

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI BANK SUMSEL BABEL CABANG SYARIAH PALEMBANG

Nadilla Belliani Putri

UIN Raden Fatah, Palembang
nadillabp1@gmail.com

Aryanti

UIN Raden Fatah, Palembang
aryantifebi_uin@radenfatah.ac.id

Mail Hilian Batin

UIN Raden Fatah, Palembang
mail.batin_uin@radenfatah.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to determine how Organizational Culture, Work Environment, and Work Motivation affect Employee Loyalty at Bank Sumsel Babel Syariah Palembang Branch. This research is quantitative in nature. Data was collected by distributing questionnaires. Employees of Bank Sumsel Babel Syariah Branch Palembang were the population in this study, with a total of 32 respondents. Sampling in this research was conducted using the saturation sampling method. IBM SPSS Statistics 22 was used to assist in data analysis in this research. Based on the research conducted, the following findings were obtained: (1) Organizational Culture has a significant positive impact on employee loyalty at Bank Sumsel Babel Syariah Branch Palembang, (2) Work Environment also has a significant positive impact on employee loyalty at Bank Sumsel Babel Syariah Branch Palembang, and (3) Work Motivation has a significant positive impact on employee loyalty at Bank Sumsel Babel Syariah Branch Palembang. Sharia Branch employees, and (4) Organizational culture, work environment, and work motivation have a significant positive effect on the loyalty of Bank Sumsel Babel Palembang Sharia Branch employees.

Keywords: *Organizational Culture, Work Environment, Work Motivation, Employee Loyalty*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Penelitian ini memiliki sifat kuantitatif. Data dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner. Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang menjadi populasi dalam studi ini dengan total 32 responden. Pengambilan sampel di dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode sampling jenuh. Dan aplikasi IBM SPSS Statistics 22 digunakan untuk membantu analisis data dalam penelitian ini. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa: (1) Budaya Organisasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap loyalitas pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, (2) Lingkungan Kerja juga memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap loyalitas pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, (3) Motivasi Kerja menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap loyalitas pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, dan (4) Budaya organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap loyalitas pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Loyalitas Pegawai.

A. Pendahuluan

Memasuki era globalisasi dan persaingan bisnis yang ketat, loyalitas pegawai telah menjadi penentu utama keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang sebuah organisasi. Dimana terdapat faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi loyalitas pegawai, mulai dari kondisi ekonomi yang menurun, persaingan bisnis yang ketat, sehingga dapat merubah ekspektasi generasi baru didalam dunia pekerjaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap organisasi untuk memahami faktor-faktor kunci apa saja yang dapat mempengaruhi loyalitas pegawai di dunia pekerjaan.

Loyalitas pada dasarnya itu adalah pengabdian, komitmen dan kepercayaan yang diberikan atau cenderung kepada individu atau institusi, di mana ada rasa cinta dan tanggung jawab yang harus dilakukan untuk memberikan manfaat dan perilaku yang paling baik. Loyalitas pegawai merupakan sikap positif pegawai terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Pegawai dengan sikap loyalitas yang tinggi dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya

sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan.¹

Loyalitas pegawai tidak hanya mencerminkan komitmen individu terhadap tujuan dan nilai organisasi, tetapi juga berkorelasi langsung dengan inovasi, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Organisasi yang memiliki pegawai loyal cenderung lebih stabil, efisien, dan mampu beradaptasi dengan perubahan pasar. Menurut laporan dari industri perbankan tahun 2024, angka karyawan beberapa bank besar pada akhir 2024 menunjukkan variabilitas perubahan dengan Sebagian bank mengalami penurunan, dan lainnya mencatat penambahan jumlah karyawan sebagai respons terhadap kondisi bisnis.²

Tabel 1.1
Tingkat Turnover Pada Industri
Perbankan Tahun 2025

Bank	Jumlah Karyawan 2023	Jumlah Karyawan 2024	Perubahan

¹Yusra, I., & Anugrah, I. (2022). Pengaruh Kebijakan Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Garindo Techno Mandiri Padang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 669-681.

² Laporan Industri Perbankan: Reyhan Fernanda Fajarihza, "Kondisi Karyawan Bank di Indonesia Saat Raksasa Global Mulai PHK karena Adopsi," *Bisnis.com*, 18 Maret 2025

Bank Mandi ri	38.940	38.874	0,17% (turun)
BNI	27.570	27.203	1,33% (turun)
BRI	77.737	81.848	5,29% (naik)
BCA	26.915	26.532	1,42% (turun)
BTN	12.042	12.847	6,66% (naik)
OCB C NISP	6.159	6.506	5,63% (naik)
Perma ta (BNL I)	7.372	6.972	5,43% (turun)
Cimb Niaga	11.116	11.063	0,48% (turun)

Sumber: laporan industri perbankan 2024

Fenomena ini menimbulkan kekhawatiran bagi bank dalam mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan yang sering berganti pekerjaan tidak hanya berdampak pada meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga pada hilangnya

pengetahuan dan keterampilan yang telah dibangun dalam.³

Tercapainya loyalitas kerja karyawan dalam suatu organisasi perusahaan menjadi tujuan yang sangat penting dalam pengolahan manajemen sumber daya manusia sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan loyalitas karyawan menjadi faktor yang dapat meningkatkan kesuksesan organisasi demi kemajuan perusahaan. Apalagi perusahaan memberikan motivasi dan fasilitas yang memadai, sehingga akan meningkatkan kinerja serta loyalitas karyawan juga terhadap perusahaan. Penting loyalitas tenaga kerja apabila pekerja sudah loyal terhadap perusahaan, maka operasi perusahaan akan lebih stabil.⁴

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai di dunia pekerjaan adalah Budaya Organisasi. Budaya Organisasi Merupakan bagan atau pola kerja yang dibuat sebagai pedoman dalam bertindak laku dan bahan pertimbangan dalam pengambilan

³Setyowati, L. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Di Sektor Perbankan. *Jurnal Manajemen Perbankan Keuangan Nitro*, 8(1), 63-70.

⁴Insani, A. N., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(1), 14-26.

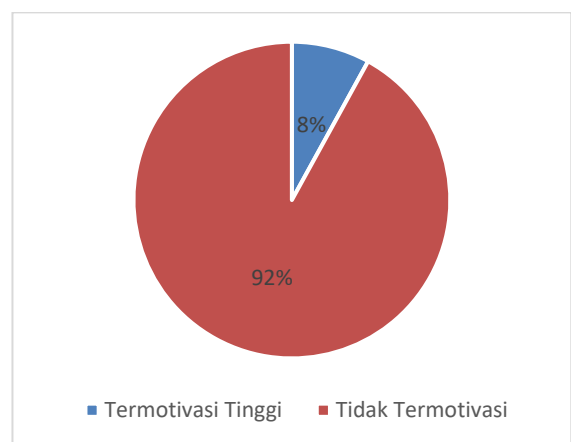
keputusan untuk seluruh karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi.⁵

Faktor lain yang mempengaruhi loyalitas pegawai adalah lingkungan kerja. lingkungan kerja adalah suasana di mana karyawan bekerja, yang mencakup fasilitas yang diberikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mendukung operasional perusahaan yang baik dan maksimal. Ketidak lengkapan fasilitas tempat kerja, seperti peralatan reparasi kendaraan, menghambat pekerjaan karyawan.⁶ Kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif ini memiliki korelasi langsung dengan tinggi atau rendahnya motivasi kerja karyawan.

Faktor lainnya adalah motivasi kerja, menurut Suswati Endang, motivasi adalah penentuan kinerja dan didasarkan pada asumsi bahwa tanpa dorongan, bekerja menjadi malas dan membosankan, tanpa motivasi, etos kerja dan berfluktuasi.⁷ Fenomena Motivasi Kerja di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang menunjukkan bahwa ketidakseimbangan tanggung jawab dan terbatasnya peluang

pengembangan diri sehingga menurunkan motivasi serta perkembangan karyawan. Lembaga riset internasional bernama Gallup Worlwide, melakukan survei global yang melibatkan sekitar 73 ribu responden dari 141 negara di dunia, termasuk Indonesia.

Gambar 1.1
Tingkat Motivasi Kerja



Hasil survei menunjukkan setidaknya sekitar 8% karyawan di Indonesia memiliki motivasi kerja yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Sebaliknya, 92% karyawan terlihat tidak termotivasi dalam menjalankan tugasnya, Artinya terdapat Fenomena menggambarkan bahwa potensi

⁵ Widiyaniti, G. A. M. R., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap loyalitas anggota bumdes di desa Kukuh Winangun. *Journal of Applied Management Studies*, 3(1), 1-8.

⁶ Alawiyah, K. I., Sutrisno, S., & Dharmaputra, M. F. (2024). Peran Lingkungan

Kerja dan Work Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 16508-16520.

⁷ Suswati, E. (2022). *Motivasi kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing). Hal 8.

sumber daya manusia di Indonesia belum sepenuhnya tergal. ⁸

Dalam konteks sektor perbankan, isu loyalitas karyawan menjadi sangat krusial mengingat persaingan yang semakin ketat antar bank dalam merebut pangsa pasar. Bank tidak hanya bersaing dalam hal produk dan layanan yang ditawarkan, tetapi juga dalam mempertahankan karyawan-karyawan terbaik mereka. Loyalitas karyawan di sektor ini sering kali dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah budaya organisasi yang diterapkan. Karyawan yang merasa sesuai dengan budaya organisasi cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi dan keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan. Namun, Pada akhirnya, akumulasi dari budaya organisasi yang bermasalah, lingkungan kerja yang tidak kondusif, serta rendahnya motivasi kerja ini seringkali bermanifestasi dalam peningkatan tingkat turnover pegawai.

Bank Syariah adalah Lembaga keuangan yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip hukum Syariah islam.

Berbeda dengan bank tradisional, bank Syariah tidak memungut biaya atau membayar bunga (riba) kepada nasabahnya.⁹

Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, sebagai salah satu institusi perbankan syariah yang terus berkembang di wilayah Sumatera Selatan, juga menghadapi tantangan serupa dalam mempertahankan loyalitas pegawainya. Mempertahankan kesetiaan pegawai menjadi faktor krusial bagi keberlangsungan dan efisiensi operasional institusi ini. Fenomena Budaya Organisasi di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang menunjukkan adanya permasalahan dalam ketidakkonsistenan, kekakuan, dan lingkungan kerja yang kurang kondusif menyebabkan turunnya semangat, kerja sama tim, serta kinerja karyawan.¹⁰ Fenomena lingkungan kerja di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang menunjukkan bahwa pencahayaan, keamanan, dan hubungan antarpegawai yang kurang baik

⁸Apriani, A., & Iskandar, Y. A. (2024). Analisis Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Distributor Menggunakan Regresi Linier Berganda. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 86-95.

⁹ Aryanti, Manajemen Perbankan Syariah, (Sumatera Barat: PT MAF Media Literasi Indonesia, 2024), hal. 78

¹⁰ Wawancara dengan karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang pada Tanggal 11 Agustus 2025 pukul 10.30 WIB

menurunkan kenyamanan kerja sama tim.¹¹ Fenomena Motivasi Kerja di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang menunjukkan bahwa ketidakseimbangan tanggung jawab dan terbatasnya peluang pengembangan diri sehingga menurunkan motivasi serta perkembangan karyawan.

Melihat berbagai fenomena yang terjadi, mulai dari budaya organisasi yang kurang konsisten, lingkungan kerja yang belum optimal, hingga motivasi kerja yang rendah, menunjukkan bahwa loyalitas pegawai di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang masih menjadi isu penting yang perlu mendapatkan perhatian serius. Kondisi ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam guna memahami faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas pegawai agar dapat menjadi dasar dalam upaya peningkatan kinerja dan stabilitas organisasi

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

mengidentifikasi terhadap *reasrch gap* sebagai berikut:

Tabel 1.2
Research Gap Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai.

PENELI TI & TAHU N	JUDUL PENELITI AN	HASIL PENELITI AN
Fredy Wahyudi Sinulingga, Remus Silalahi, Henri Saragih (2025) ¹²	Pengaruh Kepimpinan, Kompensa si dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Medan.	Budaya Organisasi (X2) berdasarka n berpengar uh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai.

¹¹ Wawancara dengan karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang pada Tanggal 11 Agustus 2025 pukul 10.30 WIB

¹² Sinulingga, F. W., Silalahi, R., & Saragih, H. (2025). Pengaruh Kepemimpinan,

Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 1424-1429.

Messi Agmasari, dan Epsilandri Septyarini (2023) ¹³	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Antar Lintas Sumatera Yogyakarta	Variabel budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan.
--	--	---

Olah Data 2025.

Penelitian yang dilakukan oleh Fredy Wahyudi Sinulingga, Remus Silalahi, Henri Saragih (2025). Dengan melakukan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam Penelitian ini adalah Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Medan. yaitu sebanyak 157 pegawai. Penelitian ini membatasi sampel sebanyak 113 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik

¹³ Agmasari, M., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Antar Lintas Sumatera di

sampling proporsional. Adapun hasil dari penelitian ini adalah ada pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi pada Lolalitas Karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan Messi Agmasari, dan Epsilandri Septyarini (2023). Dengan melakukan metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini Karyawan PT. Antar Lintas Sumatera Yogyakarta yaitu sebanyak 50 orang. Oleh karena itu jumlah populasi berjumlah 50 orang, maka seluruhnya dijadikan responden. Analisis data yang digunakan ialah regresi linear berganda. Adapun hasil dari penelitian ini adalah Variabel budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan

Tabel 1.3

Research Gap Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai.

PENELITI & TAHUN	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
Sitti Abudi, Irwan Yantu, Agus	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir	Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan

Yogyakarta. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(2), 667-677.

Hakri Boking (2024) ¹⁴	Terhadap Loyalitas Kerja PT. Bank Bri Cabang Gorontalo	terhadap Loyalitas
Nur Azwani, Fitrianto, dan Redian Mulyadita (2025) ¹⁵	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah	Lingkungan Kerja (X2) tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Olah Data 2025

Penelitian yang dilakukan oleh Sitti Abudi, Irwan Yantu, Agus Hakri Boking (2024). Dengan melakukan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini

adalah karyawan PT. Bank Bri Cabang Gorontalo sebanyak 75 Karyawan. Oleh karena jumlah populasi berjumlah 75 karyawan. Analisis data yang digunakan dengan teknik analisis regresi linear berganda. Adapun hasil dari penelitian ini adalah ada pengaruh positif signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Nur Azwani, Fitrianto, dan Redian Mulyadi (2025). Dengan melakukan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah yang berjumlah 17 orang. Analisis yang digunakan adalah teknik sensus sampling (sampling jenuh). Adapun hasil dari penelitian ini tidak memiliki pengaruh antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Tabel 1.4

¹⁴ Abudi, S., Yantu, I., & Bokingo, A. H. (2024). Pengaruh Lingkungan kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Pada PT. Bank BRI Cabang Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(4), 838-852.

¹⁵ Azwani, N., & Mulyadita, R. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja

Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah. *Juhanperak*, 6(1), 485-497.

Research Gap Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai.

PENELITIAN & TAHUN	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
Naufal Azrial Darmawan (2025) ¹⁶	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Cimb Niaga	Motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap loyalitas Karyawan
Windy Okana Bakara (2023) ¹⁷	Analisis Pengaruh Pembiayaan, Kualitas Pelayanan, dan Motivasi Terhadap	Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas anggota

Loyalitas dan Kesejahteraan Anggota Koperasi Pondok Pesantren Muhammadiyah Kota Binjai	koperasi Pondok Pesantren Muhammadiyah Kota Binjai.
--	---

Olah Data 2025

Penelitian yang dilakukan oleh Naufal Azrial Darmawan (2025). Dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah para Karyawan PT. Cimb Niaga dengan jumlah sebanyak 125 orang. Oleh karena jumlah populasi berjumlah 125 orang, maka seluruhnya dijadikan responden. Analisis data yang digunakan dengan teknik analisis regresi linear berganda. Adapun hasil dari penelitian ini adalah ada pengaruh positif antara Motivasi Kerja pada Loyalitas Karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan Windy Okanawa Bakara (2023). Dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang ditetapkan seluruh Anggota Koperasi Pondok Pesantren Muhammadiyah Kota Binjai dengan jumlah sebanyak 85 anggota.

¹⁶ Darmawan, N. A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT Cimb Niaga. *Journal of Management and Social Sciences*, 4(1), 247-258.

¹⁷ Bakara, W. O., Sugianto, S., & Ahmadi, N. (2023). Analisis Pengaruh Pembiayaan, Kualitas

Pelayanan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Dan Kesejahteraan Anggota Koperasi Pondok Pesantren Muhammadiyah Kota Binjai. *el-Buhuth: Borneo Journal of Islamic Studies*, 71-82.

Oleh karena jumlah populasi berjumlah 85 anggota, maka seluruhnya dijadikan responden. Analisis data yang digunakan dengan teknik analisis regresi linear berganda. Adapun hasil dari penelitian ini bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas anggota koperasi Pondok Pesantren Muhammadiyah Kota Binjai.

B. Metode Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada analisis data-data numeric (angka) yang diolah dengan metode statistik. Pada dasarnya pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis no (nihil). Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikan hubungan antarvariabel yang diteliti. Pada umumnya, penelitian kuantitatif merupakan penelitian sampel besar.¹⁸

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

Berdasarkan keputusan yang diambil oleh pemegang saham PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan yang dilakukan di luar rapat, dengan

nomor 2 yang tertera pada tanggal 3 November 2009, serta pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia yang memiliki nomor AHU-56914. AH. 01. 02 pada tanggal 20 November 2009, Bank Sumsel telah berganti nama menjadi Bank Sumsel Babel, sementara itu, nama Bank Sumsel Syariah juga berubah menjadi Bank Sumsel Babel Syariah.

Sesuai dengan keputusan yang dibuat oleh para pemegang saham PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan di luar forum resmi, tercatat dengan nomor 2 pada 3 November 2009, dan disetujui oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan nomor AHU-56914. AH. 01. 02 pada 20 November 2009, Bank Sumsel resmi mengubah menjadi Bank Sumsel Babel. Di sisi lain, Bank Sumsel Syariah juga mengalami perubahan nama menjadi Bank Sumsel Babel Syariah.

¹⁸ Muin, M. P. (2023). Metode penelitian kuantitatif.CV Budi Utama. Hal 8

Sejalan dengan pengembangan organisasi tersebut dan berdasarkan surat penegasan OJK No.S-233/KO.5311/2014 tanggal 31 Desember 2014 tentang Rencana Pindahan Alamat Kantor Induk UUS, dilakukan pemindahan alamat Kantor Induk UUS yang semula beralamatkan Jl. Letkol Iskandar No.537 Palembang 30129 menjadi Jl. Gubernur H. Ahmad Bastari No.7 Jakabaring Palembang.

2. Visi dan Misi Bank Sumsel Babel Syariah

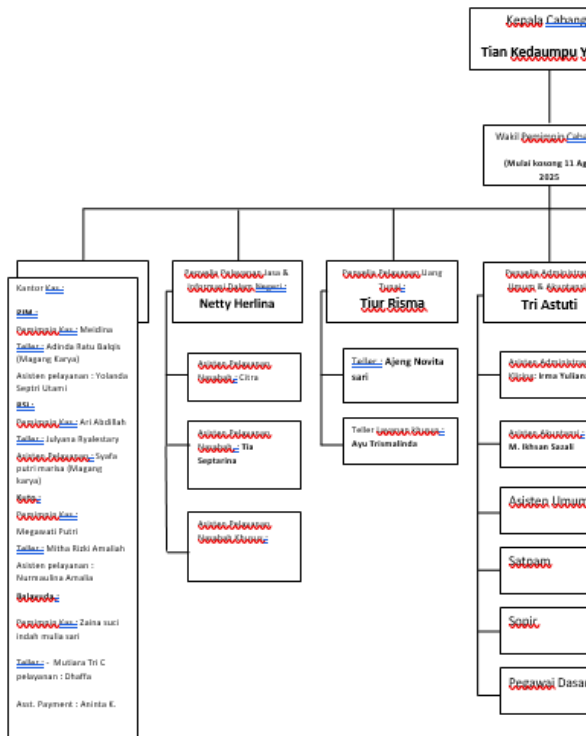
- a. Visi
“Menjadi Bank Terkemuka dan Terpercaya dengan Kinerja Unggul”
- b. Misi
 - 1) Membantu mengembangkan potensi daerah dan meningkatkan pertumbuhan perekonomian daerah.
 - 2) Menumbuhkembangkan *Retail Banking, Corporate Banking dan International Banking*.¹⁹

3. Struktur Organisasi Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

Struktur organisasi dalam suatu perusahaan sangat penting. Ketika menyusun struktur organisasi, harus bersifat terbuka, sehingga dapat menentukan jalur wewenang sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing anggota perusahaan. Struktur organisasi membagi tugas-tugas agar tujuan dapat tercapai melalui kerja sama semua elemen, sesuai dengan tanggung jawab atasan masing-masing. Struktur organisasi yang bersifat fungsional sangat membantu efisiensi dalam manajemen, karena pekerjaan yang dilakukan adalah serupa dan diulang. Struktur organisasi juga berfungsi sebagai sarana untuk membantu manajemen mencapai tujuan. Dampak struktur organisasi terhadap anggotanya bisa sangat besar. Pengaruh ini berkenaan dengan kepuasan dan kinerja karyawan, mengarah pada

¹⁹ Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Jl. Letkol Iskandar 24 Ilir No.537 Kota Palembang Sumatera Selatan

kesimpulan yang jelas. Struktur organisasi menunjukkan cara tugas akan dipisahkan, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara resmi.²⁰



Gambar 3.1 Struktur Organisasi Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

B. Karakteristik dan Responden

Sebelum melakukan penulisan, peneliti akan memberikan penjelasan tentang data responden yang dipakai sebagai sampel yang diambil oleh pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan

Adalah 32 responden atau pegawai. Responden akan memberikan pernyataan mengenai Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Loyalitas Pegawai. Dari sini, karakteristik responden akan dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, umur, serta lama bekerja. Tujuan dari pengelompokkan responden adalah untuk mengetahui dengan jelas karakteristik responden sebagai objek penelitian.

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat diuraikan seperti tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	12	38 %
Perempuan	20	62 %
Total	32	100 %

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai Laki-laki berjumlah 12 orang atau persentase 38% dan pegawai

²⁰ Profil Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

Perempuan berjumlah 20 orang atau persentase 62%.

2. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik berdasarkan lama bekerja akan dijadikan sampel penelitian yang akan disajikan dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1-3 Tahun	22	69%
4-5 Tahun	8	25 %
> 5 Tahun	2	6 %
Total	32	100 %

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa lama bekerja responden 1-3 tahun berjumlah 22 orang dengan persentase 69%, responden 4-5 tahun berjumlah 8 orang atau persentase 25% dan responden dengan lama bekerja lebih dari >5

tahun berjumlah 2 orang atau persentase 6%.

C. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah sebuah pengujian yang bertujuan untuk menentukan apakah alat ukur tersebut sah atau tidak. Di sini, alat ukur yang dimaksud adalah pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Kuesioner dianggap sah jika pertanyaan yang ada mampu mencerminkan hal yang ingin diukur.²¹

Pengukuran validitas faktor dilakukan dengan cara menghubungkan antara skor faktor, yang merupakan jumlah item dalam satu faktor, dan skor total dari faktor tersebut. Ketika kita mempertimbangkan lebih dari satu faktor, berarti kita juga perlu menguji validitas item. Hal ini dilakukan dengan mengaitkan skor setiap item dengan skor faktor, lalu melanjutkan untuk menghubungkan item dengan skor total faktor yang merupakan

²¹Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS.

penjumlahan dari beberapa faktor. Dari penghitungan korelasi tersebut, kita akan mendapatkan koefisien korelasi yang berfungsi untuk menilai tingkat validitas setiap item serta menentukan apakah item variabel tersebut dapat digunakan. Ketika menentukan kelayakan item untuk penelitian, sering kali digunakan uji signifikansi yang dinyatakan valid ketika terdapat korelasi yang signifikan dengan skor total.²²

Uji Validitas dilakukan untuk menilai apakah kuesioner itu valid atau tidak. Kuesioner dianggap valid bila setiap pertanyaan dapat menunjukkan apa yang ingin diukur. Penilaian validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r yang dihitung dengan nilai r dari tabel. Jika nilai r yang dihitung lebih besar dari nilai r tabel, maka semua pertanyaan dalam kuesioner tersebut dianggap valid.

Untuk degree of freedom (df) pada penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus $df = n-2$ ($32-2=30$) dengan tingkat

signifikan 5% maka diperoleh r tabel yaitu 0. Hasil uji validitas data sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel
Budaya Organisasi (X1)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,734	0,374	Valid
2	0,653	0,374	Valid
3	0,629	0,374	Valid
4	0,689	0,374	Valid
5	0,512	0,374	Valid
6	0,653	0,374	Valid
7	0,629	0,374	Valid
8	0,600	0,374	Valid
9	0,576	0,374	Valid
10	0,607	0,374	Valid

²² Anggraini, F. D. P., Aprianti, A., Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). Pembelajaran statistika menggunakan software

SPSS untuk uji validitas dan reliabilitas. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6491-6504.

11	0,696	0,37 4	Valid
12	0,779	0,37 4	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Dari tabel 4.3 hasil analisis diatas, Peneliti menemukan bahwa semua item dalam angket yang digunakan untuk variabel budaya organisasi (X1) dianggap valid, karena nilai r yang dihitung lebih tinggi dibandingkan dengan r tabel.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel
Lingkungan Kerja (X2)

Pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,611	0,37 4	Valid
2	0,787	0,37 4	Valid
3	0,851	0,37 4	Valid
4	0,814	0,37 4	Valid
5	0,619	0,37 4	Valid
6	0,544	0,37 4	Valid

7	0,611	0,37 4	Valid
8	0,787	0,37 4	Valid
9	0,851	0,37 4	Valid
10	0,814	0,37 4	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Dari tabel 4.4 hasil analisis diatas, Peneliti menemukan bahwa semua item dalam angket yang digunakan untuk variabel lingkungan kerja (X2) dianggap valid, karena nilai r yang dihitung lebih tinggi dibandingkan dengan r tabel.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel
Motivasi Kerja (X3)

Pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,625	0,37 4	Valid
2	0,656	0,37 4	Valid
3	0,800	0,37 4	Valid
4	0,755	0,37 4	Valid

5	0,637	0,37 4	Valid
6	0,627	0,37 4	Valid
7	0,746	0,37 4	Valid
8	0,545	0,37 4	Valid
9	0,755	0,37 4	Valid
10	0,637	0,37 4	Valid
11	0,627	0,37 4	Valid
12	0,746	0,37 4	Valid
13	0,545	0,37 4	Valid
14	0,625	0,37 4	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Dari tabel 4.5 hasil analisis diatas, Peneliti menemukan bahwa semua item dalam angket yang digunakan untuk variabel motivasi kerja (X3) dianggap valid, karena nilai r yang dihitung lebih tinggi dibandingkan dengan r tabel.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel
Loyalitas Pegawai

Pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,677	0,37 4	Valid
2	0,619	0,37 4	Valid
3	0,624	0,37 4	Valid
4	0,755	0,37 4	Valid
5	0,780	0,37 4	Valid
6	0,764	0,37 4	Valid
7	0,602	0,37 4	Valid
8	0,551	0,37 4	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Dari tabel 4.6 hasil analisis diatas, Peneliti menemukan bahwa semua item dalam angket yang digunakan untuk variabel loyalitas Pegawai (Y) dianggap valid, karena nilai r yang dihitung lebih tinggi dibandingkan dengan r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata reliability. Makna dari reliabilitas adalah keteraturan dalam

pengukuran. Istilah reliabilitas mengindikasikan bahwa alat yang dipakai dalam suatu penelitian untuk mengumpulkan informasi dapat diandalkan sebagai instrumen untuk mendapatkan data dan mampu mencerminkan informasi yang sebenarnya di lapangan. Selain itu, pengertian lain menyatakan bahwa reliabilitas merupakan sarana untuk menilai kuesioner yang berfungsi sebagai indikator dari variabel atau konstruk. Sebuah kuesioner dianggap reliabel atau terpercaya jika jawaban seseorang pada pertanyaan tersebut tetap konsisten atau stabil seiring waktu. Derajat stabilitas, konsistensi, kemampuan prediksi, dan ketepatan merupakan aspek dari reliabilitas suatu tes. Pengukuran yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi adalah pengukuran yang mampu menghasilkan data yang akurat.²³

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk memastikan adanya konsistensi di antara responden

saat mereka menjawab pertanyaan terkait dengan angket. Hasilnya akan menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dapat diandalkan agar hasilnya tetap konsisten. Standar digunakan untuk menilai apakah instrumen penelitian itu reliabel atau tidak. Hal ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Untuk penelitian ini, metode yang digunakan adalah Cronbach Alpha. Sebuah kuesioner dapat dianggap handal (reliabel) jika memiliki nilai alpha minimal 0,6.

Tingkat reliabilitas untuk variabel pertanyaan budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi kerja (X3), dan loyalitas pegawai (Y) dapat dilihat berdasarkan hasil analisis data SPSS pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Budaya Organisasi
(X1), Lingkungan Kerja (X2),
Motivasi Kerja (X3),
Loyalitas

²³ Arsi, A., & Herianto, H. (2021). Langkah-langkah Uji Validitas Dan Realibilitas Instrumen Dengan Menggunakan SPSS.

Pegawai (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,872	0,07	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,900	0,07	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,902	0,07	Reliabel
Loyalitas Pegawai (Y)	0.826	0,07	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil dari pengujian reliabilitas dengan jumlah peserta $n=32$ dan derajat bebas $n-2 = 32-2 = 30$, terdapat beberapa variabel yang diuji. Variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki 12 pertanyaan, sementara variabel Lingkungan Kerja (X2) terdiri dari 10 pertanyaan. Variabel motivasi kerja (X3) juga memiliki 14 pertanyaan, dan variabel loyalitas pegawai (Y) memiliki 8 pertanyaan. Hasilnya

menunjukkan nilai cronbach alpha yang lebih besar dari 0,07 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini dapat diandalkan.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah variabel regresi, model, dan variabel yang mengganggu memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Untuk pengambilan keputusan, jika nilai signifikansi asimptotik (dua sisi) lebih besar dari 0,05, maka distribusinya dianggap normal, dan sebaliknya juga berlaku.²⁴

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N	32	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.	2.08080915

²⁴ Nugroho, S. D. (2023). Analisis Faktor Motivasi Berwirausaha Yang Mempengaruhi Keputusan Berwirausaha Masyarakat Di Desa

Batanghari Lampung Timur (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Metro).

dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi (X1)	.348	2.872
	Lingkungan Kerja (X2)	.534	1.872
	Motivasi Kerja (X3)	.399	2.506
a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai (Y)			

	Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.069
	Negative	-.124
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is normal		
b. Calculated from data.		
c. Liliefors Significance Correction		
d. This is a lower bound of the true significance		

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui nilai *asymp.sig* sebesar $0,200 > 0,05$. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas sehingga

4. Uji Multikolineritas

Uji Multikolineritas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat hubungan antara variabel independen dalam model regresi yang diperoleh. Uji ini memanfaatkan tolerance dan faktor inflasi varian (VIF). Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan adanya multikolineritas.

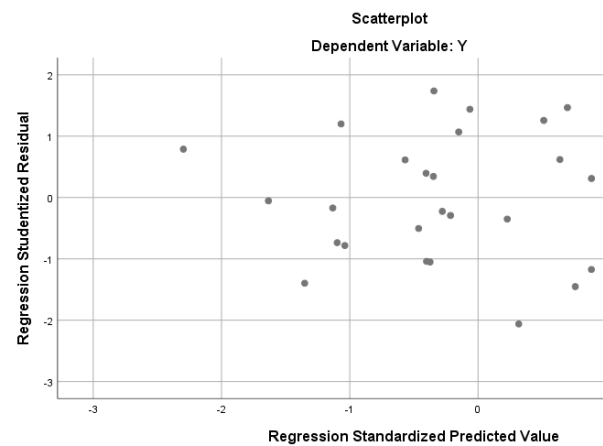
Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolineritas

*Sumer: Data primer diolah,
 2025*

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa nilai $0.10 < 10$ dan nilai tolerance value $0.399 > 0.01$ Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

5. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan salah satu bagian dari uji asumsi klasik dalam model regresi. Uji heterokedastisitas dengan gambar (scatterplot) adalah metode pengujian yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heterokedastisitas pada model regresi dengan cara melihat pola sebaran titik residual. Scatterplot dibuat dengan memplot nilai residual yang sudah distudentisasi (sumbu Y) terhadap nilai prediksi regresi (sumbu X).



Gambar 4.1

*Scatterplot Dengan Variabel
 Dependen Random Variabel
 Pada SPSS*

Hasil dari output spss pada gambar diatas, jelas bahwa tidak ada pola tertentu karena titik menyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedasitas.

6. Analisis Regresi Berganda

Pengaruh variabel independen, yaitu budaya organisasi, Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan, terhadap variabel dependen, yang merupakan loyalitas pegawai, diukur dengan analisis regresi ini. Tabel berikut menunjukkan hasil dari analisis regresi linier berganda:

Tabel 4.10
Analisis Regresi Linier
Berganda
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	Sig.
(Constant)	9.304	.436		21.353 .000
X1	.018	.004	.077	4.242 .000
X2	.048	.013	.081	3.677 .001
X3	.346	.008	.922	41.036 .000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan informasi dari tabel 4.10 persamaan regresi linier berganda yang menjelaskan bagaimana budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, mempengaruhi loyalitas pegawai adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,304 + 0,018 X1 + 0,048 X2 + 0,346 X3 + 0,000.$$

Dalam persamaan ini, terlihat bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi

kerja berhubungan dengan loyalitas pegawai. Koefisien regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang sebesar 9,304 berarti bahwa jika tidak ada perubahan dalam variabel budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3), maka loyalitas pegawai (Y) akan berada pada angka 9,304.

Koefisien regresi pada variable budaya organisasi (X1) menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap loyalitas pegawai (Y) dengan nilai 0,018. Ini berarti bahwa jika budaya organisasi baik, maka loyalitas pegawai di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang juga akan baik.

Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki koefisien regresi 0,048, yang menunjukkan adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap terhadap loyalitas pegawai

Sementara itu, variabel motivasi kerja (X3) menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,346 yang menandakan bahwa motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas pegawai

7. Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau yang sering disebut sebagai uji parsial, adalah sebuah metode yang digunakan untuk mengevaluasi dampak variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara individual. Hasil dari uji parsial dianggap signifikan jika:²⁵

- a. Ketika t-hitung lebih besar dari t-tabel Anda dapat menghitung t-hitung secara manual atau menggunakan program pengolahan data seperti SPSS (lihat pada tabel koefisien dengan nama t). Sementara itu, t-tabel diperoleh hanya dengan menghitung secara manual dan melihat nilai di tabel t.
- b. Nilai signifikan harus kurang dari derajat kepercayaan (biasanya 0,05) Anda bisa menemukan nilai signifikan dengan cara manual atau melalui pengolahan data di SPSS. Jika nilai signifikan menunjukkan 0,000, itu berarti sangat signifikan.

Tabel 4.11

²⁵ Syahidin, S., & Adnan, A. (2022). Analisis Pengaruh Harga Dan Lokasi Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Bengkel Andika Teknik

**Hasil Uji Parsial (Uji t)
 Variabel Budaya Organisasi
 (X1)**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	14.499	4.355	
X1	.341	.094	.551

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2025

Dari hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikan terdapat pengaruh X1 terhadap Y Adalah $0.001 < 0.05$ dan nilai t hitung $3.168 > t$ tabel 2.045 artinya terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai bank sumsel hipotesis diterima.

Tabel 4. 12

**Hasil Uji Parsial (Uji t)
 Variabel Lingkungan Kerja
 (X2)**

Coefficients^a

Kemili Bebesen Takengon. Gajah Putih *Journal of Economics Review*, 4(1), 20-32.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Dependent Variable: Y	
	B	Std. Error		Beta	t
(Constant)	14.969	4.857		3.082	.004
X2	.390	.124	.498	3.144	.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2025

Dari hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikan terdapat pengaruh X2 terhadap Y Adalah $0.004 < 0.05$ dan nilai t hitung $3.144 > t$ tabel 2.045 artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai bank sumsel hipotesis diterima.

Tabel 4.13

Hasil Uji Persial (Uji t)

Variabel Motivasi Kerja (X3)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta	t	Sig.
	B	Std. Error				
(Constant)	10.527	3.084				
X3	.372	.058	.760			

Sumber: Data primer diolah, 2025

Dari hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikan terdapat pengaruh X3 terhadap Y Adalah

$0.004 < 0.05$ dan nilai t hitung $6.413 > t$ tabel 2.045 artinya

terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas pegawai bank sumsel hipotesis diterima.

8. Uji Signifikan Simultan (Uji f)

Uji f dilakukan untuk memahami bersama pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.²⁶ Dalam konteks ini, pengujian bertujuan untuk menilai efek dari variabel independen (Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja) pada variabel dependen (Loyalitas Pegawai).

Tabel 4.14

Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji f)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square
Regression	189.996	3	63.332

²⁶ Kokiroba, E. K., Areros, W. A., & Sambul, S. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batavia

Properindo Finance Tbk. Cabang Manado. Productivity, 2(4), 294-298.

Residual	134.223	28	4.794
Total	324.219	31	

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
 Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan dari Tabel 4.13 hasil F menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas pegawai bank sumsel Adalah $0.000 < 0.05$ dan nilai f hitung $13.212 > f$ tabel 2.92 artinya terdapat pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas pegawai bank sumsel secara signifikan dan hipotesis diterima.

di antara 0 hingga 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Tujuan dari perhitungan koefisien determinasi adalah untuk melihat dampak variabel yang tidak tergantung terhadap yang tergantung. Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol hingga satu. Apabila R^2 memiliki nilai yang kecil, ini menunjukkan bahwa variabel-variabel yang independen hampir memberikan semua informasi yang diperlukan untuk meramalkan variabel yang tergantung. Umumnya, koefisien determinasi untuk data silang relatif rendah karena terdapat variasi yang besar di antara setiap pengamatan, sementara untuk data berbasis waktu cenderung memiliki koefisien determinasi

9. Koefisien

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.586	.542	2.189

Determinasi (R-Square)

Digunakan untuk memahami seberapa kuat hubungan antara variabel yang tidak tergantung dan yang tergantung. Angka R^2 berada

yang lebih tinggi.²⁷

Tabel 4.15

Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

²⁷ Gah, D. Z. R., & Syam, A. H. (2021). Pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Balai Latihan

Masyarakat Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 6(2), 123-136.

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2025

Dari output diatas didapatkan nilai pada adjusted R square sebesar 0.542 yang artinya terdapat pengaruh budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap loyalitas pegawai (Y) bank sumsel cabang Syariah Palembang sebesar 54.2% dan berada pada kategori sedang.

D. Hasil Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, penelitian ini berhasil mencapai tujuan yang diharapkan, yaitu untuk mengetahui apakah budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Loyalitas Pegawai (Y)

Hasil dari pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa budaya organisasi berpengaruh pada

pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} yang mencapai 3,615, yang lebih tinggi daripada t_{tabel} yang hanya 2,042. Selain itu, nilai signifikansi (sig) yang diperoleh adalah 0,000, yang jika dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5%, menunjukkan bahwa 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu “Pengaruh Kepimpinan, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Medan.” oleh Fredy Wahyudi Sinulingga, Remus Silalahi, Henri Saragih (2025), Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t_{hitung} budaya organisasi sebesar $5,259 > t_{tabel}$ 1,982 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan budaya organisasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap loyalitas pegawai.²⁸

Selanjutnya penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu “Pengaruh Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* Yang Berimplementasi Pada Loyalitas (Studi Kasus Pada BPR Arto Moro Semarang.” Oleh Muryanto Agus Nuswantoro (2021). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa Variabel budaya organisasi terhadap loyalitas kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,378, $t_{hitung} 3,777 > t_{tabel} 1,66008$ dan tingkat signifikansi $0,003 < \alpha$ yaitu 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.²⁹

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Loyalitas Pegawai (Y)

Uji hipotesis mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Angka t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja tercatat sebesar 3,144. Sebagai perbandingan, nilai t_{tabel} dari uji dua arah (two-tailed test) yang menggunakan rumus $df = n-2$ dan $\alpha = 5\%$ (0,05) adalah 2,042. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} (3,144) lebih besar daripada t_{tabel} (2,042). Selain itu, nilai signifikan (sig) yang tercatat sebesar 0,000 jika dibandingkan dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% menunjukkan bahwa 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja PT. Bank Bri Cabang Gorontalo” oleh Sitti Abudi, Irwan Yantu, Agus Hakri Boking (2024). Berdasarkan hasil

²⁸ Sinulingga, F. W., Silalahi, R., & Saragih, H. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 1424-1429

²⁹ Nuswantoro, M. A. (2021). Pengaruh Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap

Employee Engagement Yang Berimplementasi pada Loyalitas Kerja (Studi Kasus Pada BPR Arto Moro Semarang). *Solusi*, 19(2), 240-249.

penelitian dan pembahasan, bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif Loyalitas kerja dapat dilihat dari Tabel 4.8 yang menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Kerja dengan koefisien regresi t-test diperoleh t hitung Lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,1 artinya variabel Lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas kerja (Y). Lingkungan kerja secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap Loyalitas kerja sebesar 56,8%.³⁰

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X3) Terhadap Loyalitas Pegawai (Y)

Uji hipotesis mengindikasikan bahwa loyalitas pegawai di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang dipengaruhi oleh motivasi kerja Nilai t_{hitung} Ke variabel motivasi kerja tercatat sebesar 6,413. Untuk nilai t_{tabel} , diperoleh melalui uji dua arah

dengan rumus $df = n-2$ dan $\alpha = 5\%$ (0,05), yang hasilnya adalah 2,042. Ini menandakan bahwa thitung (6,413) lebih besar dari ttabel (2,042). Selain itu, hasil juga menunjukkan nilai signifikan (sig) sebesar 0,000, jika dibandingkan dengan angka signifikansi 0,05 atau 5%, didapatkan bahwa 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Cimb Niaga” oleh Naufal Azrial Darmawan (2025). Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, bahwa hasil uji t diperoleh hasil nilai signifikan motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 5,139 < t tabel 2,003 menunjukkan H_1 diterima dan ada pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan secara signifikan.³¹

³⁰ Abudi, S., Yantu, I., & Bokingo, A. H. (2024). Pengaruh Lingkungan kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Pada PT. Bank BRI Cabang Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(4), 838-852.

³¹ Darmawan, N. A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT Cimb Niaga. *Journal of Management and Social Sciences*, 4(1), 247-258.

4. Pengaruh Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) Terhadap Loyalitas Pegawai (Y)

Pengujian terhadap hipotesis menunjukkan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah di Palembang. Bukti dari hal ini terlihat melalui hasil pengujian simultan (f) dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih rendah dari 0,05 (di mana signifikansi yang dimaksud adalah 5%). Dengan demikian, jelas bahwa angka signifikansi yaitu 0,000 berada di bawah 0,05.

Ketiga variabel, yakni budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, berkontribusi terhadap loyalitas pegawai karena Budaya organisasi yang positif dan kuat menghasilkan rasa keterikatan di antara pegawai, yang selanjutnya meningkatkan kesetiaan mereka kepada organisasi. Saat nilai, norma, dan tindakan dalam organisasi sejalan dengan nilai-nilai pribadi karyawan, mereka cenderung

merasa lebih dihargai, nyaman, dan termotivasi untuk bertahan dalam jangka waktu yang panjang. Budaya yang mendorong kolaborasi, keterbukaan, serta penghargaan atas kontribusi individu juga dapat memperkuat ikatan emosional antara karyawan dan tempat kerja mereka, yang pada gilirannya mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan komitmen.

Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dari segi fisik, sosial, dan psikologis mendorong karyawan untuk merasa betah dan nyaman saat melakukan pekerjaannya. Ruang kerja yang aman dan bersih, ditambah dengan hubungan yang baik antara rekan kerja dan atasan, akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Hal ini berpotensi meningkatkan kepuasan kerja dan menciptakan iklim organisasi yang positif, yang pada akhirnya memperkuat kesetiaan karyawan karena mereka merasakan bahwa lingkungan kerja mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan mereka.

Kemudian, motivasi dalam pekerjaan memiliki peranan yang

sangat krusial dalam mengukur seberapa besar komitmen pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi, baik karena hal-hal dari dalam diri mereka seperti pencapaian pribadi dan pengembangan diri, atau hal-hal luar seperti pendapatan dan penghargaan, umumnya akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dan rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka. Dengan motivasi yang tinggi, pegawai akan terdorong untuk tetap bertahan dan berkontribusi secara maksimal, yang pada gilirannya akan meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi.

Pembahasan berisi pemaknaan dan

D. Simpulan

Pengamatan ini memiliki maksud untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap loyalitas pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Penelitian ini dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai, yang berarti menunjukkan bahwa H1 diterima. Penelitian ini mengungkapkan bahwa Budaya organisasi yang positif dan kuat akan menghasilkan rasa keterikatan di antara pegawai, yang selanjutnya meningkatkan kesetiaan pada Bank Sumsel Babel cabang Syariah Palembang
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai, yang berarti menunjukkan bahwa H2 diterima. Penelitian ini mengungkapkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, maka semakin tinggi loyalitas pegawai terhadap organisasi.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai, yang berarti menunjukkan bahwa H3 diterima. Penelitian ini mengungkapkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, maka semakin besar pula tingkat

loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Budaya organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa cukup kuatnya

budaya organisasi dapat menghasilkan lingkungan kerja yang lebih baik serta meningkatkan motivasi kerja para pegawai di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Dengan demikian, hal ini juga berdampak pada tingginya loyalitas pegawai terhadap organisasi.

E. Daftar Pustaka

- Abudi, S., antu I., dan Bokingo, A. H., "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Kerja pada PT Bank BRI Cabang Gorontalo," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Vol. 10, No. 4, 2024.
- Agmasari, M. dan Septyarini, E., "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta," *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, Vol. 5, No. 2, 2023.
- Alawiyah, K. I., Sutrisno, S., dan Dharmaputra, M. F., "Peran Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi," *Innovative: Journal of Social Science Research*, Vol. 4, No. 4, 2024.
- Anggraini, F. D. P., Aprianti, A., Setyawati, V. A. V., dan Hartanto, A. A., "Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas," *Jurnal Basicedu*, Vol. 6, No. 4, 2022.
- Apriani, A. dan Iskandar, Y. A., "Analisis Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Distributor Menggunakan Regresi Linier Berganda," *Jurnal Manajemen*, Vol. 11, No. 1, 2024.
- Arsi, A. dan Herianto, H., "Langkah-Langkah Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen dengan Menggunakan SPSS," 2021.
- Aryanti, *Manajemen Perbankan Syariah*, PT MAF Media Literasi Indonesia, Sumatera Barat, 2024.
- Azwani, N. dan Mulyadita, R., "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Bank Riau Kepri Syariah Capem Kuansing Baserah," *Juhanperak*, Vol. 6, No. 1, 2025.
- Bakara, W. O., Sugianto, S., dan Ahmadi, N., "Analisis Pengaruh Pembiayaan, Kualitas Pelayanan, dan Motivasi terhadap Loyalitas dan Kesejahteraan Anggota Koperasi Pondok Pesantren Muhammadiyah Kota Binjai," *el-Buhuth: Borneo Journal of Islamic Studies*, 2023.
- Darmawan, N. A., "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT CIMB Niaga," *Journal of Management and Social Sciences*, Vol. 4, No. 1, 2025.
- Gah, D. Z. R. dan Syam, A. H., "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di

- Balai Latihan Masyarakat Makassar,” *Jurnal Mirai Management*, Vol. 6, No. 2, 2021.
- Insani, A. N. dan Frianto, A., “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan,” *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, Vol. 6, No. 1, 2023.
- Janna, N. M. dan Herianto, H., “Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas dengan Menggunakan SPSS,” 2021.
- Kokiroba, E. K., Areros, W. A., dan Sambul, S. A., “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Batavia Properindo Finance Tbk Cabang Manado,” *Productivity*, Vol. 2, No. 4, 2021.
- Muin, M. P., *Metode Penelitian Kuantitatif*, CV Budi Utama, 2023.
- Nugroho, S. D., *Analisis Faktor Motivasi Berwirausaha yang Mempengaruhi Keputusan Berwirausaha Masyarakat di Desa Batanghari Lampung Timur*, Universitas Muhammadiyah Metro, 2023.
- Nuswantoro, M. A., “Pengaruh Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement yang Berimplementasi pada Loyalitas Kerja,” *Solusi*, Vol. 19, No. 2, 2021.
- Profil Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.
- Reyhan Fernanda Fajarihza, “Kondisi Karyawan Bank di Indonesia Saat Raksasa Global Mulai PHK karena Adopsi Teknologi,” *Bisnis.com*, 18 Maret 2025.
- Setyowati, L., “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan di Sektor Perbankan,” *Jurnal Manajemen Perbankan Keuangan Nitro*, Vol. 8, No. 1, 2025.
- Sinulingga, F. W., Silalahi, R., dan Saragih, H., “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Pegawai,” *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, Vol. 4, No. 2, 2025.
- Suswati, E., *Motivasi Kerja*, Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2022.
- Wawancara dengan karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, 11 Agustus 2025.
- Widiyaniti, G. A. M. R., Wimba, I. G. A., dan Mahayasa, I. G. A., “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Anggota BUMDes,” *Journal of Applied Management Studies*, Vol. 3, No. 1, 2021.
- Yusra, I. dan Anugrah, I., “Pengaruh Kebijakan Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Garindo Techno Mandiri Padang,” *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, Vol. 15, No. 2, 2022.