

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA STARBUCKS COFFEE

**Muhammad Rafi Yanuresta**  
rafihidayat412@yahoo.co.id  
**Rismawati**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya**

### ABSTRACT

*This research aimed to find out and examine the effect of organization culture, career development, and compensation on employees' loyalty of Starbucks Coffee Petra, Surabaya. While the population was employees at Starbucks Coffee Petra, Surabaya. The research was quantitative. Moreover, the data collection technique used saturated sampling, in which the sample was all population. In line with that, there were 31 respondents of employees as the research sample. Furthermore, the data were collected by using questionnaires. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 26. Based on the research result, it concluded that organization culture had a positive and significant effect on employees' loyalty at Starbucks Coffee Petra, Surabaya. Likewise, career development had a positive and significant effect on employees' loyalty at Starbucks Coffee Petra, Surabaya. Similarly, compensation had a positive and significant effect on employees' loyalty at Starbucks Coffee Petra, Surabaya.*

*keywords: organization culture, career development, compensation, employees loyalty*

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan Starbucks Coffee Petra, Surabaya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian yang digunakan adalah karyawan Starbucks Coffee Petra, Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, sedangkan sampel dalam penelitian diperoleh dengan metode sampel jenuh, yaitu pemilihan sampel menggunakan seluruh populasi yang diperoleh dari 31 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuisioner. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 26. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan loyalitas karyawan, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

kata kunci: budaya organisasi, pengembangan karir, kompensasi, loyalitas karyawan

### PENDAHULUAN

Seiring berkembang nya zaman, semakin banyak persaingan yang muncul khususnya di bidang bisnis. Dalam sebuah bisnis sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting untuk proses berkembang nya sebuah bisnis tersebut. Dimana loyalitas karyawan mempunyai pengaruh yang besar sebagai sarana untuk melancarkan tujuan sebuah bisnis atau usaha tersebut. Pengaruh yang di maksud dalam hal ini adalah meningkatkan solidaritas yang tinggi terhadap kelompok kerja dan meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2011:95) bahwa loyalitas karyawan atau kesetiaan karyawan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang

tidak bertanggung jawab. Jadi karyawan bisa di katakan mempunyai tingkat loyalitas yang tinggi apabila karyawan memiliki kepatuhan terhadap peraturan organisasi. Apabila tingkat loyalitas karyawan tinggi, Hal tersebut menimbulkan tanggung jawab pada dirinya untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin.

Usaha coffee shop yang bisa disebut juga bisnis kedai kopi adalah termasuk salah satu bidang usaha yang paling banyak konsumennya, karena bisa menjangkau semua kalangan masyarakat dari kalangan atas maupun bawah. Selain itu juga kopi menjadi sesuatu yang sangat berpotensi untuk dikembangkan dan sangat berpeluang besar dalam sebuah bidang bisnis karena terjadinya peningkatan kebutuhan dari segi konsumsi dan segi produksi kopi di indonesia. Dengan semakin meningkatnya konsumsi kopi di indonesia jadi semakin banyak pula coffee shop di indonesia. Selain itu minum kopi bagi masyarakat indonesia bukan sekedar minuman penghilang rasa haus tetapi sudah menjadi gaya hidup masyarakat untuk berkumpul dengan teman, rekan bisnis maupun keluarga. Maraknya kedai kopi sangat diminati dari berbagai umur dengan fasilitas dan gaya hidup yang memadai seiring berkembangnya teknologi. Mulai dari pekerja-pekerja yang melakukan meeting. Banyak sekali di zaman sekarang ini kedai kopi yang melakukan persaingan dengan memberikan banyak fasilitas yang sangat menarik dan unik seperti arsitektur bangunan yang bagus, desain ruangan yang bagus untuk di buat berfoto, wifi gratis, sistem pelayanan yang canggih dan sangat bagus hingga ada yang mempunyai fasilitas live musik di dalamnya dan nonton bareng menggunakan proyektor yang bisa disebut dengan nobar. Hal tersebut didasari bahwa tingkat konsumsi kopi nasional selalu meningkat secara signifikan dari tahun ke tahun dan starbucks adalah salah satu kafe dengan konsumsi kopi tertinggi dan memiliki karyawan yang berkualitas termasuk kedisiplinan daftar hadir yang bisa dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Jumlah Hari Kerja dan Tingkat Absensi Karyawan Starbucks Coffee Petra Surabaya**  
**Pada Bulan April – September 2021**

NO	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja	Jumlah Hari Kerja/Bulan (Hari)	Jumlah Seluruh Hari kerja (Hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir (Setiap Karyawan Libur 1 Bulan 8x)	Presentase Tingkat Absensi (%)
1	April	31	30	930	248	3,75
2	Mei	31	31	961	248	3,87
3	Juni	31	30	930	248	3,75
4	Juli	31	31	961	248	3,87
5	Agustus	31	31	961	248	3,87
6	September	31	30	930	248	3,75
<b>Jumlah</b>						22,86
<b>Rata-Rata</b>						3,81

Sumber : Data Primer, 2021 (diolah)

Dari hasil Tabel 1 diatas yaitu daftar absensi kehadiran karyawan Starbucks Coffee Petra Surabaya diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa tingkat kehadiran sudah signifikan dalam arti sudah memenuhi standart yang diharapkan oleh Starbucks sendiri. Sesuai kebijakan restaurant selama 1 bulan diberi waktu libur 8 hari yaitu pada 1 minggu 2 hari libur. Berikut merupakan justifikasi dari tabel diatas: Pada bulan April 2021 jumlah hari kerja 30 hari, Jumlah seluruh hari kerja 930 dan presentase kehadiran 3,75%. Pada bulan Mei 2021 jumlah hari kerja 31 hari, Jumlah seluruh hari kerja 961 dan presentase kehadiran 3,87%. Pada bulan Juni 2021 jumlah hari kerja 30 hari, Jumlah seluruh hari kerja 930 dan presentase kehadiran 3,75%. Pada bulan Juli 2021 jumlah hari kerja 31 hari, Jumlah seluruh hari kerja 961 dan presentase kehadiran 3,87%. Pada bulan Agustus 2021 jumlah hari kerja 31 hari, Jumlah seluruh hari kerja 961 dan presentase kehadiran 3,87%. Pada bulan September 2021 jumlah hari kerja 30 hari, Jumlah seluruh hari kerja 930 dan presentase kehadiran 3,75%. Dari bulan Januari sampai dengan september memiliki rata-rata presentase kehadiran yaitu 3,81%.

Starbucks corporation adalah perusahaan raksasa asal amerika serikat dan berkantor pusat di Seattle, Whashington. Yang didirikan sejak 1971 sebagai pemanggang dan pengecer biji kopi, Starbucks meluas dengan cepat di amerika serikat, Dan sekarang starbucks adalah perusahaan kedai kopi terbesar didunia dengan mempunyai 20.336 kedai di 61 negara. Pada tahun 2002 starbucks masuk ke dalam indonesia dan sekarang tercatat memiliki 421 kedai dan jumlahnya masih akan selalu bertambah setiap tahun nya. Berkembangnya pesaing perusahaan yang berada di indonesia akan mengakibatkan semakin ketatnya persaingan antar perusahaan. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi dimana, salah satunya adalah budaya organisasi, pengembangan karir dan kompensasi yang memiliki pengaruh dalam peningkatan loyalitas karyawan.

Budaya organisasi merupakan bagian yang terpenting pada suatu organisasi sebagai cara untuk mewujudkan tujuan organisasi dari tersebut secara maksimal dan sesuai harapan. Dalam setiap organisasi memiliki cara dan penerapan budaya organisasi yang berbeda beda karena setiap organisasi memiliki ciri khas tersendiri. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kerangka kerja yang berpedoman perilaku sikap sehari-hari serta dapat membuat keputusan juga tindakan dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Dan Menurut Robbins dan Judge (2015:379) Mengemukakan bahwa budaya organisasi mengacu pada sistem untuk berbagi yang dilakukan oleh para anggota organisasi untuk membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Berdasarkan pengertian tersebut maka penulis menarik sebuah kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan suatu nilai, norma serta persepsi yang digunakan sebagai pedoman untuk berperilaku dalam organisasi. Nilai-nilai budaya organisasi harus di tanamkan lebih awal kepada anggota yang baru bergabung dalam organisasi tersebut. Salah satunya dengan cara melakukan sosialisasi terhadap semua anggota didalam organisasi tersebut. Tujuan dari sosialisasi untuk memperkenalkan semua nilai budaya yang ada dalam organisasi tersebut sebagaimana mampu mewujudkan sikap perilaku sesuai budaya organisasi yang ada. Dalam hal tersebut sehingga budaya organisasi dan sumber daya manusia dalam organisasi/perusahaan harus diselaraskan dan diseimbangkan agar organisasi berjalan dengan lancar sesuai dengan tujuan organisasi yang ada.

Selain budaya organisasi, Pengembangan karir juga termasuk faktor penting untuk megembangkan kemampuan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi/perusahaan. Menurut Siagian (2015:68) pengembangan karir adalah perubahan- perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Karier sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan sistematis yang jelas kariernya. Perusahaan/organisasi yang memiliki rencana pengembangan karir dengan baik adalah perusahaan yang menilai karyawan adalah aset yang sangat berharga bagi perusahaan,

Karena akan meningkatkan loyalitas, menurunkan labour turn over, mempunyai kualifikasi antara pengalaman dan kemampuan seorang karyawan. Oleh karena itu pengembangan karir harus dikelola dengan baik karena akan saling memberikan keuntungan bagi perusahaan maupun individu.

Kompensasi merupakan peran penting dalam setiap perusahaan, dari perusahaan kecil maupun perusahaan besar. Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dari pernyataan diatas kompensasi bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, mempertahankan karyawan, memotivasi kepada karyawan untuk menambah tingkat prestasi kerja, loyalitas, membangun komitmen serta efisiensi dan efektivitas karyawan. Jika pandangan karyawan terhadap kompensasi perusahaan mereka tidak memadai sangat berpengaruh dalam internal perusahaan tersebut. Karena bisa turun secara drastis motivasi, kepuasan, loyalitas karyawan tersebut. Karena memang kompensasi itu sangat penting bagi seluruh karyawan perusahaan dikarenakan tingkat besar kecilnya kompensasi itu adalah cara perusahaan menghargai hasil karya karyawan mereka sendiri.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka terdapat rumusan masalah sebagai berikut : (1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Starbucks Coffee Petra Surabaya?. (2) Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Starbucks Coffee Petra Surabaya?. (3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Starbucks Coffee Petra Surabaya. Dalam penelitian ini terdapat beberapa tujuan yaitu : (1) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan pada Starbucks Coffee Petra Surabaya. (2) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan pada Starbucks Coffee Petra Surabaya. (3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Starbucks Coffee Petra Surabaya.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Budaya Organisasi**

Sedarmayanti (2017:99) Berpendapat bahwa budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan disini. Pola nilai, norma, keyakinan sikap dan asumsi ini mungkin tidak diungkapkan, tetapi akan membentuk cara orang berperilaku dan melakukan sesuatu. Nilai mengacu kepada apa yang diyakini merupakan hal penting mengenai cara orang dan organisasi berperilaku. Sedangkan berdasarkan Robbins dan Coulter (2012:51) Mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi dan sikap yang memengaruhi cara bertindak anggota organisasi.

### **Pengembangan Karir**

Kasmir (2016:151) Mengemukakan bahwa seseorang yang bekerja pada akhirnya akan memikirkan karir yang ingin dicapainya selama dia bekerja. Yang artinya untuk mencapai jenjang karir yang diinginkan perlu direncanakan secara matang oleh karyawan yang bersangkutan. Sedangkan berdasarkan Sutrisno (dalam Nugroho, 2020:120) Mengemukakan bahwa karir adalah persepsi seseorang mengenai sikap dan perilaku yang berhubungan dengan pengalaman dan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan sepanjang hidup orang tersebut (dimulai dari pertama bekerja sampai dengan sekarang).

### **Kompensasi**

Hasibuan (2014:118) Menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau

jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan berdasarkan Wibowo (2016:271) Mengemukakan bahwa kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan kerjanya.

### Loyalitas Karyawan

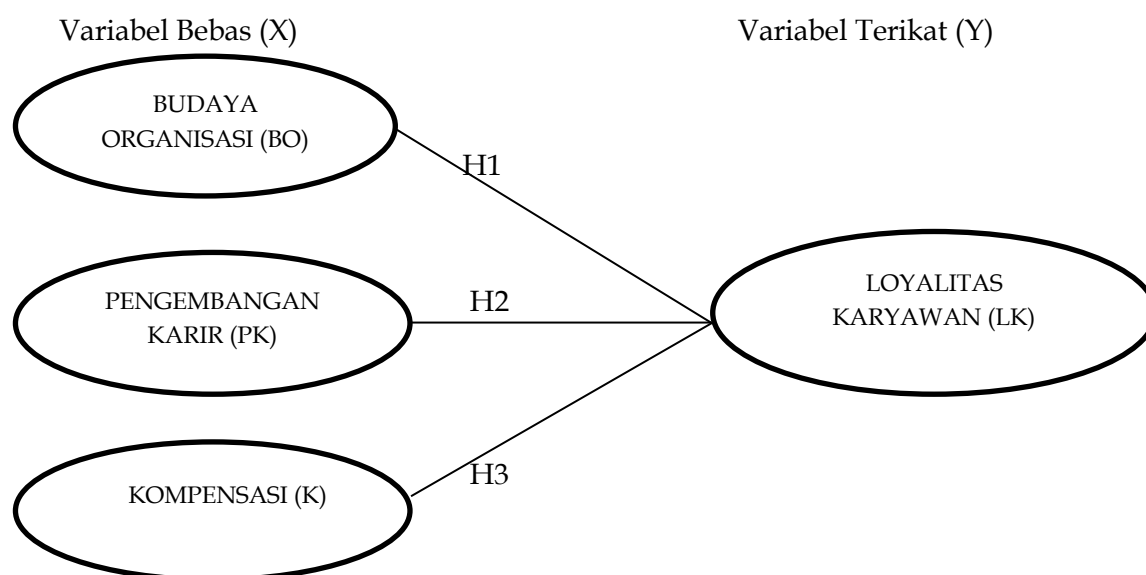
Kasmir (2016:206) Menyatakan bahwa “loyalitas merupakan kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan. Seorang harus selalu setia membela kepentingan perusahaan. Nilai kesetiaan ini tidak boleh lebih kecil dari standar yang telah ditetapkan. Biasanya loyalitas terhadap perusahaan dianggap memiliki nilai utama”. Sedangkan berdasarkan Siswanto (2012:28) Pengertian loyalitas karyawan adalah biasanya identik dengan komitmen kepada organisasi kadang-kadang dipandang sebagai sikap. Namun, tidak begitu banyak sikap (atau komponen pemikiran) yang penting dalam organisasi, melainkan itu adalah komponen tindakan bottom-line.

### Penelitian Terdahulu

Adanya penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai landasan yaitu (1) Siti Nuriyah. (2021) menyebutkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. (2) Muhammad Abbas. (2017) menyebutkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. (3) yaitu Linda Suryanti et al. (2018) menyebutkan bahwa variabel pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. (4) Anik Ariyanti. (2016) menyebutkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. (5) Yesi Sundari Hidayati et al. (2018) menyebutkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. (6) I made Pulawan. (2020) menyebutkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

### Rerangka Konseptual

Berdasarkan uraian penjelasan diatas, maka dapat dirumuskan kerangka konseptual sebagai berikut :



**Gambar 1**  
**Rerangka Konseptual**

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan**

Menurut Umi et al (2015:02) Menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk memengaruhi karakteristik dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu manajemen organisasi harus memberikan dukungan yang baik sehingga dapat mendorong individu agar lebih kreatif, dan meningkatkan loyalitas karyawan. Muhammad Abbas. (2017) menyebutkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan

### **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan**

Dalam perusahaan harus memperhatikan kedudukan karyawan yang telah lama dan baru bekerja dalam perusahaan karena dapat mengetahui dimana yang baik karir nya dan yang memiliki karir yang kurang berkembang agar dapat memperoleh pendidikan dalam pekerjaan dengan porsi yang berada tergantung kemampuan, untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Pengembangan karir dalam perusahaan adalah suatu upaya yang dilaksanakan setiap karyawan untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan dalam pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi (Busro, 2018:26). Anik Ariyanti. (2016) menyebutkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Jasa Marga Persero TBK.

H2 : Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan**

Kompensasi merupakan unsur yang penting yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan. Kompensasi merupakan aspek penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja dan jabatan mereka. Menurut Kadarisman (2012:91) Menyatakan bahwa kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam kegiatan keorganisasian. I made Pulawan. (2020) menyebutkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Shade Collection Denpasar.

H3 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu data yang akan diolah berupa angka dan dianalisis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random menggunakan instrumen penelitian analisis data yang bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Hubungan sebab dan akibat penelitian ini adalah Pengaruh Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2) dan Pengembangan Karir (X3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

### **Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018:130) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sehingga objek dalam penelitian ini adalah PT. Mitra Adi Perkasa (Studi pada Starbucks Coffee Petra Surabaya) dan Subjeknya adalah karyawan Starbucks Coffee Petra Surabaya.

## Teknik Pengambilan Data

### Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah (self-report data) yakni pengamatan langsung kepada subjek yang diteliti guna mendapatkan data yang relevan untuk penelitian yang berupa sikap, opini dan pengalaman. Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan Starbucks Coffee Petra Surabaya.

### Sumber Data

Data data yang didapat dari responden dalam bentuk statistik, maupun bentuk lain yang bisa digunakan untuk kebutuhan penelitian. Menurut Suharsimi Arikunto (2013:172) adalah data yang dikumpulkan melalui pihak pertama, biasanya dapat melalui wawancara, jejak dan lain-lain. Data yang digunakan penelitian ini berasal dari karyawan Starbucks Coffee Petra Surabaya yang menjadi responden.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dan disesuaikan dengan sumber yang nantinya data tersebut digunakan sebagai bukti atau pendukung penelitian dalam mengambil kesimpulan. Dalam melakukan teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner kelapangan secara langsung dengan indikator dari setiap variabel yang bertujuan untuk mendapatkan pernyataan tertulis dari responden. Menurut Sugiyono (2014:199) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan kepada responden kemudian dijawab. Teknik pengukuran nilai kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengembangkan informasi untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi seseorang ataupun kelompok. Kriteria skala likert yang digunakan sebagai penilaian untuk memberi jawaban, yaitu dari Tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Pengukuran Variabel Skala Likert**

Nilai Interval	Kategori	Nilai
$4,20 < x \leq 5,00$	Sangat Setuju (SS)	5
$3,40 < x \leq 4,20$	Setuju (S)	4
$2,60 < x \leq 3,40$	Ragu-Ragu (RR)	3
$1,80 < x \leq 2,60$	Tidak Setuju (TS)	2
$1,00 < x \leq 1,80$	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Data Primer, 2021 (diolah)

## Variabel dan Definisi Operasional Variabel

### Variabel

Menurut Sugiyono (2017:38) mengemukakan bahwa variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Dalam melakukan penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu independen (bebas) dan dependen (terikat). Variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab terjadinya perubahan/timbulnya variabel dependen. Sedangkan variabel dependen (terikat) adalah variabel yang menjadi akibat karena pengaruh dari variabel independen.

### Definisi Operasional Variabel

#### Variabel bebas Budaya Organisasi (BO)

Budaya organisasi adalah nilai nilai, keyakinan, ideologi yang dimiliki organisasi dan harus diyakini, ditanamkan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan dan berperilaku agar menjadi kebiasaan dan menjadi suatu ciri khas atau perbedaan antar

organisasi/perusahaan. Menurut Umi et al (2015:3) Budaya organisasi memiliki indikator yaitu: (1)Norma, (2)Aturan, (3)Nilai Dominan, (4)Iklim Organisasi.

#### **Variabel bebas Pengembangan Karir (PK)**

pengembangan karir adalah suatu rangkaian kegiatan yang bertujuan agar karyawan dapat selalu berkembang dengan sesuai bakat dan kemampuannya sehingga bisa berfungsi dengan baik dan optimal bagi perusahaan. Menurut Hasibuan (2012:31) Menyatakan bahwa ada beberapa indikator pengembangan karir yaitu: (1)Pendidikan , (2)Mutasi, (3)Pelatihan, (4)Promosi Jabatan.

#### **Variabel bebas Kompensasi (K)**

kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk langsung maupun tidak langsung dari perusahaan atau organisasi atas pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Hasibuan (2012:86) Menyatakan bahwa ada beberapa indikator kompensasi yaitu: (1)Gaji, (2)Upah, (3)Insentif, (4)Tunjangan, (5)Fasilitas organisasi.

#### **Variabel terikat Loyalitas Karyawan (LK)**

loyalitas karyawan dapat diartikan sebagai suatu kesetiaan atau kesadaran terhadap perusahaan dalam melakukan tugas-tugas nya dengan penuh tanggung jawab, disiplin dan melakukan dengan semaksimal mungkin tugas yang diberikan. Menurut Siswanto (2015:65) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator dalam loyalitas karyawan yaitu: (1)Taat kepada Peraturan, (2)Bertanggung Jawab, (3)Menyumbangkan Pikiran, (4)Jujur.

#### **Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2010: 335), yang dimaksud dengan teknik analisis data adalah proses mencari data, menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

#### **Uji Instrumen**

##### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Serta kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur (Ghozali 2017:52). Dari pernyataan diatas kegunaan uji validitas yaitu untuk mengetahui apakah pertanyaan dalam kuesioner yang kita buat dapat mengukur dan sesuai dengan apa yang hendak kita ukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan Pearson's Product Moment Coefficient  $r$  dengan kriteria pengambilan keputusan, yaitu: Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan dinyatakan valid.jika  $r$  hitung  $\leq$   $r$  tabel maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

##### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono 2017:130). Dari pernyataan diatas uji reliabilitas yaitu untuk mengukur suatu konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner. Uji realibilitas dapat dikerjakan secara bersamaan terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Cronbach Alpha  $>$  0,6 maka dinyatakan reliabel. Jika nilai Cronbach Alpha  $<$  0.6 maka dinyatakan tidak reliabel.



### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator di manipulasi (di naik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua (Sugiyono, 2018:307). Dalam penelitian ini menggunakan persamaan regresi linier berganda karena variabel bebas dalam penelitian lebih dari satu. Regresi linier berganda juga dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$LK = \alpha + \beta_1 BO + \beta_2 PK + \beta_3 K + e$$

Keterangan :

LK	=	Variabel Terikat Loyalitas Karyawan
$\alpha$	=	Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	=	Koefisien Regresi
BO	=	Variabel Budaya Organisasi
PK	=	Variabel Pengembangan Karir
K	=	Variabel Kompensasi
e	=	Standart Error

### **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memenuhi syarat analisis regresi linier dan ada beberapa asumsi yang harus terpenuhi agar dapat mendeteksi ada atau tidak adanya penyimpangan asumsi klasik diantaranya adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa mengasumsikan nilai residual mengikuti distribusi normal Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid (Ghozali, 2013:160).

#### **Uji Multikolinieritas**

Menurut Ghozali (2012:105) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Untuk menguji multikolinieritas dapat menggunakan metode yang dilihat dari matriks korelasi variabel bebas yaitu dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang dihasilkan melalui pengolahan data dengan bantuan SPSS, Adapun dasar-dasar pengambilan keputusannya, yaitu: Jika nilai tolerance  $\leq 0,1$  atau nilai VIF  $\geq 10$  maka ada multikolinieritas di antara variabel independen. Jika nilai tolerance  $> 0,1$  atau nilai VIF  $< 10$  maka tidak ada multikolinieritas di antara variabel independen.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2011:139) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain. Jika variance dari residual satu pengamat ke pengamat lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran.

### Uji Kelayakan Model (Goodness of fit)

Menurut Ghozali (2016:98) Mengemukakan bahwa uji kelayakan model yaitu untuk menguji apakah terdapat pengaruh signifikan secara keseluruhan terhadap model regresi. Uji kelayakan model dapat diukur secara statistik menggunakan:

### Uji F

Menurut Ghozali (2016:96) Menyatakan bahwa uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Adapun variabel bebasnya yaitu Budaya Organisasi (BO), Pengembangan Karir (PK) dan Kompensasi (K) dan variabel terikat Loyalitas Karyawan (LK).

### Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2016:95) menyatakan bahwa uji koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) dapat mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Mengukur koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Dalam penelitian ini analisis koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh Budaya Organisasi (BO), Pengembangan Karir (PK) dan Kompensasi (K) dapat mempengaruhi naik turunnya variasi terhadap Loyalitas Karyawan (LK).

### Pengujian Hipotesis (Uji T)

Menurut Ghozali (2016:97) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Ini berarti variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Variabel bebasnya yaitu Budaya Organisasi (BO), Pengembangan Karir (PK), Kompensasi (K) dan variabel terikatnya adalah Loyalitas Karyawan (LK).

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Tanggapan Responden Berdasarkan Budaya Organisasi

Hasil dari jawaban responden mengenai pernyataan dan tanggapan melalui kuesioner yang diisi oleh responden tentang budaya organisasi dapat digambarkan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3**  
**Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Budaya Organisasi (BO)**

Indikator variabel	Skor Kuesioner					Total	N	Mean Indikator
	STS	TS	RR	S	SS			
BO1	0	0	6	14	11	129	31	4,16
BO2	0	0	0	11	20	144	31	4,64
BO3	0	3	6	14	8	120	31	3,87
BO4	1	1	6	17	6	119	31	3,83
BO5	0	0	2	14	15	137	31	4,41
Mean Variabel Budaya Organisasi								4,18

Sumber : Data Primer, 2021 (diolah)

Dari hasil jawaban pada Tabel 3 diatas bahwa nilai mean indikator sebesar 4,18 yang artinya intepretasi jawaban responden rata-rata berada pada interval 3,40 - 4,20. Maka dapat dikategorikan bahwa responden setuju (S) atas pernyataan yang diajukan mengenai variabel bebas budaya organisasi (BO). Dari total mean tersebut banyak dipengaruhi oleh dua indikator variabel terbesar yaitu BO2 yang diimplementasikan pada pernyataan pelayanan yang diberikan sesuai dengan nilai dan prosedur yang telah ditetapkan dengan indikator aturan organisasi sebesar 4,64 dan BO5 yang diimplementasikan pada pernyataan sanksi yang tegas jika karyawan tidak mematuhi peraturan yang ada dengan indikator norma organisasi sebesar 4,41. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (BO) dengan

indikator terbesar aturan organisasi dan norma organisasi dapat memberikan peningkatan loyalitas karyawan pada Starbucks Coffee Petra Surabaya.

**Tanggapan Responden Berdasarkan Pengembangan Karir**

Hasil dari jawaban responden mengenai pernyataan dan tanggapan melalui kuesioner yang diisi oleh responden tentang pengembangan karir dapat digambarkan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4**  
**Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Pengembangan Karir (PK)**

Indikator variabel	Skor Kuesioner					Total	N	Mean Indikator
	STS	TS	RR	S	SS			
PK1	0	4	6	14	7	117	31	3,77
PK2	1	4	10	10	6	109	31	3,51
PK3	0	1	12	15	3	113	31	3,64
PK4	0	0	5	18	8	127	31	4,09
PK5	0	0	6	18	7	125	31	4,03
Mean Variabel Pengembangan Karir								3,80

Sumber : Data Primer, 2021 (diolah)

Dari hasil jawaban pada Tabel 4 diatas bahwa nilai mean indikator sebesar 3,80 yang artinya interpretasi jawaban responden rata-rata berada pada interval 3,40 - 4,20. Maka dapat dikategorikan bahwa responden setuju (S) atas pernyataan yang diajukan mengenai variabel bebas pengembangan karir (PK). Dari total mean tersebut banyak dipengaruhi oleh dua indikator variabel terbesar yaitu PK4 yang diimplementasikan pada pernyataan pengalaman kerja menentukan posisi jabatan karyawan dengan indikator pelatihan sebesar 4,09 dan PK5 yang diimplementasikan pada pernyataan dengan adanya kepastian promosi jabatan membuat karyawan optimis melakukan pekerjaan dengan baik dengan indikator promosi jabatan sebesar 4,03. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir (PK) dengan indikator terbesar pelatihan dan promosi jabatan dapat memberikan peningkatan loyalitas karyawan pada Starbucks Coffee Petra Surabaya.

**Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kompensasi**

Hasil dari jawaban responden mengenai pernyataan dan tanggapan melalui kuesioner yang diisi oleh responden tentang kompensasi dapat digambarkan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5**  
**Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kompensasi (K)**

Indikator variabel	Skor Kuesioner					Total	N	Mean Indikator
	STS	TS	RR	S	SS			
K1	1	1	6	17	6	119	31	3,83
K2	0	0	2	13	16	138	31	4,45
K3	0	2	3	12	14	131	31	4,22
K4	0	2	10	13	6	116	31	3,74
K5	0	1	4	19	7	125	31	4,03
Mean Variabel Kompensasi								4,05

Sumber : Data Primer, 2021 (diolah)

Dari hasil jawaban pada Tabel 5 diatas bahwa nilai mean indikator sebesar 4,05 yang artinya intepretasi jawaban responden rata-rata berada pada interval 3,40 - 4,20. Maka dapat dikategorikan bahwa responden setuju (S) atas pernyataan yang diajukan mengenai variabel bebas kompensasi (K). Dari total mean tersebut banyak dipengaruhi oleh dua indikator variabel terbesar yaitu K2 yang diimplementasikan pada pernyataan upah yang diberikan perusahaan sesuai kinerja yang telah karyawan berikan dengan indikator upah sebesar 4,45 dan K3 yang diimplementasikan pada pernyataan perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan dengan indikator insentif sebesar 4,22. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (K) dengan indikator terbesar upah dan insentif dapat memberikan peningkatan loyalitas karyawan pada Starbucks *Coffee* Petra Surabaya.

### Tanggapan Responden Berdasarkan Loyalitas Karyawan

Hasil dari jawaban responden mengenai pernyataan dan tanggapan melalui kuesioner yang diisi oleh responden tentang loyalitas karyawan dapat digambarkan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 6**  
**Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Loyalitas Karyawan (LK)**

Indikator variabel	Skor Kuesioner					Total	N	Mean Indikator
	STS	TS	RR	S	SS			
LK1	0	0	4	17	10	130	31	4,19
LK2	0	0	3	16	12	133	31	4,29
LK3	0	0	5	15	11	130	31	4,19
LK4	0	0	1	17	13	136	31	4,38
LK5	0	0	5	18	8	127	31	4,09
Mean Variabel Loyalitas Karyawan								4,22

Sumber : Data Primer, 2021 (diolah)

Dari hasil jawaban pada Tabel 6 diatas bahwa nilai mean indikator sebesar 4,22 yang artinya interpretasi jawaban responden rata-rata berada pada interval 4,20 - 5,00. Maka dapat dikategorikan bahwa responden sangat setuju (S) atas pernyataan yang diajukan mengenai variabel terikat loyalitas karyawan (LK). Dari total mean tersebut banyak dipengaruhi oleh dua indikator variabel terbesar yaitu LK4 yang diimplementasikan pada pernyataan karyawan secara aktif mempromosikan produk dan layanan kepada pelanggan dengan indikator menyumbangkan pikiran sebesar 4,38 dan LK2 yang diimplementasikan pada pernyataan peraturan yang ditetapkan menjadikan saya termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan dengan indikator tanggung jawab sebesar 4,29. Maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan (LK) dengan indikator terbesar menyumbangkan pikiran dan tanggung jawab dapat memberikan peningkatan loyalitas karyawan pada Starbucks *Coffee* Petra Surabaya.

### Hasil Uji Validitas

Hasil pengujian validitas antara variabel bebas (BO), (PK) dan (K) terhadap variabel terikat (LK) akan di bandingkan dengan r hitung dengan r tabel. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Corrected item total correlation (rhitung)	Rtabel	Keterangan
BO	BO1	,810	0.355	VALID
	BO2	,627		VALID
	BO3	,852		VALID
	BO4	,822		VALID
	BO5	,726		VALID
PK	PK1	,679	0.355	VALID
	PK2	,792		VALID
	PK3	,790		VALID
	PK4	,562		VALID
	PK5	,734		VALID
K	K1	,773	0.355	VALID
	K2	,708		VALID
	K3	,584		VALID
	K4	,724		VALID
	K5	,622		VALID
LK	LK1	,684	0.355	VALID
	LK2	,798		VALID
	LK3	,739		VALID
	LK4	,622		VALID
	LK5	,743		VALID

Sumber : Data Primer, 2021 (diolah)

Dari Tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa seluruh pertanyaan yang mengukur variabel Budaya Organisasi (BO), Pengembangan Karir (PK), Kompensasi (K), Loyalitas Karyawan (LK) dari keseluruhan item dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan r hitung > r tabel maka seluruh item indikator yang disusun dapat digunakan dalam penelitian.

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah mengukur suatu konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner. Hasil uji reliabilitas Budaya Organisasi (BO), Pengembangan Karir (PK) dan Kompensasi (K) terhadap Loyalitas Karyawan (LK) dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Budaya Organisasi	0,824	Reliabel
Pengembangan Karir	0,744	Reliabel
Kompensasi	0,704	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0,765	Reliabel

Sumber : Data Primer, 2021 (diolah)

Dari Tabel 8 diatas hasil dari pengujian yang dilakukan terhadap reliabilitas kuesioner diperoleh hasil *Cronbach Alpha* variabel (BO) 0,824, (PK) 0,744, (K) 0,704 dan (LK) 0,765 dimana setiap variabel > dari 0,6. Sehingga dari semua item yang berjumlah 17 indikator dari seluruh variabel dinyatakan reliabel, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui adanya pengaruh atau tidaknya antara variabel bebas (variabel independen) yang terdiri dari budaya organisasi (BO), pengembangan karir (PK) dan kompensasi (K) terhadap variabel terikat (variabel dependen) loyalitas karyawan (LK), Maka menggunakan analisis model regresi linier berganda dengan hasil uji sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>	T	Sig.
	<i>Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,330	4.261		0,078	0,939
BO	0,233	0,108	0,290	2.165	0,039
PK	0,226	0,110	0,284	2.064	0,049
K	0,574	0,117	0,673	4.902	0,000

Sumber : Data Primer, 2021 (diolah)

$$LK = 0,330 + 0,233 (BO) + 0,226 (PK) + 0,574 (K)$$

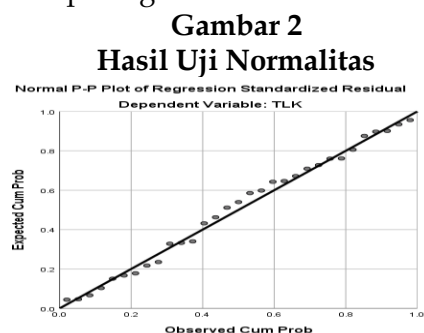
Hasil dari Tabel 9 yaitu persamaan regresi linier berganda diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai konstanta 0,330 menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (BO), Pengembangan Karir (PK) dan Kompensasi (K) dalam kondisi konstan. maka variabel loyalitas karyawan dapat memberikan kontribusi dan mempengaruhi karyawan sebesar 33%. Nilai Koefisien Budaya Organisasi (BO) Nilai koefisien regresi pertama untuk variabel budaya organisasi (BO) sebesar 0,233 dan memiliki koefisien yang positif antara variabel budaya organisasi (BO) dengan loyalitas karyawan (LK) Hal ini menunjukkan apabila tingkat budaya organisasi akan signifikan maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi dalam tingkat loyalitas karyawan sebesar 23,3%. Nilai Koefisien Pengembangan Karir (PK)

Nilai koefisien regresi kedua untuk variabel Pengembangan Karir (PK) sebesar 0,226 dan memiliki koefisien yang positif antara variabel Pengembangan Karir (PK) dengan loyalitas karyawan (LK) Hal ini menunjukkan apabila tingkat pengembangan karir akan signifikan maka loyalitas karyawan akan semakin tinggi. Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 22,6%. Nilai Koefisien Kompensasi (K) Nilai koefisien regresi ketiga untuk variabel Kompensasi (K) sebesar 0,574 dan memiliki koefisien yang positif antara variabel Kompensasi (K) dengan loyalitas karyawan (LK) Hal ini menunjukkan apabila tingkat Kompensasi akan signifikan maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan sebesar 57,4%. Dari hasil diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap loyalitas karyawan dibandingkan variabel yang lainnya dikarenakan nilai koefisien kompensasi lebih besar dari variabel lainnya.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak normal. Jika dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Penelitian ini menggunakan grafik yang handal untuk menguji data normalitas dengan melihat plot probabilitas normal dan grafik historgramnya. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber : Data Primer, 2021 (diolah)

Dari Gambar 2 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar didaerah sekitar garis diagonal dengan mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan pola distribusi normal. Dengan demikian maka model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Budaya Organisasi	1,003	0,997	Bebas Multikolinieritas
Pengembangan Karir	1.057	0,946	Bebas Multikolinieritas
Kompensasi	1,055	0,948	Bebas Multikolinieritas

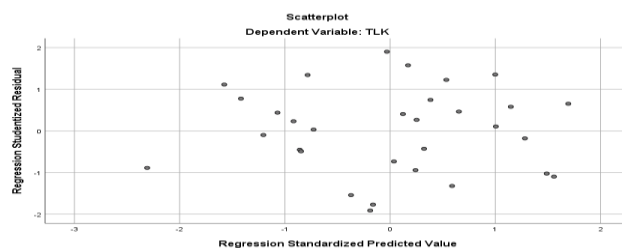
Sumber : Data Primer, 2021 (diolah)

Dari Tabel 10 diatas dapat diketahui bahwa variabel bebas yang terdiri dari Budaya Organisasi (BO), Pengembangan Karir (PK) dan Kompensasi (K) memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10, maka model regresi yang digunakan penelitian ini dianggap tidak memiliki masalah multikolinieritas atau bebas multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain. Penelitian ini menggunakan pengamatan pola *scatter plot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik -titik yang ada membentuk pola-pola tertentu yang teratur maka telah terjadinya heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016;134) Hasil dari uji heteroskedastisitas pada penelitian ini t digambarkan dapat sebagai berikut:

**Gambar 3**



### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer, 2021 (diolah)

Dari Gambar 3 diatas dapat diketahui bahwa tidak adanya pola yang jelas jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menjelaskan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Kelayakan Model (*Goodness of fit*)

#### Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen yaitu budaya organisasi (BO), pengembangan karir (PK) dan kompensasi (K) terhadap loyalitas karyawan (LK) layak digunakan sebagai penelitian. Hasil uji F ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	82,931	3	27,644	9.660	0,000 <sup>b</sup>
Residual	77,262	27	2,862		
Total	160,194	30			

Sumber : Data Primer, 2021 (diolah)

Dari Tabel 11 diatas dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi adalah  $0,000 \leq 0,05$ . Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa variabel bebas budaya organisasi (BO),



pengembangan karir (PK) dan kompensasi (K) terhadap variabel terikat loyalitas karyawan (LK) layak digunakan sebagai model penelitian.

**Uji Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup> )**

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, dimana hal tersebut di tunjukkan dengan mengukur koefisien determinasi antara nol dan satu. Hasil dari Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 12**  
**Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	. Error of the Estimate
1	0,720 <sup>a</sup>	0,518	0,464	1.692

Sumber : Data Primer, 2021 (diolah)

Dari Tabel 12 diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi berganda (R<sup>2</sup>) atau nilai R Square adalah sebesar 0,518 atau 51,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas budaya organisasi (BO), pengembangan karir (PK) dan kompensasi (K) 51,8% yang mempengaruhi variabel terikat loyalitas karyawan (LK). Sedangkan sisanya 48,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

**Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t. Uji t dilakukan untuk melihat signifikansi secara individual variabel bebas budaya organisasi (BO), pengembangan karir (PK) dan kompensasi (K) dalam menerangkan variasi variabel terikat loyalitas karyawan (LK) dengan objek Starbucks Coffee Petra Surabaya. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 13**  
**Hasil Uji t (Uji Hipotesis)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	0,330	4.261		0,078	0,939
BO	0,233	0,108	0,290	2.165	0,039
PK	0,226	0,110	0,284	2.064	0,049
K	0,574	0,117	0,673	4.902	0,000

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Tabel 13 diatas menjelaskan bahwa masing-masing pengaruh dari model regresi digunakan dalam penekitian ini sebagai berikut: (1) Hasil Uji t untuk variabel Budaya Organisasi mendapatkan nilai adalah 0,039 < 0,05 yang berarti bahwa nilai variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. (2) Hasil Uji t untuk variabel Pengembangan Karir mendapatkan nilai adalah 0,049 < 0,05 yang berarti bahwa nilai variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas

karyawan. (3) Hasil Uji t untuk variabel Kompensasi mendapatkan nilai adalah  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa nilai variabel Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan**

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Starbucks Coffee Petra Surabaya. Hal tersebut dapat dibuktikan karena semakin baik budaya organisasi karyawan Starbucks Coffee Petra Surabaya maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat begitu pun juga sebaliknya. Menurut Panbundu (2012:14) Menyatakan bahwa Budaya organisasi yang kuat berfungsi sebagai mekanisme kontrol karena budaya organisasi mengendalikan dan mengarahkan karyawan ke arah yang sama untuk mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Seluruh kegiatan di perusahaan akan berjalan apabila perusahaan mampu mengendalikan dan mengatur karyawan atau pekerjanya dengan efektif dan efisien. Hasil dan pembahasan dari penelitian ini, memiliki nilai yang sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abbas (2017) Variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan**

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Starbucks Coffee Petra Surabaya. Hal tersebut dapat terbukti jika semakin baik pengembangan karir karyawan Starbucks Coffee Petra Surabaya maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat begitu pun juga sebaliknya jika pengembangan karir menurun maka loyalitas karyawan akan ikut turun juga. Menurut Mangkunegara (2013:77) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas perusahaan yang membantu karyawan mereka merencanakan karier masa depan di perusahaan agar karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Hasil dan pembahasan dari penelitian ini, memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anik Ariyanti (2016) menyebutkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Jasa Marga Persero TBK.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan**

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Starbucks Coffee Petra Surabaya. Hal tersebut dapat terbukti jika semakin tinggi dan meningkatnya kompensasi karyawan Starbucks Coffee Petra Surabaya maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat begitu pun juga sebaliknya jika kompensasi turun maka loyalitas karyawan akan ikut turun juga. Hasil dan pembahasan dari penelitian ini, memiliki nilai yang sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh I Made Pulawan (2020) Variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Shade Collection Denpasar.

## **Kesimpulan**

Hasil dari pembahasan dan penelitian ini mendapatkan beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dijelaskan pada variabel budaya organisasi, ada 2 indikator terbesar yaitu aturan organisasi dan norma organisasi maka hal tersebut mampu mempengaruhi dan meningkatkan loyalitas karyawan pada Starbucks Coffee Petra Surabaya. (2) Pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dijelaskan pada variabel pengembangan karir, ada 2 indikator terbesar yaitu pelatihan dan

promosi jabatan maka hal tersebut mampu mempengaruhi dan meningkatkan loyalitas karyawan pada Starbucks Coffee Petra Surabaya. (3) Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dijelaskan pada variabel kompensasi, ada 2 indikator terbesar yaitu upah dan insentif maka hal tersebut mampu mempengaruhi dan meningkatkan loyalitas karyawan pada Starbucks Coffee Petra Surabaya.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini telah dilakukan dengan semaksimal mungkin, Tetapi ada beberapa keterbatasan yang tidak lepas dari peneliti yaitu: (1) Penelitian ini berada pada wilayah Starbucks Coffee Petra Surabaya. Hasil dari penelitian akan berbeda jika dilakukan ditempat lain. (2) Dalam penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel bebas yaitu budaya organisasi, pengembangan karir dan kompensasi. (3) Dalam penelitian ini hanya memiliki 31 responden.

### **Saran**

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti dari pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, Adapun beberapa saran yang diberikan sebagai berikut: (1) Diharapkan Starbucks Coffee Petra Surabaya dapat mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi karyawan. Hal tersebut dilakukan agar karyawan memiliki rasa peduli antara karyawan dan dapat selalu bekerja sama dalam menyelesaikan tugas. (2) Diharapkan Starbucks Coffee Petra Surabaya dapat mempertahankan pengembangan karir kepada karyawan. Hal tersebut dilakukan agar karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, Sehingga dapat memberikan pengaruh tidak hanya kepada karyawan tetapi juga bagi perusahaan. (3) Diharapkan Starbucks Coffee Petra Surabaya dapat dan meningkatkan kompensasi karyawan. Hal tersebut dilakukan agar kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan tetap terjaga.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anik A. (2016). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Jasa Marga Persero TBK. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Jasa Marga Persero TBK. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*. Vol.18 No.3 Desember 2016, Hal 271-282
- Handoko. 2010. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Herlinda M. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas melalui Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Karyawan Intitusi X di Kediri. Penelitian ini dilaksanakan pada Intitusi X di Kediri. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Perbankan*. Vol.2 No.12016 (2016), Hal 15-30
- Irfana, N., Azis, F., dan Leonardo, B. H. 2019. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan CV. Iklan Trendy Tegal . Penelitian ini dilaksanakan pada CV. Iklan Trendy Tegal, (Universitas Pandanaran Semarang).
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Linda, S., Masruchin., dan Djoharsjah, M. 2020. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan PT. XYZ. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. XYZ. Vol.5 No.3 Agustus 2018, Hal 42-52
- Made P. (2020). Pengaruh Gender, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada CV. *Shade collection* Denpasar. Penelitian ini dilaksanakan pada CV.

- Shade collection Denpasar. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi*. Vol.19 No.2 September 2020, Hal 143-153
- Nugroho. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. PT Scopindo Media Pustaka. Surabaya
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. PT Refika Aditama. Bandung
- Siti, N., dan Nurul, A. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jabeistik: Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial dan Politik*. Vol.1 No.1 Maret 2021, Hal.22-31
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. CV Andi Offset. Yogyakarta
- Vivilia, R. U., dan Christantius, D. 2020. Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. *International Journal Of Social Science and Business*. Vol.4 No.2 Maret 2020
- Yesi, S. H., Hesti, B., dan Kurnia, Y. A. 2018. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Serta Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Supir Rental Mobil di Lumajang. *Jurnal Riset Manajemen*. Vol.1 No.2 September 2018, Hal.166-177