

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN PADA PT SEJAHTERA JAYA ABADI**



ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
20/1/22

Skripsi Oleh :

MUHAMMAD RIZKI ADRIAN

01011181722010

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

2021

**LEMBAR PERSETUJUAN LEMBAR PERBAIKAN UJIAN
KOMPREHENSIF**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN PADA PT SEJAHTERA JAYA ABADI**

Disusun oleh :

Nama : Muhammad Rizki Adrian
NIM : 01011181722010
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia


ASU
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
19/01/2022

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing


Ketua,

Tanggal: _____


Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A.
NIP. 195708291984031002

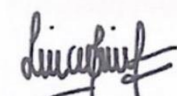
Anggota,

Tanggal: _____


Wita Farla WK, S.E., M.M.
NIP. 198104012014092001

Anggota,

Tanggal: 19/01/2022


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

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT SEJAHTERA JAYA ABADI

Disusun Oleh:

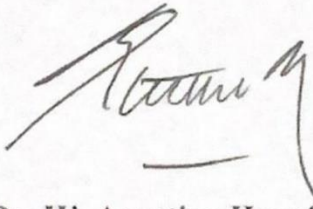
Nama : Muhammad Rizki Adrian
NIM : 01011181722010
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing
Ketua


Tanggal: 21 Desember 2021


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

NIP. 195708291984031002

Anggota

Tanggal: 23 Desember 2021


Wita Farla WK, S.E., M.M.

NIP. 198104012014092001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN PADA PT SEJAHTERA JAYA ABADI

Disusun Oleh :

Nama : Muhammad Rizki Adrian

NIM : 01011181722010

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 10 Januari 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

ASU
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
MIU
10/1/22

Palembang, 19 Januari 2022
Panitia Ujian Komprehensif

Ketua,



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A.
NIP. 195708291984031002

Anggota,



Wita Farla WK, S.E., M.M.
NIP. 198104012014092001

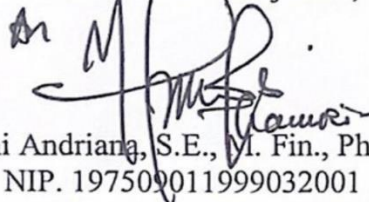
Anggota,



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

Mengatahui,

Ketua Jurusan Manajemen,



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

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Muhammad Rizki Adrian
NIM : 01011181722010
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT SEJAHTERA JAYA ABADI

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A.
Anggota : Wita Farla WK, S.E., M.M.

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

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

Palembang, 19 Januari 2022

Pembuat Pernyataan,



Muhammad Rizki Adrian
NIM. 01011181722010

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Lā yukallifullāhu nafsān illā wus'ahā”

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(QS. Al-Baqarah: 286)

Kupersembahkan untuk:

- **Kedua Orangtua**
- **Sahabat-sahabat**
- **Almamater**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian Skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Sejahtera Jaya Abadi”. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program StrataSatu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis menemui beberapa kesulitan dan hambatan. Namun, kesulitan dan hambatan tersebut dapat diatasi berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Akhir kata, penulis mengucapkan semoga skripsi ini bermanfaat.

Palembang, 19 Januari 2022



Muhammad Rizki Adrian

01011181722010

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan Skripsi ini:

1. Keluarga saya yang sudah mendukung dan memberikan doa untuk kelancaran saya selama studi hingga penulisan skripsi ini. Terima kasih tidak terhingga karena selalu mendukung setiap pilihan yang saya buat dalam meraih cita-cita saya.
2. Ibu Dr.Hj.Agustina Hanafi.,M.B.A, selaku dosen pembimbing 1 dan pembimbing akademik saya yang selalu memberikan saya saran, masukan serta motivasi baik selama perkuliahan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Wita Farla WK, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing 2 saya yang memberikan saya saran, masukan serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Isni Andriana, S.E, M.Fin, Ph.D., dan Bapak Dr. Kemas M. Husni Thamrin selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
7. Pacar saya Nada Athaya, yang sudah membantu saya menyelesaikan dalam skripsi.
8. Sahabat kuliah grup ngampus, warung cici squad, teman teman manajemen kampus bukit yang telah memberikan motivasi dan telah membantu dalam melancarkan kegiatan penelitian ini dari mulai awal sampai akhir pengerjaan skripsi ini.

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT SEJAHTERA JAYA ABADI

Oleh:

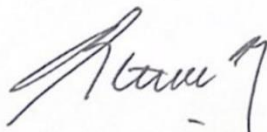
Muhammad Rizki Adrian

ASII
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
20/1.22

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Sejahtera Jaya Abadi yang berjumlah 40 orang. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dan teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas karyawan PT Sejahtera Jaya Abadi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS Versi 26. Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Loyalitas Karyawan

Ketua,



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A.
NIP. 195708291984031002

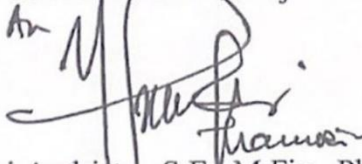
Anggota,



Wita Farla WK, S.E., M.M.
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



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

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE LOYALTY AT PT SEJAHTERA JAYA ABADI

By:

Muhammad Rizki Adrian

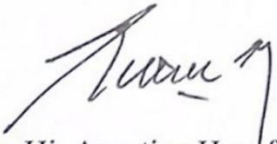
ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
11.22

This study aims to analyze the influence of organizational culture on employee loyalty. The population in this study were all employees at PT Sejahtera Jaya Abadi, totaling 40 people. This study uses primary data obtained by distributing questionnaires and the analysis technique used is a simple linear regression analysis technique. The results of this study indicate that organizational culture has a significant positive effect on employee loyalty at PT Sejahtera Jaya Abadi. The analytical technique used is simple linear regression analysis using the SPSS Version 26 program. The results of the study state that organizational culture has a positive and significant effect on employee loyalty.

Keywords: *Organizational Culture, Employee Loyalty*

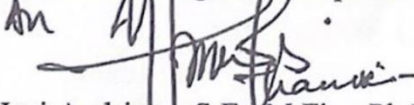
Advisor,

Vice Advisor,


Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A.
NIP. 195708291984031002


Wita Farla WK, S.E., M.M.
NIP. 198104012014092001

Acknowledge,
The Head Of Management Departement


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

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Muhammad Rizki Adrian
NIM : 01011181722010
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Sejahtera Jaya Abadi

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
12/11/22

Telah kami periksa cara penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Palembang,

Ketua,

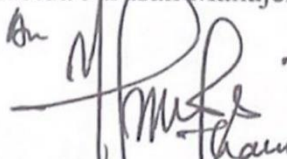

Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A.
NIP. 195708291984031002

Anggota,


Wita Farla WK, S.E., M.M.
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen


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

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : Muhammad Rizki Adrian
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 6 April 1999
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jl. Musi 9 Blok Q No.76B Komp. Way Hitam
Palembang, Sumatera Selatan
Alamat Email : rizkiadrian201@gmail.com



PENDIDIKAN FORMAL

Tahun 2005 - 2011 : SD Muhammadiyah 6 Palembang
Tahun 2011 - 2014 : SMP Negeri 9 Palembang
Tahun 2014 - 2017 : SMA Negeri 6 Palembang
Tahun 2017 - 2021 : S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

Lembar Persetujuan Lembar Perbaikan Ujian Komprehensif	ii
Lembar Persetujuan Ujian Komprehensif	iii
Lembar Persetujuan Skripsi	iv
Surat Pernyataan Integritas Karya Ilmiah	v
Motto dan Persembahan	vi
Kata Pengantar	vii
Ucapan Terima Kasih	viii
Abstrak	ix
<i>Abstract</i>	x
Surat Pernyataan Abstrak	xi
Riwayat Hidup	xii
Daftar Isi	xiii
Daftar Gambar	xvi
Daftar Lampiran	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1. Manfaat Teoritis	7
2. Manfaat Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Tinjauan Pustaka	8
2.1.1 Budaya Organisasi	8
2.1.2 Loyalitas Karyawan	11
2.2 Penelitian Terdahulu	15
2.3 Kerangka Pemikiran	19
2.4 Hipotesis Penelitian	20
BAB III METODE PENELITIAN	21
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	21
3.2 Rancangan Penelitian	21
3.3 Jenis dan Sumber Data	21

3.3.1	Jenis Data	21
3.3.2	Sumber Data.....	22
3.4	Metode Pengumpulan Data	22
3.5	Populasi dan Sampel	23
3.5.1	Populasi	23
3.5.2	Sampel.....	23
3.6	Instrumen Penelitian	24
3.6.1	Uji Validitas	24
3.6.2	Uji Reliabilitas	25
3.7	Uji Statistik.....	25
3.7.1	Analisis Regresi Linier Sederhana	25
3.7.2	Koefisien Korelasi (r).....	26
3.7.3	Koefisiensi Determinasi (R^2)	27
3.7.4	Uji Hipotesis (Uji t).....	28
3.8	Definisi Operasional Variabel	28
BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN		31
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	31
4.1.1.	Sejarah PT. Sejahtera Jaya Abadi	31
4.1.2	Visi dan Misi PT. Sejahtera Jaya Abadi.....	31
4.1.3	Struktur Organisasi	32
4.2	Hasil Penelitian.....	32
4.2.1	Deskripsi Profil Responden.....	32
4.2.2	Uji Instrumen Penelitian	36
4.2.3	Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	38
4.2.4	Hasil Teknik Analisis Data	45
4.2.5	Hasil Uji Hipotesis	48
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian.....	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		51
5.1	Kesimpulan.....	51
5.2	Saran	51
DAFTAR PUSTAKA		52
LAMPIRAN.....		54

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi	3
Tabel 1.2 Data Turnover	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	29
Tabel 4.1 Data Distribusi Berdasarkan Jenis Kelamin.....	33
Tabel 4.2 Data Distribusi Berdasarkan Usia	33
Tabel 4.3 Data Dsitribusi Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	34
Tabel 4.4 Data Distribusi Berdasarkan Lama Bekerja.....	35
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	36
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	37
Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas	38
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi	39
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi	42
Tabel 4.10 Hasil Regresi Linier Sederhana.....	45
Tabel 4.11 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	47
Tabel 4.12 Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	47
Tabel 4.13 Hasil Uji t	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	19
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	32

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	55
Lampiran 2	62
Lampiran 3	67

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam organisasi. Pada organisasi yang juga akan selalu meningkatkan kualitas sumber daya nya agar kinerja tersebut memuaskan. Meningkatkan kualitas tersebut juga dapat merupakan beberapa upaya agar dapat menjadikan karyawan lebih termotivasi dan jelas arah tujuan yang dapat dicapai.

Sumber Daya Manusia yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi pada perusahaan yang berbudaya. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor terpenting di dalam perusahaan. Artinya adalah perusahaan akan mendapatkan manfaat yang sangat luar biasa ketika perusahaan dapat mengelola Sumber Daya Manusia dengan cara mengembangkan kemampuan individu dari setiap karyawan dengan meningkatkan budaya organisasi pada perusahaan tersebut.

Budaya Organisasi menurut (Robbins, 2015) adalah suatu sistem yang memiliki arti bersama terhadap beberapa nilai primer yang diyakini bersama dan di hargai oleh organisasi berfungsi untuk menciptakan beberapa yang berbeda yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, yang menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi yang dapat mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sosial,serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali,yang membantu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Menurut (Rivai & Sagala, 2009) budaya organisasi merupakan bagaimana suatu organisasi dapat belajar berhubungan dengan adanya lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, ide, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi.

Budaya organisasi di suatu perusahaan memiliki peran penting dalam loyalitas karyawan, dimana budaya tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sehingga berdampak terhadap loyalitas karyawan yang ada di perusahaan itu (Francis Gunawan, 2017)

Menurut (Dessler, 2000) loyalitas karyawan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Secara umum loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian.

Selain itu menurut (Alkahtani, 2016) karyawan dengan loyalitas tinggi dalam pekerjaan adalah karyawan yang dibutuhkan organisasi untuk dapat berkontribusi dalam kelangsungan hidup organisasi di persaingan pasar. Sehingga dari tiga teori para ahli yang telah disebutkan diatas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas menjadi faktor yang sangat berguna bagi perusahaan agar dapat mengoptimalkan kelangsungan hidup organisasi yang sehat dan dapat menunjang efektivitas dan efisiensi perusahaan dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa faktor yang berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi adalah loyalitas

karyawan. Untuk itu maka peneliti ingin meneliti mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT Sejahtera Jaya Abadi.

PT Sejahtera Jaya Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang migas dimana peranan dalam meningkatkan manajemen dan kualitas sumber daya manusia serta sangat penting. Dengan jumlah karyawan sebanyak 40 orang perusahaan mencoba untuk membuat karyawan menjadi nyaman dalam bekerja agar meningkatnya rasa loyalitas terhadap perusahaan.

Salah satu budaya organisasi yang ada pada PT Sejahtera Jaya Abadi adalah disiplin dalam kehadiran dan ketepatan waktu, berikut adalah rekapitulasi absensi karyawan yang berkaitan dengan budaya aturan kedisiplinan kantor di tahun 2020 pada PT Sejahtera Jaya Abadi.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Tidak Disiplin Karyawan pada PT Sejahtera Jaya Abadi
Tahun 2020

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Alpha	Terlambat
1.	Januari	40	7	9
2.	Februari	40	5	11
3.	Maret	40	7	12
4.	April	40	9	14
5.	Mei	40	8	9
6.	Juni	40	9	12
7.	Juli	40	10	8
8.	Agustus	40	8	9
9.	September	40	4	7
10.	Oktober	40	8	14
11.	November	40	6	17
12.	Desember	40	7	15

Sumber: PT Sejahtera Jaya Abadi 2020

Dapat dilihat pada kenyataannya bahwa masih banyak karyawan kurang disiplin datang tepat waktu dan tidak datang ke kantor. Hal ini menunjukkan bahwa budaya disiplin tersebut belum terealisasi secara optimal.

PT Sejahtera Jaya Abadi membutuhkan karyawan yang memiliki kemauan, dan kesetiaan menetap pada suatu organisasi, seperti pada tabel 2 yang menunjukkan data *turnover* karyawan.

Tabel 1.2
Data *Turnover* Karyawan Tetap PT Sejahtera Jaya Abadi

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Masuk	Keluar	Karyawan Akhir Tahun
2018	51	4	7	48
2019	48	6	10	44
2020	44	5	9	40

Sumber: PT Sejahtera Jaya Abadi 2020

Pada tabel 2 diatas ditunjukkan bahwa setiap tahun jumlah karyawan semakin berkurang, dapat dilihat bahwa jumlah akhir karyawan tahun 2018 berjumlah 48 orang, dan menurun pada tahun berikutnya di tahun 2019 berjumlah 44 orang, dan pada tahun 2020 saat ini hanya berjumlah 40 orang karyawan.

Peneliti telah melakukan observasi dengan melakukan wawancara kepada beberapa karyawan pada hari jumat tanggal 28 Mei 2021, Rendahnya loyalitas tersebut salah satunya disebabkan oleh kurangnya budaya disiplin dalam perusahaan. Contohnya seperti disiplin datang tepat waktu, disiplin dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dan masih banyaknya aturan-aturan yang dilalaikan. Hal tersebut menyebabkan perusahaan menjadi tidak kondusif sehingga karyawan merasa tidak nyaman.

Rendahnya loyalitas karyawan juga dapat dipengaruhi oleh pola budaya organisasi, dimana adanya budaya organisasi yang tidak sesuai dengan visi dan misi organisasi tersebut dan adanya karyawan yang masih tidak mengikuti peraturan. Keluarnya karyawan juga dipicu oleh keinginan dari karyawan tersebut dengan mengajukan surat pengunduran diri. Menurut (Sihotang, 2017) *turnover* karyawan mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan.

Hal lain yang diduga menjadi penyebab kurangnya loyalitas karyawan dalam perusahaan adalah sesuatu yang berkaitan dengan penghargaan, salah satu diantaranya seperti karyawan yang baru bergabung dalam perusahaan mendapatkan balas jasa yang sama jika dibandingkan dengan karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan. Hal ini diduga berakibat pada kurang antusiasnya karyawan lama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, serta diduga membuat beberapa karyawan lama lebih memilih meninggalkan perusahaan.

Dilihat dari kajian teori dan beberapa hasil penelitian terdahulu yang pernah penulis baca menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan antara lain ditunjukkan oleh penelitian yang ditulis oleh (Audita, 2018) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Di Lembang Asri Resort Bandung”, dan penelitian yang ditulis oleh (Sugiyarto, 2017) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Purnamajaya Bhakti Utama”.

Namun juga ada penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan antara lain ditunjukkan oleh

penelitian yang ditulis oleh (Made *et al.*, 2014) dengan judul “*The Role of Organizational Culture on Spiritual Leadership, Human Capital, and Employee Loyalty*” dan penelitian “Analisis Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karayawan Pada PT Synergy First Logistics Yogyakarta”.

Pada beberapa hasil penelitian terdahulu tersebut, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dan ada hasil penelitian terdahulu juga menghasilkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda maka hal ini menimbulkan *research gap*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi temuan bukti empiris tentang sejauh mana pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan dan sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian.

Berdasarkan latar belakang seperti diatas, maka hal inilah yang menjadi dasar kuat bagi penulis untuk meneliti adanya hubungan antara dua variabel dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Sejahtera Jaya Abadi”.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT Sejahtera Jaya Abadi.

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT Sejahtera Jaya Abadi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan yang dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu ide dan pikiran, sehingga dapat menjadikannya sebagai proses pembelajaran terutama yang berbubungan dengan manajemen sumber daya yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, 2017. *Asian Journal of Technology and Management Research (AJTMR)*, Volume 07– Issue 02, Dec 2017
- Ardiansyah, 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Keraryawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Negara Indonesia Kcu Pekanbaru)*
- Audita & Febrina, 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Di Lembang Asri Resort Bandung*
- ovee, C. L., & Thill, J. V. (2010). *Business Communication*. Pearson Education, Inc.
- Chandra, T. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Loyalitas Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Perkebunan Tehptpn Viii Jawa Barat*
- Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4), 117–124.
- Ferdinand, A. (2016). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Universitas Diponegoro.
- Gerald, 2019. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon*
- Ghozali, I. (2016a). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan IBM SPSS*. MediaCom.
- Ghozali, I. (2016c). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPPSS* 23 (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, & Moorhead. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Gunawan, F. 2017. *Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Victory International Futures*
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Kreitner, R., & Kinicki., A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Made et al, (2014). *The Role of Organizational Culture on Spiritual Leadership, Human Capital, and Employee Loyalty*
- Pitoy, T. I., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado). *Productivity*, 1(4), 339–344.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persad.
- Robbins, S. P. (2015). Perilaku Organisasi. In *PT Indeks Kelompok Gramedia*.
- Rose, V. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan*
- Schein, E. H. (2014). *Organizational Culture and Leadership*. Josey-Bass.
- Setiawan, A. 2018. *Pengaruh Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Organisasi*
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sihotang, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Pradnya Paramitha.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (2011). *Employee-Organization Linkages*. South-Western Cengage Learning.
- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyarto, 2016. *Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Purnamajaya Bhakti Utama*
- Triono, 2015. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan STIE-*
- Wibawa et al, 2014. *The Role of Organizational Culture on Spiritual Leadership, Human Capital, and Employee Loyalty*