



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (2) 2024: 22882-22892

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Pengaruh Budaya Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kopi Kenangan Area BSD Kota Tangerang Selatan

Muhammad Rian Fauzi¹, Fahmi Susanti²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Corresponding author: e-mail: Ryanfauzi909@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima (Agustus 2024) Disetujui (Agustus 2024) Diterbitkan (Agustus 2024)</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Budaya kerja, dan Loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Kopi Kenangan area BSD kota Tangerang Selatan. Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kopi Kenangan area BSD kota Tangerang Selatan yang berjumlah 60 orang. Karena populasi kurang dari 100 orang, maka sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang. Teknik pengambilan data dilakukan melalui angket/kuesioner dimana setiap jawaban responden dinilai dengan menggunakan skor menurut skala Likert. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil Budaya kerja memiliki Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(1,704 > 1,672)$, hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $> Sig. 0,050$ atau $(0,094 > 0,050)$, yang memiliki arti bahwa budaya kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel Loyalitas kerja memiliki Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,110 > 1,672)$, hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< Sig. 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$ dalam arti loyalitas kerja berpengaruh dan signifikan terhadap karyawan. Sedangkan, pada uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} nilai sebesar 20,212 dan F_{tabel} dengan nilai sebesar 3,16. Sehingga menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Budaya kerja, dan Loyalitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Kopi Kenangan area BSD kota Tangerang Selatan.</p>
<p>Kata Kunci:</p>	<p>ABSTRACT</p>
<p>Keywords: Work Culture, Work Loyalty, Employee Performance</p>	<p><i>This research aims to analyze the influence of work culture and work loyalty on employee performance at Kopi Kenangan in the BSD area of South Tangerang city. This research method uses a quantitative type of research with an associative approach. The population in this study were all employees who worked at Kopi Kenangan in the BSD area, South Tangerang city, totaling 60 people. Because the population was less than 100 people, the sample was determined using a saturated sampling technique. So the sample used in this research was 60 people. The data collection technique was carried out through questionnaires where each respondent's answer was assessed using a score according to a Likert scale. The results of this research show that the results of work culture have a value of $t_{count} > t_{table}$ or $(1.704 > 1.672)$, this is also reinforced by the value of ρ value $> Sig. 0.050$ or $(0.094 > 0.050)$, which means that work culture has an insignificant effect on employee performance. The work loyalty variable has a value of $t_{count} > t_{table}$ or $(4.110 > 1.672)$, this is also reinforced by the value ρ value $< Sig. 0.050$ or $(0.000 < 0.050)$ in the sense that work loyalty has a significant and influential effect on employees. Meanwhile, the F test or simultaneous test shows that the F_{count} value is 20.212 and the F_{table} value is 3.16. So it shows</i></p>

that $F_{count} > F_{table}$ with a significance of $0.000 < 0.05$. These results indicate that work culture and work loyalty simultaneously have a significant effect on employee performance at Kopi Kenangan in the BSD area of South Tangerang city.

PENDAHULUAN

Saat ini industri makanan dan minuman menjadi bisnis yang sangat digemari oleh para pebisnis Indonesia. Pasalnya fenomena tersebut masih terjadi di beberapa perusahaan makanan dan minuman besar maupun kecil yang bermunculan saat ini. Hal ini memaksa seluruh pelaku ekonomi saling bersaing untuk menganalisa pasar dan menerapkan strategi pemasaran yang tepat untuk bisnisnya. Salah satu industri makanan dan minuman yang terus bermunculan adalah kafe. Fenomena ini terlihat dalam beberapa tahun terakhir ketika jumlah kedai kopi dengan merek sendiri terus meningkat. Setiap kafe menawarkan beberapa menu berbeda dengan racikan kopinya masing-masing, sehingga masing-masing memiliki keunggulan tersendiri, dan konsumen dapat memilih dan membeli minuman kopi terbaru di kafe-kafe yang ada dengan keunikannya masing-masing.

Pada Selasa (2/3/2019) Seorang karyawan pria kedai kopi kenangan diduga melakukan pelecehan dengan mendobrak pintu toilet pelanggan, Video itu viral di Tiktok dan menimbulkan kecaman dari warganet atas tindakan karyawan yang masih belum diketahui identitasnya. Dinda memberikan penjelasan kronologi kejadian di akun Instagramnya. Setelah karyawan tersebut keluar toilet, Dinda mengatakan dia mendengar karyawan tersebut tertawa-tawa dengan temannya terkait insiden itu. Dinda merasa tersudut dan dilecehkan karena karyawan itu telah melihat aktivitasnya di dalam toilet. Manajemen Kopi Kenangan sedang melakukan penyelidikan internal untuk memperoleh informasi yang lebih lengkap mengenai kejadian yang dialami di salah satu gerai kami. Kopi Kenangan telah mengambil tindakan untuk merumahkan sementara karyawan yang terlibat dalam insiden tersebut sambil menunggu hasil penyelidikan internal. Kopi Kenangan sangat menyesalkan kejadian tersebut dan menindaklanjuti setiap keluhan pelanggan dengan seserius mungkin. Kopi Kenangan telah berusaha menghubungi Ibu Dinda Shafayana secara langsung untuk meminta maaf yang sebesar-besarnya atas kejadian yang beliau alami. (kumparan.com)

Perkembangan kedai kopi yang sangat pesat ini berawal dari menjajikannya dunia industri *Food and Beverage* sebagaimana pernyataan Kementerian Perindustrian, Airlangga Hartarto, Pada tahun 2018 industri ini tumbuh sebesar 7,91% dan meningkat sebesar 9% pada tahun 2019. Peningkatan pertumbuhan industri ini dikatakan disebabkan oleh adanya investasi baru yang masuk sebesar Rp. 63 trilliun. Selain itu industri ini juga masih termasuk sebagai industri terbanyak dalam menyerap tenaga kerja. Hal ini membuktikan bahwa industri ini sangat berkembang baik di Indonesia. Peneliti memilih Kopi Kenangan sebagai kedai kopi yang dipilih. Kopi kenangan merupakan salah satu usaha kedai kopi lokal Indonesia yang berdiri sejak tahun 2017. Pendiri Kopi Kenangan adalah dua orang yaitu, Edward Tirtanata dan James Prananto. Kopi Kenangan didirikan di tengah-tengah tren yang sedang berkembang di dunia industri Food and Beverage. Tentunya banyak brand lain yang menjual jenis produk serupa dengan yang dijual oleh Kopi Kenangan. (bisnis.tempo.co)

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting bagi perusahaan. Potensi manusia, seperti keterampilan, motivasi, dan kecerdasan, semuanya mempunyai dampak yang signifikan terhadap upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Pengelolaan sumber daya manusia tidaklah mudah karena karakteristik dan perilaku manusia beragam. Permasalahan sumber daya manusia menjadi tantangan bagi manajemen karena keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kualitas orang-orang yang dimiliki atau dipkerjakannya. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini.

Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah “Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu”. Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019:192) menyatakan kinerja karyawan adalah

“Capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika”.

Peneliti melakukan penilaian kinerja selama empat bulan yaitu pada bulan Juni hingga September yang dinilai langsung oleh atasan di perusahaan. Penilaian kinerja karyawan kopi kenangan area BSD dinilai dari beberapa unsur perilaku karyawan seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 1. 1
Data Penilaian Prasurvey Kinerja Karyawan

No	Indikator	Jawaban Responden					Rata-Rata	Jumlah Responden
		Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik		
		Percentase					Skala Interval	
1.	Kualitas	13%	40%	20%	20%	7%	3,33	30
2.	Kuantitas	8%	40%	33%	13%	6%	3,41	30
3.	Pengetahuan Kerja	22%	65%	7%	3%	3%	4,02	30
4.	Pelaksanaan Tugas	27%	57%	8%	8%	0%	4,17	30
5.	Tanggung Jawab	25%	65%	4%	4%	2%	4,07	30

Sumber : Data di olah penulis, 2024.

Berdasarkan data pada tabel di atas, dilihat melalui indikator kinerja karyawan Menurut Mangkunegara (2019:75) peneliti melakukan penyebaran prasurvey kuesioner terhadap 30 karyawan Kopi Kenangan area BSD kota Tangerang selatan untuk mengetahui seberapa baik atau tidaknya kinerja karyawan. Dari hasil tersebut dengan rata-rata memakai skala interval didapati rata-rata terkecil ada pada kualitas kerja sebesar 3,33 yang artinya kurang baik disebabkan oleh penyelesaian tugas tidak tepat pada waktunya, karyawan tidak teliti dalam melakukan tugas yang di berikan kepadanya sehingga tidak tercapainya hasil kerja yang diinginkan dan tingginya tingkat absensi karyawan.

Selanjutnya tabel 1.4 yang akan menjelaskan tentang penilaian Budaya kerja pada Kopi Kenangan Area BSD kota Tangerang Selatan berikut ini :

Tabel 1. 2
Data Penilaian Prasurvey Budaya Kerja Karyawan

No	Indikator	Jawaban Responden					Rata-rata	Jumlah Responden
		Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik		
		Percentase					Skala Likert	
1.	Profesionalisme	20%	47%	17%	5%	11%	3,39	30
2.	Kerjasama	30%	48%	13%	3%	6%	4,03	30
3.	Pelayanan Prima	30%	57%	10%	0%	3%	4,10	30
4.	Inovasi	20%	38%	27%	7%	8%	3,60	30
5.	Keteladanan	23%	52%	12%	3%	10%	3,78	30

Sumber : Data di olah penulis , 2024.

Tabel 1.4 menjelaskan indikator budaya kerja Menurut (Wibowo 2013:81) membagi budaya kerja menjadi Profesionalisme, Kerjasama, Pelayanan Prima, Inovasi, dan Keteladanan yang dapat mempengaruhi Budaya kerja yang terjadi pada karyawan Kopi Kenangan Area BSD. Walaupun penilaian budaya kerja yang baik namun kinerja karyawan dari segi kuantitas kurang baik mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara nilai-nilai yang dianut perusahaan dengan hasil yang dicapai. Seperti halnya pada karyawan yang tidak dilaksanakan service culture nya kopi kenangan, dan penanganan masalah complaint yang buruk,

Faktor lain yang juga menyebabkan mempengaruhi kinerja karyawan pada Kopi kenangan area BSD Kota Tangerang Selatan adalah Loyalitas kerja karyawannya, dengan demikian Hasibuan (2021:210), menyatakan bahwa “Loyalitas kerja karyawan adalah keragaman peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi.” Sedangkan Suhendi (2017:260), mengatakan bahwa “Loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan, komitmen organisasi dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dari organisasi maupun individu.”

Fenomena yang terjadi pada Kopi kenangan adalah Loyalitas kerja karyawan. Selanjutnya telampir Tabel 1.5 yang akan menjelaskan unsur penilaian Loyalitas kerja pada karyawan Kopi Kenangan Area BSD kota Tangerang Selatan, sebagai berikut :

Tabel 1. 3
Data Penilaian Prasurvey Loyalitas Kerja Karyawan

No	Indikator	Jawaban Responden					Rata-rata	Jumlah Responden
		Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik		
		Percentace					Skala Likert	
1.	Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota	20%	34%	23%	11%	12%	3,33	30
2.	Keinginan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan	15%	57%	17%	7%	4%	3,82	30
3.	Penerimaan untuk melaksanakan kegiatan yang konsisten	22%	67%	8%	1%	2%	4,05	30

Sumber : Data di olah penulis , 2024.

Terlihat pada Tabel 1.5 indikator di atas, permasalahan yang dapat mempengaruhi Loyalitas kerja yang terjadi pada Kopi Kenangan area BSD kota Tangerang Selatan menurut Gozaly dan Wibawa (2018:31) Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota memiliki nilai 3,33 yang artinya karyawan memiliki Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota di Kopi Kenangan di area BSD kota Tangerang Selatan Kurang baik, lalu ada indikator Keinginan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan dengan nilai 3,82 artinya memiliki nilai baik, dan Penerimaan untuk melaksanakan kegiatan yang konsisten memiliki nilai 4,05 yang artinya penilaian baik. Sehingga dapat disimpulkan masih kurangnya komitmen karyawan, Turunnya loyalitas kerja itu dikarenakan banyak sebab misalnya, upah yang mereka terima tidak sesuai dengan pekerjaannya, tidak cocoknya dengan gaya perilaku pemimpin, lingkungan kerja yang buruk dan sebagainya. Untuk memecahkan persoalan tersebut, maka perusahaan harus dapat menemukan penyebab dari turunnya loyalitas kerja karyawan yang pada prinsipnya itu disebabkan oleh ketidakpuasan para karyawan.

Penelitian mengenai kinerja karyawan, telah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya Yuyuk Liana, Willian Megantoro, Didik Priyo S (2023) dengan judul Pengaruh Loyalitas Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Lensa Informatika Surabaya menunjukkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kemudian, peneliti Annisa Putri Marpaung, Arif Darmawan (2022) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil dari pengujian bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan perbedaan pada penelitian tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Budaya Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopi Kenangan area BSD kota Tangerang Selatan.”

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif, menurut Sugiyono (2017:44) yaitu “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh Budaya kerja dan Loyalitas kerja terhadap Kinerja karyawan pada Kopi Kenangan Area BSD Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini dilaksanakan di sepuluh cabang kopi kenangan area BSD. Populasi dalam penelitian ini yaitu 60 pelanggan kopi kenangan area BSD. Sampel yang diambil dalam penelitian ini 60 orang responden. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pertanyaan dengan jawaban mengacu pada skala *likert*: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. 1
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
	N	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.75638283
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.051
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Data di olah SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat dari nilai sig. pada bagian *Kolmogorov-Smirnov* sebesar $0,200 > 0,050$. Jadi variabel-variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 2
Hasil Uji Multikolinieritas dengan Collinearity Statistic
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
						B	
1	(Constant)	14.313	4.232	3.382	.001		
	BUDAYA KERJA	.187	.110	.204	.094	.763	1.311
	LOYALITAS KERJA	.462	.112	.491	.000	.763	1.311

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil *Output* SPSS 26, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas, diperoleh nilai *tolerance* variabel Budaya Kerja sebesar 0,763 dan Loyalitas Kerja sebesar 0,763, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel Budaya Kerja sebesar 1,311 serta Loyalitas Kerja sebesar 1,311 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 3
Hasil uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.977	2.161		.452	.653
BUDAYA KERJA	.010	.056	.026	.174	.862
LOYALITAS KERJA	.030	.057	.078	.517	.607

a. Dependent Variable: Abs_res
Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, *glejser test model* pada variabel Budaya Kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,862 dan Loyalitas Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,607 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak di pakai sebagai data penelitian.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 4
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.616 ^a	.380	.358	3.82172	1.734

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Budaya Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, didapatkan hasil uji autokorelasi dengan *Durbin-Watson* 1.734. Dengan demikian hasil *uji autokorelasi* pada data ini tidak ada gangguan autokorelasi, sehingga model regresi ini layak di pakai sebagai data penelitian.

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 5
Hasil Regresi Berganda Variabel X1 dan X2 terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	14.313	4.232		3.382	.001
BUDAYA KERJA	.187	.110	.204	1.704	.094
LOYALITAS KERJA	.462	.112	.491	4.110	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2024.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14,313 + 0,187 X1 + 0,462 X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Nilai konstanta sebesar 14,313 diartikan bahwa jika variabel Budaya Kerja (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 14,313 *point*.
- Nilai Budaya Kerja (X1) sebesar 0,187 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Loyalitas Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Budaya Kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,187 *point*.
- Nilai Loyalitas Kerja (X2) sebesar 0,462 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Budaya Kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Loyalitas Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,462 *point*.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. 6
Hasil Koefisien Korelasi Secara Parsial X1 Terhadap Y
Correlations

		BUDAYA KERJA	KINERJA KARYAWAN
BUDAYA KERJA	Pearson Correlation	1	.442**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.442**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Sumber : Hasil *Output* SPSS 26, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh Nilai Koefisien korelasi pada Budaya kerja sebesar 0,442 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,40 – 0,599 artinya variabel Budaya Kerja mempunyai tingkat hubungan yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 7
Hasil Koefisien korelasi secara parsial X2 terhadap Kinerja Karyawan Y
Correlations

		LOYALITAS KERJA	KINERJA KARYAWAN
LOYALITAS KERJA	Pearson Correlation	1	.590**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.590**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Sumber : Hasil *Output* SPSS 26, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh Nilai Koefisien korelasi pada Loyalitas kerja sebesar 0,590 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,40 – 0,599 artinya variabel Budaya Kerja mempunyai tingkat hubungan yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 8
Hasil Koefisien Determinasi X1 dan X2 Terhadap Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616 ^a	.380	.358	3.822

a. Predictors: (Constant), BUDAYA KERJA, LOYALITAS KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil *output* SPSS 26, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,380 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 38% sedangkan sisanya sebesar (100-38%) = 62% dipengaruhi faktor lain.

Uji Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. 9
Hasil Uji T Variabel X1 dan X2 Terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.313	4.232		3.382	.001
	BUDAYA KERJA	.187	.110	.204	1.704	.094
	LOYALITAS KERJA	.462	.112	.491	4.110	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber: Hasil *output* SPSS 26, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh :

1. Nilai thitung > ttabel atau (1,704 > 1,672). hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig. 0,050 atau (0,094 > 0,050). Dengan demikian maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kopi kenangan area BSD kota Tangerang Selatan.
2. Nilai thitung > ttabel atau (4,110 > 1,672). hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig. 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kopi kenangan area BSD kota Tangerang Selatan.

Uji F (Simultan)

Tabel 4. 10
Hasil Uji F Variabel X1 dan X2 Terhadap Y
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	412.016	2	206.008	20.212	.000 ^b
	Residual	580.967	57	10.192		
	Total	992.983	59			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

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

Sumber: Hasil *output* SPSS 26, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (20.212 > 3,16) hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig. 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Budaya Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kopi Kenangan area BSD kota Tangerang Selatan.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh hasil nilai persamaan regresi $Y = 23,609 + 0,406 X1$, Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $1,704 > 1,672$. Dengan demikian Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Menurut Robbins (2015:721) budaya kerja mengarah kepada kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lain. budaya kerja dari karyawan dapat membantu perusahaan mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan hal ini juga tentunya akan diasosiasikan dengan kinerja superior dalam periode waktu yang panjang dan berkesinambungan. Kaesang et.al., (2021) mengungkapkan bahwa budaya kerja pada umumnya suatu keharusan dimana mengikat pegawai karena secara formal dalam aturan ataupun ketentuan di dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu budaya kerja dapat mempengaruhi sikap dan cara karyawan dalam berperilaku. Menurut Suparyadi (2015:8) budaya kerja yaitu cara berpikir yang didasari oleh cara pandang hidup sebagai nilai, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita – cita, pendapat serta pandangan dalam pekerjaan. Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu dari (Komang Dyah Novi Angeline, Made Ary Meitriana, I Nyoman Sujana, 2017). Dengan Hasil penelitian menunjukkan

bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Senada dengan itu, hasil penelitian oleh Silvia (2016) juga menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh hasil nilai persamaan regresi $Y = 17,709 + 0,556 X_2$, Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,110 > 1,672$. Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Berarti terdapat pengaruh variabel Loyalitas Kerja (X_2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Kadarwati (2017:108), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan terhadap pekerjaan adalah aktivitas fisik, psikologis, dan sosial yang menyebabkan individu memilih sikap untuk mengikuti aturan tekad untuk melakukan dan mempraktikkan sesuatu yang dipahami sebagai sesuatu yang bermakna, penuh pengetahuan dan tanggung jawab serta persepsi pribadi terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi pemerintahan berdasarkan keahliannya untuk meningkatkan efektivitas organisasi pemerintahan dan disertai dengan dedikasi yang konsisten dan kuat. Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu dari (Putra, R. S., & Sandra, M, Atama,2023) Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menggunakan uji hipotesis secara parsial bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,773 > 2,664$) yang artinya variabel Loyalitas Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Cilegon. Dilihat dari hasil tersebut dapat diartikan semakin baik Tingkat loyalitas yang tinggi akan berpengaruh penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Kerja (X1) dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Budaya Kerja (X_1) dan Loyalitas Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,313 + 0,187 X_1 + 0,462 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,616 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799 artinya variabel Budaya Kerja dan Loyalitas Kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Dan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 38% sedangkan sisanya sebesar 62% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $20,212 > 3,159$. Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu Lumingkewas, G. D., Adolfina, A., & Uhing, Y. (2019). Analisis pengaruh budaya kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sulut-Go kantor cabang Tomohon. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 7(3) (2019). Hasil penelitian menunjukkan budaya kerja dan loyalitas kerja memiliki pengaruh simultan positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hanya budaya kerja yang memberi pengaruh parsial positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan loyalitas kerja memberi pengaruh parsial positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon, sebaiknya meningkatkan budaya kerja yang ada dan menjaga loyalitas kerja karyawan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Budaya Kerja dan Loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Kopi Kenangan area BSD kota Tangerang Selatan, sebagai berikut:

1. Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 23,609 + 0,406 X_1$, Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $1,704 > 1,672$ dan dengan nilai sig. $0,094 > 0,050$. Dengan demikian H_{a1} : diterima dan H_{01} ditolak, artinya terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Budaya Kerja terhadap kinerja karyawan pada Kopi Kenangan area BSD kota Tangerang Selatan.
2. Loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 17,709 + 0,556 X_2$, Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,110 > 1,672$ dan dengan nilai sig. $0,000 < 0,050$. Dengan demikian H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Kopi Kenangan area BSD kota Tangerang Selatan.
3. Budaya Kerja dan Loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Budaya Kerja (X_1) dan Loyalitas Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 14,313 + 0,187 X_1 + 0,462 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,616 dimana

nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799, dan Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 38% sedangkan sisanya sebesar 62% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $17,439 > 3,16$. Dengan demikian H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Kerja dan Loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada Kopi Kenangan area BSD kota Tangerang Selatan.

REFERENSI

- Ahmed, Mashal, S. Shafiq, (2014), The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: A Case Study of Telecom Sector, *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 14 (3): 21-30
- Anwar, H., Padli. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: MSD M. Banjarmasin: Poliban Press.
- As'ad. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. GRAMEDIA.
- Azuar Juliandi, dkk. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU PRESS, Medan
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada media Group
- Cia cia cen. (2023). *Pengantar Manajemen*. Sumatera utara : PT. Inovasi Pratama Internasional.
- Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21-32.
- Elbadiansyah. (2023). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish
- Fahmi Susanti, (2019) Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 2(2).
- Fahmi, Irham. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Gozaly, J dan Wibawa, F.W. (2018). *Analisis Kepuasan Kerja dan Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan*. Jurnal Integra, 31.
- Hakim Fachrezi dan Hazmanan Khair. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 3, No. 1, Maret 2020, 107-119. ISSN 2623-2634.
- Hanafi, M. M. & Halim, A. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. UPP STIM YKPN: Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*, 210
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Herdis Rusyana, Kusuma Agdhi Rahwana, & Barin Barlian. (2023). Pengaruh Loyalitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ichi bento di kota banjar. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 2(1), 393-403
- Herwanto, H., & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa.
- Kadarwati. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan Unit Layanan Pengadaan Barang/Jasa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 108. EISSN:2655:1578
- Kaesang, S. V., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Productivity*, 2(5), 391–396. ISSN: 2723-0112.
- Kasmir. (2017). *Customer Service Excellent: Teori dan Praktik*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Komang Dyah Novi Anggeline, Made Ary Meitriana, I Nyoman Sujana. Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nusamba Kubutambahan
- Liana, Y., & Megantoro, W. (2023). Loyalitas Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Lensa Informatika Surabaya. *INSPIRASI: JURNAL ILMU-ILMU SOSIAL*, 20(1), 821-829.

- Lidwina Mulinbota Moron, Henrikus Herdi, & Yoseph Darius Purnama Rangga. *Jurnal Kompetitif*, 12(1), 1–14 (2023) Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Simpan Pinjam Ikamala. Karyawan Pada Koperasi
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marlius, D., & Sari, L. M. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat
- Mulia, R. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja*. Jawa Tengah: ureka Media Aksara
- Nana Sudjana. (2015). *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Sinar Baru Algensindo.
- Nur Wahdania Putri, Program Studi Teknik Industri S.1, Institut Teknologi Nasional Malang. Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Malindo Intitama Raya Malang-Jawa Timur perusahaan yang bergerak dibidang furniture.
- Oktavia, R., & Fernos, J. *Jurnal Economina*, 2(4), 993-1005 (2023).Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang
- Pranogyo, A. B., Hamidah., Suyatno, T. (2022). *Kinerja Karyawan: Tori pengukuran dan implikasi*. Jawa Barat: feniks Muda Sejahtera.
- Purba., Sukarman., dkk. (2020). *Perilaku Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Putra, R. S., & Sandra, M. Atama: Indonesian Multidiscipline Journal, 1(2), 96-109 (2023) Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Cilegon
- Randi, B. S. 2018. Perbaikan Proses Layanan Resto dengan menggunakan Qfd (Quality Function Deployment) dan Internal Brencmarking pada kober mie instan gresik.
- Riduwan. (2018). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Riyanti, Vika dan Kasmiruddin. (2017). Hubungan kepemimpinan Demokratis dengan Loyalitas Kerja Karyawan Paramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa FISIP*, 6
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakrata: Salemba Empat.
- Rohman, A. (2017). *Dasar Dasar Manajemen*. Malang: Inteligensia Media.
- Ruliyansa. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang Oku Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 16(2), 82–91, ISSN: 1693-1688.
- Runtu,J. (2020). *Indikator Loyalitas Karyawan*. Jakarta: Badan diskusi V MSDM II.
- Silvia. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4(1), 1-9.
- Siswanto. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alphabet
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhendi, Hendi. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Samudera Ilmu Semarang. *Jurnal UNPAND*, 260.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM*. Jakarta: Andi
- Supriyati. (2015). *Metodelogi Penelitian*. Bandung: Labkat Press.
- Sutrisnom, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Wibowo. (2013). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.