EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.4, No.1, November 2024

Peran Loyalitas Kerja dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Yuliana Kartika Sari[1], Anis Turmudhi[2]
[1,2]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin
E-mail: ktryuliana@gmail.com[1], anis@stietotalwin.ac.id[2]

Article History:
Received: 02 Oktober 2024
Revised: 26 Oktober 2024
Accepted: 28 Oktober 2024

Keywords: *Organizational Culture, Career Development, Work Loyalty, and Employee Performance.*

Abstract: *The purpose of this research is to examine organizational culture and development which has an impact on employee performance, which can be mediated by work loyalty. This research uses path analysis with research that examines the relationship between elements of organizational culture, career development on work loyalty and employee performance. The sample in this study was all employees at veterinary clinics, animal salons and pet shops GSL Semarang who could provide relevant information regarding employee performance. Data collection was carried out by questionnaire using Google Form. Data analysis using the SPSS version 2.7 method which processed 52 respondent data. The research results show that there is a positive and significant influence on the relationship between organizational culture and employee performance. Meanwhile, the influence of career development on employee performance is not significant. There is a positive and significant influence on organizational culture on work loyalty. Meanwhile, the influence of career development on work loyalty has no effect. The results also show that work loyalty mediates the relationship between organizational culture and career development on employee performance and has no effect.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset berharga yang dimiliki oleh sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan, visi, dan misi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dari operasi bisnis karena menyediakan sumber daya yang berpengetahuan, berkualitas tinggi, dan beretika bagi perusahaan untuk meningkatkan berbagai aspek operasi bisnis. Sumber daya yang baik harus muncul setelah kinerja yang baik. (Turmudhi A, 2023)

Karyawan yang lebih loyal akan membuat pencapaian tujuan lebih mudah dan memudahkan peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan. (Toni Yoyo dan Marta Anugrah April, 2021). Karyawan yang mendedikasikan keterampilan dan ilmunya, menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab, jujur dalam bekerja, dapat bergaul baik dengan atasan, bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja, berdisiplin, menjaga nama baik perusahaan, dan tetap berkomitmen terhadap pekerjaannya merupakan cerminan loyalitas terkait pekerjaan.

Hal ini tampak dari sikap karyawan yang berdedikasi tinggi dalam bidang ilmu pengetahuan dan keterampilan, bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, jujur dalam bekerja, dapat bergaul baik dengan atasan, dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja, disiplin, menjaga nama baik perusahaan, serta berkomitmen terhadap pekerjaannya, (Qasanah, 2020). Kesetiaan kerja, atau loyalitas, yang mencakup kesetiaan terhadap posisi, organisasi, dan pekerjaan seseorang, merupakan salah satu faktor yang dipertimbangkan saat mengevaluasi karyawan. Pengabdian ini menunjukkan kesediaan pekerja untuk membela perusahaan dari individu yang ceroboh baik di dalam maupun di luar tempat kerja. Proses penerapan rencana karier melibatkan pertumbuhan profesional masing-masing karyawan, dan manajemen atas perlu mendukung dan memberikan umpan balik. Komunikasi yang lebih baik di dalam perusahaan dan antara manajer dan staf merupakan salah satu keuntungan dari program pengembangan karier. (Ni Made et al., 2020).

Karyawan merupakan aset sumber daya manusia suatu perusahaan. Kemampuan organisasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dapat dicapai melalui perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terarah dan efisien. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi. Dengan kata lain, penerapan budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kemungkinan kinerja karyawan yang tinggi. Sebaliknya, kinerja karyawan mungkin akan buruk jika budaya perusahaan buruk atau tidak baik. (Dian Intan, 2022). Budaya organisasi adalah istilah kolektif untuk serangkaian nilai yang ada di dalam suatu perusahaan. Sistem nilai ini akan menilai seberapa baik semua upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan telah tercapai. Landasan manajemen sumber daya manusia adalah tanggung jawab seorang pemimpin dalam memahami dan menyelesaikan masalah yang terkait dengan sumber daya manusia. (Aninditya et al., 2020). Di era globalisasi saat ini, perusahaan mulai menyadari betapa pentingnya meningkatkan sumber daya manusia agar dapat memenuhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan mengharapkan loyalitas kerja dari para pekerja.

Loyalitas kerja merupakan sikap dan perilaku yang ditunjukkan dengan menerapkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki; merasa bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas; memiliki pengendalian diri dan integritas; mampu membangun hubungan kerja yang baik dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan agar dapat menyelesaikan tugas; menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung; serta menjunjung tinggi nilai-nilai perusahaan. Menurunnya loyalitas kerja karyawan akan berdampak pada stabilitas dan reputasi perusahaan. Kinerja karyawan yang tersisa dapat mengganggu kinerja perusahaan dan reputasinya pun dapat menurun. Budaya organisasi perusahaan sangat memengaruhi loyalitas karyawan. Budaya organisasi terdiri dari prinsip dan kebiasaan yang dianut oleh semua orang yang bekerja di suatu organisasi. Rasa kepemilikan karyawan terhadap perusahaan mereka akan meningkat jika perusahaan memiliki budaya organisasi yang kuat. Karena karyawan millennial percaya bahwa budaya perusahaan dapat berjalan dengan baik dan diterapkan dengan baik, mereka menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi. Mereka merasa puas terhadap perusahaan dan pekerjaan mereka karena adanya dukungan penuh dari manajemen, yang mengurangi keinginan mereka untuk berhenti. (Manikotama et al., 2022).

Untuk meningkatkan keberhasilan organisasi, kinerja karyawan sangatlah penting. Ada yang berpendapat bahwa kinerja karyawan ditentukan oleh mutu dan volume pekerjaan yang diselesaikannya sesuai dengan kewajibannya. Menurut suatu organisasi, kinerja individu ditentukan oleh seberapa baik ia menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang bergantung pada sejumlah faktor termasuk waktu, pengalaman, ketulusan, dan kompetensi. Pengembangan profesional, yang digambarkan sebagai penyesuaian yang dilakukan seseorang

untuk mencapai tujuan profesionalnya, merupakan salah satu elemen yang dapat menginspirasi orang untuk memberikan upaya terbaiknya. Salah satu elemen yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, selain kemajuan karier. Pemberi kerja dan badan pemerintah memiliki kekuatan untuk menginspirasi pekerja guna menumbuhkan budaya tempat kerja yang produktif yang mendorong hasil yang lebih tinggi. (Terhadap et al., 2022).

Budaya organisasi menurut (Ningrum & Purnamasari, 2022) adalah alat yang dapat digunakan untuk menyatukan kelompok web; alat ini dapat bertindak sebagai kekuatan pendorong untuk mengarahkan bisnis ke arah yang tepat. Kepemimpinan dan budaya organisasi saling terkait erat. Karena setiap manajer berbeda, gaya kepemimpinan mereka membentuk budaya perusahaan. Karena itu, budaya organisasi diyakini secara luas sebagai kepemimpinan di dalam perusahaan. Kesetaraan sama halnya dengan memiliki koin dengan nilai yang sama di kedua sisinya. Praktik budaya organisasi didefinisikan sebagai fenomena dinamis yang membentuk kita melalui interaksi kita dengan orang lain. Budaya organisasi terbentuk dari lembaga, praktik, peraturan, dan standar yang mengarahkan perilaku dan sikap kita. Budaya organisasi dibentuk oleh tindakan para pemimpin.

Menurut (Fatmawati, 2020) “Sudut pandang kolektif suatu organisasi, atau budaya organisasi, adalah serangkaian makna bersama yang mencakup aspek kreativitas dan pengambilan risiko, ketelitian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresivitas, dan keteguhan. Pengembangan karier mengacu pada langkah-langkah yang diambil seseorang untuk memenuhi tujuan kariernya dengan bantuan para manajer, divisi SDM, dan pemangku kepentingan lainnya. Pengembangan karir menunjukkan bahwa seseorang telah naik ke jalur karir yang sudah ditetapkan di perusahaan tersebut. (Sihombing et al., 2021) Pekerjaan yang baik secara kuantitas maupun kualitas yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan mengemban kewajiban yang didelegasikan oleh atasannya merupakan penentu kinerja seorang karyawan. Pekerjaan yang telah diselesaikan atau dicapai oleh seseorang sesuai dengan kriteria ketenagakerjaan di suatu organisasi atau perusahaan turut memberikan kontribusi terhadap keberhasilannya sebagai seorang karyawan.

Griya Satwa Lestari (GSL) adalah rumah sakit hewan berkualitas di Indonesia. Griya Satwa Lestari (GSL) ini sudah berdiri sejak 20 tahun yang lalu dengan pemilik Drh. Anna Ekawati. Griya Satwa Lestari (GSL) menyediakan perawatan hewan dengan layanan lengkap untuk anjing, kucing, dan hewan peliharaan lainnya (termasuk tikus, mencit, marmot, sugar glider, gerbil, hamster, kelinci) di area GSL. Griya Satwa Lestari (GSL) salah satunya terletak di Semarang yang tepatnya terletak di Jl. Kumudasmoro Utara No. 17, Bongsari, Kec. Semarang Barat, Kota Semarang, Jawa Tengah 50148.

Griya Satwa Lestari (GSL) mempunyai kegiatan mulai dari vaksinasi, pemeriksaan rutin hewan peliharaan, perawatan hewan peliharaan, dan juga kunjungan darurat. Pelanggan dan hewan peliharaannya akan menerima tingkat layanan pribadi yang tidak dapat ditandingi oleh rumah sakit hewan lain di wilayah ini. Hewan peliharaan pelanggan akan ditangani oleh dokter hewan professional dan tenaga medis untuk memastikan layanan terbaik untuk pelanggan dan hewan peliharaan pelanggan. Direktur utama, Dr. Anna, memiliki kendali langsung atas klinik hewan Griya Satwa Lestari (GSL).

Dalam Klinik Hewan, Salon Hewan, dan Petshop GSL Semarang, terdapat 55 karyawan yaitu: Perempuan 35 dan Laki – laki 20 orang. Permasalahan yang terjadi adalah sering adanya perubahan sistem yang mengikuti perkembangan Gen Z pada zaman sekarang, maka dari itu transisi perubahan sistem sering terjadi. Klinik Hewan, Salon Hewan dan Petshop GSL Semarang ini pada 6 bulan sekali mengadakan evaluasi kerja terhadap karyawan sesuai kompetensinya.

Klinik Hewan, Salon Hewan, dan Petshop GSL Semarang memiliki budaya yang kuat dalam pelayanan dan perawatan yang berkualitas tinggi, Kesempatan untuk pengembangan karir seperti pelatihan dalam teknologi medis hewan terbaru atau manajemen klinik. Maka, program pengembangan karir yang jelas atau jalan karir yang terdefinisi akan membuat karyawan merasa diakui dan dihargai dalam upaya mereka yang sudah berkontribusi secara maksimal. Karyawan yang sangat setia terhadap instansinya mungkin merasa frustasi jika mereka tidak melihat kesempatan pengembangan karir yang sepadan dengan kontribusi dan loyalitas mereka. Hal itu dapat menyebabkan penurunan loyalitas dan kinerja karyawan, karena mereka merasa bahwa kontribusi mereka dalam klinik tidak dihargai. Loyalitas kerja bisa menjadi factor yang memediasi bagaimana hasil keseluruhan antara budaya organisasi, pengembangan karir dan kinerja karyawan.

Laporan ini memberikan gambaran mengenai target nilai dan realisasi kinerja suatu entitas selama 5 tahun sebelumnya. Menurut informasi di atas, persentase kinerja Klinik Hewan, Salon Hewan, dan Petshop GSL Semarang mengalami kenaikan dan penurunan. Pada awal tahun 2019 hingga 2020 terjadi peningkatan yang baik, tetapi pada tiga tahun terakhir 2021 hingga 2023 mengalami penurunan yang signifikan. Ini dapat dilihat pada tabel di atas, di mana target seratus persen tidak terpenuhi dalam lima tahun tersebut, meskipun hampir sepenuhnya terpenuhi. Data laporan kerja di atas menunjukkan bahwa beberapa indikator dalam penilaian kinerja karyawan belum memenuhi target. Budaya organisasi, pengembangan karir, kinerja karyawan, dan loyalitas kerja adalah indikator tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan diatas yang masih terdapat perbedaan hasil penelitian tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dengan judul: **Analisis Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Loyalitas Kerja pada Klinik Hewan, Salon Hewan, dan Petshop Griya Satwa Lestari Semarang.**

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Setiap organisasi akan menghadapi masalah kinerja yang kompleks, jadi karyawan harus memaksimalkan kinerja mereka. Menurut Nurjaya (2021) mengklaim bahwa tingkat keberhasilan yang dicapai dalam menyelesaikan aktivitas tertentu merupakan gambaran kinerja karyawan. Menurut Putri (2020) menyatakan bahwa fungsi kerja seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu menentukan kinerja karyawannya, yang menunjukkan seberapa efektif mereka memenuhi kriteria pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Afandi dalam (Abidin & Sasongko 2022) Kinerja merupakan hasil yang dapat diperoleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja harus dilakukan dengan cara yang mematuhi hukum, etika, dan moralitas. Menurut (Turmudhi A., 2020) Kinerja adalah kuantitas dan mutu pekerjaan yang diselesaikan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajibannya.

Budaya Organisasi

Semua bisnis akan berusaha keras untuk meningkatkan kinerja karyawannya guna mencapai tujuan perusahaan. Budaya organisasi menurut (Christian, 2019) Di internet, budaya organisasi dapat menjadi alat yang berguna untuk menyatukan suatu kelompok. Budaya organisasi berpotensi menjadi kekuatan konstruktif yang mengarahkan perusahaan ke jalur yang benar. Kepemimpinan dan budaya organisasi saling terkait erat. Selanjutnya menurut Hari (2019 : 4)

Budaya organisasi secara definisi adalah seperangkat nilai yang dianut oleh sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan bertindak di dalam perusahaan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sulaksono (2019: 4), (Turmudhi A et al., 2023) "Nilai-nilai suatu organisasi atau perusahaan membentuk budayanya dan menjadi landasan bagi bagaimana sumber daya manusianya berperilaku dan melaksanakan tugasnya."

Pengembangan Karir

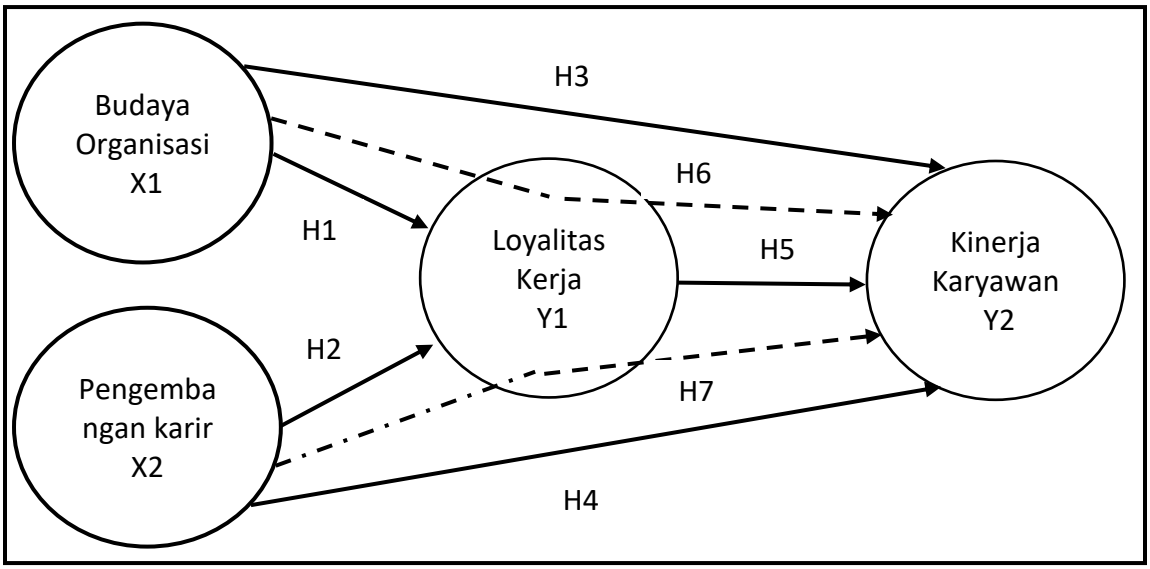
Setiap karyawan harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya. Ini harus memberi mereka motivasi untuk menjadi lebih baik. Karir adalah semua pekerjaan atau posisi yang dapat diambil seseorang di perusahaan selama masa kerjanya, dan tujuan karir adalah pekerjaan tertinggi yang dapat diambil seseorang di perusahaan. Menurut Sinambela (2019:260) Manajemen karir mencakup merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir karyawan, dan upaya organisasi untuk mengembangkan karir karyawan disebut pengembangan karir. Menurut Handoko (Sinambela, 2019:26) Pengembangan karir adalah proses meningkatkan diri seseorang secara pribadi untuk mencapai tujuan karir mereka. Menurut Dubrin Ramli & Yudhistira (2018:812) Karyawan terlibat dalam aktivitas pengembangan karier untuk merencanakan karier masa depan mereka dalam organisasi dan membantu mereka tumbuh sebagai individu.

Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja dapat disebut dengan komitmen. Loyalitas kerja adalah sikap positif dan setia yang timbul dari diri sendiri untuk kepentingan individu maupun perusahaan. Bambang dalam Agustuin (2021) mendefinisikan loyalitas sebagai tindakan seseorang yang hanya ingin bekerja di suatu perusahaan sampai pensiun karena hal tersebut dapat memajukan karirnya dan mendapatkan kesejahteraan karyawan. Selanjutnya Hasibuan dalam Hanin et al (2020) Kepercayaan bahwa komitmen karyawan untuk melindungi perusahaan dari segala hal yang tidak diinginkan baik di dalam maupun di luar perusahaan merupakan tanda dedikasi mereka. Pandangan ini menyatakan bahwa karena tugas dan keterampilan mereka, karyawan menjadi berdedikasi baik kepada perusahaan tempat mereka bekerja maupun kepada pekerjaan mereka di tingkat internal. Loyalitas kerja, menurut Hasibuan (2021), adalah berbagai posisi dan individu yang menggunakan waktu dan otak mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitaf yang dinyatakan oleh (Yani Balaka & Abyan, 2022) adalah salah satu jenis penelitian yang paling lengkap karena memiliki struktur yang jelas dan sistematis sepanjang proses penelitian. Selain itu, data yang dikumpulkan melalui metode penelitian kuantitatif ini dalam bentuk angka yang dapat dimasukkan ke dalam kategori, diurutkan menurut peringkat, dan kemudian diukur dalam satuan pengukurannya. Jenis data ini dapat digunakan untuk membuat tabel dan grafik data mentah. Selanjutnya, penelitian ini digunakan untuk menguji sebuah teori untuk mendukung atau menentangnya pada akhirnya.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk mengetahui validitas indikator atau kuesioner masing-masing variabel, maka dilakukan uji validitas. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Nilai r yang telah ditentukan, yang dihitung dengan program spss, merupakan hasil korelasi jawaban responden untuk setiap variabel yang dianalisis. Korelasi item yang dikoreksi adalah outputnya. Selanjutnya, nilai r tabel dua sisi sebesar 0,273 diperoleh dengan menerapkan tabel momen produk r pada nilai $\alpha = 0,05$ dan n (sampel) = 57. Besarnya validitas indikator atau kuesioner dapat dipastikan jika r yang diestimasikan lebih besar atau lebih kecil dari r tabel. Tabel berikut menampilkan hasil uji validitas selengkapnya:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	rhitung	rtabel	Keterangan
Budaya Organisasi	1	0,770	0,273	Valid
	2	0,702	0,273	Valid
	3	0,787	0,273	Valid
	4	0,666	0, 273	Valid
	5	0,794	0, 273	Valid
	6	0,661	0, 273	Valid
Pengembangan Karir	1	0,762	0, 273	Valid
	2	0,822	0, 273	Valid
	3	0,796	0, 273	Valid
	4	0,795	0, 273	Valid
	5	0,789	0, 273	Valid
Kinerja Karyawan	1	0,682	0, 273	Valid
	2	0,796	0, 273	Valid
	3	0,734	0, 273	Valid
	4	0,780	0, 273	Valid
Loyalitas Kerja	1	0,629	0, 273	Valid

	2	0,572	0, 273	Valid
	3	0,710	0, 273	Valid
	4	0,671	0, 273	Valid
	5	0,817	0, 273	Valid
	6	0,439	0, 273	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Nilai r yang diestimasikan > r tabel berlaku untuk variabel Budaya Organisasi, Pengembangan Karier, Kinerja Karyawan, dan Loyalitas Kerja. Hal ini menunjukkan validitas pertanyaan yang berkaitan dengan pengukuran variabel Kompensasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk memastikan validitas dan ketergantungan suatu indikator atau kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur variabel. Tingkat reliabilitas suatu indikator atau kuesioner ditunjukkan dengan nilai alpha Cronbach (α); jika nilainya lebih besar dari 0,60, maka dianggap dapat dipercaya; jika nilainya kurang dari 0,60, maka dianggap tidak dapat diandalkan. Temuan keseluruhan uji reliabilitas ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach Alpha*	Tanda	Batas *α*	Keterangan
Budaya Organisasi	0,817	>	0,6	Reliabel
Pengembangan Karir	0,804	>	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,798	>	0,6	Reliabel
Loyalitas Kerja	0,719	>	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian (Nilai Alpha Cronbach, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Loyalitas Kerja) memiliki nilai lebih besar dari 0,6, yang berarti bahwa tanggapan yang diberikan oleh responden untuk setiap variabel penelitian dapat diandalkan dan cocok untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya.

1. Analisis Regresi Linier Berganda I

Berikut ini adalah hasil analisis regresi linier berganda yang saya lakukan dengan SPSS versi 27:

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda I

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.723	1.728		3.312	.002
	Budaya Organisasi	.408	.057	.708	7.215	.000
	Pengembangan Karir	.072	.063	.112	1.143	.259

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan regresi linier berganda untuk penelitian ini adalah sebagai berikut,

diperoleh dari hasil perhitungan SPSS yang menghasilkan tabel di atas. Berdasarkan tabel 3 maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y: 5{,}723 + 0{,}408X1 + 0{,}072\ X2 + 1{,}728$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

a. Variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,408 (positif) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Semakin besar remunerasi yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.
b. Variabel pengembangan karir (X2) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,072 yang menunjukkan bahwa pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin besar remunerasi yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

2. Analisis Regresi Linier Berganda II

Berikut ini adalah hasil analisis regresi linier berganda II yang dilakukan dengan SPSS versi 27.

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda II

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.509	2.318		4.534	.000
	Budaya Organisasi	.400	.053	.696	7.582	.000
	Pengembangan Karir	.046	.059	.071	.771	.444
	Loyalitas Kerja	-.170	.059	-.263	-2.874	.006

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh tabel di atas, sehingga persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini. Berdasarkan tabel 4 maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y: 10{,}509 + 0{,}400X_1 + 0{,}046\ X_2 + -0{,}170Z + 2{,}318$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,400 (positif) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Semakin besar gaji yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.
2. Variabel pengembangan karir (X2) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,046 yang menunjukkan bahwa pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin besar gaji yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien variabel loyalitas kerja (Z) sebesar -0,170 (negatif) yang menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Semakin besar gaji yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

3. Uji Mediasi

Tabel 5. Hasil Uji Mediasi

Variabel	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values	Kesimpulan
Budaya Organisasi -> Loyalitas Kerja -> Kinerja Karyawan	0,097	0,135	0,717	0,474	t-statistic < 1,67 dan p-values > 0,05. Hipotesis **Ditolak**
Pengembangan Karir -> Loyalitas Kerja -> Kinerja Karyawan	0,024	0,036	0,666	0,506	t-statistic < 1,67 dan p-values > 0,05. Hipotesis **Ditolak**

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Loyalitas kerja merupakan variabel mediator yang mempunyai peranan yang tidak mendukung dalam menjelaskan hubungan antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja karyawan, sesuai dengan hasil uji mediasi pada Tabel 5 uji mediasi pertama tersebut di atas. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar 0,717 lebih kecil dari 1,67 dan nilai p-value sebesar 0,474 lebih besar dari 0,05.

Hasil uji mediasi kedua menunjukkan bahwa loyalitas kerja bukan merupakan variabel mediasi dalam hubungan antara indikator kinerja karyawan dengan variabel pengembangan karir. Informasi tersebut mengungkapkan bahwa nilai p-value sebesar 0,506 lebih besar dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 0,666 lebih kecil dari 1,67.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan Klinik Hewan, Salon Hewan dan Petshop GSL Semarang dengan responden sebanyak 52 orang menggunakan kuesioner dengan melalui google form, maka dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut:

1. Loyalitas kerja karyawan Klinik Hewan, Salon Hewan, dan Petshop GSL Semarang dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi.
2. Dampak pengembangan karier terhadap loyalitas kerja karyawan Klinik Hewan, Salon Hewan, dan Petshop GSL Semarang dapat diabaikan namun baik.
3. Kinerja karyawan Klinik Hewan, Salon Hewan, dan Petshop GSL Semarang dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi.
4. Kinerja karyawan Klinik Hewan, Salon Hewan, dan Petshop GSL Semarang dipengaruhi secara positif dan marginal oleh pengembangan karier.
5. Kinerja karyawan Klinik Hewan, Salon Hewan, dan Petshop GSL Semarang dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh loyalitas kerja.
6. Dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Klinik Hewan, Salon Hewan, dan Petshop GSL Semarang tidak dapat diredam oleh loyalitas kerja.
7. Dampak pengembangan karier terhadap kinerja karyawan Klinik Hewan, Salon Hewan, dan Petshop GSL Semarang tidak dapat diredam oleh loyalitas kerja.

DAFTAR REFERENSI

Aninditya, V., Willy, V., Utami, R., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir , Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. 4(2), 267–275. https://doi.org/https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i2.24221

Aprilia, R., Turmudhi, A., Purwasih, R., Maimunah, S., & Yunggoli, S. (2023). Work Productivity: Compensation, Communication and Work Discipline. In Lecture Notes on Data Engineering and Communications Technologies (Vol. 182, pp. 349–360). Springer Science and Business Media Deutschland GmbH. https://doi.org/10.1007/978-3-031-40971-4_33

Dian Intan Tangkeallo. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP) BALO'TA KECAMATAN MAKALE KABUPATEN TANA TORAJA. 10, 91–100.

Dwi Astono, A., Turmudhi, A., & Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang, S. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMODERASI OLEH BUDAYA ORGANISASI PADA PRIMER KPRI ANGGOTA PKPRI KOTA SEMARANG.

Fatmawati, D. (2020). Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Dinas Kebudayaan Provinsi Riau). 2(1), 39–49.

Kurniawan, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Penerbit PT Kimshafi Alung Cipta. www.publisher.alungcipta.com

Manikotama, A. R., Lubis, H., Dwi, D., & Rahmah, N. (2022). Budaya Organisasi dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja. 10(1), 201–212. https://doi.org/10.30872/psikoborneo

Meinitasari, N. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. KARYA PUTRA GRAFIKA (Vol. 7, Issue 1). http://jurnal.ustjogja.ac.id

Mustaan, & Hamdi, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Pelayanan Jasa Lombok Tengah. Jurnal Inovasi Penelitian, 2(12), 4047–4060.

Ni Made Ari Trisnayanti, N. L. N. M. D. P. (2022). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TEMBUKU, KABUPATEN BANGLI. 3.

Nia Purbowari, I. B. A. (2020). ANALISIS KUALITAS KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN SURAKARTA. 04(01), 306–311.

Ningrum, P., & Purnamasari, W. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan dan loyalitas kerja karyawan. …, 4(2), 107–115. http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3016073&val=27234&title=PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN DAN LOYALITAS KERJA KARYAWAN

Qasanah, U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 8(1), 127–133.

Sandy, S., & Sunargo, S. (2022). PENGARUH HARGA, KUALITAS PRODUK DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA PT BENTENG INDO BANGUNAN. Jesya, 6(1), 128–135.

https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.887

Sihombing, W. F., Nasution, A. P., & Prayoga, Y. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu Utara. 1(3), 377–386.

Toni Yoyo dan Marta Anugrah April. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. CLC Niaga Indonesia. 1(1). https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/718/437

Yani Balaka, M., & Abyan, F. (2022). METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF. www.penerbitwidina.com