

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancan dan Persiapan

1. Orientasi Kancan

Kecelakaan kereta api yang terjadi dalam beberapa tahun ini disebabkan oleh kelalaian petugas kereta api yang tidak taat terhadap aturan perusahaan, selain itu kasus korupsi yang melibatkan dua pegawai PT. Kereta Api Indonesia menyebabkan kerugian negara hingga Rp. 6,5 Miliar dan merusak citra perusahaan. Atas apa yang terjadi ini mencerminkan rendahnya loyalitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia.

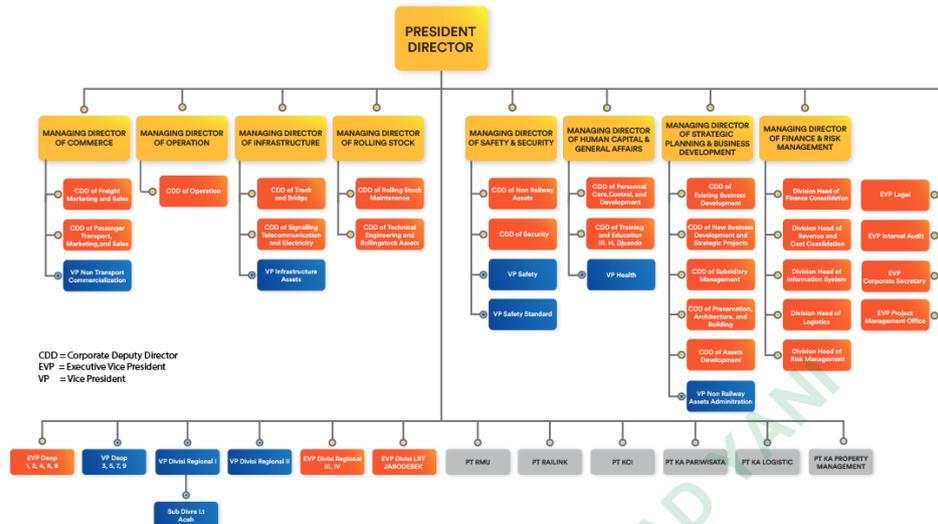
PT Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan salah satu badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa transportasi umum. Jasa yang disediakan oleh PT. KAI diantaranya adalah angkutan penumpang dan angkutan barang. Sering berjalannya waktu pada tahun 2007 atas desakan publik mengenai manajemen PT KAI yang buruk DPR mengesahkan revisi undang-undang nomor 23 tahun 2007 tentang perkeretaapian. Kemudian, pada tahun 2009 perubahan besar terjadi di PT. KAI mengganti Direktur Utama PT. KAI dengan tujuan melakukan perubahan manajemen, insfratuktur, pelayanan dan pengelolaan aset.

Seiring membaiknya manajemen di tubuh PT.KAI tepat pada tahun 2020 PT. KAI kembali mengalami perubahan budaya organisasi yang didasari dari surat kementerian badan usaha milik negara (BUMN) inti dari surat tersebut menyatakan bahwa perubahan budaya organisasi perusahaan

dengan budaya AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) nilai-nilai ini dilandasi oleh integritas karyawan, sehingga diharapkan dengan perubahan budaya ini karyawan mampu bertindak secara jujur dan adil dalam menjalankan tugasnya, mematuhi aturan yang berlaku, serta menghindari perilaku korupsi atau perilaku yang dapat merugikan bagi perusahaan.

Visi PT KAI DAOP 6 Yogyakarta ialah menjadi solusi ekosistem transportasi terbaik untuk Indonesia. Sementara itu, misi PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta diantaranya (A) Untuk menyediakan sistem transportasi yang aman, efisien, berbasis digital, dan berkembang pesat untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. (B) Untuk mengembangkan solusi transportasi massal yang terintegrasi melalui investasi dalam sumber daya manusia, infrastruktur, dan teknologi dan (C) Untuk memajukan pembangunan nasional melalui kemitraan dengan para pemangku kepentingan, termasuk memprakarsai dan melaksanakan pengembangan infrastruktur-infrastruktur penting terkait transportasi.

PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta merupakan bagian dari beberapa wilayah operasi perkeretaapian yang berada di bawah direksi PT. Kereta Api Indonesia yang dikepalai oleh Executive Vice Presiden (EVP) sebagai penanggungjawab atas direktur PT. KAI. Berikut adalah gambar struktur organisasi PT. KAI



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta

Penelitian ini dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasional 6 Yogyakarta, dengan subjek seluruh karyawan di area kerja PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta yang sudah bekerja minimal 1 tahun di PT KAI DAOP 6 Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 124 karyawan diberbagai unit kerja PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta. PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta dipilih sebagai tempat penelitian dikarenakan adanya kesesuaian dengan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melihat pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta.

Pada penelitian ini pengambilan data dilakukan secara online melalui *google form* yang berisikan *informed consent*, identitas, kuesioner skala budaya organisasi dan loyalitas karyawan yang disebarakan ke grup chat whatsapp karyawan PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta.

2. Persiapan

Tahapan-tahapan yang peneliti persiapkan sebelum melakukan pengambilan data. Tahapan tersebut diantaranya:

a. Persiapan Administrasi

Pada tahap ini, peneliti mempersiapkan surat pengantar penelitian dari Fakultas Ekonomi dan Sosial Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta dengan nomor surat B/109/FES/II/2024 yang ditujukan kepada pimpinan atau EVP di PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta. Kemudian, setelah surat perizinan diterima dan peneliti mendapatkan surat rekomendasi penelitian dari PT. Kereta Api Indonesia dengan nomor surat 7/KE.105/IV/DO.6/2024 yang berisikan nota dinas penelitian, peneliti melakukan koordinasi dengan SPV dokumen unit SDM sebagaimana yang ditunjuk dalam surat rekomendasi tersebut.

b. Persiapan Alat Ukur

Pada tahapan ini, peneliti mempersiapkan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan dimensi budaya organisasi dan skala loyalitas karyawan

1) Skala Budaya organisasi

Skala budaya organisasi pada penelitian ini menggunakan skala yang disusun oleh Oktaviani dan Kadiyono (2019). Skala ini mengacu pada teori Robbins (2015) yang terdiri dari dimensi-dimensi inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail,

orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresifitas, dan stabilitas. Dalam skala ini terdapat 37 aitem pernyataan yang terdiri dari aitem *favorable*.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

Tabel 4.1 *Blueprint* Skala Budaya Organisasi (Sebelum uji coba)

Dimensi	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		F	UF	
Inovasi dan pengambilan risiko	Mampu bersikap kreatif dan berpikir kritis	1,2	-	2
	Mau mengambil risiko	3	-	1
Perhatian terhadap detail	Akurat/teliti	31,32,33,34,35,36,37	-	7
Orientasi pada hasil	Mengutamakan hasil daripada formalitas proses	9,10	-	2
	Mampu mencapai target-target yang telah ditetapkan	11,12,13	-	3
Orientasi pada orang	Memberi penghargaan sesuai jasa atau prestasi	14,15,16,17	-	4
	Menghormati hak orang lain	18,19,20	-	3
Orientasi terhadap tim	Menjadi tim yang memiliki orientasi	24,25,26,27	-	4
	Mampu bekerjasama dengan rekan kerja	28,29,30	-	3
Agresivitas	Persaingan	21,22,23	-	3
Stabilitas	Mematuhi hukum dan aturan yang berlaku	4,6,8	-	3
	Suasana yang penuh ketenangan	5,7	-	2
Total		37	0	37

2) Skala Loyalitas Karyawan

Skala Loyalitas pada penelitian ini menggunakan teori Chaerudin, Reni, & Alice (2020) kemudian alat ukur pada penelitian ini menggunakan alat ukur yang disusun oleh Astuti & Heryadi (2023). Adapun aspek dari loyalitas karyawan terdiri dari taat terhadap peraturan, tanggungjawab terhadap perusahaan, kemauan dalam bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan kesukaan terhadap pekerjaan. Dalam skala ini terdapat 25 aitem pernyataan yang terdiri dari aitem *favorable* dan aitem *unfavorable*.

Tabel 4.2 *Blueprint* Skala Loyalitas Karyawan (Sebelum uji coba)

Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		F	UF	
Taat pada peraturan	Mentaati peraturan	1, 2, 4, 5	3, 6	6
	Mentaati jam kerja yang ditentukan	7	-	1
Tanggung jawab pada perusahaan	Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan	8, 9, 10	11	4
	Mengutamakan kepentingan perusahaan	-	12	1
	Bertanggung jawab pada suatu kesalahan	13, 14	15	3
Kemauan untuk bekerjasama	Mau bekerjasama dengan rekan kerja diperusahaan	16, 24	17	3
Rasa memiliki	Merasa bagian dari perusahaan	-	18	1
	Peduli terhadap perusahaan	-	19	1
Hubungan antar pribadi	Menjalin hubungan dengan rekan kerja	20	21	2
Kesukaan Terhadap pekerjaan	Merasa nyaman bekerja di perusahaan	22, 23	25	3
Total		15	10	25

c. Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Pada tahapan ini, peneliti melakukan uji coba skala. Uji coba dilakukan untuk mengetahui tingkat reliabilitas pada skala yang akan digunakan. Sedangkan untuk validitas alat ukur peneliti menggunakan validitas dari penelitian sebelumnya. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Item yang valid memiliki nilai validitas di atas 0,3 (Azwar, 2011). Validitas alat ukur pada skala budaya organisasi dan skala loyalitas karyawan menggunakan dari uji validitas penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Oktaviani dan Kadiyono (2019) untuk skala budaya organisasi dan Astuti dan Heryadi (2023) untuk skala loyalitas karyawan. Hasil dari uji validitas alat ukur budaya organisasi dilakukan terhadap 54 item dan jumlah item gugur sebanyak 17 item (Oktaviani & Kadiyono, 2019). Selanjutnya pada uji validitas alat ukur loyalitas karyawan dinyatakan jika koefisien korelasi minimal 0.3 maka daya pembedaan dianggap memuaskan, tetapi apabila jumlah aitem yang dibutuhkan belum mencukupi dapat menurunkan sedikit batas kriteria 0.3 menjadi 0.25 agar jumlah aitem yang dibutuhkan dapat terpenuhi (Azwar, 2018). Nilai korelasi aitem total pada skala loyalitas karyawan berada pada rentang 0.250 sampai 0.646 (Astuti & Heryadi, 2023). Selain itu peneliti juga melakukan validitas tampak. Menurut Eliyah (2019) dalam penelitiannya

menyampaikan Validitas tampak merujuk pada dua makna: pertama, menyangkut atribut yang kongkret; dan kedua, menyangkut penilaian dari para ahli maupun konsumen alat ukur tersebut. Pada penelitian ini peneliti bersama dosen pembimbing dan dosen yang mempunyai keahlian mengenai alat ukur telah bersama-sama menelaah secara rasional mengenai aitem-aitem dari skala budaya organisasi dan skala loyalitas karyawan sehingga berdasarkan telaah terhadap kedua skala dalam penelitian ini maka dinyatakan bahwa alat ukur budaya organisasi dan skala loyalitas karyawan dinyatakan valid.

Peneliti kemudian melakukan uji coba alat ukur tersebut pada 51 subjek yang memenuhi kriteria penelitian antara tanggal 10 Juni 2024 hingga 17 Juni 2024. Dalam proses ini peneliti berdiskusi dengan dosen penguji dan dosen pembimbing mengenai subjek yang dapat digunakan dalam uji coba alat ukur ini. Alat ukur yang telah dilakukan uji coba dan mendapatkan hasil kemudian dilakukan uji reliabilitas menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) for windows 20.

d. Hasil Analisis Uji Coba Alat Ukur

Berdasarkan hasil analisis uji coba pada kedua alat ukur tersebut diperoleh hasil sebagai berikut :

1) Skala Budaya Organisasi

Hasil analisis uji coba skala budaya organisasi menunjukkan bahwa dari 37 aitem terdapat 3 aitem yang gugur. Aitem-aitem yang gugur terdiri dari aitem nomor 3,10, dan 27. Dengan nilai koefisien korelasi aitem sebagai berikut :

Tabel 4.3 Nilai Koefisien Korelasi Aitem

No. Aitem	Bunyi Aitem Skala Budaya Organisasi	Nilai Koefisien Korelasi Aitem
3	Karyawan dapat berbagai informasi dengan rekan dan atasan dengan bebas	0.230
10	Karyawan dapat bekerja secara mandiri tanpa bergantung dan mengharapkan bantuan karyawan lain	0.291
27	Para pemimpin dan karyawan mau mengorbankan kepentingan individu demi kepentingan kelompok kerjanya	0.283

Koefisien korelasi aitem bergerak dari 0.336 sampai 0.801 dengan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

Tabel 4.4 Nilai *Alpha Cronbach* Dimensi Budaya Organisasi

Dimensi Budaya Organisasi	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>
Inovasi dan pengambilan resiko	0.790
Stabilitas	0.765
Orientasi pada hasil	0.812
Orientasi pada orang	0.790
Agresivitas	0.716
Orientasi pada tim	0.873
Perhatian terhadap detail	0.880

Tabel 4.5 *Blueprint* Skala Budaya Organisasi Setelah Uji Coba

Dimensi	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		F	UF	
Inovasi dan pengambilan risiko	Mampu bersikap kreatif dan berpikir kritis	1,2	-	2
Perhatian terhadap detail	Akurat/teliti	28,29,30,31,32,33,34	-	7
Orientasi pada hasil	Mengutamakan hasil daripada formalitas proses	8	-	1
	Mampu mencapai target-target yang telah ditetapkan	9,10,11	-	3
Orientasi pada orang	Memberi penghargaan sesuai jasa atau prestasi	12,13,14,15	-	4
	Menghormati hak orang lain	16,17,18	-	3
Orientasi terhadap tim	Menjadi tim yang memiliki orientasi	22,23,24	-	3
	Mampu bekerjasama dengan rekan kerja	25,26,27	-	3
Agresivitas	Persaingan	19,20,21	-	3
Stabilitas	Mematuhi hukum dan aturan yang berlaku	3,5,7	-	3
	Suasana yang penuh ketenangan	4,6	-	2
Total		34	0	34

2) Skala Loyalitas Karyawan

Hasil analisis uji coba skala loyalitas karyawan menunjukkan bahwa dari 25 aitem terdapat 1 aitem yang gugur. Aitem yang gugur berupa aitem nomor 7 dengan nilai koefisien korelasi aitem sebesar = 0.097. Koefisien korelasi aitem bergerak dari 0.375 sampai 0.724 dengan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0.925

Tabel 4.6 Blueprint Skala Loyalitas Karyawan Setelah Uji Coba

Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		F	UF	
Taat pada peraturan	Mentaati peraturan	1, 2, 4, 5	3, 6	6
Tanggung jawab pada perusahaan	Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan	7, 8, 19	10	4
	Mengutamakan kepentingan perusahaan	-	11	1
	Bertanggung jawab pada suatu kesalahan	12, 13	14	3
Kemauan untuk bekerjasama	Mau bekerjasama dengan rekan kerja diperusahaan	15, 23	16	3
Rasa memiliki	Merasa bagian dari perusahaan	-	17	1
	Peduli terhadap perusahaan	-	18	1
Hubungan antar pribadi	Menjalin hubungan dengan rekan kerja	19	20	2
Kesukaan Terhadap pekerjaan	Merasa nyaman bekerja di perusahaan	21, 22	24	3
Total		14	10	24

e. Persiapan Lokasi Penelitian

Lokasi yang ditentukan dalam penelitian ini yaitu berada di PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta. Peneliti memilih tempat ini dikarenakan adanya kesesuaian tujuan penelitian dengan tempat penelitian, selanjutnya peneliti mempersiapkan surat pengantar penelitian dari kampus yang kemudian diserahkan kepada EVP PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta. Kemudian, setelah peneliti mendapatkan surat izin dari pihak PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta peneliti berkoordinasi dengan Supervisor dokumen di unit kerja SDMU. Setelah berkoordinasi peneliti kemudian menyerahkan link *Google Form* yang berisi skala budaya organisasi dan skala loyalitas karyawan. Selain itu peneliti juga menghubungi beberapa kerabat yang memiliki relasi di PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta dengan tujuan agar dapat membantu mempercepat dalam pengisian kuesioner tersebut.

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pada proses penelitian ini diawali dengan pengambilan data untuk uji coba alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian. Uji coba alat ukur dilakukan kepada 51 subjek yang sesuai kriteria yaitu karyawan di perusahaan PT/CV, pernah menjadi karyawan di suatu perusahaan. Kemudian data yang diperoleh dari uji coba skala budaya organisasi dan skala loyalitas karyawan dilakukan analisis dengan menggunakan SPSS

Statistic 20. Selanjutnya, peneliti membuat kuesioner berdasarkan aitem-aitem hasil statistik uji coba skala yang dapat digunakan.

Pengambilan data penelitian di KAI DAOP 6 Yogyakarta dimulai pada tanggal 25 Juni 2024 hingga 13 Juli 2024. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran skala melalui *link google form* yang terdiri dari bagian pertama berisi halaman persetujuan, bagian kedua berisi identitas responden, bagian tiga terdiri dari instruksi pengerjaan dan aitem-aitem dari budaya organisasi, bagian keempat terdiri dari instruksi pengerjaan beserta aitem-aitem loyalitas karyawan. *Link google form* tersebut disebar oleh SPV dokumen ke Grup Whatsapps serikat pekerja KAI DAOP 6 Yogyakarta.

Dari hasil penyebaran tersebut terkumpul sejumlah 145 responden yang berpartisipasi dan kemudian setelah dilakukan analisis untuk melihat data subjek terdapat sejumlah 21 data subjek yang bernilai ekstrim sehingga peneliti hanya melakukan analisis kepada sejumlah 124 subjek.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Deskripsi subjek penelitian menyatakan beberapa tabel gambaran umum mengenai data subjek penelitian yang telah mengisi kuesioner.

Tabel 4.7 Deskripsi Data Subjek Berdasarkan Umur

Umur	N	Persentase
20-30 Tahun	55	44,4%
31-40 Tahun	50	40,3%
41-50 Tahun	18	14,5%
51-60 Tahun	1	0,8%
Total	124	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa terdapat beberapa rentang usia subjek yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

Rentang usia tersebut terdiri dari 55 subjek atau sebesar 44,4% yang berusia dari 20-30 tahun, kemudian 50 subjek atau sebesar 40,3% yang berusia 31-40 tahun. Selanjutnya 18 subjek atau sebesar 14,5% yang berusia 41-50 tahun dan 1 subjek atau sebesar 0,8% yang berusia 51-60 tahun.

Berdasarkan data tersebut dapat dinyatakan bahwa jumlah subjek tertinggi terdapat pada rentang usia 20-30 tahun.

Tabel 4.8 Deskripsi Data Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	Persentase
Laki-laki	96	77,4%
Perempuan	28	22,6%
Total	124	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah subjek berjenis kelamin laki-laki 96 atau sebesar 77,4% dan jumlah subjek berjenis kelamin perempuan 28 atau sebesar 22,6%.

Tabel 4.9 Data Subjek Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	N	Persentase
1-5 Tahun	53	42,7%
6-10 Tahun	34	27,4%
11-15 Tahun	26	21%
16-20 Tahun	9	7,3%
21-25 Tahun	1	0,8%
31-35 Tahun	1	0,8%
Total	124	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui jumlah subjek yang berpartisipasi dalam penelitian ini berdasarkan lama kerja. Sejumlah 53 atau sebesar 42,7% subjek telah bekerja selama 1-5 tahun, selain itu 34 atau sebesar 27,4% subjek telah bekerja selama 6-10 tahun. Selanjutnya 26 atau sebesar 21% subjek telah bekerja selama 11-15 tahun, subjek lainnya 9 atau sebesar 7,3% telah bekerja selama 16-20 tahun. Kemudian 1 atau sebesar 0,8% subjek telah bekerja selama 21-25 tahun dan 1 atau sebesar 0,8% subjek telah bekerja selama 31-35 tahun.

Berdasarkan data tersebut dinyatakan bahwa subjek terbesar berdasarkan lama kerja sebesar 53 atau 42,8% subjek.

Tabel 4.10 Data Subjek Berdasarkan Unit Kerja

Unit Kerja	N	Persentase
Anggaran	1	0,8%
Aset	2	1,6%
Bangunan	6	4,8%
Dokumen	1	0,8%

Facility Care	2	1,6%
Frontliner	6	4,8%
Humasda	4	3,2%
IT	7	5,6%
Jalan Rel dan Jembatan	10	8,1%
Kesehatan	1	0,8%
Keuangan	3	2,4%
Komersialisasi Non Angkutan	16	12,9%
KUPT CREW KA	4	3,2%
KUPT Resor Jalan Rel	5	4%
KUPT Stasiun	2	1,6%
Operasi	6	4,8%
PBJ	8	6,5%
Pelayanan	5	4%
Pelayanan dan Pengaduan	1	0,8%
Konsumen		
Hospitality	1	0,8%
Pengadaan Barang dan Jasa	2	1,6%
Penjagaan Aset	4	3,2%
Perawatan	3	2,4%
Perencanaan Teknis	2	1,6%
Protokoler	9	7,3%
Sarana	7	5,6%
SDMU	1	0,8%
Sinyal Telekomunikasi dan	1	0,8%
Listrik		
Teknisi Jembatan dan Jalan	4	3,2%
Rel		
Total	124	100%

Berdasarkan tabel diatas, diketahui terdapat beberapa unit kerja dari subjek yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Jumlah keseluruhan unit kerja berdasarkan subjek sejumlah 29 unit kerja.

Berdasarkan data tersebut terdapat masing-masing 1 atau sebesar 0,8% subjek yang berasal dari unit kerja sinyal telekomunikasi dan listrik, sumber daya manusia, *hospitality*, pelayanan dan pengaduan konsumen, kesehatan, dokumen dan anggaran. Selanjutnya terdapat masing-masing 2 atau sebesar 1,6% subjek yang berasal dari unit kerja perencanaan teknis, pengadaan barang dan jasa, KUPT stasiun, *facility care*, dan aset

Selain itu, terdapat masing-masing 3 atau sebesar 2,4% subjek yang berasal dari unit kerja perawatan dan keuangan. Selanjutnya terdapat masing-masing 4 atau sebesar 3,2% subjek yang berasal dari unit kerja teknisi jembatan dan jalan rel, penjagaan aset, KUPT crew KA dan HUMASDA. Kemudian, terdapat masing-masing 5 atau sebesar 4% yang berasal dari unit kerja pelayanan dan KUPT resor jalan rel. Selanjutnya terdapat masing-masing 6 atau sebesar 4,8% yang berasal dari unit kerja bangunan, *frontliner*, dan operasi.

Selanjutnya terdapat masing-masing 7 atau sebesar 5,6% subjek yang berasal dari unit kerja sarana dan IT. Kemudian, terdapat 8 atau sebesar 6,5% yang berasal dari unit kerja PBJ. Selain itu, terdapat 9 atau sebesar 7,3% yang berasal dari unit kerja

protokoler. Selanjutnya, terdapat 10 atau sebesar 8,1% subjek yang berasal dari unit kerja jalan rel dan jembatan. Kemudian terdapat 16 atau sebesar 12,9% subjek yang berasal dari unit kerja komersialisasi non angkutan.

Berdasarkan data tersebut maka dapat diketahui bahwa partisipan terbesar dalam penelitian ini berasal dari unit kerja komersialisasi non angkutan yang berjumlah 16 atau sebesar 12,9% subjek.

2. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian membantu menjelaskan gambaran umum mengenai hasil penelitian guna mempermudah peneliti dalam menginterpretasikan data penelitian.

Tabel 4.11 Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Budaya Organisasi	34	170	85	22,6	121	169	144	10
Loyalitas Karyawan	24	120	60	16	83	116	99	5,9

Keterangan

Hipotetik : didapatkan berdasarkan skala

Empirik : didapatkan berdasarkan hasil penelitian

Berdasarkan tabel diatas, peneliti dapat mengetahui kategorisasi skor dari hasil jawaban responden pada variabel penelitian. Berikut terdapat tabel kategorisasi berdasarkan rumus norma.

Tabel 4.12 Rumus Norma Kategorisasi

No.	Kategorisasi	Rumus Norma
1	Sangat Rendah	$X < \mu - 1,8 \sigma$
2	Rendah	$\mu - 1,8 \sigma \leq X < \mu - 0,6 \sigma$
3	Sedang	$\mu - 0,6 \sigma \leq X < \mu + 0,6 \sigma$
4	Tinggi	$\mu + 0,6 \sigma \leq X < \mu + 1,8 \sigma$
5	Sangat Tinggi	$X > \mu + 1,8 \sigma$

Keterangan

X: Total Skor

μ : Standar deviasi

σ : Rata-rata

Peneliti kemudian mengklasifikasikan subjek ke dalam tiga kategorisasi yang disesuaikan dengan rumus norma kategorisasi yang menyatakan data sebagai berikut :

Tabel 4. 13 Persentil untuk Kategorisasi Tiap Variabel

No.	Kategorisasi	Budaya Organisasi	Loyalitas Karyawan
1	Sangat Rendah	$X < 119$	$X < 88$
2	Rendah	$119 \leq X < 134$	$88 \leq X < 96$
3	Sedang	$134 \leq X < 150$	$96 \leq X < 104$
4	Tinggi	$150 \leq X < 165$	$104 \leq X < 112$
5	Sangat Tinggi	$X > 165$	$X > 112$

Tabel 4.14 Kategorisasi Data Penelitian Tiap Variabel

Kategorisasi	Budaya Organisasi		Loyalitas Karyawan	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	-	-	2	1,6%
Rendah	18	14,5%	30	24,5%
Sedang	72	58,1%	56	45,2%
Tinggi	31	25%	30	24,2%
Sangat Tinggi	3	2,4%	6	4,8%
Total	124	100%	124	100%

Berdasarkan data kategorisasi diatas dapat terlihat bahwa pada variabel budaya organisasi terdapat 18 atau 14,5% subjek termasuk pada kategori rendah, 72 atau 58,1% termasuk pada kategori sedang, kemudian terdapat 31 atau 25% subjek berada pada kategori tinggi, selain itu terdapat 3 atau 2,4% subjek berada pada

kategori sangat tinggi. Berdasarkan tabel tersebut maka dapat dinyatakan bahwa kategorisasi tertinggi pada variabel budaya organisasi terdapat pada kategori sedang.

Kategorisasi pada variabel loyalitas karyawan dapat terlihat bahwa terdapat 2 atau 1,6% subjek termasuk pada kategori sangat rendah. Kemudian, 30 atau 24,2% subjek termasuk pada kategori rendah, selanjutnya terdapat 56 atau 45,2% subjek termasuk pada kategori sedang. Subjek lainnya terdapat 30 atau 24,2% subjek termasuk pada kategori tinggi dan 6 atau 4,8% subjek termasuk dalam kategori sangat tinggi. Berdasarkan tabel tersebut maka dapat dinyatakan bahwa kategorisasi tertinggi pada variabel loyalitas karyawan terdapat pada kategori sedang.

3. Uji Asumsi

Uji asumsi merupakan syarat yang harus dipenuhi sebelum peneliti melakukan uji hipotesis. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Kedua uji tersebut dilakukan dengan menggunakan *software SPSS Statistic 20*.

a. Uji Normalitas

Pada penelitian ini, *One Sampel Kolmogorov smirnov* digunakan untuk melakukan uji normalitas dengan tujuan mengetahui apakah data yang diperoleh terdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan nilai residual antara nilai skala budaya organisasi dan nilai skala loyalitas karyawan.

Kriteria normalitas dalam penelitian ini adalah nilai signifikansi $>0,05$ maka data dapat dianggap berdistribusi normal. (Azwar, 2021).

Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas

Dimensi	Sig.	Interpretasi
Dimensi inovasi dan pengambilan risiko * Loyalitas karyawan	0,271	Terdistribusi normal
Dimensi stabilitas * Loyalitas karyawan	0,178	Terdistribusi normal
Dimensi orientasi pada hasil * Loyalitas karyawan	0,249	Terdistribusi normal
Dimensi orientasi pada orang * Loyalitas karyawan	0,269	Terdistribusi normal
Dimensi agresivitas * * Loyalitas karyawan	0,325	Terdistribusi normal
Dimensi orientasi terhadap tim * Loyalitas karyawan	0,376	Terdistribusi normal
Dimensi perhatian terhadap detail * Loyalitas karyawan	0,570	Terdistribusi normal

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi dimensi 1 atau inovasi dan pengambilan risiko dengan loyalitas karyawan sebesar 0,271 sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal, selanjutnya dimensi 2 atau stabilitas dengan loyalitas karyawan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,178 sehingga dapat dikatakan bahwa dimensi 2 atau stabilitas dengan loyalitas karyawan juga berdistribusi normal. Pada dimensi 3 atau orientasi hasil dengan loyalitas karyawan diperoleh nilai signifikansi

sebesar 0,249 sehingga dimensi 3 atau orientasi hasil dengan loyalitas karyawan dapat dikatakan normal, selanjutnya dimensi 4 atau orientasi pada orang dengan loyalitas karyawan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,269 maka dapat dikatakan bahwa dimensi 4 atau orientasi pada orang dengan loyalitas karyawan terdistribusi normal. Kemudian pada dimensi 5 atau agresivitas dengan loyalitas karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,325 maka dimensi 5 atau agresivitas dengan loyalitas karyawan dapat dikatakan terdistribusi dengan normal. Selanjutnya, pada dimensi 6 orientasi terhadap tim dengan loyalitas karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,376 maka dimensi 6 orientasi dengan loyalitas karyawan terhadap tim dapat dikatakan normal. Selain itu, pada dimensi 7 atau perhatian terhadap detail dengan loyalitas karyawan terdapat nilai signifikansi sebesar 0,570 maka dapat dikatakan bahwa dimensi 7 atau perhatian terhadap detail terdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut dapat disimpulkan bahwa semua data dapat terdistribusi dengan normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan linear antar variabel. ini Uji statistik yang digunakan pada uji linearitas dalam penelitian ini adalah *Test For Linearity*. Variabel dinyatakan memiliki hubungan yang linear bila taraf signifikansi (*Linearity*) lebih besar dari 0,05. Data dapat dikatakan linier ketika nilai

signifikan dari *deviation from linearity* lebih besar dari 0,05 (sig> 0,05) (Machali, 2019).

Tabel 4.17 Hasil Uji Linearitas

Variabel	P	Interpretasi
Dimensi inovasi dan pengambilan risiko * Loyalitas karyawan	0,141	Linear
Dimensi stabilitas * Loyalitas karyawan	0,889	Linear
Dimensi orientasi pada hasil * Loyalitas karyawan	0,001	Tidak Linear
Dimensi orientasi pada orang * Loyalitas karyawan	0,191	Linear
Dimensi agresivitas * Loyalitas karyawan	0,235	Linear
Dimensi orientasi terhadap tim * Loyalitas karyawan	0,089	Linear
Dimensi perhatian terhadap detail * Loyalitas karyawan	0,254	Linear

Data tabel diatas menunjukkan adanya hubungan yang linear antara dimensi 1 atau inovasi dan pengambilan risiko dengan loyalitas karyawan dengan nilai p *deviation from linearity* sebesar 0,141, selanjutnya hubungan antara dimensi 2 atau stabilitas dengan loyalitas karyawan memperoleh nilai p *deviation from linearity* sebesar 0,889 maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang linear antara dimensi 2 atau stabilitas dengan loyalitas karyawan. Kemudian tidak terdapat hubungan yang linear antara dimensi 3 atau orientasi terhadap hasil dengan loyalitas karyawan karena nilai p

deviation from linearity yang diperoleh sebesar 0,001, sedangkan dimensi 4 atau orientasi terhadap orang memiliki hubungan yang linear dengan loyalitas karyawan karena diperoleh nilai *p deviation from linearity* sebesar 0,191, selanjutnya hubungan antara dimensi 5 atau agresivitas dengan loyalitas karyawan dinyatakan linear berdasarkan nilai *p deviation from linearity* yang diperoleh sebesar 0,235. Kemudian hubungan antara dimensi 6 orientasi terhadap tim dengan loyalitas karyawan dinyatakan linear berdasarkan nilai *p deviation from linearity* yang diperoleh sebesar 0,089. Selanjutnya, pada dimensi 7 atau perhatian terhadap detail juga dinyatakan memiliki hubungan yang linear dengan loyalitas karyawan berdasarkan nilai *p* yang diperoleh sebesar 0,254.

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan dimensi budaya organisasi memiliki hubungan yang linear dengan loyalitas karyawan, tetapi kurang ideal karena terdapat satu dimensi 3 atau orientasi terhadap hasil yang memiliki nilai lebih kecil dari 0,05.

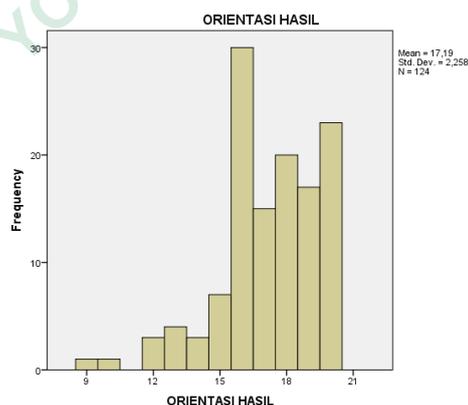
Selain itu untuk memastikan bahwa data dimensi 3 atau orientasi terhadap hasil tidak memiliki hubungan linear dengan loyalitas karyawan maka peneliti melakukan analisis korelasi menggunakan uji korelasi spearman dengan kriteria pengambilan keputusan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terdapat hubungan secara signifikan

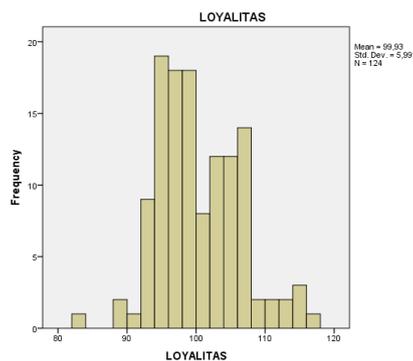
Tabel 4.18 Hasil Uji Spearman

Variabel	Correlation Coefficient	Sig
Dimensi orientasi pada hasil	1,000	0,081
Loyalitas Karyawan	0.157	0,081

Dari tabel diatas dinyatakan bahwa nilai signifikansi dimensi 3 budaya organisasi atau orientasi terhadap hasil dan variabel loyalitas karyawan sebesar 0,081 atau signifikansi $0,081 > 0,05$ maka dinyatakan bahwa tidak ada korelasi antara dimensi 3 atau orientasi hasil budaya organisasi dengan variabel loyalitas karyawan.

Kemudian, untuk memperkuat data peneliti menunjukkan gambar histogram untuk melihat hubungan garis linear antara dimensi 3 atau orientasi hasil budaya organisasi dengan variabel loyalitas karyawan.

**Gambar 4.2 Frekuensi Dimensi 3 Budaya Organisasi**



Gambar 4.3 Frekuensi Variabel Loyalitas Karyawan

Dari gambar 4.2 dan gambar 4.3 memperlihatkan bahwa garis dimensi 3 atau orientasi terhadap hasil budaya organisasi tidak sejalan dengan garis variabel loyalitas karyawan, hal ini memperkuat bahwa tidak adanya hubungan antara dimensi 3 atau orientasi terhadap hasil budaya organisasi dengan variabel loyalitas karyawan.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji F dimana uji ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari semua variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini kriteria keputusan dalam uji F adalah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen apabila nilai signifikansi $< 0,05$.

Tabel 4.19 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Sig.	Interpretasi
Dimensi inovasi dan pengambilan risiko * Loyalitas Karyawan	0,025	Berpengaruh
Dimensi stabilitas * Loyalitas Karyawan	0,536	Tidak Berpengaruh
Dimensi orientasi pada hasil * Loyalitas Karyawan	0,330	Tidak Berpengaruh
Dimensi orientasi pada orang * Loyalitas Karyawan	0,011	Berpengaruh
Dimensi agresivitas * Loyalitas Karyawan	0,236	Tidak Berpengaruh
Dimensi orientasi terhadap tim * Loyalitas Karyawan	0,001	Berpengaruh
Dimensi perhatian terhadap detail * Loyalitas Karyawan	0,000	Berpengaruh

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa pada dimensi 1 atau inovasi dan pengambilan risiko budaya organisasi dan variabel loyalitas karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,025 sehingga dapat dikatakan bahwa dimensi 1 atau inovasi dan pengambilan risiko budaya organisasi dan variabel loyalitas karyawan memiliki pengaruh secara signifikan.

Selain itu, pada dimensi 2 atau stabilitas budaya organisasi dan variabel loyalitas karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,536 sehingga dinyatakan bahwa dimensi 2 atau stabilitas budaya organisasi dengan variabel loyalitas karyawan tidak berpengaruh. Sedangkan dimensi 3 atau orientasi hasil budaya organisasi dan variabel loyalitas karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,330 sehingga dapat dinyatakan bahwa dimensi 3 atau orientasi hasil budaya organisasi dengan variabel loyalitas karyawan tidak berpengaruh secara signifikan.

Selanjutnya pada dimensi 4 atau orientasi individu dengan variabel loyalitas karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,011 sehingga dinyatakan bahwa dimensi 4 atau orientasi terhadap orang dengan variabel loyalitas karyawan memiliki pengaruh secara signifikan. Kemudian pada dimensi 5 atau agresivitas budaya organisasi dengan variabel loyalitas karyawan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,236 sehingga dinyatakan bahwa dimensi 5 atau agresivitas dengan variabel loyalitas karyawan tidak berpengaruh.

Hasil lainnya menunjukkan bahwa dimensi 6 orientasi terhadap tim budaya organisasi dengan variabel loyalitas karyawan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 sehingga dapat dinyatakan bahwa dimensi 6 orientasi terhadap tim budaya organisasi dengan variabel loyalitas karyawan memiliki pengaruh secara signifikan. Selanjutnya pada dimensi 7 atau perhatian terhadap detail budaya organisasi dengan variabel loyalitas karyawan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga dapat dinyatakan bahwa dimensi 7 atau perhatian terhadap detail budaya organisasi dengan variabel loyalitas karyawan memiliki pengaruh secara signifikan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa H1, H4, H6, dan H7 memiliki pengaruh secara signifikan, sedangkan H2, H3 dan H5 tidak memiliki pengaruh karena memiliki nilai signifikansi $>0,05$.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel independen dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen.

Tabel 4.20 Koefisien Determinasi

Variabel	R	R Square
Dimensi inovasi dan pengambilan risiko * Loyalitas Karyawan	0,201	0,040
Dimensi stabilitas * Loyalitas Karyawan	0,056	0,003
Dimensi orientasi pada hasil * Loyalitas Karyawan	0,088	0,008
Dimensi orientasi pada orang * Loyalitas Karyawan	0,227	0,052
Dimensi agresivitas * Loyalitas Karyawan	0,107	0,012
Dimensi orientasi terhadap tim * Loyalitas Karyawan	0,305	0,093
Dimensi perhatian terhadap detail * Loyalitas Karyawan	0,321	0,103

Berdasarkan hasil determinasi diatas, menunjukkan bahwa dimensi 1 atau inovasi dan pengambilan risiko budaya organisasi dan variabel loyalitas karyawan memiliki nilai R square sebesar 0,040, sedangkan pada dimensi 2 atau stabilitas budaya organisasi dan variabel loyalitas karyawan memiliki nilai R square sebesar 0,003. Selain itu, pada dimensi 3 atau orientasi hasil budaya organisasi dan variabel loyalitas karyawan memiliki nilai R square 0,008. kemudian pada

dimensi 4 atau orientasi individu budaya organisasi dan variabel loyalitas karyawan memiliki nilai R square 0,050

Kemudian, pada dimensi 5 atau agresivitas budaya organisasi dan variabel loyalitas karyawan memiliki nilai R square sebesar 0,012, sedangkan pada dimensi 6 orientasi terhadap tim budaya organisasi dan variabel loyalitas karyawan memiliki nilai R square sebesar 0,093 serta pada dimensi 7 atau perhatian terhadap detail budaya organisasi dan variabel loyalitas karyawan memiliki nilai R Square sebesar 0,103.

Maka dapat dikatakan bahwa pengaruh dimensi budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan yaitu pada dimensi 1 atau inovasi dan pengambilan risiko sebesar 4%, dimensi 2 atau stabilitas sebesar 0,3%, dimensi 3 atau orientasi terhadap hasil sebesar 0,8%, dimensi 4 atau orientasi terhadap orang sebesar 5,2%, dimensi 5 atau agresivitas sebesar 1,2%, dimensi 6 orientasi terhadap tim sebesar 9,3% serta dimensi 7 atau perhatian terhadap detail sebesar 10,3%.

D. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan pada karyawan di PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta. Pada penelitian ini sebelum melakukan analisis data, peneliti melakukan uji coba alat ukur terlebih dahulu untuk mengetahui nilai reliabilitas alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian.

Selanjutnya untuk melakukan analisis uji F simultan maka diperlukan uji prasyarat terlebih dahulu, uji prasyarat yang dilakukan adalah

uji normalitas guna melihat apakah data terdistribusi normal dan uji linearitas guna melihat apakah diantara variabel dependen dan variabel independen memiliki korelasi yang linear.

Berdasarkan uji normalitas data, pada skala budaya organisasi dan skala loyalitas karyawan diperoleh nilai signifikansi dimensi 1 atau inovasi dan pengambilan risiko dengan loyalitas karyawan sebesar 0,533 sehingga dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal, selanjutnya dimensi 2 atau stabilitas dengan loyalitas karyawan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,378 sehingga dapat dikatakan bahwa dimensi 2 atau stabilitas dengan loyalitas karyawan juga terdistribusi normal. Pada dimensi 3 atau orientasi terhadap hasil dengan loyalitas karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,208 sehingga dimensi 3 atau orientasi terhadap hasil dengan loyalitas karyawan dapat dikatakan normal, selanjutnya dimensi 4 atau orientasi terhadap orang dengan loyalitas karyawan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,380 maka dapat dikatakan bahwa dimensi 4 atau orientasi terhadap orang dengan loyalitas karyawan terdistribusi normal.

Kemudian pada dimensi 5 atau agresivitas dengan loyalitas karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,188 maka dimensi 5 atau agresivitas dengan loyalitas karyawan dapat dikatakan terdistribusi dengan normal. Selanjutnya, pada dimensi 6 orientasi terhadap tim dengan loyalitas karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,386 maka dimensi 6 orientasi terhadap tim dengan loyalitas karyawan dapat dikatakan normal. Selain itu, pada dimensi 7 atau perhatian terhadap detail dengan loyalitas

karyawan terdapat nilai signifikansi sebesar 0,315 maka dapat dikatakan bahwa dimensi 7 atau perhatian terhadap detail terdistribusi normal dengan loyalitas karyawan

Selanjutnya hasil uji linearitas menyatakan bahwa terdapat hubungan yang linear antara dimensi 1 atau inovasi dan pengambilan risiko dengan loyalitas karyawan dengan nilai p sebesar 0,141, kemudian hubungan antara dimensi 2 atau stabilitas dengan loyalitas karyawan memperoleh nilai p sebesar 0,622 maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang linear antara dimensi 2 atau stabilitas dengan loyalitas karyawan.

Kemudian tidak terdapat hubungan yang linear antara dimensi 3 atau orientasi terhadap hasil dengan loyalitas karyawan karena nilai p yang diperoleh sebesar 0,001, sedangkan dimensi 4 atau orientasi terhadap orang memiliki hubungan yang linear dengan loyalitas karyawan karena diperoleh nilai p sebesar 0,124, selanjutnya hubungan antara dimensi 5 atau agresivitas dengan loyalitas karyawan dinyatakan linear berdasarkan nilai p yang diperoleh sebesar 0,469. Kemudian hubungan antara dimensi 6 orientasi terhadap tim dengan loyalitas karyawan dinyatakan linear berdasarkan nilai p yang diperoleh sebesar 0,150. Selanjutnya, pada dimensi 7 atau perhatian terhadap detail juga dinyatakan memiliki hubungan yang linear dengan loyalitas karyawan berdasarkan nilai p yang diperoleh sebesar 0,083.

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan dimensi budaya organisasi memiliki hubungan yang linear dengan loyalitas

karyawan, tetapi kurang ideal karena terdapat satu dimensi 3 atau orientasi terhadap hasil yang memiliki nilai lebih kecil dari 0,05. Sehingga peneliti memutuskan untuk melakukan uji hipotesis per dimensi dari budaya organisasi agar mengetahui pengaruh dari dimensi-dimensi budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan.

Kekurangan sumber data-data mengenai loyalitas karyawan di PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta seperti data pelanggaran karyawan, data *turn over* karyawan dan data ketepatan absensi karyawan menyebabkan ketidaktepatan mengenai permasalahan loyalitas karyawan di PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta. Hal ini menyebabkan peneliti mengalami kesulitan untuk mengetahui gambaran secara spesifik mengenai loyalitas karyawan, sehingga pada fokus penelitian ini peneliti memfokuskan pada perubahan budaya organisasi di PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta dan bagaimana pengaruh dari budaya organisasi AKHLAK terhadap loyalitas karyawan PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa dimensi 1 budaya organisasi atau inovasi dan pengambilan risiko memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,025 sehingga dapat dikatakan bahwa dimensi 1 budaya organisasi atau inovasi dan pengambilan risiko dengan variabel loyalitas karyawan memiliki pengaruh secara signifikan. Hal ini dikarenakan adanya nilai dari budaya AKHLAK yaitu adaptif dimana bahwa perusahaan mendorong karyawan untuk terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan sehingga

dengan budaya ini karyawan merasa terlibat untuk memajukan perusahaan yang berdampak terhadap loyalitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Sukatiningsih (2017) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Loyalitas Kerja. Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi biasanya memiliki harapan yang tinggi dalam menyelesaikan segala pekerjaannya dan menimbulkan loyalitas dalam diri pegawai untuk berkontribusi bagi organisasinya.

Selanjutnya, pada hasil uji hipotesis dimensi 2 budaya organisasi atau stabilitas dan variabel loyalitas karyawan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,536 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh antara dimensi 2 budaya organisasi atau stabilitas dengan variabel loyalitas karyawan. hal ini disebabkan karena budaya stabilitas sering kali lebih menghargai status quo dan kurang mendorong inovasi serta perubahan, sehingga, budaya stabilitas membuat karyawan merasa terbatas dalam perkembangan karirnya. hal ini menyebabkan loyalitas karyawan rendah karena karyawan tidak merasa mereka bagian dari perusahaan, sejalan dengan teori loyalitas yang menyebutkan salah satu aspek dalam loyalitas adalah adanya rasa memiliki. Jika dilihat berdasarkan penerapan budaya AKHLAK di PT KAI salah satu nilainya yaitu kompeten dimana karyawan diharuskan dapat meningkatkan kemampuan serta kompetensi diri dari masing-masing individu.

Sama halnya dengan uji hipotesis dimensi 3 budaya organisasi atau orientasi hasil dan variabel loyalitas karyawan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,330 sehingga dikatakan bahwa tidak ada pengaruh antara dimensi 3 budaya organisasi atau orientasi terhadap hasil dengan variabel loyalitas karyawan. Hal ini disebabkan karena budaya yang berorientasi pada hasil cenderung tidak menghargai proses hal ini menyebabkan karyawan kurang mendapatkan apresiasi sehingga hal ini berpengaruh terhadap loyalitas.

Hasil uji hipotesis lainnya menunjukkan dimensi 4 budaya organisasi atau orientasi terhadap orang dan loyalitas karyawan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,011 sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara dimensi 4 budaya organisasi atau orientasi terhadap orang dan variabel loyalitas karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kawulur, Areros dan Pio (2018) yang menyatakan bahwa *reward* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini didukung dengan implementasi budaya AKHLAK di PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta dengan mengedepankan nilai harmonis, loyal, dan adaptif sehingga mempengaruhi kesejahteraan karyawan.

Selanjutnya pada hasil uji hipotesis dimensi 5 atau agresivitas dan variabel loyalitas karyawan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,236 sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara dimensi 5 budaya organisasi atau agresivitas dan variabel loyalitas karyawan. budaya

agresivitas yang tinggi cenderung menciptakan persaingan dan lingkungan kerja yang tidak sehat sehingga menyebabkan rawan terjadinya konflik antar individu, hal ini berdampak pada rendahnya loyalitas karyawan. argumen ini sejalan dengan teori loyalitas yang menyebutkan salah satu aspek dalam loyalitas adalah hubungan antar pribadi. Jika dilihat berdasarkan penerapan budaya AKHLAK di PT KAI salah satu nilainya yaitu harmonis dimana karyawan diharapkan mampu menjaga hubungan baik antar karyawan demi terciptanya lingkungan kerja yang sehat. Kesimpulan ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Budiningsih (2020) yang menyoroti peran penting lingkungan kerja dalam membentuk loyalitas. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menurunkan loyalitas, sedangkan peningkatan tingkat kenyamanan lingkungan kerja dapat meningkatkannya.

Pada hasil uji hipotesis dimensi 6 budaya organisasi atau orientasi terhadap tim dan variabel loyalitas karyawan memperoleh hasil signifikansi sebesar 0,001 sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara dimensi 6 budaya organisasi atau orientasi terhadap tim dengan variabel loyalitas karyawan. Hal ini didukung dengan penerapan nilai budaya AKHLAK dimana salah satunya yaitu kolaboratif sehingga PT. KAI menuntut para karyawannya untuk dapat bekerja sama sehingga selaras dengan salah satu aspek loyalitas yaitu kemauan untuk bekerja sama yang kemudian berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Susanto (2022) yang

menyatakan bahwa hasil hipotesis menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Sama halnya dengan hasil uji hipotesis pada dimensi 7 atau perhatian terhadap detail dan variabel loyalitas karyawan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara dimensi 7 budaya organisasi atau perhatian terhadap detail dengan variabel loyalitas karyawan. Hal ini didukung dengan penerapan budaya AKHLAK yang mengandung nilai amanah sehingga karyawan di PT. KAI dituntut untuk memenuhi janji dan komitmen serta dapat bertanggungjawab atas pekerjaan yang dikerjakan sehingga selaras dengan salah satu aspek loyalitas karyawan yaitu tanggung jawab terhadap perusahaan yang kemudian berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Setelah itu dilakukan uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen. Dalam hasil uji determinasi dinyatakan bahwa pengaruh dimensi 1 atau inovasi dan pengambilan risiko budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan sebesar 4%, pengaruh dimensi 2 atau stabilitas terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,3%, pengaruh dimensi 3 atau orientasi terhadap hasil terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,8%, pengaruh dimensi 4 atau orientasi terhadap orang terhadap loyalitas karyawan sebesar 5,2%, pengaruh dimensi 5 atau agresivitas sebesar 1,2%, pengaruh dimensi 6 orientasi terhadap tim sebesar

9,3% serta pengaruh dimensi 7 atau perhatian terhadap detail terhadap loyalitas karyawan sebesar 10,3%.

Dimensi 7 atau perhatian terhadap detail memberi sumbangsih pengaruh terbesar dibandingkan dengan dimensi lainnya dari budaya organisasi hal ini dikarenakan bahwa dimensi 7 atau perhatian terhadap detail menuntut karyawan untuk memiliki kepatuhan serta tanggungjawab terhadap pekerjaan. Hal ini disebabkan bahwa budaya AKHLAK menuntut karyawan untuk dapat amanah dan dapat dipercaya sehingga melalui dimensi 7 atau perhatian terhadap detail memberikan pengaruh yang besar terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ma'ruf, Firdaus, dan Rinda (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, Budiwati, dan Ariyono (2018) yang menyatakan bahwa hasil pengujian hipotesis atas pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas sopir rental mobil di Lumajang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja yang signifikan terhadap loyalitas sopir rental mobil di Lumajang.

Meskipun peneliti merasa bahwa penelitian ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya, akan tetapi masih terdapat kekurangan atau batasan dalam penelitian ini. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah tidak adanya data-data mengenai loyalitas karyawan seperti data jumlah pelanggaran karyawan di PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta dan data *turn over* karyawan PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta sehingga peneliti tidak mengetahui kondisi

loyalitas karyawan di PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta ketika mengisi kuesioner penelitian ini. Hal ini menyebabkan peneliti merasa kurang dalam menginterpretasikan hasil secara spesifik. Oleh karena itu, interpretasi dari uji hipotesis yang peneliti lakukan hanya didasarkan dengan nilai-nilai budaya organisasi yang diterapkan di PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta.

Selain itu, pada skala budaya organisasi hanya terdapat dua aitem pada dimensi inovasi dan pengambilan risiko, sehingga diperlukan modifikasi atau penambahan aitem pada dimensi inovasi dan pengambilan risiko. Sama halnya pada skala loyalitas karyawan yang hanya terdapat dua aitem pada aspek rasa memiliki, sehingga peneliti menyarankan untuk memodifikasi skala loyalitas yang digunakan dalam penelitian ini jika hendak digunakan kembali.