

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN
LOYALITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. ARMINAREKA PERDANA**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi

Oleh :

Vigna Aquilla Yoga Putri Sanyoto

F100120224

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2017**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN
LOYALITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. ARMINAREKA PERDANA**

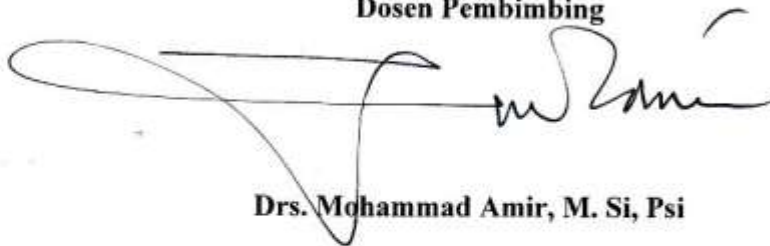
PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

**Vigna Aquilla Yoga Putri Sanyoto
F100120224**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Drs. Mohammad Amir, M. Si, Psi

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN LOYAITAS
KERJA KARYAWAN PT. ARMINAREKA PERDANA**

OLEH :

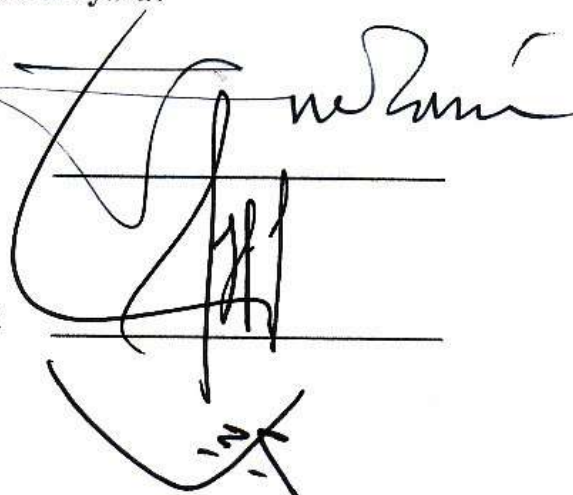
Vigna Aquilla Yoga Putri Sanyoto

F 100 120 224

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Senin, 31 Juli 2017
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji :

- 1. Drs. Mohammad Amir, M.Si, Psi
(Ketua Dewan Penguji)**
- 2. Dr. Yudhi Satria Restu, SE, S.Psi, M.Si
(Anggota I Dewan Penguji)**
- 3. Aad Satria Permadi, S.Psi, MA
(Anggota II Dewan Penguji)**



Dekan,



Dr. Meordiningsih, M.Si

NIK/NIDN.876/0615127401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 31 Juli 2017

Penulis



Vigna Aquilla Yoga Putri Sanyoto

F100120224

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN LOYALITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. ARMINAREKA PERDANA

ABSTRAK

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap yang dilakukan. Sumber utama dari loyalitas karyawan untuk sebuah organisasi berasal dari keterikatan emosional mereka kepada organisasi (Lee dkk, 2015). Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Arminareka Perdana yang berjumlah 50 karyawan. Pada penelitian ini menggunakan teknik Studi Populasi karena jumlah subyek PT. Arminareka Perdana, di Surakarta tersebut terbatas sehingga tidak memungkinkan diambilnya sampel. Berdasar hasil analisis data dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja, dengan sumbangan efektifnya sebesar 17,9%, yang diperoleh dari cara mengkuadratkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,417, sehingga diperoleh (r^2) sebesar 0,179. Kemudian angka tersebut dikalikan 100% sehingga diketahui sumbangan efektif budaya organisasi terhadap loyalitas kerja adalah sebesar 17,9% yang artinya masih terdapat 82,1% faktor lain selain budaya organisasi yang mempengaruhi loyalitas kerja yakni : lamanya karyawan bekerja di perusahaan dengan berbagai macam karakteristik seperti kepribadian karyawan dan pengalaman yang di dapai di dalam perusahaan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Loyalitas Kerja, Karyawan.

ABSTRACT

In following the work activities of employees will not be separated from loyalty and work attitude, so that the employee will always run the job well. Employees feel a deep sense of pleasure towards what they do. The main source of employee loyalty to an organization derived from their emotional attachment to the organization (Lee et al, 2015). Subjects in this study were employees of PT. Arminareka Perdana which amounted to 50 employees. In this study using Population Study techniques because the number of subjects of PT. Arminareka Perdana, in Surakarta is limited so it is not possible to take samples. Based on the results of data analysis, it can be known that the organizational culture has an effect on job loyalty, with effective contribution of 17.9%, which is obtained from squaring the correlation coefficient (r) value of 0.417, thus obtained (r^2) of 0.179. Then the number is multiplied 100% so it is known that the effective contribution of organizational culture to work loyalty is 17.9% which means there are 82.1% factors other than organizational culture affecting work loyalty that is: length of employee work in company with various characteristic like Employee personalities and experiences that are in the inside of the company.

Key Word: Organizational Culture and employee Loyalty.

1. PENDAHULUAN

Instansi atau perusahaan didirikan pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuannya setiap perusahaan dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang berperan didalamnya. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi. Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik. Organisasi membutuhkan karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi dalam pekerjaan mereka sehingga mereka dapat berkontribusi untuk kelangsungan hidup organisasi dalam kompetisi pasar (Alkahtani, 2016).

Loyalitas dan produktifitas karyawan di Indonesia masih rendah. Hal itu dibuktikan dengan tingginya karyawan 'turn over' atau pindah ke perusahaan lain yang angkanya mencapai 12-15 persen setiap tahun. "Data survei tersebut menunjukkan bahwa loyalitas karyawan kita masih rendah," kata Executive Director Human Development Bank Muamalat Indonesia Drs Awaldi MBA saat menyampaikan pidato ilmiah dalam acara puncak Dies Natalis ke-51 Fakultas Psikologi UGM di kampus tersebut, Senin (11/1/2016).

Angka tersebut menjadi lebih tinggi lagi untuk bagian-bagian tertentu yang berhubungan dengan keuangan, yang mencapai 20-30 persen. Tentu hal ini sangat merugikan perusahaan karena sudah mengeluarkan biaya cukup tinggi untuk biaya rekrutmen dan training karyawan. Data survei juga menunjukkan bahwa 66 persen karyawan sedang memikirkan langkah untuk pindah perusahaan, dengan alasan karier tidak berkembang atau kualitas manajer kurang baik.

Karyawan dengan kerja tinggi akan lebih mudah bekerjasama dengan perusahaan, sehingga karyawan mampu bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan. Rendahnya loyalitas kerja karyawan pada perusahaan akan menimbulkan sikap dan

perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan, seperti tidak adanya semangat kerja karyawan, tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi, disiplin kerja yang rendah, prestasi kerja yang menurun, bahkan bisa menimbulkan pemmogokan kerja (Nitisemito, 1991).

Sumber Daya Manusia (karyawan) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu perusahaan. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi.

Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu persepsi budaya organisasi untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya, tetapi dalam proses tersebut tidak tertutup kemungkinan ada individu yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa menerimanya, yang mungkin bertentangan dengan budaya yang dimilikinya.

Menurut Andreas (2004) peran strategis persepsi budaya organisasi kurang disadari dan dipahami oleh kebanyakan orang pelaku organisasi di Indonesia, terutama prinsipal yaitu pemilik dan agents dan dipercaya untuk mengelola organisasi. Banyaknya masalah yang berhubungan dengan ketenagakerjaan akhir-akhir ini menunjukkan bahwa kesadaran manajemen terhadap peran strategis danimplementasi persepsi budaya organisasi dalam instansi pemerintahan masih lemah dan mengkhawatirkan.

Kekuatan-kekuatan dalam lingkungan eksternal organisasi dapat mengisyaratkan kebutuhan perubahan budaya, misalnya dengan adanya persaingan yang makin tajam dalam suatu lingkungan instansi menuntut perubahan persepsi budaya organisasi untuk senantiasa mampu merespon keinginan masyarakat dengan lebih cepat. Di samping berasal dari lingkungan eksternal, kekuatan perubahan budaya juga bisa

berasal dari dalam/internal, sebagai contoh jika kepala kantor menerapkan pendekatan-pendekatan baru untuk manajemen organisasi agar tercipta kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian di atas timbul permasalahan, apakah ada hubungan antara budaya organisasi dengan loyalitas kerja ? untuk itu, penelitian ini dengan judul “ Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Loyalitas Kerja pada Karyawan ”

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan metode angket (Metode Kuesioner biasa) dengan menggunakan alat ukur berupa skala. Metode kuesioner langsung mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-reports*. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini dengan skala loyalitas kerja dan skala budaya organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Arminareka Perdana, di Surakarta yang berjumlah 50 karyawan. Menurut Arikunto (2006) bila populasi terhingga dan subyeknya tidak terlalu banyak maka peneliti perlu meneliti semua elemen yang ada di wilayah penelitian, yang mana penelitian tersebut merupakan penelitian populasi. Sehingga studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus. Metode Analisa data dalam penelitian ini adalah Asumsi Klasik, Uji Hipotesis, Uji Kategorisasi, Sumbangan Efektif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Skala loyalitas kerja disusun oleh penulis berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Siswanto (dalam Soegandhi dkk, 2013) yakni taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan/organisasi, kemampuan untuk bersama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, kesukaan terhadap pekerjaan. Berdasarkan hasil *expert judgment* maka dengan perhitungan Aiken diperoleh jumlah aitem skala loyalitas kerja yang gugur sebanyak 2 aitem, yang valid sebanyak 34 aitem yakni terdiri dari 16 aitem *favourable* dan 18 aitem *unfavourable*. dengan angka validitas bergerak dari 0,75 sampai 0,83, yang kemudian dibagikan pada subyek penelitian. Sistem penilaian skala ini menggunakan skala empat. Penilaian aitem *favorable* bergerak dari skor 4 (Sangat Sesuai) 3 (Sesuai), 2 (Tidak Sesuai), 1 (Sangat Tidak Sesuai). Penilaian *unfavorable* bergerak dari skor 1 (Sangat Sesuai), 2 (Sesuai), 3 (Tidak Sesuai), 4 (Sangat Tidak Sesuai). Adapun *blue print* loyalitas kerja dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 1. Susunan Aitem Skala Loyalitas Kerja Sesudah Penghitungan Aiken

No	Aspek	Butir Favorable		Butir Unfavorable		Jumlah	
		valid	gugur	valid	gugur	valid	gugur
1	Taat pada peraturan	7, 13,	1	19, 25, 31	-	5	1
2	Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi	4, 10, 16	-	22, 28, 34	-	6	-
3	Kemauan untuk bekerja sama	2, 8, 14,	-	20, 26, 32	-	6	-
4	Rasa memiliki	11, 17	5,	23, 29, 35	-	5	1
5	Hubungan antar pribadi	3, 9, 15	-	21, 27, 33	-	6	-
6	Kesukaan terhadap pekerjaan	6, 12, 18	-	24, 30, 36	-	6	-
Jumlah		16	2	18	-	34	2

Skala budaya organisasi disusun oleh penulis berdasarkan aspek-aspek budaya organisasi yang dikemukakan oleh Denison dan Mishra (1995) yaitu: misi, adaptibilitas, konsistensi, keterlibatan. Berdasarkan hasil *expert judgement* dari perhitungan Aiken maka diperoleh jumlah aitem budaya organisasi yang gugur adalah tidak ada dan yang valid sebanyak 32 aitem yang terdiri dari 16 aitem *favourable* dan 16 aitem *unfavourable*, dengan angka validitas bergerak dari 0,67 sampai dengan 0,83. Sistem penilaian skala ini juga menggunakan skala empat. Penilaian aitem *favorable* bergerak dari skor 4 (Sangat Sesuai) 3 (Sesuai), 2 (Tidak Sesuai), 1 (Sangat Tidak Sesuai). Penilaian *unfavorable* bergerak dari skor 1 (Sangat Sesuai), 2 (Sesuai), 3 (Tidak Sesuai), 4 (Sangat Tidak Sesuai). *Blue print* budaya organisasi dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 2. Susunan Aitem Skala Budaya organisasi Setelah Perhitungan Aiken

ASPEK	AITEM FAVOURABLE		AITEM UNFAVOURABLE		TOTAL	
	Sahih	Gu gur	Sahih	Gugur	Sahih	Gugur
Keterlibatan	1, 27, 14, 23	-	2, 12, 19, 24	-	8	-
Konsistensi	3, 15, 29, 22	-	4, 11, 18, 26	-	8	-
Adaptibilitas	7, 9, 17, 21	-	5, 31, 8, 20	-	8	-
Misi	13, 16, 25, 32	-	6, 10, 28, 30	-	8	-
Jumlah	16	-	16	-	32	-

3.1 HASIL

3.1.1 Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas sebaran. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai untuk loyalitas kerja sebesar 0,766 dengan $p = 0,601$ ($p > 0,05$), yang berarti data berdistribusi normal.

Uji linieritas hubungan. Uji linieritas hubungan bertujuan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung. Variabel kepercayaan budaya organisasi dengan variabel loyalitas kerja mempunyai korelasi linier ditunjukkan nilai F_{beda} sebesar 0,837 dengan $p = 0,674$ ($p > 0,05$).

3.1.2 Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,417 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$), hal ini berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan loyalitas kerja. Artinya, semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi loyalitas kerja pada karyawan, dan sebaliknya semakin rendah budaya organisasi maka semakin rendah pula loyalitas kerja pada karyawan.

3.1.3 Kategorisasi

Hasil penelitian menunjukkan tingkat loyalitas kerja tergolong sedang, ditunjukkan oleh mean empirik lebih kecil dari mean hipotetik yakni $80,22 < 85$. Norma skala loyalitas kerja dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 3. Norma Skala Loyalias Kerja

Skor	Kriteria	Rerata Empirik
$34 < X \leq 54,4$	Sangat rendah	
$54,4 < X \leq 74,8$	rendah	
$74,8 < X \leq 95,2$	sedang	80,22
$95,2 < X \leq 115,6$	tinggi	
$115,6 < X \leq 136$	sangat tinggi	

Selanjutnya tingkat budaya organisasi tergolong juga sedang, ditunjukkan oleh mean empirik sebesar yang lebih kecil dari rerata hipotetik yakni $75,50 < 80$. Norma skala budaya organisasi dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 4. Norma Skala Budaya Organisasi

Skor	Kriteria	Rerata Empirik
$32 < X \leq 51,2$	Sangat rendah	
$51,2 < X \leq 70,4$	rendah	
$70,4 < X \leq 89,6$	sedang	75,50
$89,6 < X \leq 108,8$	tinggi	
$108,8 < X \leq 132$	sangat tinggi	

3.1.4 Sumbangan Efektif

Dari hasil analisis diketahui koefisien determinan (r^2), atau yang diperoleh dari cara mengkuadratkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,417, sehingga diperoleh angka sebesar 0,179. Kemudian angka tersebut dikalikan 100%

sehingga diketahui sumbangan efektif budaya organisasi terhadap loyalitas kerja adalah sebesar 17,9%, artinya masih terdapat 82,1% faktor lain selain budaya organisasi yang mempengaruhi loyalitas kerja yakni : lamanya karyawan bekerja di perusahaan dengan berbagai macam karakteristik seperti kepribadian karyawan dan pengalaman yang di dapai di dalam perusahaan.

3.2 PEMBAHASAN

Berdasar hasil analisis data dapat diketahui bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan loyalitas kerja dengan koefisien korelasi $r(xy) = 0,417$; $p = 0,000$ ($p < 0,01$) artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan loyalitas kerja. Semakin tinggi budaya organisasi pada karyawan maka semakin tinggi loyalitas kerja, dan sebaliknya semakin rendah budaya organisasi pada karyawan maka semakin rendah loyalitas kerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan di atas dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja, dengan sumbangan efektifnya sebesar 17,9%, yang diperoleh dari cara mengkuadratkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,417, sehingga diperoleh (r^2) sebesar 0,179. Kemudian angka tersebut dikalikan 100% sehingga diketahui sumbangan efektif budaya organisasi terhadap loyalitas kerja adalah sebesar 17,9% yang artinya masih terdapat 82,1% faktor lain selain budaya organisasi yang mempengaruhi loyalitas kerja yakni : lamanya karyawan bekerja di perusahaan dengan berbagai macam karakteristik seperti kepribadian karyawan dan pengalaman yang di dapai di dalam perusahaan.

Adapun kelemahan dalam penelitian ini adalah: karena pemberian skala hanya dititipkan ke personalia maka pemberian instruksi pengisian skala dikuatirkan tidak maksimal atau tidak sesuai keinginan peneliti.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya dapat di tarik kesimpulan dari penelitian ini yaitu: Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan loyalitas kerja di tunjukkan oleh $r = 0,417$

dengan $p = 0,000$ atau $p < 0,01$. Semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula loyalitas kerja, dan sebaliknya semakin rendah budaya organisasi maka semakin rendah pula loyalitas kerja; Berdasarkan hasil penelitian di ketahui budaya organisasi pada subyek penelitian tergolong sedang; Berdasarkan hasil penelitian di ketahui loyalitas kerja pada subyek penelitian juga tergolong sedang.

Sumbangan efektif budaya organisasi terhadap loyalitas kerja sebesar 17,67 %. Hal ini berarti menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain sebesar 82,4 % yang mempengaruhi loyalitas kerja selain budaya organisasi yakni lamanya karyawan bekerja di perusahaan dengan berbagai macam karakteristik seperti kepribadian karyawan dan pengalaman yang di dapai di dalam perusahaan.

Diharapkan mampu mempertahankan atau bahkan meningkatkan loyalitas kerja dengan cara juga meningkatkan budaya organisasi di kalangan karyawan, misalnya dengan cara memberikan pelatihan cara meningkatkan kecerdasan emosi, sehingga karyawan dapat mengendalikan emosi, mempunyai kesadaran diri yang tinggi, mempunyai empati yang tinggi, mempunyai kecakapan dalam membina hubungan dengan orang lain, yang mana semua itu akan dapat mendukung terciptanya budaya organisasi yang tinggi dan pada akhirnya loyalitas kerja juga tinggi.

Bagi karyawan diharapkan meningkatkan loyalitas kerja dari variabel budaya organisasi dengan cara mengoptimalkan aspek-aspek yang terdapat pada variabel budaya organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Alkahtani, Ali Hussein. 2016. The Influence of Leadership Styles on Organizational Commitment: The Moderating Effect of Emotional Intelligence. *Business and Management Studies Vol. 2, No. 1*; March 2016
- Andreas, Lako. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*, Yogyakarta, Amara Books.
- Arikunto, 2006. *Arikunto S, (2006)*. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Ed Revisi VI., Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta,
- Azwar, 2005. *Azwar, Saifuddin. (2005)*. Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. 1995. Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6(2): 204–223.
- Hadi, 2000. *Hadi, Sutrisno. 2000*. Metodologi Penelitian, Yogyakarta: Andi Yogyakarta

Mangkunegara, A.A.A.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

Reichheld, Fred (2006), "The Microeconomics of Customer Relationships," *MIT Sloan Management Review*, pp. 73-78.

Schein, E.H. 2004. *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Boss, San Francisco