

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA (Persero)
DIVISI REGIONAL III PALEMBANG**



ASLI
JURUSAN MANAJEMEN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
20/22
df

Skripsi Oleh:

Syariefah Hafizhah

01011381722175

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2022

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
PT. KERETA API INDONESIA (Persero) DIVISI REGIONAL III, PALEMBANG

Disusun :

Nama : Syarifah Hafizhah
Nomor Induk Mahasiswa : 01011381722175
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
20/22
20/22

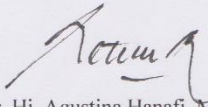
Disetujui dalam melanjutkan perbaikan ujian komprehensif :

Tanggal persetujuan

Dosen Pembimbing


Ketua,

Tanggal: 12 Mei 2022


Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

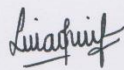
Anggota,

Tanggal: 18 Mei 2022


Dr. M. Ichsan Hadjiri, S.T., M.M
NIP.198907112018031001

Dosen Penguji

Tanggal: 12 Mei 2022


Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
PT. KERETA API INDONESIA (Persero) DIVISI REGIONAL III, PALEMBANG.**

Disusun Oleh:

Nama : Syarifah Hafizhah

Nomor Induk Mahasiswa : 01011381722175

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

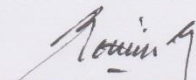
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 21 Maret 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

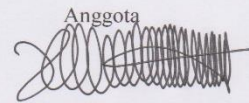
ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
21/3/22

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 21 Maret 2022

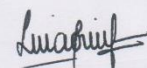
Ketua


Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

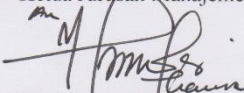
Anggota


Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 19890711201831001

Anggota


Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen


Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph.D
NIP. 197559011599032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Syarifah Hafizhah
NIM : 01011381722175
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
20/22
df

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III, Palembang.

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A.
Anggota : Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.

Adalah benar hasil karya saya sendiri, adapun bagian-bagian tertentu dalam skripsi yang saya peroleh dari karya tulis orang lain, yang telah saya sebutkan sumbernya dengan jelas, sesuai kaidah penulisan ilmiah.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar keserjanaan.

Palembang, 4 Februari 2022
Pembuat Pernyataan



Syarifah Hafizhah
01011381722175

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“And **DO NOT CRAVE** what Allah has given some of you over others. Men will be rewarded according to their deeds and women **EQUALLY** according to theirs.
Rather, ask Allah for His bounties.
Surely Allah has **PERFECT** knowledge of all things.”

(QS. An-Nisa: 32)

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- ❖ Almh. Nenek
- ❖ Orangtua dan Keluarga
- ❖ Teman-Teman Manajemen 2017
- ❖ Dosen FE UNSRI
- ❖ Almamater

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan hidayah serta nikmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian Skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III, Palembang”. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penyusunan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, namun segala kesalahan dan kekurangan menjadi tanggung jawab penulis. Berkat bimbingan serta dukungan dari banyak pihak, penulis ucapkan terima kasih. Semoga ini menjadi skripsi yang baik dan dapat bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Palembang, 4 Februari 2022

Penulis,



Syariefah Hafizhah

01011381722175

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat-Nya menyelesaikan skripsi dalam nikmat sehat. Shalawat serta salam dicurahkan untuk baginda Rasulullah SAW. Penulis sadar penelitian ini dapat disusun dengan baik dengan adanya bantuan, dukungan, serta bimbingan dari banyak pihak. Maka dari itu, penulis menghaturkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini, terutama kepada:

1. Nenek. Almh. Nyimas Zakiah yang senantiasa mendoakan, menyayangi selama saya berkuliah di Palembang. Al-Fatihah.
2. Keluarga saya, Umi dan Abi, serta kelima saudara/i kandung saya yang telah mendukung dan memberikan kasih sayang tanpa henti setiap harinya.
3. Ibu Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A. Selaku dosen Pembimbing Skripsi I, yang bersedia memberi waktu, tenaga, dan pikirannya dalam memberi saran, dan mendidik saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga dilimpahkan keberkahan ilmunya oleh Allah SWT.
4. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M. selaku Pembimbing Skripsi II, yang selalu mendidik, memberikan arahan hingga detail pada skripsi ini sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan baik. Semoga dilimpahkan keberkahan ilmunya oleh Allah SWT.

5. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M. Selaku penguji ujian seminar proposal dan ujian komprehensif yang telah membantu dan mengarahkan skripsi saya menjadi lebih baik. Semoga dilimpahkan keberkahan ilmunya oleh Allah SWT.
6. Mbak Aliyah, selaku Admin Akademik Jurusan Manajemen yang telah membantu dalam setiap proses perkuliahan saya.
7. Sahabat satu dekade lebih dari hidup saya, Sarah Robbaniyah Nusyam, yang telah mendengarkan keluhan dan menemani saya dalam proses skripsi.
8. Teman-teman Budegers, Ainun, Fua, dan Marsha, yang selalu setia memene-
mani saya dimanapun.
9. Tazkya Failasufa Syafrina dan Meizella Numalizianicha, kedua teman yang
dari awal selalu menemani dan membantu kehidupan saya di Palembang.
10. Isma Mudhiah dan Azhania Febri Wardhani, yang selalu memotivasi dan mene-
mani saya di saat saya malas maupun rajin dalam mengerjakan skripsi.
11. Teman-teman Gelantum; Bella, Nurul, Soumi, Dita, Yolla, Fioni yang bersedia
menjadi teman diskusi, teman belajar, teman baik selama penulis berkuliah di
Unsri.
12. Seo Woobin dan CRAVITY, yang selalu membuat saya selalu termotivasi dan
memiliki kehidupan baru selama 2 tahun terakhir.
13. Terakhir, Syariefah Hafizhah. *Thank you for surviving.*

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2012/13

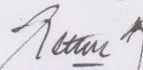
ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL III, PALEMBANG

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III, Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan Kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor PT. KAI (Persero) Divre III, Palembang yang berjumlah 129 karyawan. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *propotional stratified random sampling* dan jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin, *error tolerance* sebesar 5%. Jumlah sampel yang dihasilkan sebanyak 98 orang karyawan. Analisa data melalui uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi sederhana, dan uji hipotesis dengan menggunakan uji korelasi, uji determinasi, dan uji parsial dengan SPSS 26.0 for windows. Hasil dari analisis penelitian menyatakan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, yang mana hal ini sejalan dengan tujuan penelitian ini. Penelitian ini membuktikan meningkatnya kualitas budaya organisasi akan meningkatkan loyalitas karyawan dalam bekerja.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Loyalitas Karyawan

Pembimbing I



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

Pembimbing II



Dr. M. Ichsan Hadjiri, S.T., M.M
NIP. 19890711201831001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 2/22
FAKULTAS EKONOMI 1/5

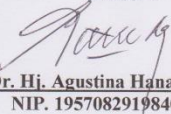
ABSTRACT

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE LOYALTY
IN PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)
REGIONAL DIVISION III, PALEMBANG.**

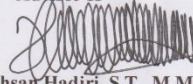
The purpose of this research was conducted to determine the effect of organizational culture on employee loyalty at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division III, Palembang. The research method used is quantitative method through questionnaire. The population of this study were all office employees of PT. KAI (Persero) Divre III, Palembang which has 129 employees. Sampling in this study used propotional stratified random sampling. The number of samples was determined using the Slovin formula with 5% of error tolerance, and hence 98 samples were found to be used. The data analyses that are used in this research are validity test, reliability test, simple linear regression analysis, then tested the hypothesis through correlation test, determination test, and partial test using SPSS 26 program statistics. The results of this research analysis state that organizational culture variable has a positive and significant influence on employee loyalty, which is in line with the aim of this study. This study proves that increasing the quality of organizational culture will increase employee loyalty at work.

Keywords: *organizational culture, employee loyalty*

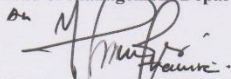
Advisor I


Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

Advisor II


Dr. M. Ichsan Hadiri, S.T., M.M
NIP. 19890711201831001

Acknowledge by,
Head of Management Department


Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing Skripsi telah menyatakan bahwa Abstrak SKripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

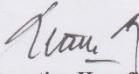
Nama : Syarifah Hafizah
NIM : 01011381722175
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III, Palembang.

Telah kami periksa penulisan grammar, maupun susunan tenses-nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar Abstrak.

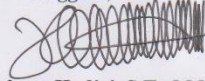
Palembang, 10 Mei 2022

Pembimbing Skripsi,

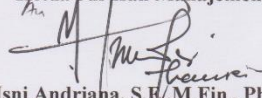
Ketua,


Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

Anggota,


Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 19890711201831001

Ketua Jurusan Manajemen,


Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

RIWAYAT HIDUP

Nama : Syariefah Hafizhah
NIM : 01011381722175
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 03 Oktober 1999
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Jl. KHA Azhari No. 390/7B Rt.008 Kel. ¼ ulu
Email : syariefahhafizhah2@gmail.com

Riwayat Pendidikan Formal

Taman Kanak-kanak : R.A Al-Istiqomah
Sekolah Dasar : SDIT Al-Huda
Sekolah Menengah Pertama : SMPIT Al-Kahfi Boarding School
Sekolah Menengah Atas : SMAIT Al-Kahfi Boarding School
Pendidikan Tinggi S1 : Manajemen, Universitas Sriwijaya

Pengalaman Organisasi

1. Ikatan Mahasiswa Manajemen (IMAJE) FE UNSRI
2. HIMA BAJAJ UNSRI
3. Komunitas HANSARANG

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
SURAT PENYATAAN ABSTRAK	x
RIWAYAT HIDUP	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB 1	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.4.1 Bagi Teoritis	12
1.4.2 Bagi Praktisi	12
BAB II	13
2.1 Equity Theory (Teori Keadilan atau Keseimbangan)	13
2.2 Pengertian Budaya Organisasi	15
2.2.1 Cara Karyawan Belajar Budaya	17
2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi	18
2.2.3 Peran Budaya Organisasi	19

2.2.4	Indikator dan Dimensi Budaya Organisasi	19
2.3	Pengertian Loyalitas	20
2.3.1	Aspek- aspek Loyalitas Karyawan	21
2.3.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas	23
2.3.3	Tanda-tanda Turunnya Loyalitas Karyawan	23
2.3.4	Indikator dan Dimensi Loyalitas	24
2.4	Hubungan antara variabel	25
2.5	Penelitian Terdahulu	27
2.6	Kerangka Konseptual	34
2.7	Hipotesis	34
BAB III	35
3.1	Ruang Lingkup Penelitian	35
3.2	Rancangan Penelitian	35
3.3	Jenis dan Sumber Data	36
3.4	Teknik Pengumpulan Data	37
3.5	Populasi dan Sampel	38
3.5.1	Populasi	38
3.5.2	Sampel	38
3.5.3	Teknik Pengambilan Sampel	38
3.6	Analisa Data	42
3.6.1	Uji Instrumen	42
3.6.2	Uji Hipotesis	44
3.7	Definisi Operasional Variabel	48
BAB IV	51
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	51
4.1.1	Profil Perusahaan	51
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	53
4.1.3	Logo perusahaan	53
4.1.4	Struktur Organisasi Perusahaan	55
4.2	Hasil Penelitian	56

4.2.1	Karakteristik Berdasarkan Profil Responden	56
4.3	Analisis Distribusi Jawaban Responden Terhadap Item – Item Pernyataan.....	59
4.3.1	Budaya Organisasi pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III, Palembang	59
4.3.2	Loyalitas Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III, 69	
4.4.	Uji Instrumen Penelitian.....	79
4.4.1	Uji Validitas.....	79
4.4.2	Uji Reliabilitas.....	81
4.5	Analisis Regresi Sederhana	82
4.6	Uji Korelasi	83
4.7	Uji Determinasi (R^2)	85
4.8	Hasil Uji t (Uji Parsial).....	86
4.9	Pembahasan Hasil Penelitian	87
BAB V.....		92
KESIMPULAN DAN SARAN		92
5.1	Kesimpulan	92
5.2	Saran	92
DAFTAR PUSTAKA		93
LAMPIRAN		98

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Unit Kerja PT. KAI (Persero Divre II, Palembang	4
Tabel 1.2 Jumlah Kehadiran Karyawan Kantor PT. KAI (Persero).....	5
Tabel 1. 3 Jumlah Karyawan Kantor PT. KAI (Persero) Divre III, Palembang.....	6
Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Pemberian Skor Pada Predikat Jawaban	37
Tabel 3.2 Perhitungan Jumlah Sample Per Divisi Unit Kerja	41
Tabel 3.3 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	45
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel	48
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin.....	56
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan terakhir	57
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan umur	57
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja.....	58
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden tentang besarnya pengaruh organisasi memberikan sikap inovatif terhadap karyawannya.	60
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden tentang besarnya pengaruh organisasi memberikan keberanian karyawan dalam pengambilan risiko.	61
Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden tentang besarnya tuntutan organisasi terhadap ketelitian bekerja	62
Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden tentang besarnya tuntutan analisis detail pekerjaan dari organisasi.....	62
Tabel 4.9 Hasil Jawaban Responden tentang besarnya tuntutan perhatian pada detail pekerjaan dari organisasi.....	63

Tabel 4.10 Hasil Jawaban Responden tentang besarnya tekanan dari organisasi dalam mencapai sasaran.	64
Tabel 4.11 Hasil Jawaban Responden tentang organisasi yang mempertimbangkan suara anggota dalam pengambilan keputusan.	65
Tabel 4.12 Hasil Jawaban Responden tentang organisasi yang mempertimbangkan kerja sama tim dibanding kerja individu.....	66
Tabel 4.13 Hasil Jawaban Responden tentang ambisi karyawan untuk bersaing meski bersama rekan kerja lainnya terasa solid.	67
Tabel 4.14 Hasil Jawaban Responden tentang besarnya tekanan organisasi dalam memelihara status quo dalam pengambilan keputusan.	68
Tabel 4.15 Hasil Jawaban Responden tentang besarnya tekanan organisasi dalam memelihara status quo dalam pengambilan tindakan.	68
Tabel 4.16 Hasil Jawaban Responden tentang kegiatan organisasi membantu karyawan dalam mengidentifikasi atau mengenali organisasi.	70
Tabel 4.17 Hasil Jawaban Responden tentang kegiatan organisasi membantu karyawan dalam menciptakan dan mempelajari pengetahuan baru di organisasi.	70
Tabel 4.18 Hasil Jawaban Responden tentang kegiatan organisasi membantu karyawan dalam mendistribusikan pengetahuan untuk dipelajari.....	71
Tabel 4.19 Hasil Jawaban Responden tentang pemahaman karyawan tentang kegiatan yang diselenggarakan organisasi.	72
Tabel 4.20 Hasil Jawaban Responden tentang kepekaan dalam mengidentifikasi masalah yang akan atau sedang dihadapi.	73
Tabel 4.21 Hasil Jawaban Responden tentang mengenali peluang yang ada di sekitar karyawan.	73
Tabel 4.22 Hasil Jawaban Responden tentang menangkap peluang yang ada di sekitar karyawan.	74
Tabel 4.23 Hasil Jawaban Responden tentang kesediaan untuk menciptakan sesuatu yang baru untuk organisasi dan perusahaan.	75

Tabel 4.24 Hasil Jawaban Responden tentang memiliki ide baru yang belum terealisasikan atau tertunda.	76
Tabel 4.25 Hasil Jawaban Responden tentang pernah menciptakan inovasi yang belum pernah terjadi di organisasi maupun perusahaan.	76
Tabel 4.26 Hasil Jawaban Responden tentang patuh dan taatnya karyawan pada peraturan yang berlaku.....	78
Tabel 4.27 Hasil Jawaban Responden tentang sikap profesionalitas terhadap sanksi apabila melanggar aturan.	78
Tabel 4.28 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X)	80
Tabel 4.29 Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan (Y)	81
Tabel 4.30 Hasil Uji Reliabilitas	81
Tabel 4.31 Analisis Regresi Sederhana.....	82
Tabel 4.32 Pedoman Koefisien Korelasi	84
Tabel 4.33 Hasil Uji Korelasi (r).....	84
Tabel 4.34 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	85
Tabel 4. 35 Hasil Uji t.....	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	34
Gambar 4.1 Logo PT. Kereta Api Indonesia (Persero)	53
Gambar 4.2 Bagan Struktur Organisasi Divisi Regional III Palembang	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	99
Lampiran 2. Distribusi Karakteristik Jenis Kelamin	104
Lampiran 3. Distribusi Karakteristik Latar Pendidikan	104
Lampiran 4. Distribusi Karakteristik Umur	104
Lampiran 5. Distribusi Karakteristik Lama Bekerja	105
Lampiran 6. Distribusi karakteristik Posisi/Divisi.	105
Lampiran 7. Frekuensi Jawaban Responden (X).....	106
Lampiran 8. Frekuensi Jawaban Responden (Y).....	109
Lampiran 9. Uji Validitas dan Reliabilitas	114
Lampiran 10. Hasil Penelitian	120

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan memiliki modal penting dan peranan utama dalam perjalanan menuju tujuan perusahaan, sehingga menimbulkan tuntutan kepada sumber daya manusia (SDM) untuk terus mengembangkan diri, menginovasi, serta mengimprovisasi secara proaktif. Bertambahnya tuntutan di era globalisasi, memperketat persaingan serta memperbanyak pilihan setiap individu untuk memilih di mana seorang individu dapat mengembangkan potensinya di instansi mana pun.

Menurut Tsani (2016) SDM merupakan aset penting perusahaan yang berperan sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan perusahaan. Demi tercapainya tujuan perusahaan yang baik dan sukses, dibutuhkan pencarian karyawan atau sumber daya manusia yang tepat dalam perusahaan, sehingga pencariannya melalui tahap-tahap seperti; rekrutmen, wawancara, training, dan lain sebagainya untuk para calon karyawan.

Sehubungan dengan hal tersebut, perusahaan melakukan pencarian sumber daya manusia atau aset yang berharga yang dapat bekerja secara optimal. Apabila suatu saat dalam jangka waktu yang dekat maupun jangka waktu yang panjang, perusahaan kehilangan aset berharganya atau karyawan yang bekerja optimal tersebut mengeluarkan diri, maka perusahaan dapat mengalami suatu kerugian. Maka dari itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang loyal, yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan optimal.

Menurut Tamba (2018) sikap karyawan yang menunjukkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki serta melakukan tugasnya dengan tanggung jawab, jujur, menjalin hubungan kerja yang baik dengan atasan dan rekan kerjanya, disiplin, menjaga citra perusahaan dan menunjukkan kesetiiaannya terhadap pekerjaan yang dilakukan merupakan cerminan loyalitas pada pekerjaan. Hasibuan (2013) mempertegas bahwa loyalitas merupakan bentuk kesetiaan atau pengabdian seseorang terhadap pekerjaannya. Loyalitas kerja adalah berbagai bentuk peran dan anggota organisasi untuk menggunakan tenaga, pikiran dan waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Adapun menurut Stefanus dan Saputra (2010), loyalitas karyawan bukan hanya dilihat dari keberadaannya di dalam organisasi ataupun kesetiaan fisiknya namun pikiran, perhatian, ide atau gagasan, dan dedikasinya diberikan sepenuhnya untuk organisasi.

Dapat disimpulkan dari 3 pengertian dari definisi loyalitas tersebut, bahwa loyalitas adalah kesetiaan seorang karyawan yang secara sadar ia curahkan fisik, gagasan dan dedikasinya dalam aspek kedisiplinan kerjanya, rasa tanggung jawabnya, dan sikapnya kepada perusahaan untuk mencapai tujuan bersama perusahaan secara optimal.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) ialah salah satu perusahaan yang menyediakan jasa layanan angkutan penumpang dan barang di Indonesia. Perusahaan ini memiliki tujuan menjadi penyedia jasa angkut dalam perkeretaapian terbaik yang fokus pada layanan pelanggan dan memenuhi harapan pemegang saham, dimana perusahaan ini memiliki misi menyelenggarakan bisnis angkut perkeretaapian dan bisnis

usaha pendukungnya, dengan cara praktek bisnis dan model usaha organisasi untuk memberikan nilai terbaik bagi pemegang saham dan penjagaan lestari lingkungan.

Tujuan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yaitu melaksanakan dan mendukung kebijakan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di bidang transportasi dengan menyediakan barang-jasa bermutu tinggi dan berdaya saing kuat untuk dapat melakukan ekspansi baik di pasar dalam negeri maupun antar negara di bidang jasa kereta api yang mencakup jasa angkut orang dan barang, kegiatan perawatan dan pengusahaan bisnis properti yang terbaik, serta pengusahaan bisnis pendukung baik sarana maupun prasarana kereta api yang secara aktif untuk bermanfaat secara umum. Wilayah kerja PT. KAI (Persero) cukup luas dan terdapat di 4 Divisi Regional (Divre) yang berada di pulau Sumatera serta memiliki 9 Daerah di pulau Jawa.

Berikut beberapa divisi regional yang berada di pulau Sumatera, yaitu:

1. Divisi Regional I Sumatera Utara dan Aceh
2. Divisi Regional II Sumatera Barat
3. Divisi regional III Palembang
4. Divisi Regional IV Lampung.

Pada penelitian ini, peneliti memusatkan penelitiannya kepada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang yang diketahui saat ini memiliki 129 karyawan (perkantoran) dengan 16 unit kerja, yakni:

Tabel 1.1 Unit Kerja PT. KAI (Persero Divre II, Palembang)

Divisi Unit Kerja	Jumlah Karyawan per Unit Kerja
Unit Operasi	12
Sarana	10
Sintelis	8
Jalan Rel dan Jembatan	15
Sumber Daya Manusia (SDM)	7
Keuangan	8
Bangunan	12
Penjagaan dan Pengamanan aset	6
Hukum	4
Humasda	5
Pengadaan Barang dan Jasa	9
Angkutan dan Fasilitas Penumpang	5
Pengamanan	7
Sistem Informasi	8
Angkutan barang	9
Kesehatan	4
Total	129

Sumber: Unit SDM PT. KAI Divre III Palembang 2021

Bicara mengenai loyalitas yang mana mencakup fisik, gagasan dan dedikasinya dalam aspek kedisiplinan kerjanya, serta rasa tanggung jawab karyawan demi mencapai tujuan perusahaan bersama, maka setiap perusahaan harus memiliki pandangan jeli terhadap kedisiplinan, kinerja karyawannya, untuk dapat menyisir ukuran loyalitas karyawannya. Karyawan akan menunjukkan loyalitasnya dengan performa, kedisiplinan, kualitas serta kuantitas yang dihasilkan untuk dapat mencapai tujuannya bersama perusahaan. Hal ini dilakukan agar karyawan dapat mengembangkan diri, dan perusahaan dapat mempertimbangkan untuk memberikan yang terbaik juga kepada karyawannya. Hal terburuk yang dapat perusahaan lakukan ketika mendapati tidak ada loyalitas pada karyawannya adalah pemutusan hubungan kerja.

Menurut Mubarak (2017), Hal tersebut dapat terjadi karena disebabkan oleh berbagai macam alasan, seperti unjuk kerja yang rendah, absensi yang tinggi, pencurian, minimnya kedisiplinan, pelanggaran aturan perusahaan, kondisi ekonomi dan bisnis, serta alasan-alasan pribadi. Hal demikian dilakukan agar perusahaan dapat memangkas kesulitan yang dihadapi untuk menuju tujuan perusahaan.

**Tabel 1.2 Jumlah Kehadiran Karyawan Kantor PT. KAI (Persero)
Divre III, Palembang Periode Januari – Desember 2018-2019-2020**

Bulan	Persentase Kehadiran (%)			Persentase Penyebab Ketidak Hadiran								
				Mangkir			Cuti			Sakit		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Januari	94	94	92	7	7	3	2	2	3	1	1	4
Februari	98	98	90	1	1	5	1	1	3	0	0	3
Maret	94	90	90	2	7	4	1	2	4	3	1	2
April	87	89	87	7	5	5	3	3	7	3	3	8
Mei	89	87	88	5	7	8	3	4	7	3	2	6
Juni	80	82	91	8	7	6	6	5	3	6	6	3
Juli	82	92	88	7	4	7	5	2	4	6	2	4
Agustus	92	88	80	4	5	8	2	4	7	2	3	5
September	88	83	82	5	7	9	4	5	5	3	5	2
Oktober	82	80	80	7	8	4	4	6	4	7	6	5
November	80	82	82	8	7	8	6	4	5	6	7	8
Desember	83	80	90	7	8	6	5	6	5	5	6	4
Rata-rata	87,4	87	86,6	5,6	6	6,08	3,5	3,6	4,75	3,75	3,5	4,5

Sumber: Unit SDM PT. KAI Divre III Palembang 2021

Tabel 1.3 Jumlah Karyawan Kantor PT. KAI (Persero) Divre III, Palembang

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan yang Mengundurkan diri
2017	120 orang	1 orang
2018	135 orang	-
2019	129 orang	6 orang
2020	129 orang	-

Sumber: Dokumen SDM Perusahaan, 2020

Bersumber dari tabel kehadiran 3 tahun terakhir, terdapat penurunan presentase kehadiran dan peningkatan presentase mangkir, cuti dan sakit karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre III Palembang. Presentase kehadiran rata-rata pada tahun 2018 adalah 87,4% yang kemudian turun menjadi 87% di tahun 2019, dan kembali turun di tahun 2020 menjadi 86,6%. Presentase mangkir yang memiliki 5,6% pada tahun 2018 mengalami kenaikan presentase menjadi 6,0% di 2019, dan kenaikan pada 2020 menjadi 6,08%. Presentase cuti juga mengalami peningkatan di 3 tahun terakhir. Pada tahun 2018 presentase cuti sebesar 3,5%, yang kemudian kembali naik pada tahun 2019 menjadi 3,9% dan mengalami kenaikan lagi pada 2020 menjadi 4,75%. Jumlah presentase absensi sakit pada tahun 2018 adalah 3,75% yang kemudian mengalami penurunan pada 2019 menjadi 3,3%, namun mengalami kenaikan pada tahun 2020 menjadi 4,5%.

Meningkatnya persentase karyawan yang disebabkan mangkir, cuti, dan sakit memperlihatkan bentuk kurangnya ketaatan dan kepatuhan karyawan serta menurunnya performa karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Apabila dibiarkan secara terus-menerus, hal ini akan merugikan perus-

ahaan dan menjadi penghalang perusahaan menuju tujuan perusahaan. Kemudian, berdasarkan tabel jumlah karyawan dari 2017 hingga 2018 jumlah karyawan yang mengundurkan diri sebanyak 1 orang, sedangkan pada 2018 mengalami penambahan karyawan dan tidak terdapat karyawan yang mengundurkan diri. Namun, pada 2019 terdapat 6 orang karyawan yang keluar (*resign*) dari perusahaan yaitu 6 orang dan pada tahun 2020 tidak ada karyawan yang keluar dari perusahaan. Meski tingkat *turnover* yang rendah namun tetap terlihat adanya gap (perbedaan) *turnover* yang meningkat di 3 tahun terakhir.

Menurut hasil observasi berupa wawancara melalui telepon yang peneliti lakukan kepada beberapa karyawan kantor PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang, terdapat beberapa permasalahan dalam budaya organisasi perusahaan, diantaranya sering kali karyawan dikesampingkan pendapatnya demi cepatnya pelaksanaan kegiatan tanpa runding panjang bersama karyawan lain. Tidak hanya itu, hubungan antar anggota organisasi cukup renggang dikarenakan minimnya penyelesaian tugas yang dikerjakan secara berkelompok. Kondisi lingkungan kantor yang mengganggu kenyamanan karyawannya juga disebabkan oleh karyawan lain yang tidak segan untuk merokok di ruangan berAC. Kelonggaran disiplin yang mereka lakukan juga minim ketegasan dan sanksi. Tidak ada hukuman dan aturan yang membuat para karyawan cukup jera, sehingga dapat dianggap enteng dari para karyawan.

Hal ini dapat menyebabkan karyawan merasakan kejenuhan kerja, kejenuhan ini ditimbulkan akibat lingkungan kerja yang terganggu kenyamanannya, hubungan antara karyawan yang cukup renggang diakibatkan minimnya kebersamaan yang dirasa saat mengerjakan kerja, dan dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalani tugas-tugasnya. Karyawan yang merasa gagasan atau ide yang disampaikan tidak dihargai juga menyebabkan diri karyawan tidak merasa dibutuhkan dan kurangnya rasa memiliki pada perusahaan.

Fenomena ini memberi ketertarikan peneliti untuk melihat bagaimana budaya organisasi mempengaruhi loyalitas seorang karyawan dalam bekerja. Seperti banyaknya penelitian terdahulu, sebagai contoh, berikut tiga penelitian yang mengungkap pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas; Rose (2019), Sugiyarto (2017) yang mengungkapkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap loyalitas karyawan. Namun, ada pula perbedaan (*gap*) yang mengungkapkan hasil penelitian budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas, seperti; Sari (2016).

Setiap pekerja baik manajer dan karyawan yang berada dalam lingkungan organisasi perusahaan, sebagai manusia sejatinya memiliki sifat serta karakteristik yang mempengaruhi cara berinteraksi dan bertindak terhadap orang lain. Robbins (2013) mengatakan bahwa, sifat serta karakter yang digunakan kemudian terbentuk secara terstruktur, membentuk sebuah kepribadian bahkan identitas di dalam organisasi, yang kemudian disebut sebagai Budaya Organisasi.

Kepentingan budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang mengikat pada setiap individu dalam sebuah organisasi dan berupa kesepakatan bersama sehingga mengakibatkan adanya perbatasan perilaku individu anggota organisasi. Zainal dkk. (2017), menyebutkan bahwa budaya organisasional adalah suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama sebagai hasil interaksi dengan orang-orang, struktur, dan sistem suatu organisasi yang menghasilkan norma-norma perilaku individu maupun kelompok.

Secara spesifik dan sadar, budaya organisasi memiliki beberapa peranan seperti mencetak rasa memiliki terhadap organisasi dimana seorang karyawan berada, membuat adanya keterikatan emosional antara organisasi dan karyawan yang terlibat di dalamnya, membantu terciptanya stabilisasi organisasi sebagai sistem sosial dan membentuk pola pedoman perilaku sebagai hasil dari norma-norma kebiasaan yang terbentuk dalam keseharian.

Terlibatnya hal-hal tersebut, budaya organisasi berpotensi untuk berpengaruh terhadap perilaku para karyawannya untuk merasa dimiliki, merasa dibutuhkan, merasa memiliki tanggung jawab, sehingga menimbulkan tingkat rasa nyaman untuk karyawannya. Budaya organisasi juga untuk bertanggung jawab menciptakan lingkungan untuk mendorong karyawan merasakan hal-hal tersebut. Robbins (2013) mengatakan, seorang manajer juga membawa organisasinya memiliki budaya. Budaya organisasi sendiri membawa pengaruh pada penyusunan kebijakan dan pengambilan keputusan manajer pula.

Muhadi (2015) menyebutkan dalam penelitiannya bahwa seorang karyawan tidak akan berubah dengan sendirinya hanya karena diperintah dan hanya akan berubah jika menginkankanya secara suka rela dan sadar. Pada sisi lain, organisasi juga akan mengalami hambatan dikarenakan karyawan yang tidak mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi karena adanya keinginan untuk pindah atau keluar. Disebabkan kondisi yang kurang mendukung, karyawan akan memutuskan untuk mencari alternative lain atau keluar dari perusahaan.

Dengan sebuah alasan, PT. Kereta Api Indonesia sudah beberapa kali mengganti budaya organisasinya untuk pergerakan inovasi di dalam perusahaan. Dilansir dari berita CNN Indonesia (2020), sejak tahun 2011 ada 5 budaya perusahaan yang dipegang oleh PT. Kereta Api Indonesia (Persero), yaitu Integritas, Professional, Keselamatan, Inovasi, dan Pelayanan Prima. Namun, pada 14 Agustus 2020 budaya perusahaan PT. Kereta Api Indonesia kini berganti menjadi Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif (AKHLAK) yang mengandung sebagai berikut:

- a. Amanah, Memegang teguh kepercayaan yang diberikan.
- b. Kompeten, Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.
- c. Harmonis, Saling peduli dan menghargai perbedaan.
- d. Loyal, Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara.
- e. Adaptif, Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.
- f. Kolaboratif, Membangun kerja sama yang sinergis.

Namun dengan adanya perubahan yang besar di dalam budaya organisasi membuat adanya ketidaknyamanan. Tidak mudah bagi karyawan untuk mengubah perilaku, kenyamanan, kebiasaan-kebiasaan, serta budaya yang sudah melekat pada karyawannya. Adanya perasaan yang berat dalam melakukan resistensi terhadap budaya baru, atau bahkan perlawanan. Tidak mudah untuk mengubah *mindset* dan kemudian menyatukan kembali agar dapat langsung beradaptasi dan berkesinambungan dan berkomitmen pada budaya organisasi yang baru.

Perubahan tidak hanya terjadi pada budaya organisasi, namun juga pada visi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang sebelumnya ialah “Menjadi penyedia jasa perkerataapian terbaik yang fokus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan stakeholders”. Kini berganti menjadi, “Menjadi solusi ekosistem transportasi terbaik untuk Indonesia”. Hal ini dapat menjadi peralihan pembiasaan atau adaptasi ulang budaya organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan jabaran di atas, peneliti menemukan minat pada penelitian terkait Budaya Organisasi yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan, yang mana karyawan adalah sumber daya manusia yang bergerak besar terhadap perusahaan, maka penelitian ini berjudul: “Analisis Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diajukan adalah: Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III, Palembang (Persero)?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Budaya Organisasi mempengaruhi Loyalitas Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III, Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam menunjang rekomendasi dan penambahan pengetahuan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan. Penulis mengharapkan penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh peneliti selanjutnya dengan bidang dan variabel yang sama.

1.4.2 Bagi Praktisi

Peneliti mengharapkan agar penelitian ini dipergunakan sebagai saran serta kritik dan menjadi bahan pertimbangan setelah adanya kaitan pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, M. (2017). The Effect of Organizational Culture and Leadership Style towards Employee Engagement and Their Impact towards Employee Loyalty. *Asian Journal of Technology and Management Research*, 07(02), 1–11.
- Achmad, A. W., Yuniawan, A. (2018). Analisis Efek Dukungan Sosial, Budaya Organisasi, Dan Kohesivitas Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada RS. Aisyiyah Kudus). *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–13.
- Adams, J.S. (1963). Towards an Understanding of Inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436.
- Al-Zawahreh, A., Al-Madi, F. (2012). The Utility of Equity Theory in Enhancing Organizational Effectiveness. *European Journal of Economics, Finance, and Administrative Sciences*, 46.
- Alimudin, A., Septian, D., Sasono, A. D., & Wulandari, A. (2017). Effect of Spiritual Leadership to Organizational Culture and Employee's Loyalty. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 76.
- Amar, S. A. (2018). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Organisasi Pada Organisasi Pusat Studi Islam Mahasiswa Universitas Mu-lawarman. *Psikoborneo*, 6(3), 535–546.
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri*. 1(2), 68-72.
- Ardiansyah. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Negara Indonesia Kcu Pekanbaru). *Jom Fisip*, 4(1), 1–10.
- Asriandi, Gani, U.M., & Hasbi, A.M (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. *Jemma*, 1(2), 1–13.
- CNN Indonesia. 2020. *KAI Ganti Logo Baru, Demi Transformasi Bisnis*. <http://cnn.id/553891>. Accessed on March 21, 2021.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-Konsep Manajemen Personalia Masa Kini*. PT. Refika Adimata: Bandung, Indonesia.

- E-Recruitment KAI. 2021. *Open Recruitment*. <https://recruitment.kai.id>. Accessed on January 19, 2022.
- Fakih, M. 2016. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial* (edisi 2016). INSISTPress: Yogyakarta.
- Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gunawan, F. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Victory International Futures. *Journal Ekonomi*, 66(1), 37–39.
- Hasibuan, S.B.M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara: Jakarta, Indonesia.
- Idemobi, E.I. (2010). *Theory and Practice of Management*. Enugu: Gostak Printing and Publishing co.ltd.
- Kahpi, H. S., Salam, A. F., Riyanto, I., Fathurrohman, & Nuryanto, U. W. (2020). The Role of Organizational Culture Against Employee Loyalty in The Manufacturing Industry of Musical Instrument Assembly. *International Review of Management and Marketing*, 10(4), 119–124.
- Luthans, F. (2014). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: V.A Yuwono, dkk. Penerbit Andi: Yogyakarta.
- Mahyudi, D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas Bagian Kantor pada PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar. *JOM: Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universtas Riau*, 4(2), 750-763.
- Malik, A. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT. Cipaganti Heavy Equipment. *E-Jurnal Psikologi*, 2(1), 65–75.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. (1994). A tree component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61–89.

- Mochklas, M., Suwitho, B. (2016). Influence of Leadership Style, Organizational Culture, Work Motivation Employee Loyalty (Study at PT. Hilon Surabaya). *The International Journal of Business and Management*, 4(8), 78–83.
- Mubarak, E.S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengantar Keunggulan Bersaing*. IN MEDIA: Bogor, Indonesia.
- Muhadi. (2015). Analisis Pengaruh Equity Terhadap Niat untuk Keluar Organisasi. *Jurnal Manajemen Kesehatan (JMK) Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 1(1), 58-73.
- Mulyono. (2019). *Analisis Regresi Sederhana*. <https://bbs.binus.ac.id/management/2019/12/analisis-regresi-sederhana/>. Accessed On April 3, 2020.
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Pustaka Setia: Bandung
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 2 (1), 1-13.
- Priyono, J., & Yasin, M. (2016). Analisis Usia, Gaji, dan Beban Tanggungan Terhadap Produksi Home Industry Sepatu di Sidoarjo (Studi Kasus di Kecamatan Krian). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 1(1), 95–120.
- Putra, B.N.K., Jodi, I.W.G.A.S., & Prayoga, I.M.S. (2019). Compensation, Organizational Culture and Job Satisfaction in Affecting Employee Loyalty. *Journal of International Conference Proceedings*, 2(3), 11-15.
- Rachmadita, R. N., Kurniasih, D., & Sandora, R. (2011). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan dan Keterkaitannya dengan Kesehatan. *Jurnal Teknik Dan Manajemen Industri*, 6(2), 121–129.
- Razali, N. S., Zahari, M. S., Ismail, A., & Jasim, A. (2018). Relationship between Organizational Culture and Job Loyalty among Five-star and Four-star Hotel Employees Relationship between Organizational Culture and Job Loyalty among Five-star and Four-star Hotel Employees. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(15), 14–32.
- Robbins, P. S., & Coulter, M. (2013). *Manajemen Jilid 1 (Edisi 10)*. Alih Bahasa oleh: Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera. Penerbit Erlangga: Jakarta, Indonesia.
- Robbins, P. S., Judge, A. T. (2017). *Perilaku Organisasi (Edisi 16)*. Alih Bahasa oleh: Diana Angelica. Salemba Empat: Jakarta.

- Robert, L. M. (2011). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Alih Bahasa: Diana Angelica. Salemba Empat: Jakarta.
- Rose, V. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variable intervening. *Management and Business Review*, 3(2), 104–115.
- Sari, H. M. K. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Karyawan Institusi X Di Kediri. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(1), 15.
- Sasmitaningrum. (2017). *Faktor Pembentuk Loyalitas Karyawan*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Schein, H. E., Schein, P. (2017). *Organizational culture and Leadership 5th edition*. New Jersey: Wiley Publisher.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan & Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. PT. Rafika Aditama, Bandung.
- Siagian, P. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Soeghandi, M.V. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *AGORA*, 1(1), 808–819.
- Stefanus, T., Saputra, S. (2010). Analisis Pemasaran dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(2). 176-193.
- Sugiyarto. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Purnamajaya Bhakti Utama, *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 4(2), 1–13.
- Suharti, L., Suliyanto, D. (2012). The Effects of Organizational Culture and Leadership Style Toward Employee Engagement and Their Impacts Toward Employee Loyalty. *World Review of Business Research (World Business Institute Australia)*, 2(5), 128-139.
- Supardi. 2014. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. UII Press: Yogyakarta.

- Sutanto, H., Setiadi, N. J. (2020). Organizational Culture And Employee Loyalty: Mediation Impact Of Organizational Commitment. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt / Egyptology*, 18(1), 704 - 717.
- Tamba, W.A., Pio, J.R., Sofia, A., & Sambul, P. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *JAB*, 7(001), 33–41.
- Tsani, R. R. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turn-over Intention* Karyawan PT. YB Apparel Jaya. *JMBI*, 5(5), 504–515.
- Umar, H. (2014). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Wibawa, I.M.A., Troena, E.A., Armanu, & Noermijati. (2014). The Role of Organizational Culture on Spiritual Leadership, Human Capital, and Employee Loyalty. *European Journal of Business and Management*, 6(21), 196–205.
- Widhiastuti, H. (2012). *Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia*. Penerbit Semarang University Press: Semarang, Indonesia.
- Zainal, V.R., Hadad, M.D., & Ramly, M. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Edisi 4)*. PT. Grafindo Persada: Depok, Indonesia.