawai |        |
|--------------------------|---------------------|-------------------|--------|
| <b>Budaya Organisasi</b> | Pearson Correlation | 1                 | .932** |
|                          | Sig. (2-tailed)     |                   | .000   |
|                          | N                   | 49                | 49     |
| <b>Loyalitas Pegawai</b> | Pearson Correlation | .932**            | 1      |
|                          | Sig. (2-tailed)     | .000              |        |
|                          | N                   | 49                | 49     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olah Data Penelitian

Tabel 2 menunjukkan koefisien korelasi antara budaya organisasi dengan loyalitas pegawai. Hasil hitung korelasi menunjukkan nilai  $r$  hitung 0,932, dengan signifikansi 0,000. Nilai korelasi 0,932 menunjukkan hubungan antara budaya organisasi dengan loyalitas pegawai memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai  $r$  hitung yaitu 0,932 lebih besar daripada  $r$  tabel dengan jumlah responden 49 menghasilkan  $r$  tabel 0,281 ( $0,932 > 0,281$ ), demikian itu menunjukkan adanya korelasi atas kedua variabel yang diujikan. Nilai signifikansi menunjukkan angka 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) menunjukkan hubungan yang signifikan atas kedua variabel.

Analisis uji regresi linear dilakukan oleh peneliti untuk memprediksi pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai di SMAN 1 Tangerang Selatan. Data budaya organisasi dan loyalitas pegawai dianalisa dengan analisis regresi linear. Analisis regresi linear dihitung dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Adapun rumus regresi linear diasumsikan loyalitas pegawai merupakan hasil dari konstanta yang dijumlahkan dengan angka koefisien regresi ( $Y = a + bX$ ).

**Tabel 3.** Hasil analisis Regresi Linear

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant) | -.754                       | 9.546      |                           | -.079  | .937 |
| Total BO     | .937                        | .053       | .932                      | 17.561 | .000 |

a. Dependent Variable: Total LP

Sumber: Olah Data Penelitian

Tabel 3 menunjukkan hasil analisis regresi linear variabel budaya organisasi (BO) dengan loyalitas pegawai (LP). Hasil output data SPSS menunjukkan nilai konstanta yaitu -0,754, dengan angka koefisien regresi yaitu 0,937. Sehingga dimasukkan rumus menjadi  $Y = 0, -754 +$

0,937X. Demikian itu memiliki makna, bahwa setiap penambahan satu tingkat dari budaya organisasi, akan berimplikasi pada peningkatan loyalitas pegawai.

Untuk mengetahui tingkat presentase pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai, dilakukan uji analisis koefisien determinasi. Uji koefisien determinasi menggunakan data-data dari budaya organisasi dan loyalitas pegawai, yang kemudian dilakukan analisis menggunakan SPSS versi 25. Perhitungan hasil analisis uji koefisien determinasi, adalah sebagaimana pada tabel 4. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi (R Square) angka 0,868. Nilai ini memberikan informasi bahwa variabel budaya organisasi mempengaruhi loyalitas pegawai sebesar 86,8 %. Adapun lebihnya yaitu 13,2 % dipengaruhi oleh variabel yang lain, yang tidak digunakan sebagai variabel prediksi yang memberikan pengaruh pada loyalitas pegawai. Guru dan karyawan SMAN 1 Tangerang Selatan dalam hal loyalitas dipengaruhi oleh budaya organisasi.

**Tabel 4.** Analisis uji koefisien determinasi

| <b>Mod</b>                         |          |                 |                          |                                   |
|------------------------------------|----------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| <b>Model</b>                       | <b>R</b> | <b>R Square</b> | <b>Adjusted R Square</b> | <b>Std. Error of the Estimate</b> |
| 1                                  | .932     | .868            | .865                     | 4.71717                           |
| a. Predictors: (Constant), Total_X |          |                 |                          |                                   |
| b. Dependent Variable: Total_Y     |          |                 |                          |                                   |

Sumber: Olah Data Penelitian

Hasil temuan menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan loyalitas pegawai. Hubungan tersebut ditingkatkan dengan pengaruh yang besar budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai. Sekalipun demikian, masih terdapat faktor lain yang memberikan pengaruh terhadap loyalitas pegawai.

Temuan pengaruh yang signifikan antara kedua variabel senada dengan temuan-temuan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yaitu temuan penelitian Yanuresta dan Rismawati, Darmawan et, al, Arnawa dan Darsana, Agmasari dan Septyarini, Widiyanti et. al, Tirtadijaja dan Sarudin, dan Nuswantoro [8], [10]–[13], [16], [20], [21]. Temuan penelitian ini tidak mendukung temuan penelitian Nuriyah dan Azizah, Ningrum dan Purnamasari, Qorfianalda dan Wulandari dan Sari [14], [15], [17], [22]. Tidak dapat dipungkiri bahwa budaya organisasi akan membentuk pola pikir dan sudut pandang terhadap organisasi dan pekerjaannya, yang berdampak pada cara, tindakan atau sikap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Manikotama et., al mengemukakan budaya organisasi yang baik akan berdampak pada tingginya loyalitas pegawai [9].

Terdapat faktor lain yang berpengaruh terhadap loyalitas pegawai. Temuan penelitian Sari mengemukakan gaya kepemimpinan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas pegawai [15], Manikotama et, al mengemukakan faktor keterlibatan pegawai [9], faktor-faktor tersebut berpengaruh secara parsial. Secara simultan loyalitas pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor budaya organisasi dengan komitmen organisasi, kompensasi dengan lingkungan kerja [16], budaya organisasi, kepemimpinan dan spiritualitas kerja [11], kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja [23], Kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja [24], dukungan sosial, budaya organisasi, dan kohesifitas karyawan [25], dan budaya organisasi dengan *knowledge management* [26].

#### 4. Kesimpulan

Data dan analisis data yang telah disampaikan pada hasil dan pembahasan, menunjukkan hubungan antara budaya organisasi dengan loyalitas pegawai di SMA N 1 Tangerang Selatan. Analisis uji normalitas menunjukkan data bersifat normal, analisis uji korelasi menunjukkan hubungan dua variabel yang sangat kuat, dengan hasil nilai korelasi 0,932. Analisis regresi linear

menunjukkan sumbangsi budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai, di mana kenaikan variabel budaya organisasi berimplikasi pada peningkatan loyalitas guru dan karyawan. Adapun uji koefisien determinasi menunjukkan tingkat pengaruh budaya organisasi sebesar 86,8 %, sedangkan selebihnya yaitu 13,2 %.

Pengeolaan budaya organisasi oleh pengurus sekolah, yang dikuatkan dengan aktualisasi pada kegiatan bersama di sekolah berdampak pada loyalitas guru dan pegawai secara signifikan. Penguatan budaya organisasi sekolah SMA N 1 Tangerang berhasil secara signifikan turut mempengaruhi loyalitas. Oleh karena itu, para pengurus sekolah agar secara konsisten menjaga dan menguatkan budaya sekolah. Sedangkan kepada guru-guru agar turut berupaya menjaga dan merawat budaya organisasi, agar faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi, dukungan sosial, kohesifitas karyawan, kepuasan kerja, dan spiritualitas kerja yang mempengaruhi loyalitas pegawai dapat dikendalikan dengan baik.

Budaya organisasi yang berisikan nilai-nilai dan falsafah di sekolah yang dianut oleh guru dan karyawan merupakan hal yang baik dan harus dikelola kebermanfaatannya. Pada bidang pendidikan guru dan karyawan merupakan figur yang merepresentasikan nilai-nilai dan falsafah sekolah. Penguatan budaya organisasi pada figur-figur tersebut menjadi kekuatan untuk diteladani oleh peserta didik sehingga memiliki manfaat yang besar dalam mewujudkan pendidikan karakter dan mendukung capaian tujuan sekolah yang efektif dan efisien.

### Daftar Rujukan

- [1] N. Aedi, *Manajemen Pendidikan dan Tenaga Pendidikan*. Yogyakarta: Gyosen Publishing, 2016.
- [2] A. M. Awadh and A. M. Saad, "Impact of Organizational Culture on Employee Performance," *International Review of Management and Business Research*, vol. 2, no. 1, pp. 168–175, 2013.
- [3] A. H. Alkahtani, "The Influence of Leadership Styles on Organizational Commitment: The Moderating Effect of Emotional Intelligence," *Business and Management Studies*, vol. 2, no. 1, p. 23, Oct. 2015, doi: 10.11114/bms.v2i1.1091.
- [4] A. Andang, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruz Media, 2017.
- [5] A. N. Amialia, *Landasan Pendidikan Dasar Pengenalan Diri Sendiri Menuju Perubahan Hidup*. Depok: Kencana, 2017.
- [6] A. Ardiansyah and S. Andri, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan," *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Politik*, vol. 4, no. 1, pp. 1–10, 2017.
- [7] V. Rose, "Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variable intervening," *Management and Business Review*, vol. 3, no. 2, pp. 104–115, Dec. 2019, doi: 10.21067/mbr.v3i2.4722.
- [8] M. A. Nuswantoro, "Pengaruh dukungan organisasi, budaya organisasi, terhadap employee engagement yang berimplikasi pada loyalitas kerja (Studi Kasus Pada BPR Arto Moro Semarang)," *Solusi*, vol. 19, no. 2, Jun. 2021, doi: 10.26623/slsi.v19i2.3425.
- [9] A. R. Manikotama, H. Lubis, and D. D. N. Rahmah, "Budaya Organisasi dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja," *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, vol. 10, no. 1, p. 201, Apr. 2022, doi: 10.30872/psikoborneo.v10i1.7237.
- [10] A. Tirtadidjaja and R. Sarudin, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan Front Office Grand Hyatt Jakarta," *Jurnal manajemen perhotelan dan pariwisata*, vol. 5, no. 2, pp. 198–204, 2022, doi: <https://doi.org/10.23887/jmpp.v5i2.50839>.
- [11] I. G. S. Arnawa and I. M. Darsana, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Dosen Dengan Mediasi Spiritualitas Kerja," *JURNAL EKUIVALENSI*, vol. 7, no. 2, pp. 265–279, Oct. 2021, doi: 10.51158/ekuivalensi.v7i2.552.



- [12] Darmawan, Nurdin, and Ria Estiana, "Analisis budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan pada Lembaga Pendidikan Rumah Tahfidz Fie Dzhilalil Qur'an (RTQ)," *Jurnal Mitra Manajemen*, vol. 5, no. 1, pp. 1–12, Feb. 2021, doi: 10.52160/ejmm.v5i1.502.
- [13] M. R. Yanuresta and R. Rismawati, "Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir, kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Starbucks Coffee," *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, vol. 10, no. 9, pp. 1–19, 2021.
- [14] P. Ningrum and W. Purnamasari, "Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan dan loyalitas kerja karyawan," *Iqtishadequity*, vol. 4, no. 2, pp. 107–115, 2022.
- [15] H. M. K. Sari, "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)*, vol. 2, no. 1, pp. 15–30, Mar. 2016, doi: 10.21070/jbmp.v2i1.908.
- [16] M. Agmasari and E. Septyarini, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta," *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, vol. 5, no. 3, pp. 667–677, Sep. 2022, doi: 10.47467/reslaj.v5i3.1670.
- [17] S. Nuriyah and N. Azizah, "Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan," *Jabeistik Prodi Administrasi Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 22–31, 2021.
- [18] S. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta, 2017.
- [19] G. Wiyono, *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2011.
- [20] E. Nofriyanti and A. Kuswantoro, "Pengaruh kompetensi pegawai, budaya organisasi, disiplin pegawai, dan kepuasan kerja terhadap produktifitas kerja pegawai," *Economic Education Analysis Journal*, vol. 8, no. 3, pp. 879–897, 2019.
- [21] Gusti Ayu Made Rina Widiyaniti, I Gusti Ayu Wimba, and I Gede Aryana Mahayasa, "Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap loyalitas anggota bumdes di desa Kukuh Winangun," *Journal of Applied Management Studies*, vol. 3, no. 1, pp. 1–8, Dec. 2021, doi: 10.51713/jamms.v3i1.41.
- [22] S. Qorfianalda and A. Wulandari, "Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan dan Loyalitas Kerja Karyawan," *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, vol. 2, no. 02, pp. 157–168, Jul. 2021, doi: 10.37366/ekomabis.v2i02.211.
- [23] L. M. Citra, "Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan," *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 2, no. 2, pp. 214–225, 2019.
- [24] H. Asriandi Asriandi, "Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar," *JEMMA: Journal of Economic, Management and Accounting*, vol. 1, no. 2, 2018.
- [25] A. W. Achmad and A. Yuniawan, "Analisis efek dukungan sosial, budaya organisasi, dan kohesivitas karyawan terhadap loyalitas karyawan (Studi pada RS. Aisyiyah Kudus)," *Diponegoro Journal of Management*, vol. 7, no. 4, 2018.
- [26] C. Christanto and K. Kadarusman, "Budaya organisasi, knowledge management terhadap kinerja dengan loyalitas kerja sebagai mediasi," *Jurnal Ecoment Global UIGM*, vol. 6, no. 1, pp. 65–74, 2021.