



# ANALISIS EFEK DUKUNGAN SOSIAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOHESIVITAS KARYAWAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN

(Studi pada RS. Aisyiyah Kudus)

Affan Wazzar Achmad, Ahyar Yuniawan<sup>1</sup>

[affanwazzarachmad2@gmail.com](mailto:affanwazzarachmad2@gmail.com)

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50275, Phone: +622476486851

## ABSTRACT

*Employee loyalty can be recognized as one of the components that are needed by the organization. Employee loyalty has an impact on the psychological condition of each employee by giving loyalty to the organization. This study aims to examine and analyze the effects of social support, organizational culture, and employee cohesiveness on employee loyalty of Aisyiyah Kudus Hospital by using independent variables such as social support, organizational culture, and employee cohesiveness, as well as the dependent variable of employee loyalty.*

*This research was conducted by survey method and through questionnaires to employees using random sampling method as many as 85 people. This study uses SPSS Statistics 21 software analysis tool. The data tests used include validity test, reliability test, classic assumption test, t test, F test, coefficient of determination (R<sup>2</sup>) and multiple linear regression analysis.*

*The results of this study indicate that social support has a positive and significant impact on employee loyalty, organizational culture has a positive and significant impact on employee loyalty, and employee cohesiveness has a positive and significant impact on employee loyalty.*

*Keywords: Social Support, Organizational Culture, Employee Cohesiveness, Employee Loyalty.*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor dengan tingkat kepentingan yang cukup besar dan tentunya tidak dapat ditinggalkan begitu saja oleh organisasi, institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai salah satu kunci dasar bagi kelangsungan kerja di dalam perusahaan dengan kemampuan yang besasal dari potensi manusia sebagai modal dasar organisasi perusahaan dalam beraktifitas serta mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia dapat dikatakan pula sebagai manusia yang siap dan mampu untuk memberikan setiap kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi. Manusia sebagai salah satu unsur terpenting dalam perusahaan yang nantinya akan mengolah setiap input yang ada menjadi sebuah hasil yang dapat bermanfaat bagi tujuan perusahaan. Perusahaan dengan kondisi kerja yang nyaman dapat mempengaruhi proses dan praktik kerja yang dilakukan oleh karyawan. Karyawan dapat bekerja secara maksimal dan memberikan timbal balik yang bermanfaat bagi perusahaan ketika keinginannya terpenuhi,

---

<sup>1</sup> Affan Wazzar Achmad, Ahyar Yuniawan

karena pada dasarnya manusia akan memberikan perhatian dan kepeduliannya terhadap tanggungjawab yang diembannya saat keinginannya terpenuhi.

Markos dan Sridevi (2010) menjelaskan bahwa loyalitas karyawan berkaitan erat dengan semua fitur yang ada di dalam SDM. Keterlibatan karyawan merupakan konsep yang dapat dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan loyalitas karyawan secara psikologis dan emosional, seperti yang dijelaskan oleh Bindi dan Parker (2010) bahwa dukungan dari internal perusahaan dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Dukungan sosial secara langsung dari pimpinan perusahaan melalui pola komunikasi dan motivasi sangat memungkinkan untuk mengaktualisasikan kinerja karyawan. Motivasi merupakan salah satu kemudi dari aktivitas karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan dengan bantuan orang – orang disekitarnya (Peklar dan Bostjancic, 2012).

Loyalitas karyawan dapat semakin meningkat dengan adanya sistem budaya organisasi yang dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan. Budaya organisasi yang berada di dalam perusahaan memiliki dampak yang cukup besar untuk dapat memberikan loyalitas karyawan kepada perusahaan. Kepedulian pimpinan di dalam perusahaan dengan memberikan dukungan dan menciptakan sistem budaya organisasi yang sesuai dapat berdampak positif pada setiap individu. Sistem budaya organisasi melalui peningkatan kualitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan cara pimpinan organisasi secara langsung memberikan pembelajaran dan semangat kepada karyawannya. Pendampingan dengan diikuti memberikan kesempatan karyawan dalam belajar dan mempraktikkan keterampilan barunya menjadi bentuk kepedulian bagi organisasi kepada karyawan. Menurut (Lancaster et al, 2013) sistem budaya organisasi yang seperti itu akan meningkatkan kenyamanan dan berdampak pada psikologis karyawan.

Kohesivitas adalah kekuatan yang dimiliki individu dalam berinteraksi dengan anggota suatu kelompok, di mana terdapat kepedulian dari masing – masing anggota kelompok untuk bebas berpendapat, memberikan ide gagasan dan sarannya. Bertukar pengetahuan pada suatu kelompok yang berasal dari ide gagasan bersama dengan menggabungkan setiap pengetahuan dapat sangat baik jika diterapkan pada organisasi perusahaan (Vivacqua dan Borges, 2012). Kekompakan pada kelompok yang berakar pada pengumpulan transfer pengetahuan kolektif yang lebih luas (Ransbotham dan Kane, 2011). Meningkatkan antusiasme anggota kelompok terhadap apa yang dikerjakan dan mampu mengorbankan kepentingan pribadinya untuk kepentingan bersama. Kekompakan kelompok yang berasal dari perihal tersebut dapat menjadi latar belakang teoritis yang tepat untuk meningkatkan kohesivitas karyawan yang kolektif dan kolaboratif (Cress dan Held, 2013), dengan begitu kohesivitas karyawan akan memberikan dampak pada setiap karyawan untuk loyal terhadap perusahaan.

## **KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### **Landasan Teori**

Kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan berdasar pada kesediaan karyawan dalam menjaga dan membela organisasi dalam kondisi apapun. Memberikan ikatan yang kuat kepada karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawan di dalam dan di luar organisasi. Loyalitas merupakan kondisi yang muncul pada psikologis dari setiap karyawan dengan memberikan ikatan untuk setia pada organisasi. Loyalitas memiliki perhatian yang penting untuk organisasi, terutama dalam konteks produktifitas yang erat kaitannya dengan kontrak psikologis antara karyawan dan pimpinan. Kesetiaan karyawan terhadap organisasi dengan berbagai macam cara dan pendekatan dapat dikatakan sebagai investasi emosional dan keteraturan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang berdampak pada masa depan kinerja organisasi.

Dukungan sosial merupakan sebuah perilaku yang diterima oleh seseorang, dikarenakan terdapat hubungan sosial yang baik antara setiap individu dengan individu lainnya. Dukungan sosial menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, dengan mempengaruhi kondisi emosional serta psikologis karyawan (Schaufeli dan Leiter, 2001).

Menurut Robbins dan Judge (2008:256), bahwa pandangan terkait budaya organisasi merupakan tersedianya sebuah sistem yang menjadi pandangan bersama dan dimiliki oleh para anggotanya. Budaya merupakan sesuatu yang sukar dipahami, tidak berwujud, dan terdapat anggapan bahwa perihal tersebut adalah sesuatu yang sudah biasa dan sudah seharusnya (Rivai dan Mulyadi, 2012:373)

Kohesivitas adalah daya tarik yang dimiliki oleh individu dengan individu lainnya dan berapa pada satu kelompok yang sama (George dan Jones, 2002). Dapat diartikan sebagai ketertarikan dari seorang individu dengan individu lainnya atau individu dengan kelompok yang dapat memberikan motivasi kepada anggota kelompok untuk tetap bertahan di dalam kelompok tersebut.

### **Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Loyalitas Karyawan**

Menurut penelitian Noraani Mustapha et al (2013) menjelaskan bahwa dukungan sosial dengan dukungan dari keluarga memiliki dampak yang besar dalam memberikan motivasi kepada karyawan yang kemudian berdampak pada loyalitas karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Young E. Lee dan Aditya N. Saharia (2012) menjelaskan bahwa meningkatnya Loyalitas karyawan dapat disebabkan karena hubungan sosial yang dilakukan oleh setiap individu. Penelitian ini menjadikan komunikasi online sebagai sarannya, saling berinteraksi menggunakan media social memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perubahan nilai sosial dan loyalitas anggota. Penelitian yang dilakukan oleh Haleema Tariq et al (2017) dalam penelitian yang dilakukan juga menghasilkan sebuah kesimpulan bahwa dukungan organisasional dan keterlibatan kerja yang dirasakan karyawan, dapat berdampak pada meningkatnya loyalitas karyawan.

Penelitian ini menjelaskan bahwa dukungan sosial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Semakin baik dukungan sosial yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin meningkatkan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk dukungan sosial yang dirasakan oleh karyawan maka dapat menyebabkan karyawan tidak loyal terhadap perusahaan. Dari uraian tersebut maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

### **H1: Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan**

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan**

Penelitian oleh I Made Artha Wibawa et al (2014) menjelaskan bahwa budaya organisasi tidak mempengaruhi loyalitas karyawan secara langsung, namun dengan adanya *human capital* sebagai bentuk mediasi budaya organisasi dan kepemimpinan spiritual dapat meningkatkan dan mempengaruhi loyalitas karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh James Lincoln dan Bernadette Doerr (2012) menjelaskan bahwa budaya organisasi mendukung perekatan kekeluargaan bagi setiap individu, orang Jepang akan lebih loyal dengan adanya budaya organisasi yang baik. Pada penelitian Lieli Suharti dan Dendy Suliyanto (2012) menjelaskan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dimasukkan sebagai faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan dan jika keterlibatan karyawan merupakan faktor perantara bagi budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian ini menjelaskan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Semakin baik sistem budaya organisasi yang

diterapkan oleh perusahaan, maka akan semakin meningkatkan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk sistem budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan maka dapat menyebabkan karyawan tidak loyal terhadap perusahaan. Dari uraian tersebut maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

## **H2: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan**

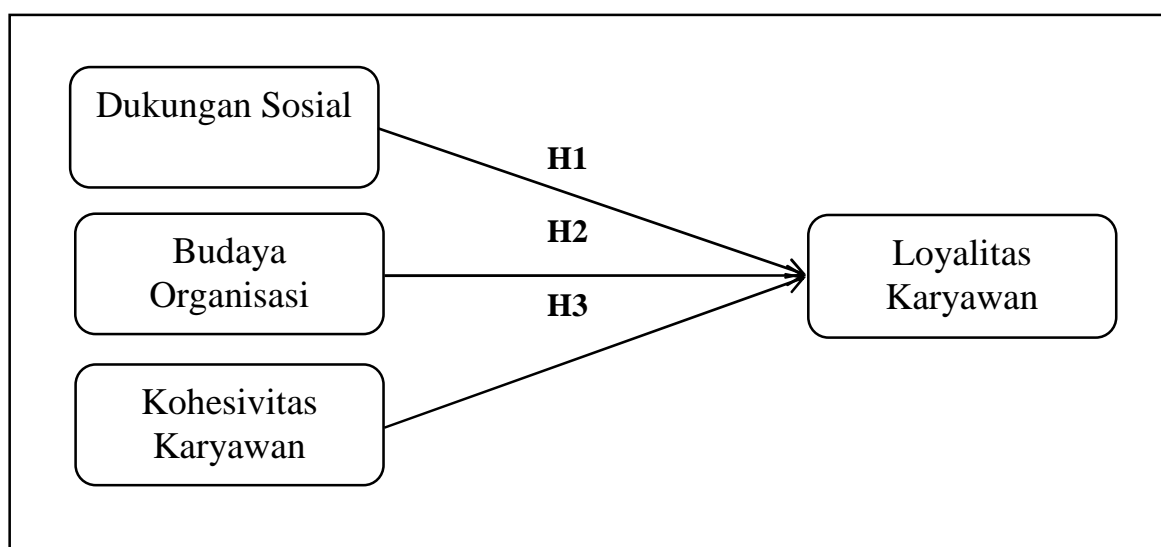
### **Pengaruh Kohesivitas Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Adeleke O. Banwo et al (2015) menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat kohesi yang tinggi memiliki dampak keterikatan yang baik untuk dapat meningkatkan loyalitas. Pada penelitian Soo-Young Shin dan Won-Woo Park (2013) menjelaskan bahwa berdasarkan dukungan dan keterikatan kelompok maka tingkat loyalitas karyawan akan meningkat. Sedangkan pada penelitian Ditha Ria Karinda Nachrowi (2012) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh dan hubungan yang sangat nyata dari kohesivitas kelompok atau karyawan, walaupun tingkat pengaruh kohesivitas kelompok atau karyawan terhadap loyalitas karyawan tidak terlalu tinggi, namun perihal tersebut tetap memiliki peran yang cukup besar dalam meningkatkan loyalitas karyawan.

Penelitian ini menjelaskan bahwa kohesivitas karyawan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Semakin baik kohesivitas karyawan yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin meningkatkan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk kohesivitas karyawan yang dirasakan oleh karyawan maka dapat menyebabkan karyawan tidak loyal terhadap perusahaan. Dari uraian tersebut maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

## **H3: Kohesivitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan**

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran Teoritis**



Sumber : Haleema Tariq et al (2017), I Made Artha Wibawa et al (2014), Adeleke O. Banwo et al (2015); dikembangkan oleh peneliti , 2018

## METODE PENELITIAN

### Metode Seleksi

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan pada RS. Aisyiyah Kudus yang berjumlah 343 orang karyawan tetap. Sedangkan dalam pengambilan data pada penelitian ini dilakukan menggunakan teknik *random sampling* dimana dengan melibatkan 85 orang karyawan untuk dijadikan sebagai sampel atau responden.

### Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan dua cara yaitu: 1) Wawancara, digunakan untuk memperoleh fenomena gap yang terjadi khususnya yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia pada RS. Aisyiyah Kudus. 2) Kuesioner, dengan memberikan pertanyaan tertutup dan terbuka mengenai dukungan sosial, budaya organisasi, kohesivitas karyawan, dan loyalitas karyawan. 3) Studi pustaka, yaitu diambil dari buku, berbagai jurnal, artikel, majalah pemasaran, ataupun artikel yang diambil dari internet yang bisa dijadikan referensi untuk mendukung penelitian yang dilakukan.

### Metode Pengukuran

Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert 1-5. Responden akan memberikan skala dimana semakin kecil angka yang dipilih maka semakin tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan, semakin besar angka yang dipilih maka semakin setuju dengan pernyataan tersebut.

### Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini yang berperan sebagai variabel independen adalah dukungan sosial ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ) dan kohesivitas karyawan ( $X_3$ ) sedangkan variabel dependennya adalah loyalitas karyawan (Y).

**Tabel 1**  
**Definisi Operasional Variabel dan Indikator Pengukuran**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber Indikator
1	Loyalitas Karyawan (Y)	Sikap mental karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukkan dengan kesediaan karyawan dalam menjaga dan membela dalam kondisi apapun yang memungkinkan untuk bertahan dalam organisasi tempat ia bekerja.	1. Menaati peraturan 2. Bersedia mengikuti arahan 3. Bersedia mempromosikan instansinya 4. Bersedia berpartisipasi 5. Menjaga rahasia instansi 6. Bersedia meningkatkan kemajuan instansi	Powers (2000)
2	Dukungan Sosial (X1)	Bentuk tingkah laku berupa dukungan secara fisik dan psikologis, perhatian, penghargaan, kasih sayang maupun bantuan dalam bentuk yang lainnya yang dapat memberikan dampak psikologis bagi setiap	1. Dukungan Emosi, 2. Dukungan Instrumental dan Kongkret 3. Dukungan Informasi 4. Dukungan Penghargaan	Sarafino (2006)

		karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga bisa meningkatkan kualitas kerja.		
3	Budaya Organisasi (X2)	Bentuk sistem yang berupa sikap, nilai, norma perilaku, bahasa, keyakinan, ritual yang dibentuk sebagai kepribadian sebuah organisasi yang menjadi ciri khas untuk menentukan bagaimana kelompok dalam merasakan, berfikir dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam yang berfungsi untuk mengatasi masalah adaptasi internal dan eksternal sehingga dapat mencapai tujuan bersama.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inovasi dan Pengambilan risiko</li> <li>2. Perhatian pada hal-hal yang penting</li> <li>3. Orientasi orang</li> <li>4. Orientasi Hasil</li> <li>5. Orientasi tim</li> <li>6. Keagresifan</li> <li>7. Kemantapan/stabilitas</li> </ol>	Robbins dan Coulter (2012)
4	Kohesifitas Karyawan (X3)	Bentuk daya tarik secara emosional antara individu dengan individu lainnya dengan memiliki rasa saling membantu, menyukai, dan saling mendukung untuk tetap bertahan di dalam organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kekuatan Sosial</li> <li>2. Kesatuan dalam kelompok</li> <li>3. Daya tarik</li> <li>4. Kerjasama Kelompok</li> </ol>	Forshyt, dalam Ginting (2010)

Sumber : Buku dan berbagai jurnal terdahulu

### Metode Analisis Data

Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS 21.0. Analisis regresi linier berganda adalah untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan maupun parsial.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari 85 karyawan pada RS Aisyiyah Kudus yang menjadi responden telah mengisi kuesioner, dan diperoleh data berupa informasi mengenai jenis kelamin, usia, divisi, masa kerja, dan pendidikan terakhir. Berikut tabel profil responden:

**Tabel 2**  
Distribusi Frekuensi Karakteristik Demografi Responden

No.	Karakteristik Demografis	Kategori	Frekuensi
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	30
		Perempuan	55
2.	Usia (tahun)	<30	37
		30-40	41
		>40	7
3.	Divisi	Pelayanan	20
		Manajerial	25
		Kesehatan	40
4.	Masa Kerja (tahun)	<5	60
		6-10	18

		>11	7
5.	Pendidikan Terakhir	SMA / SMK	20
		Diploma	29
		Sarjana	36

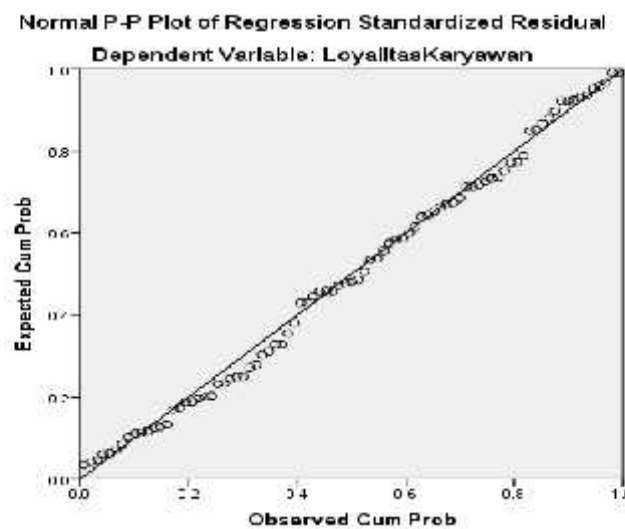
Sumber : Data primer yang diolah, 2018

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah data terdistribusi secara normal atau tidak, pada penelitian ini menggunakan menggunakan grafik histogram dan normal P-Plot. Selain itu untuk uji statistik menggunakan *Kolmogrov-Smirnov* dan *Shapiro Wilk* serta menggunakan *Skewness* dan *Kurtosis*.

**Gambar 2**  
**Hasil Uji Normalitas Grafik Normal P-Plot**



Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik (data) saling berhimpitan serta saling menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi (dukungan sosial, budaya organisasi, dan kohesivitas karyawan terhadap loyalitas karyawan) telah memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov dan Shapiro Wilk**

	Kolmogrov-Smirnov			Shapiro Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Dukungan Sosial (X <sub>1</sub> )	,122	85	,003	,973	85	,069
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	,134	85	,001	,967	85	,026
Kohesivitas Karyawan (X <sub>3</sub> )	,108	85	,015	,968	85	,034
Loyalitas Karyawan (Y <sub>1</sub> )	,135	85	,001	,964	85	,019

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan pada table 3, maka dapat dilihat bahwa uji statistik kolmogrov-smirnov variabel dengan signifikansi lebih dari (>) 0,05 hanya ada pada variabel kohesivitas karyawan (X<sub>3</sub>). Sedangkan pada uji statistik shapiro wilk variabel dengan signifikansi lebih dari (>) 0,05 terdapat pada semua variabel, sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Skewness dan Kurtosis**

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std.Error	Statistic	Std.Error
Unstandardized Residual	85	-,156	,261	,224	,517
Valid N (listwise)	85				

Sumber : data primer yang diolah, 2018

$$Z \text{ Skewness} = \frac{\text{Skewness}}{\sqrt{6/N}}$$

$$Z \text{ Kurtosis} = \frac{\text{Kurtosis}}{\sqrt{24/N}}$$

$$Z \text{ Skewness} = \frac{-0,156}{\sqrt{6/85}}$$

$$Z \text{ Kurtosis} = \frac{0,224}{\sqrt{24/85}}$$

$$Z \text{ Skewness} = \frac{-0,156}{0,266}$$

$$Z \text{ Kurtosis} = \frac{0,224}{0,531}$$

$$Z \text{ Skewness} = -0,587$$

$$Z \text{ Kurtosis} = 0,422$$

Hasil perhitungan residual di atas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan Z *Skewness* berdistribusi normal dan simetris karena nilai Z *Skewness* -0,587 berada di antara -1,96 dan 1,96. Sedangkan Z *Kurtosis* memiliki keruncingan mesokurtik karena Z *Kurtosis* 0,422 berada di antara -1,96 dan 1,96. Sehingga kesimpulannya adalah data residual berdistribusi normal dan konsisten dengan uji grafik yang berada di atas.

### Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, hasil yang menunjukkan adanya multikolinieritas adalah jika nilai Tolerance <0,10 dan VIF>10 (Ghozali, 2013).

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Dukungan Sosial (X <sub>1</sub> )	0,695	1.439
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,322	3.107
Kohesivitas Karyawan (X <sub>3</sub> )	0,337	2.964
Dependent Variabel : Loyalitas Karyawan		

Sumber : data primer yang diolah, 2018

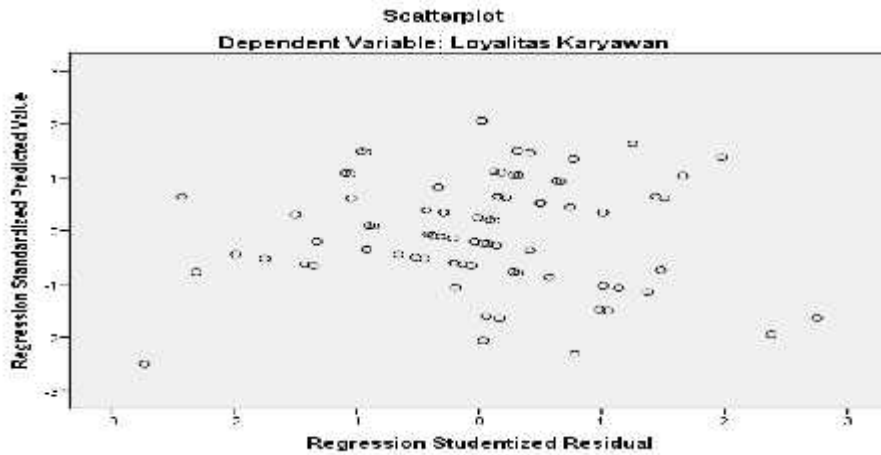


Pada table 5 menjelaskan bahwa nilai tolerance pada setiap variabel independen lebih dari (>) 0,10 dan hasil dari perhitungan nilai VIF juga menunjukkan bahwa variabel memiliki nilai VIF kurang dari (<) 10, sehingga dapat dikatakan tidak ada kolerasi antar variabel independen yang nilainya melebihi 95% atau tidak terjadi multikolinearitas.

**Uji Heterokedastisitas**

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan terhadap pengamatan lainnya.

**Gambar 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan pada gambar 4.4 dapat dijelaskan bahwa dalam grafik *scatterplot* tersebut tampak bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, atau dengan kata lain *variance* residual satu pengamatan ke pengamatan lain adalah tetap di mana model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

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

Koefisien determinasi ini menunjukkan sejauh mana kemampuan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Total (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,943 <sup>a</sup>	,889	,885	1,308

a. Predictors: (Constant), KohesivitasKaryawan, DukunganSosial, BudayaOrganisasi

b. Dependent Variable: LoyalitasKaryawan

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 6 dapat dijelaskan bahwa nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,885 (88,5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial, budaya organisasi, dan kohesivitas karyawan dapat menjelaskan variabel loyalitas karyawan pada RS Aisyiyah Kudus sebesar 88,5%. Sedangkan untuk sisanya sebesar 11,5% diterangkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### Uji Statistik t

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Berikut hasil uji statistik t :

**Tabel 7**  
**Hasil Uji t**

Model	T	Sig.
(Constant)	,031	,975
Dukungan Sosial (X <sub>1</sub> )	5,269	,000
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	2,218	,029
Kohesivitas Karyawan (X <sub>3</sub> )	2,227	,029

a. Dependent Variabel : Loyalitas Karyawan

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Hasil uji hipotesis untuk variabel dukungan sosial (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai t hitung = 5,269 dengan tingkat signifikansi 0,000. Uji t ini menggunakan batas signifikansi 0,05. Sehingga nilai signifikansi tersebut lebih kecil (<) dari taraf 5% yang artinya bahwa Hipotesis satu (H<sub>1</sub>) yaitu secara parsial variabel dukungan sosial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan diterima.

Hasil uji hipotesis untuk variabel budaya organisasi (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai t hitung = 2,218 dengan tingkat signifikansi 0,029. Uji t ini menggunakan batas signifikansi 0,05. Sehingga nilai signifikansi tersebut lebih kecil (<) dari taraf 5% yang artinya bahwa Hipotesis dua (H<sub>2</sub>) yaitu secara parsial variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan diterima.

Hasil uji hipotesis untuk variabel kohesivitas karyawan (X<sub>3</sub>) diperoleh nilai t hitung = 2,227 dengan tingkat signifikansi 0,029. Uji t ini menggunakan batas signifikansi 0,05. Sehingga nilai signifikansi tersebut lebih kecil (<) dari taraf 5% yang artinya bahwa Hipotesis tiga (H<sub>3</sub>) yaitu secara parsial variabel kohesivitas karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan diterima.

### Uji Statistik F

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	225,808	3	75,269	11,420	,000 <sup>b</sup>
Residual	533,886	81	6,591		
Total	759,694	84			

a. Dependent Variabel : Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kohesivitas Karyawan, Budaya Organisasi, Dukungan Sosial)

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Tabel 8 menjelaskan bahwa nilai F hitung adalah 11,420 dengan tingkat signifikansi 0,000. Tingkat signifikansi F menunjukkan nilai lebih kecil dari ( $<$ ) 0,05. Selanjutnya hasil dari F hitung  $11,420 > F$  tabel 2,69 yang artinya adalah bahwa F hitung lebih besar dari ( $>$ ) F tabel, sehingga kesimpulannya adalah hipotesis yang menyatakan dukungan sosial, budaya organisasi dan kohesivitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan diterima serta model dapat dikatakan akurat.

### **Pembahasan**

Berdasarkan pada hasil pengujian menggunakan analisis regresi berganda dapat dijelaskan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh yang positif terhadap loyalitas karyawan, dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,248. Pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 5,269 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis satu ( $H_1$ ) dalam penelitian ini dapat diterima, sekaligus dapat memberikan penjelasan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel dukungan sosial terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan pada hasil pengujian menggunakan analisis regresi berganda dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap loyalitas karyawan, dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,366. Pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,218 dengan signifikansi  $0,029 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dua ( $H_2$ ) dalam penelitian ini dapat diterima, sekaligus dapat memberikan penjelasan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan pada hasil pengujian menggunakan analisis regresi berganda dapat dijelaskan bahwa kohesivitas karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap loyalitas karyawan, dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,295. Pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,227 dengan signifikansi  $0,029 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis tiga ( $H_3$ ) dalam penelitian ini dapat diterima, sekaligus dapat memberikan penjelasan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel kohesivitas karyawan terhadap loyalitas karyawan.

### **KESIMPULAN DAN KETERBATASAN**

Secara simultan Dukungan Sosial, Budaya Organisasi, dan Kohesivitas Karyawan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada karyawan RS Aisyiyah Kudus. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F dari pengolahan data primer sebesar 11,420 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen secara simultan mempengaruhi Loyalitas Karyawan pada karyawan RS Aisyiyah Kudus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Dukungan Sosial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Nilai signifikansinya sebesar 0,000 dan nilai koefisien beta sebesar 5,269. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik Dukungan Sosial yang dirasakan oleh karyawan, maka tingkat Loyalitas Karyawan pada karyawan RS Aisyiyah Kudus akan semakin tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Nilai signifikansinya sebesar 0,029 dan nilai koefisien beta sebesar 2,218. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik sistem budaya organisasi yang diterapkan didalam RS Aisyiyah Kudus, maka akan semakin meningkatkan Loyalitas Karyawan pada karyawan RS Aisyiyah Kudus. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kohesivitas Karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Nilai signifikansinya sebesar 0,029 dan nilai koefisien beta sebesar 2,227. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingginya kohesivitas karyawan yang dimiliki karyawan, maka dapat meningkatkan Loyalitas Karyawan pada karyawan RS Aisyiyah Kudus.

Penelitian yang dilakukan oleh penulis tentunya masih memiliki beberapa keterbatasan-keterbatasan. Melalui penjelasan keterbatasan penelitian ini diharapkan dapat dilakukan perbaikan pada penelitian yang akan datang. Penelitian ini masih terbatas pada variabel dukungan sosial, budaya organisasi, dan kohesivitas karyawan dalam mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan. Pengumpulan data yang dilakukan menggunakan kuesioner, masih terdapat kesenjangan atau terdapat pertanyaan terbuka yang tidak diisi oleh responden. Sehingga perihal tersebut dirasa belum memenuhi harapan dari peneliti dan juga kurangnya informasi yang diperoleh dalam penelitian ini.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan pengembangan pada model penelitian melalui penambahan variabel mediasi (intervening) atau menggunakan variabel lain yang memiliki pengaruh cukup besar terhadap loyalitas karyawan selain variabel dukungan sosial, budaya organisasi, dan kohesivitas karyawan. Terdapat banyak sekali variabel yang belum dibahas dan sebenarnya memiliki potensi dalam memberikan pengaruh pada loyalitas karyawan, seperti kompensasi, kepuasan kerja, komunikasi, dan lain-lain. Sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai variabel yang dapat menjelaskan mengenai loyalitas karyawan diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian yang akan datang diharapkan ketika akan menyusun pertanyaan terbuka pada kuesioner, dapat menyusun pertanyaan dengan gambaran yang lebih spesifik lagi. Sehingga responden lebih mudah memahami pertanyaan tersebut dan dapat diisi sesuai dengan harapan.

## REFERENSI

- Adeleke, O. B., Jianguo, D., & Uchechi, O. (2015). The Impact of Group Cohesiveness on Organizational Performance: The Nigerian Case. *International Journal of Business and Management, Published by Canadian Center of Science and Education*, Vol. 10, No. 6.
- Bindl, UK & Parker, SK (2010). *Feeling good and performing well? Psychological engagement and positive behaviors at work in Albrecht, SL (Ed.). Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice. Edward Elgar. Cheltenham.*
- Cress, U., & Held, C. (2013). Harnessing collective knowledge inherent in tag clouds. *Journal of Computer-Assisted Learning*, 29, 235-247.
- Ditha Ria, K. N. (2012). *Pengaruh Kekohesifan Kelompok terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Mitra Buana Jaya Lestari Rest Area KM 57).*
- George, J. M., G. R. Jones. 2002. *Understanding and Managing Organizational Behavior.* New Jersey: Prentice Hall.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- I Made, A. W., Eka Afnan, T., Armanu, N. (2014). The Role of Organizational Culture on Spiritual Leadership, Human Capital, and Employee Loyalty (Study at Private Hospital in Denpasar, Bali, Indonesia). *European Journal of Business and Management*, Vol.6, No.21, 2014
- James Lincoln and Bernadette Doerr. (2012). "Cultural Effects on Employee Loyalty in Japan and The U.S.: Individual- or Organization-Level?" *IRLE Working Paper No. 116-12. <http://irle.berkeley.edu/workingpapers/116-12>.*



- Lancaster, M. A., Renner, M., Martin, C.-A., Wenzel, D., Bicknell, L. S., Hurles, M. E., Homfray, T., Penninger, J. M., Jackson, A. P. and Knoblich, J. A. (2013). *Cerebral organoids model human brain development and microcephaly*. *Nature* 501, 373-379.
- Lieli, S., Dendy, S. (2012). The Effects of Organizational Culture and Leadership Style toward Employee Engagement and Their Impacts toward Employee Loyalty. *World Review of Business Research*, Vol. 2. No. 5. Pp. 128 – 139
- Markos, S., & Sridevi, M.S. (2010). Employee Engagement: The Key to Improving Performance. *International Journal of Bussiness and Management*. 5(12), 89-96.
- Maslach, C., Schaufelli, WB & Leiter, MP (2001). Job Burnout, *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Mustapha, N., Yusuff Wan Ibrahim, W. M., & Che Nordin, N. (2013). Examining The Influence Of Family Support And Motivation At Work As Antecedents Of Employee Loyalty Among Private Islamic School Teachers In Kelantan, Malaysia. *Australian Journal of Business and Management Research*, Vol.2 No.12 (34-38).
- Peklar, J., & Bostjancic, E. (2012). Motivation and life satisfaction of employees in the public and private sectors. *Uprava*, 10 (3), 57-74. Owing loyalty to one's employer. *Journal of Business Ethics*, 11 (7), 535.
- Powers, Edward L. 2000. Employee Loyalty in the New Millenium. S.A.M. *Advanced Management Journal*. Summer, Vol. 65 (3): 4-8
- Ransbotham, S., G. C. Kane. 2011. Membership Turnover and Collaboration Success in Online Communities: *Explaining Rises and Falls from Grace in Wikipedia*. *MIS Quarterly* 35(3) 613–627.
- Rivai, Veithzal. dan Mulyadi, Deddy. (2012), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat Hal 256
- Robbins. Stephen. P., Coulter. Mary. (2012). *Management*. Eleventh Edition. Jakarta: England.
- Sarafino, E. P. (2006). *Health Psychology : Biopsychosocial Interactions*. Fifth Edition. USA: John Wiley & Sons.
- Tariq, H., Ilyas, M., & Abdul Rehman, C. (2017). Assessing Employee Loyalty through Organizational Attributes in Telecom Sector: An Empirical Evidence. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 4(8) 119-129.
- Vivacqua and Borges, 2012 A.S. Vivacqua, M.R.S. Borges Taking advantage of collective knowledge in emergency response systems *Journal of Network and Computer Applications*, 35 (2012), pp. 189-198.
- Young, L. E., & Aditya, S. N. (2012). The Influence of Self-Concept Improvement on Member Loyalty to Online Communities: An Empirical Comparison between Social Networks and Virtual Worlds. *45th Hawaii International Conference on System Sciences*.
- Young Shin, S., Woo Park, W. (2013). Moderating Effects of Group Cohesiveness in Competency Performance Relationships: A Multi-Level Study. *Journal of Behavioral Studies in Business*.