

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
LOYALITAS KERJA PADA PEGAWAI DI DINAS
BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*

Oleh:

PATRICIA IRNA SILVER DHANA SIMARMATA

17.860.0338



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/6/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)27/6/22

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
LOYALITAS KERJA PADA PEGAWAI DI DINAS
BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area

Disusun Oleh:

PATRICIA IRNA SILVER DHANA SIMARMATA

178600338

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2022

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KERJA PADA
PEGAWAI DI DINAS BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI PROVINSI
SUMATERA UTARA

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Patricia Irna Silver Dhana Simarmata
178600338

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 25 Maret 2022

Susunan Dewan Penguji

Ketua

(Nafeesa, S.Psi, M.Psi)

Sekretaris

(Rahma Afwina S.Psi, M.Psi)

Pembimbing

(Drs. Maryono, M.Psi)

Penguji Tamu

(Khairuddin, S.Psi, M.Psi)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal 25 Maret 2022

Kepala Bagian

(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Patricia Irna Silver Dhana Simarmata
NIM : 178600338
Tahun Terdaftar : 2017
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Saya menyatakan bahwa skripsi yang telah saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri, adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan ini yang telah saya kutip dari hasil karya orang lain telah saya tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 25 Maret 2022



Patricia Irna Silver Dhana Simarmata
Npm 178600338

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Patricia Irna Silver Dhana Simarmata

NPM : 178600338

Program Studi : Psikologi

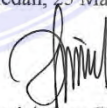
Fakultas : Psikologi

Jenis karya : Skripsi

Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pada Pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara. Dengan hak bebas royalti non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 25 Maret 2022



Patricia Irna Silver Dhana Simarmata
Npm 178600338

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIK**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan area, saya yang bertanda

tangan dibawah ini :

Nama : Patricia Irna Silver Dhana Simarmata
NPM : 178600338
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pada Pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara Dengan hak bebas royalti non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, memformat-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 22 Maret 2022



v

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan area, saya yang bertanda tangan
dibawah ini :

Nama : Patricia Irna Silver Dhana Simarmata

NPM : 178600338

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis karya : Skripsi

Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pada Pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara Dengan hak bebas royalti non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, memformat-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 22 Maret 2022

MOTTO

“Bersikap tenang agar tetap terang”

“Jangan melakukan kecurangan untuk kemenangan yang tak menghasilkan”

-Patricia Irna Silver dhana Simarmata-

1 raja-raja 2:3

“Lakukanlah kewajibanmu dengan setia terhadap TUHAN, Allahmu, dengan hidup menurut jalan yang ditunjukkan-Nya, dan dengan tetap mengikuti segala ketetapan, perintah, peraturan dan ketentuan-Nya, seperti yang tertulis dalam hukum Musa, supaya engkau beruntung dalam segala yang kau lakukan dan dalam segala yang kau tuju.”

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pada Pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara”. Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan dorongan dan motivasi sehingga skripsi ini dapat selesai.

Peneliti juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat mendidik dan membangun sehingga tugas akhir ini menjadi lebih baik dan bermanfaat.

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan kasih setia-Nya kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Sejalan dengan peneitian karya ilmiah ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Karya tulis ini berjudul: **“Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pada Pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara”**.

Dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini Penulis menyadari bahwa keberhasilan saya dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, arahan, dukungan dan doa-doa yang saya kasihi dan yang mengasihi saya maka dari itu untuk kesempatan kali ini saya mengucapkan rasa terima kasih yang setulusnya kepada :

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc selaku rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah berdedikasi tinggi dan memberikan kepedulian kepada semua mahasiswa Fakultas Psikologi.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi., MM, M.Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Arif Fachrian, S.Psi. M.Psi. Psikolog selaku Kepala Jurusan Bidang Psikologi Industri & Organisasi

6. Bapak Drs.Maryono,M.Psi selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Nafeesa, S.Psi, M.Psi selaku Ketua penguji yang memberikan arahan dan masukannya dalam pembuatan skripsi penulis.
8. Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi selaku ketua penguji yang memberikan arahan dalam perbaikan skripsi ini
9. Ibu Rahma Afwina,S.Psi M.Psi, selaku sekretaris yang telah memberikan saran dan berbaik hati kepada peneliti.
10. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti, tanpa kalian peneliti bukanlah apa-apa.
11. Untuk seluruh para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti dalam pengurusan berkas-berkas skripsi.
12. Teruntuk kedua orangtua saya Bapak B.Simarmata dan ibu R.br siagian yang sudah banyak memberikan support dan mendukung dalam segala hal, terkhusus dalam penyusunan skripsi untuk mendapatkan gelar S1 Psikologi. Yang selalu menyediakan materi disaat aku butuh dan selalu menjadi orangtua yang terbaik dalam segala hal, terimakasih untuk kalian pae,mae.
13. Terimakasih Kepada kakak dan adikku, Memory Yosefin Simarmata SE, Yeni Citra Dhana Simarmata SH, Taruli Artha Simarmata SM, adikku Anne Margareth Simarmata, Glorya Damertina Simarmata, dan Bagatua

Parlinggoman Simarmata yang selalu memberikan semangat, nasehat dan mau mendengarkan keluh kesah ku dalam penyusunan skripsi.

14. Kepada Kevin,Amd.Par terimakasih karena sudah selalu ada untuk mensupport, memberikan semangat, nasehat, dan mau menjadi pendengar yang baik disaat aku mengalami kesulitan, dan selalu setia dalam segala hal.
15. Terimakasih kepada sahabat-sahabatku Tiodor Sitorus, Kampril Deniati Pakpahan, Rita Afriani Simanjorang, Hani Frishela Sianturi, Margareta Dinawati Nainggolan, Johannes Nainggolan, Elisa Nababan, Miranda Surbakti, Febby Siahaan, Oktavia Manginar Siahaan karena masih mau berteman denganku berjuang bersama-sama dan selalu mendukungku serta membantu apa yang kubutuhkan disaat penyusunan skripsi.
16. Terimakasih kepada keponakanku Lawra Agrani Silalahi, Mei Marselia Silalahi, Michael Gabe Sangap Silalahi, Bram Pangeran Jamot Simanjuntak, Raja Tikkos Simanjuntak karena sudah membuat aunty lebih semangat dan membuat goodmood dalam penyusunan skripsi.
17. Semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu terimakasih banyak untuk kalian. *“I love you so much guysss”*

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Patricia Irna Silver Dhana Simarmata

Jenis kelamin : Perempuan

Tempat tanggal lahir : Balimbingan, 19-September-1999

Alamat : Jl. Melanthon Siregar, P.Siantar

Kode Pos : 21127

Nomor Ponsel : 0853-6984-6296

Email : Patriciasimarmata2019@gmail.com

Formal :

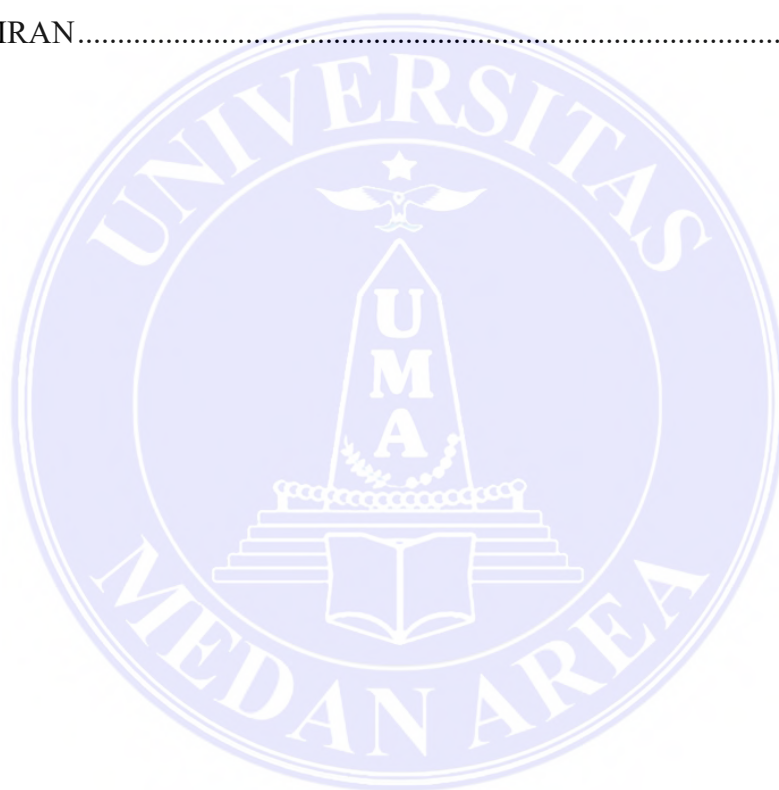
- a. SD Negeri 122345 P. Siantar
- b. SMP Negeri 8 P. Siantar
- c. SMA Swasta Sultan Agung P. Siantar

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK.....	vii
RIWAYAT HIDUP.....	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	viii
KATA PENGANTAR	ix
UCAPAN TERIMAKASIH.....	x
ABSTRAK	xviii
<i>ABSTRACT</i>	xix
DAFTAR TABEL.....	Error! Bookmark not defined.
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II.....	9
TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Pegawai	9
B. Budaya Organisasi.....	10
2. Dimensi Budaya Organisasi	12
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	13
4. Fungsi Budaya Organisasi	14
5. Indikator Budaya Organisasi	17
6. Karakteristik Budaya Organisasi	19

7.	Aspek-Aspek Budaya Organisasi	22
8.	Indikator Budaya Organisasi	23
9.	Dampak Budaya Organisasi	24
C.	Loyalitas Kerja Pegawai.....	25
1.	Pengertian Loyalitas Kerja Pegawai	25
2.	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan.....	28
3.	Indikator Loyalitas Karyawan	29
D.	Hubungan Budaya Organisasi Dengan Loyalitas Kerja Pada Pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provsu	32
E.	Kerangka Konseptual	35
F.	Hipotesis.....	36
BAB III		36
METODE PENELITIAN		36
A.	Tipe Penelitian.....	36
B.	Identifikasi Operasional Penelitian.....	36
C.	Defenisi Operasional Variabel	36
D.	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	38
1.	Populasi.....	38
2.	Sampel	38
3.	Teknik Pengambilan Sampel	38
E.	Metode Pengumpulan Data	38
F.	Validitas dan Reliabilitas Alat Pengumpulan Data.....	41
G.	Analisis Data	44
BAB IV		63
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		63
A.	Orientasi Kanca Penelitian	63
B.	Persiapan Penelitian.....	64
C.	Pelaksanaan Penelitian	69
D.	Analisis Data dan Hasil Penelitian	70
2.	Hasil Perhitungan Uji Hipotesis Korelasi Product Moment	72

3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja	74
E.Pembahasan	77
BAB V.....	81
SIMPULAN DAN SARAN	81
A. Simpulan.....	81
B. Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN.....	86



DAFTAR TABEL

Tabel. 4.1. Distribusi Skala Budaya Organisasi

Tabel. 4.2. Distribusi Skala Loyalitas Kerja

Tabel. 4.3. Distribusi Butir-butir Valid dari Skala Budaya Organisasi setelah uji Coba

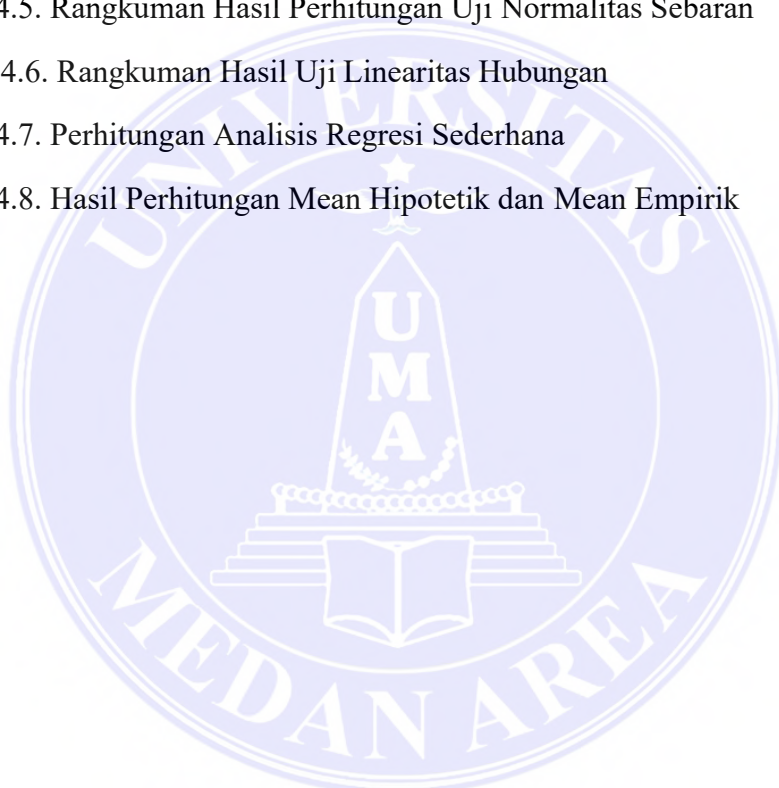
Tabel. 4.4. Distribusi Butir-butir dari skala Loyalitas Kerja Setelah Uji Coba

Tabel. 4.5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Tabel. 4.6. Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan

Tabel. 4.7. Perhitungan Analisis Regresi Sederhana

Tabel. 4.8. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik



ABSTRAK

Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pada Pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara

Oleh :

Patricia Irna Silver Dhana Simarmata

178600338

Email: Patriciasimarmata2019@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja pada pegawai di dinas bina marga dan bina konstruksi provinsi Sumatera Utara. Dengan jumlah populasi 70 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling* sehingga jumlah populasi sama dengan jumlah sampel. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan model skala likert melalui dua skala, yaitu skala budaya organisasi dan skala loyalitas kerja. Analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment* (r_{xy}) sebesar 0,057 dengan $P=0,148 < 0,05$ artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan loyalitas kerja pada pegawai di dinas bina marga dan bina konstruksi Provinsi Sumatera Utara yang menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasinya maka semakin tinggi loyalitas kerja yang ditunjukkan. Sebaliknya semakin rendah budaya organisasinya maka semakin rendah pula loyalitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan data yang diperoleh tingkat budaya organisasi pada pegawai dalam penelitian ini tergolong tinggi dimana mean hipotetik (60) < mean empirik (77,54) dan selisihnya melebihi bilangan satu SD (7,723). Pada loyalitas kerja pegawai baik dimana mean hipotetik (62,5) < mean empirik (82,53) dan selisihnya melebihi bilangan satu SD (7,310). Adapun koefisien determinasi dari korelasi tersebut sebesar (r^2) = 0,257 artinya budaya organisasi memberikan sumbangan efektif terhadap loyalitas kerja pegawai sebesar 25,7%. Berdasarkan analisis data, maka hipotesis dinyatakan diterima.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Loyalitas Kerja.

ABSTRACT

Correlation between Organizational Culture and Employee Loyalty In Dinas Bina Marga And Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara

Patricia Irna Silver Dhana Simarmata

178600338

Email: Patriciasimarmata2019@gmail.com

This study aims to examine the relationship between organizational culture and work loyalty for employees at the department of bina marga and construction development in the province of North Sumatra. With a population of 70 employees. The sampling technique used was the total sampling technique so that the total population was the same as the number of samples. Data collection was carried out using a Likert scale model through two scales, namely the organizational culture scale and the work loyalty scale.

Data analysis used the product moment correlation technique (0,057 with $P=0,148 < 0.05$, meaning that there is a positive and significant relationship between organizational culture and work loyalty for employees at the bina marga and construction development services in North Sumatra Province, which shows that the higher the organizational culture, the higher the organizational culture. the higher the work loyalty shown. On the other hand, the lower the organizational culture, the lower the employee loyalty. 54) and the difference exceeds the number one SD (7.723). In terms of employee work loyalty is good, where the hypothetical mean (62.5) < empirical mean (82.53) and the difference exceeds the number one SD (7.310). The coefficient of determination of the correlation is ($= 0.257$, meaning that organizational culture provides an effective contribution to employee work loyalty by 25.7%. Based on data analysis, the hypothesis is accepted.

Keywords: Organizational Culture, Work Loyalty.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah aset terpenting yang harus dimiliki oleh sebuah perusahaan, karena dengan adanya sumber daya manusia terutama sumber daya manusia yang berkualitas semua rencana dan sebuah tujuan perusahaan dapat mudah untuk dicapai. Oleh karena itu untuk mampu mencapai itu semua diperlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian baik, agar apa yang dicita-cita bersama dalam sebuah perusahaan dapat terwujud.

Loyalitas karyawan merupakan sebuah kesetiaan dan sebuah tindakan nyata karyawan dengan sangat nyaman dengan terus menerus tanpa memikirkan hal yang menurutnya kurang bermanfaat diluar tugas dan kewajiban pekerjaan dalam sebuah perusahaan. Loyalitas karyawan bersumber dari bagaimana budaya organisasi dalam sebuah perusahaan dan juga terdapat dalam diri karyawan itu sendiri yang diperlihatkan dalam bentuk ketaatan, tanggung jawab pada organisasi, kemauan bekerjasama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi yang baik, dan kesukaan terhadap pekerjaan yang dimiliki agar apa yang telah direncanakan oleh perusahaan dapat berjalan sesuai apa yang diinginkan bersama.

Dalam meningkatkan loyalitas karyawan faktor budaya organisasi sangatlah penting untuk diterapkan, budaya organisasi merupakan aturan bersama yang diikuti oleh setiap karyawan dalam suatu perusahaan yang membedakannya

dengan perusahaan lain. Sebuah budaya yang baik diperlihatkan oleh nilai-nilai budaya organisasi yang dianut dan disepakati bersama. Artinya, semakin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai yang ada dalam budaya perusahaan tersebut maka akan semakin tinggi tingkat loyalitasnya. Oleh karena itu, budaya organisasi sangatlah penting dan dapat mendorong khususnya dalam meningkatkan sebuah loyalitas karyawan dan akan menghasilkan keuntungan bagi sebuah perusahaan.

Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provsu merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang pembangunan dan pemeliharaan jalan dan jembatan di Sumatera Utara. Sejarah berdirinya Dinas Bina Marga dan Bina konstruksi dimulai dari peristiwa yang terjadi pada tanggal 3 Desember 1945 di kota Bandung pada waktu memuncaknya perjuangan fisik bangsa Indonesia melawan tentara sekutu untuk mempertahankan kemerdekaan yang telah diproklamasikan pada tanggal 17 Agustus 1945. Pada pertempuran yang dahsyat yang terjadi pada tanggal tersebut telah gugur 7 orang pemuda/pegawai Pekerjaan Umum (PU) untuk mempertahankan gedung “V & W”, (terkenal dengan nama Gedung Sate) yang terletak di Jl. Diponegoro No. 22.

Berdasarkan hasil peninjauan yang dilakukan peneliti, ditemukan permasalahan yaitu hubungan antara pimpinan dan karyawan kurang berjalan dengan baik, hal ini ditunjukkan dengan kurangnya inisiatif komunikasi untuk saling membantu antara pimpinan dan karyawan dalam bekerja sehingga menghambat pada penyelesaian suatu pekerjaan. Permasalahan tersebut diduga disebabkan oleh budaya organisasi mengenai kerja sama yang dilakukan pimpinan dan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak berjalan dengan baik,

karyawan cenderung bekerja sendiri-sendiri dan mengedepankan kepentingannya masing-masing.

Kondisi tersebut didukung dari hasil wawancara pada 5 April 2021 terhadap beberapa pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina konstruksi provsu salah satunya bernama Ibu R.

”sebenarnya dalam hal bekerja saya sangat menikmatinya. Namun karena kurangnya hubungan sosial yang terjalin baik antara karyawan maupun atasan dan bawahan sehingga kondisi kerja menjadi membosankan”.

Selanjutnya masih sama dengan salah satu pegawai Dinas Bina Marga dan Bina konstruksi yakni Ibu S yang peneliti wawancara terakit kondisi loyalitas yang dirasakan selama bekerja di Dinas Bina Marga Provsu

“hal yang terkadang membuat saya kurang loyal dalam bekerja adalah karena dalam perusahaan ini kurang memberikan apresiasi atas hasil kerja yang sudah kita lakukan, dan jenjang karir yang kurang, dan juga terkadang dikarenakan suasana kerja yang kurang nyaman menjadikan kurang terciptanya loyalitas kerja di perusahaan ini”

Diduga dari latar belakang masalah ini Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provsu seharusnya dapat memberikan sebuah sistem dan kondisi kerja yang mendukung secara berkelanjutan yang nantinya akan menjadi kebiasaan dan antar organisasi dan karyawan. Sehingga diduga pula dengan begitu kesatuan organisasi dan pegawai akan memiliki lingkungan kerja nyaman dan teratur. Menurut pemahaman penulis untuk memiliki pegawai yang memiliki loyalitas tinggi, organisasi harus memiliki rekan kerja yang menyenangkan dengan saling bekerjasama dengan baik, memiliki pimpinan yang dapat menghargai, bersikap adil serta mau menerima pendapat, memiliki suasana kerja yang kondusif dan

memadai. Sehingga diyakini semua hal tersebut dapat menjadi suatu kesatuan dalam membangun sistem dan lingkungan kerja yang baik, sehat dan berkelanjutan dimana nantinya akan tercipta sebuah budaya organisasi perusahaan.

Budaya Organisasi menurut Wambugu (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah pembeda antar satu organisasi dengan yang lainnya karena meliputi konsep, sistem, ide, prosedur, kebiasaan, tradisi serta adat istiadat yang beragam disetiap organisasi. Selain itu Awadh & Saad (2013) mengatakan bahwa dalam menciptakan budaya perusahaan yang efektif dapat membantu dalam memberikan keputusan bisnis yang baik harus dalam pembetulan keyakinan dalam norma, nilai dan perilaku di organisasi. Kedua pendapat tersebut semakin mendukung bahwa suatu budaya organisasi sangatlah diperlukan demi kelancaran dan keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Kesenambungan antara pengaruh tingkat loyalitas dari budaya organisasi yang kuat semakin ditunjukkan oleh teori Robbins (2002) Budaya yang kuat jelas sekali akan memiliki pengaruh yang besar dalam sikap anggota organisasi dibandingkan dengan budaya yang lemah. Suatu budaya yang kuat akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi di antara anggota-anggotanya.

Setiap individu yang akan bergabung dengan perusahaan tentunya akan membawa budaya dan latar belakang yang berbeda-beda. Perusahaan harus memiliki kemampuan strategis terhadap SDM dalam memadukan dan meleburkan dua budaya berbeda antara nilai, sistem, visi, misi dan konsep jenis usaha perusahaan dengan setiap budaya dan latar belakang yang berbeda-beda dari tiap-

tiap pegawai. Peleburan antar dua budaya itulah yang akan menjadi kesepakatan yang menguntungkan dua belah pihak yang terwujud menjadi sebuah budaya organisasi untuk bekerjasama mencapai tujuan bersama. Nyata nya menurut Andreas (2004) di Indonesia kebanyakan para pelaku bahkan pengelola organisasi kurang menyadari dan memahami peran strategis persepsi budaya organisasi. Terlihat bahwa masalah-masalah terkait SDM sekarang ini timbul akibat kurangnya kesadaran organisasi terhadap peran strategis dalam mengelola SDM nya. Sehingga implementasi budaya organisasi pun terlihat masih kurang dan lemah.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pada Pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provsu”

B. Identifikasi Masalah

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. Loyalitas para pegawai dalam suatu organisasi mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Poerwopoespito (2004) loyalitas bisa dikatakan merupakan sikap pegawai sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama. Sikap tersebut tercemin dari terciptanya suasana yang mendukung dan menyenangkan di tempat kerja, memiliki kesediaan untuk bekerja dalam kurun waktu yang lama serta turut menjaga citra dan nama baik perusahaan.

Berdasarkan observasi dan wawancara maka diperoleh fenomena yang terkait dengan loyalitas kerja pada pegawai di Dinas Bina Marga dan bina konstruksi provsu pada saat ini masih ada beberapa pegawai yang melakukan tindakan yang menunjukkan ketidak loyalitasnya mereka dalam bekerja dengan cenderung datang bekerja tidak tepat waktu, meninggalkan ruangan saat jam bekerja, tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, dan bekerja serius apabila atasan sedang memonitor namun melakukan sebaliknya jika sedang tidak diawasi.

Salah satu faktor yang diduga dapat mempengaruhi loyalitas kerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu kesatuan orang-orang, dan nilai – nilai yang sama. Menurut Robbin P Stephen (dalam Sugiyarto, 2017) budaya organisasi adalah sebuah sistem yang terbentuk akibat persamaan makna dan persepsi yang dianut bersama oleh anggota perusahaan, dimana budaya organisasi berperan sebagai pembeda antara perusahaan yang satu dengan yang lainnya.

Kebulatan suara terhadap tujuan akan membentuk suatu keterikatan, kesetiaan, loyalitas dan komitmen organisasi. Dari teori diatas terlihat bahwa budaya organisasi menjadi salah satu faktor dalam menentukan tinggi rendahnya loyalitas pegawai. Budaya organisasi menjadi alat untuk membantu perusahaan dalam menjaga modal yang sudah di investasikannya. Dengan adanya budaya organisasi yang baik dan menjanjikan, karyawan akan terus bersedia memuaskan perusahaan dalam melakukan pencapaian-pencapaian yang tinggi dan memutuskan untuk tetap setia mengembangkan potensinya bersama organisasi. Penelitian ini di harapkan dapat menjawab pertanyaan bahwa adanya hubungan

budaya organisasi terhadap loyalitas kerja pada pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provsu.

C. Batasan Masalah

Mengingat luasnya ruang lingkup objek penelitian, waktu dan terbatasnya kemampuan penulis dalam penelitian ini maka penulis menentukan batasan masalah. Hal ini dimaksud agar penelitian dapat tercapai sebagaimana mestinya. Penulis membatasi masalah dalam penelitian ini pada budaya organisasi dengan loyalitas kerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan bina konstruksi provsu.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat dirumuskan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah “apakah ada hubungan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja pada pegawai di dinas bina marga dan bina konstruksi provsu”

E. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi terhadap loyalitas kerja pada pegawai di dinas bina marga dan bina konstruksi provsu.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan adalah

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan secara teoritis terutama budaya organisasi dan loyalitas pegawai sehingga bisa memperkaya pengetahuan dan menambah wawasan atau referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan evaluasi untuk pengambilan keputusan pihak Bina Marga Provsu dalam mengelola SDM nya sehingga memiliki suatu budaya organisasi yang dapat mempertahankan karyawan nya agar tetap loyal bersama perusahaan dalam mencapai tujuan bersama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pegawai

1. Pengertian pegawai

Menurut Soedaryono (2000) Pegawai adalah seseorang yang melakukan penghidupan dengan bekerja dalam kesatuan organisasi baik kesatuan pemerintah maupun kesatuan kerja swasta. Menurut Robbins (2006) pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang di tetapkan oleh pemberi kerja.

Menurut Hasibuan (2002) pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Menurut Suharsono (dalam Hasibuan, 2000) karyawan atau pegawai adalah aset, dimana aset terpenting dalam perusahaan ada 3, yaitu : SDM, SDM, dan SDM. Maksudnya adalah betapa pentingnya SDM atau pegawai dalam usaha.

Subri (2003), mengemukakan pegawai adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut..

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai adalah aset terpenting dalam sebuah perusahaan yang di bayar sesuai dengan apa yang mereka kerjakan.

Mereka adalah orang-orang professional yang bekerja tanpa mengenal lelah untuk memajukan perusahaan dimana mereka bekerja.

B. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Tidak dapat dipungkiri bahwa kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang telah diciptakan. Juga sama halnya dengan budaya organisasi dalam perusahaan, perusahaan membutuhkan suatu budaya yang dapat mencerminkan karakter ushanya yang sesuai dengan visi dan misi yang hendak dicapai. Tak kalah pentingnya budaya organisasi juga dapat membedakan sesuatu perusahaan dengan perusahaan lainnya, sehingga perusahaan memiliki suatu ciri khas. Seiring berjalannya waktu, budaya pasti terbentuk dalam suatu organisasi, dan jika budayanya mencerminkan nilai-nilai yang baik maka dapat dirasakan pula manfaat yang menguntungkan bagi perusahaan.

Menurut Robbin P Stephen (dalam Sugiyarto, 2017) budaya organisasi adalah sebuah system yang terbentuk akibat persamaan makna dan persepsi yang di anut bersama oleh anggota perusahaan, di mana, dimana budaya organisasi berperan sebagai pembeda antara perusahaan yang satu dengan yang lainnya. Menurut Rivai (dalam Mahyudi Diky, 2017) “Budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, ide, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi”. Menurut Asang, (2012

)Budaya organisasi diartikan sebagai seperangkat perilaku, perasaan, dan kerangka psikologis yang terinterminasi yang mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Secara umum, suatu perusahaan atau organisasi terdiri atas sejumlah orang yang memiliki berbagai latar belakang, kepribadian, emosi, dan ego. Hasil dari penjumlahan dan interaksi berbagai orang tersebut membentuk suatu budaya organisasi. Secara sederhana, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu kesatuan orang-orang, dan nilai – nilai yang sama.

Menurut Wibowo (2013) bahwa “budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Akar setiap budaya organisasi adalah serangkaian karakteristik inti yang dihargai secara kolektif oleh anggota organisasi”. Budaya organisasi dapat menjadi instrument keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Adapun penerapan budaya tersebut di dalam organisasi menjadi budaya organisasi. Jadi, jika dalam suatu organisasi tidak mempunyai budaya yang dominan dan hanya terdiri dari banyak sub budaya, maka pengaruh dari budaya terhadap keefektifan organisasi akan jauh lebih tidak jelas dan tidak akan terdapat konsistensi di dalam persepsi atau perilaku.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu nilai- nilai, ideologi, keyakinan dan harapan yang dimiliki antara organisasi dengan karyawan yang diyakini dan disetujui bersama dalam berperilaku dan melakukan pekerjaan dimana akhirnya hal itu menjadi

sebuah kebiasaan yang mengikat dan akhirnya menjadi suatu khas yang membuat perbedaan antar organisasi.

2. Dimensi Budaya Organisasi

Menurut penelitian Hofstede (2005) lewat 5 Dimension of Culture, budaya merupakan elemen-elemen struktural yang tercipta dan dapat mempengaruhi kuatnya berperilaku dalam suatu organisasi. 5 dimensi budaya organisasi tersebut diantaranya:

1. *Power Distance* (Jarak Kekuasaan)

Merupakan penerimaan kekuasaan oleh seluruh anggota (karyawan) dalam suatu organisasi, dimana mereka mengharapkan adanya penyamarataan atas pendistribusian kekuasaan tersebut terhadap seluruh posisi dan jabatan.

2. *Individualism vs Collectivism* (Individualis vs Kolektivitas)

Individualistis adalah suatu kecenderungan perilaku dimana seseorang lebih suka bertindak secara individual daripada kelompok dan diharapkan dapat membela diri sendiri serta fokus terhadap kepentingan pribadinya. Sementara kolektivitas adalah perilaku seseorang yang menyatakan dirinya sebagai suatu anggota dalam sebuah kelompok, mementingkan kerjasama, kepentingan dan perlindungan seluruh anggota kelompok.

3. *Uncertainty Avoidance* (Penghindaran Ketidakpastian)

Dimensi dimana anggota merasa tidak nyaman karena mendapatkan ketidakpastian atas keberlangsungan dan masa depan organisasinya. Dimensi ini akan menciptakan suatu reaksi dimana anggota memilih untuk mencoba mengontrol masa depan atau membiarkannya.

4. *Long Term vs Short Term Orientation* (Orientasi Jangka Panjang atau Jangka Pendek)

Fokus dan nilai-nilai budaya yang bersangkutan dengan pola pikir masyarakat dapat terbentuk dari orientasi jangka panjang dan orientasi jangka pendek. Anggota dengan orientasi jangka panjang akan mementingkan masa depan sedangkan anggota dengan orientasi jangka pendek akan lebih memikirkan masa lalu dan masa sekarang.

5. *Masculinity vs Femininity* (Maskulin vs Feminim)

Dimensi ini menunjukkan bahwa adanya pembagian dalam peran emosi antar laki-laki dan wanita. Nilai-nilai yang terdapat pada dimensi maskulin adalah nilai ketegasan, daya saing, ambisi, kekuasaan dan materialistik. Sementara dimensi yang terdapat pada feminim adalah nilai yang lebih terarah kepada hubungan dan kualitas hidup.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2011) ada enam faktor penting yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu :

a. Observed behavioral regularities

Yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.

b. Norma

Yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.

c. Dominant values

Yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.

d. Philosophy

Yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.

e. Rules

Yaitu adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.

f. Organization climate

Merupakan perasaan keseluruhan (anoverall “feeling”) yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

4. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya memiliki beberapa fungsi dalam suatu organisasi. Ada beberapa pendapat mengenai fungsi budaya organisasi, Menurut Pabundu (2014:14) fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Sebagai batas beda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok.
2. Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi sehingga dapat mempunyai rasa memiliki partisipasi dan rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaan.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial, sehingga lingkungan kerja menjadi positif, nyaman dan konflik dapat di atasi secara efektif.
4. Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku pegawai.
5. Sebagai integrator karena adanya sub budaya baru, dapat mempersatukan kegiatan para anggota perusahaan yang terdiri dari sekumpulan dari individu yang berasal dari budaya yang berbeda.
6. Membentuk perilaku pegawai, sehingga pegawai dapat memahami bagaimana mencapai tujuan organisasi.
7. Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi.
8. Sebagai acuan untuk menyusun perencanaan bertahap.
9. Sebagai alat komunikasi antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya, serta antar anggota organisasi.
10. Sebagai penghambat berinovasi, hal ini terjadi apabila budaya organisasi tidak mampu mengatasi masalah masalah yang menyangkut lingkungan eksternal, internal dan integritas internal.

Menurut Smircich yang dikutip oleh Susanto (2012:113) ada empat fungsi budaya organisasi yaitu:

1. Memberikan identitas organisasional para anggota organisasi.
2. Memfasilitasi atau memudahkan komitmen kolektif.
3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial.
4. Membentuk perilaku dengan anggota-anggota organisasi memiliki perasaan terhadap sekitarnya.

Menurut Susanto (2012:120)” pada umumnya untuk membangun organisasi sangat situasional dan tergantung pada keinginan dan komitmen dari pemimpin dan para agen yang mengelolah organisasi. Model budaya organisasi yang ideal untuk suatu organisasi adalah yang memiliki paling sedikit dua sifat, yaitu sebagai berikut:

1. Kuat (*Strong*)

Artinya budaya organisasi yang dibangun atau dikembangkan organisasi harus mampu mengikuti dan mempengaruhi perilaku para individu pelaku organisasi untuk menyelaraskan antara tujuan individu dan kelompok mereka dengan tujuan organisasi. Selain ini, budaya dibangun tersebut harus memiliki tujuan, sasaran, persepsi, perasaan, nilai dan kepercayaan, interaksi sosial dan norma-norma bersama yang mempunyai arah yang jelas sehingga mampu bekerja dan memprediksikan potensi mereka dalam arah tujuan dan semangat yang sama.

2. Dinamis dan adaptif (*dynamaic & adaptive*)

Artinya budaya organisasi yang akan dibangun harus fleksibel dan responsive terhadap perkembangan eksternal dan internal. Dari berbagai fungsi diatas tersebut dapat dipahami bahwa budaya organisasi dapat menjadi suatu kekuatan untuk meningkatkan kinerja apabila tercipta pemahaman dan penerapan yang baik

diantara para anggotanya atau bahkan menjadi sumber kelemahan organisasi yang bersangkutan.

5. Indikator Budaya Organisasi

Tiap budaya organisasi akan memperlihatkan sifat, ciri dan karakteristik tertentu. Sagala (2009) mengidentifikasi ada 10 (sepuluh) karakteristik budaya organisasi yang dapat menunjang dan saling bercampur, yakni:

1. Keterpaduan

Organisasi yang mengutamakan keterpaduan antara perubahan eksternal dan internal, serta keterpaduan antara pimpinan dan bawahan.

2. *Direction* (Pengarahan)

Kemampuan yang dimiliki organisasi dalam menetapkan harapan kinerja untuk menciptakan sasaran yang jelas

3. *Identity* (Identitas)

Tingkat dimana anggota dapat mengidentifikasi dirinya dengan organisasi secara keseluruhan.

4. *Individual Initiative* (Inisiatif Individual)

Menunjukkan tingkat tanggung jawab, kebebasan dan ketidaktergantungan yang dimiliki individu.

5. *Control* (Pengawasan)

Pengawasan dilakukan untuk dapat mengawasi dan melihat perilaku karyawan dengan menggunakan sejumlah aturan, ketentuan dan pengawasan secara langsung.

6. *Communication Pattern* (Pola Komunikasi)

Pada hierarki formal tingkat komunikasi dibatasi, dimana komunikasi organisasi diatas merupakan wewenang hierarki formal.

7. *Conflict Tolerance* (Toleransi Terhadap Konflik)

Toleransi terhadap konflik dapat terlihat jika organisasi sangat terbuka dalam menghadapi konflik dan kritikan.

8. *Risk Tolerance* (Toleransi Terhadap Resiko)

Keadaan dalam suatu organisasi dimana anggotanya diminta untuk berani dalam mengambil resiko, menjadi inovatif dan agresif.

9. *Reward System* (Sistem Penghargaan)

Adanya alokasi biaya dari organisasi untuk memberikan penghargaan kepada anggotanya didasarkan pada kriteria kinerja dan penilaian karyawan. Penghargaan dapat berbentuk finansial, maupun non-finansial.

10. *Management Support* (Dorongan Manajemen)

Manajemen menyediakan kondisi dan suasana kerja dengan menciptakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan kepada bawahannya.

Indikator-indikator budaya organisasi menurut Mckenna (2006) adalah sebagai berikut :

a. Hubungan antar manusia dengan manusia

Keyakinan masing-masing para anggota organisasi bahwa mereka diterima secara benar dengan cara yang tepat dalam sebuah organisasi.

b. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sebagai mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

c. Penampilan karyawan

Penampilan karyawan adalah kesan yang dibuat oleh seseorang terhadap orang lainnya, misalnya keserasian pakaian dan penampilannya.

6. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya perusahaan merupakan suatu hal yang sangat kompleks. Untuk itu, budaya perusahaan pastinya harus memiliki beberapa karakteristik sebagai wujud nyata keberadaannya. Masing – masing karakteristik tersebut pada penerapannya akan mendukung pencapaian sasaran perusahaan. Terdapat beberapa karakteristik budaya organisasi yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan menurut Robbins (2002: 247-248), antara lain:

a. Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan yaitu sebagai proses mempengaruhi segala aktivitas ke arah pencapaian suatu tujuan organisasi. Kepemimpinan seorang pemimpin diharapkan dapat menjadikan perubahan kearah yang lebih baik yaitu perubahan pada budaya kerja sebagai organisasional. Perubahan budaya kerja yang slow down diharapkan dapat diubah dengan budaya produktif karena pengaruh kepemimpinan atasan yang lebih mengutamakan pada otonomi atau

kemandirian para anggota. Kepemimpinan memegang peranan penting dalam budaya organisasi, terutama pada organisasi yang budaya organisasinya lemah.

b. Inovasi

Dalam mengerjakan tugas – tugas, organisasi lebih berorientasi pada pola pendekatan “pakai tradisi yang ada” dan memakai metode – metode yang teruji atau pemberian keleluasaan kepada anggotanya untuk menerapkan cara – cara baru melalui eksperimen.

c. Inisiatif individu

Inisiatif individu meliputi tanggung jawab kebebasan, dan independensi dari masing- masing anggota organisasi, yaitu kewenangan dalam menjalankan tugas dan seberapa besar kebebasan dalam mengambil keputusan. Inisiatif karyawan dalam sebuah perusahaan tentunya diharapkan dapat menguntungkan perusahaan. Inisiatif juga menggambarkan suatu bentuk kebebasan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

d. Toleransi terhadap resiko

Dalam budaya organisasi manusia didorong untuk lebih agresif, inovatif, dan mampu dalam menghadapi resiko di dalam pekerjaannya.

e. Pengarahan

Kejelasan organisasi dalam menentukan sasaran dan harapan terhadap sumber daya manusia atas hasil kerjanya. Harapan dapat dituangkan dalam bentuk kuantitas, kualitas, dan waktu penyelesaian.

f. Integrasi

Integrasi adalah bagaimana unit-unit di dalam organisasi didorong untuk menjalankan kegiatannya dalam satu koordinasi yang baik, yaitu seberapa jauh keterkaitan dan kerja sama di tekankan dan seberapa besar rasa saling ketergantungan antar SDM ditanamkan.

g. Dukungan manajemen

Seberapa baik manajer memberikan komunikasi yang jelas, bantuan, dan dukungan terhadap bawahannya dalam melaksanakan tugas.

h. Pengawasan

Meliputi peraturan dan supervise langsung yang digunakan oleh manajemen untuk melihat secara keseluruhan perilaku anggota.

i. Identitas

Identitas adalah pemahaman anggota organisasi yang memihak kepada organisasinya secara penuh.

j. Sistem penghargaan

Sistem penghargaan berbicara tentang alokasi balas jasa (biasanya dikaitkan dengan kenaikan gaji dan promosi) sesuai dengan kinerja karyawan.

k. Toleransi terhadap konflik

Adanya usaha mendorong karyawan untuk kritis terhadap konflik yang terjadi. Jika toleransinya tinggi, maka perdebatan dalam pertemuan adalah wajar. Akan tetapi, jika perusahaan toleransi konfliknya rendah, maka karyawan akan menghindari perdebatan dan akan menggerutu di belakang.

1. Pola komunikasi

Maksud dari pola komunikasi adalah komunikasi yang terbatas pada hirarki formal dari setiap organisasi.

7. Aspek-Aspek Budaya Organisasi

Miller (dalam Jati 2007) mengemukakan ada 8 aspek budaya organisasi, antara lain:

- a. Azas tujuan, seberapa jauh anggota organisasi (karyawan perusahaan) memahami tujuan perusahaan.
- b. Azas konsensus seberapa besar perusahaan memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.
- c. Azas keunggulan, seberapa besar kapabilitas organisasi dalam memotivasi anggotanya untuk berprestasi, atau menunjukkan performasi terbaiknya.
- d. Azas kesatuan, seberapa besar keberpihakan dan keadilan manajemen perusahaan dalam memperlakukan karyawannya.
- e. Azas empirik, seberapa tinggi komitmen perusahaan untuk menggunakan data empirik dalam pengambilan keputusan.
- f. Azas prestasi, seberapa besar pengakuan perusahaan terhadap prestasi yang ditunjukkan anggotanya.
- g. Azas keakraban, menyangkut kondisi hubungan interpersonal antara perusahaan dengan karyawan atau antar karyawan dengan perusahaan.

- h. Azas integritas, seberapa besar kesungguhan karyawan perusahaan untuk bekerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek budaya organisasi terdiri dari delapan antara lain Azas tujuan, Azas konsekuen, Azas keunggulan, Azas kesatuan, Azas empirik, Azas prestasi, Azas keakraban dan Azas integritas.

8. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Umi, dkk (2015:03) indikator budaya organisasi dapat diukur:

1. Norma

Norma adalah sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok. Norma memberitahu apa yang harus dan tidak harus dilakukan di bawah keadaan atau situasi tertentu. Norma bersifat memotivasi, berkomitmen, serta meningkatkan karyawan berkinerja tinggi.

2. Nilai Dominan

Nilai Dominan adalah nilai-nilai utama yang ada dalam organisasi yang diterima anggota organisasi. Organisasi mengharapkan karyawan membagikan nilai-nilai utama yang merupakan menggambarkan suatu kepribadian yang ada dalam suatu organisasi. Jika nilai di anggap penting, maka nilai akan membimbing karyawan berperilaku secara konsisten terhadap berbagai situasi. Nilai juga merupakan keinginan efektif kesadaran atau keinginan yang membimbing perilaku bagaimana seorang karyawan mampu memiliki efisiensi tinggi dan kualitas tinggi.

3. Aturan

Aturan adalah peraturan, prosedur, kebijakan secara tertulis yang telah disepakati dan wajib dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh karyawan didalam suatu organisasi. Memiliki standar, bagaimana karyawan berinteraksi. Contohnya dalam berbicara, berperilaku, ketepatan waktu disiplin dalam hadir maupun mengerjakan tugas. Semua agar memiliki kinerja yang baik dan hasil yang baik pula bagi organisasi.

4. Iklim Organisasi

Iklim Organisasi bahwa iklim organisasi yaitu suatu penyampaian keterbukaan atau perasaan seorang karyawan didalam suasana lingkungan kerja, yang berguna untuk mengevaluasi seluruh masalah yang ada di lingkungan kerja agar tujuan organisasi tercapai. Iklim organisasi juga bentuk perilaku atau karakteristik karyawan agar berani mengutarakan pendapat demi kenyamanan bersama.

9. Dampak Budaya Organisasi

Dampak Budaya Organisasi Menurut (Robbins, 2008) dalam (Boy Suzanton dan Ari Solihin, 2012) Pemahaman budaya organisasi sebagai kesepakatan bersama mengenai nilai-nilai yang mengikat semua individu dalam sebuah organisasi, seharusnya menentukan batas – batas normatif perilaku anggota organisasinya. Secara spesifik peranan budaya organisasi adalah membantu menciptakan rasa memiliki terhadap oeganisasi, menciptakan jati diri anggota organisasi, menciptakan keterikatan emosional antara organisasi sebagai

sistem sosial dan menemukan pola pedoman perilaku sebagai hasil dari norma – norma kebiasaan yang terbentuk dalam keseharian.

C. Loyalitas Kerja Pegawai

1. Pengertian Loyalitas Kerja Pegawai

Loyalitas pegawai merupakan sikap positif pegawai terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Loyalitas berasal dari kata dasar loyal, yang mempunyai arti setia atau patuh, loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau peraturan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, loyal berarti patuh, setia. Sedangkan loyalitas merupakan kesediaan dengan sungguh-sungguh oleh karena kesadaran bahwa ada otoritas yang harus dipatuhi.

Menurut Utomo (2010) Loyalitas dapat dikatakan sebagai suatu sikap kesetiaan seseorang terhadap hal yang bukan hanya merupakan kesetiaan fisik semata, tetapi lebih dari itu merupakan kesetiaan non fisik seperti perhatian dan pikiran. Untuk mencapai kesuksesan dan tujuan organisasi loyalitas dapat dikatakan adalah sebuah indikator yang diperlukan secara mutlak bagi setiap organisasi. Menurut Poerwopoespito (2004) Loyalitas bisa dikatakan merupakan sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama. Sikap tersebut terciptanya suasana yang mendukung dan menyenangkan di tempat kerja, memiliki kesediaan untuk bekerja dalam kurung waktu yang lama serta turut menjaga citra dan nama baik perusahaan.

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. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2010) loyalitas kerja pegawai adalah salah satu unsur penilaian yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatannya maupun organisasi yang diikutinya. Reicheld mengungkapkan semakin tinggi loyalitas kerja pegawai dalam organisasi maka semakin mudah pula organisasi tersebut mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sutanto & Eddy (2010) Semakin tinggi tingkat loyalitas anggota dalam sebuah organisasi, maka akan semakin mudah pula pencapaian tujuan-tujuan dan peningkatan kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan. Maka sebaliknya, apabila tingkat loyalitas semakin rendah maka akan semakin sulit dalam melakukan pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan definisi loyalitas menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Semakin tinggi rasa loyalitas karyawan, maka akan semakin mudah pula bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja anggotanya dalam melakukan pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Saydam (2000) memberikan aspek-aspek tentang loyalitas, diantaranya :

1. Ketaatan atau kepatuhan, yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk menaati segala peraturan lembaga yang berlaku, dan menaati perintah lembaga yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan. Ciri-ciri ketaatan ini adalah :

1. Taat peraturan perundang-undangan yang ditentukan
 2. Menaati perintah lembaga/institusi yang diberikan atasan
 3. Menaati jam kerja
 4. Memberikan pelayanan kepada masyarakat
2. Tanggung jawab, yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Ciri-cirinya adalah :
1. Dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas dengan baik dan tepat waktu
 2. Selalu memelihara dan menyimpan barang-barang lembaga/institusi dengan sebaik-baiknya.
 3. Mengutamakan kepentingan lembaga/institusi daripada kepentingan pribadi atau golongan
 4. Tidak berusaha melemparkan kesalahan kepada orang lain
3. Pengabdian, yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan
4. Kejujuran. Dalam penjelasan pasal 4 PP No. 10 Tahun 1979 tentang DP3 (Daftar penilaian Pekerjaan), ciri-ciri pegawai yang jujur antara lain:
1. Selalu melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa
 2. Tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya
 3. Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasannya

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas memiliki beberapa aspek yakni ketaatan/kepatuhan, tanggung jawab, pengabdian dan kejujuran.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Simamora (2002) mengemukakan ada tiga alasan dasar loyalitas yaitu:

- a) faktor rasional menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti: Gaji, bonus, jenjang karir, fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan.
- b) Faktor emosional menyangkut perasaan atau ekspresi diri, seperti : Pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkarisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan, budaya kerja.
- c) Faktor spiritual yang menyangkut kebutuhan rohani seperti : kepuasan rohani, pekerjaan yang bersifat rohani, sikap perusahaan terhadap misi-misi rohani, pemimpin yang religius, kesempatan untuk melakukan kegiatan rohani.

Selanjutnya Steers & Porter (1983) mengemukakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor :

- a) karakteristik pribadi, yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian.

- b) Karakteristik pekerjaan, meliputi : tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas
- c) karakteristik desain perusahaan/organisasi, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
- d) pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan/ organisasi, meliputi sikap positif terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor faktor rasional seperti gaji, bonus dan jenjang karir, faktor emosional seperti pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung dan faktor spiritual menyangkut kebutuhan rohani seperti kebebasan untuk melakukan ibadah.

3. Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut Soegandhi (2013) aspek - aspek loyalitas kerja yang harus dimiliki anggota adalah sebagai berikut :

1. Taat pada peraturan

Setiap kebijakan yang ada, diterapkan oleh anggota untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan manajemen, ditaati dan dilaksana nakan dengan

baik. Hal ini akan menimbulkan kedisiplinan pada anggota dan akan berdampak baik pada anggota intern maupun eksternal.

2. Tanggung jawab pada perusahaan

Setiap pekerjaan mempunyai beban dan resiko. Kesanggupan anggota dalam melaksanakan tugas dengan baik akan memberikan pengertian terhadap keberanian dan kesadaran terhadap pertanggungjawaban atas apa yang dikerjakan.

3. Kemauan untuk bekerja sama

Bekerja bersama akan memudahkan untuk mencapai tujuan yang maksimal dibanding bekerja secara individu.

4. Rasa memiliki

Adanya rasa memiliki terhadap organisasi akan menumbuhkan rasa menjaga dan bertanggung jawab terhadap organisasi akan menimbulkan rasa loyalty terhadap organisasi untuk menjapai tujuan.

5. Hubungan antar pribadi

Karyawan dengan loyalitas yang tinggi akan memiliki sikap yang fleksibel dalam menjalin hubungan pribadi/non-formal, seperti : situasi kerja, hubungan sosial antara karyawan, hubungan harmonis antara atasan dan karyawan.

6. Kesukaan terhadap pekerjaan

Organisasi harus sadar bahwa karyawan merupakan manusia yang memiliki hasrat untuk mengerjakan pekerjaannya dengan senang hati tanpa rasa

tertekan. Hal tersebut dapat dilihat dari : karyawan tidak banyak menuntut dan karyawan menghasilkan pekerjaan yang optimal dan unggul.

Ada 16 indikator yang dapat dipakai untuk mengidentifikasi loyalitas karyawan sebagaimana dikemukakan Powers (dalam Runtu, 2014), yaitu:

1. Tetap bertahan dalam organisasi.
2. Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. Menjaga rahasia bisnis perusahaan.
4. Mempromosikan organisasinya kepada pelanggan dan masyarakat umum.
5. Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat.
6. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi.
7. Tidak bergosip, berbohong atau mencuri.
8. Membeli dan menggunakan produk perusahaan.
9. Ikut berkontribusi dalam kegiatan social organisasi.
10. Menawarkan saran-saran untuk perbaikan.
11. Mau berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan aksidental organisasi
12. Mau mengikuti arahan atau instruksi.
13. Merawat properti organisasi dan atau tidak memboroskannya.
14. Bekerja secara aman.
15. Tidak mengakali aturan organisasi termasuk ijin sakit.
16. Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja.

Pambudi (dalam Tommy dkk., 2010) juga menambahkan bahwa lima 5 faktor yang menjadi tolak ukur sumber daya manusia yang mempunyai loyalitas atau komitmen, yaitu:

1. Karyawan tersebut berada di organisasi tertentu
2. Karyawan tersebut mengenal seluk beluk bisnis perusahaannya maupun para pelanggannya dengan baik.
3. Karyawan tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan pelanggan yang menguntungkan bagi perusahaannya.
4. Karyawan tersebut merupakan aset tak berwujud yang tidak dapat ditiru oleh para pesaing.
5. Karyawan tersebut mempromosikan organisasinya, baik dari sudut produk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal maupun keunggulan kinerja dan masa depan yang lebih baik.

D. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Loyalitas Kerja Pada Pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara

Budaya adalah ikatan lahir batin bagi suatu daerah yang menjadi kebiasaan yang sifatnya tidak tertulis dan dilaksanakan seara turun-temurun, memiliki sifat kesamaan dalam kehidupan sehari-hari dan menjadi tatanan dalam kehidupan sehari-hari di masyarakat. Oleh karena itu siapa pun yang ada di daerah tersebut harus mematuhi aturan sebagai pedoman hidup dalam perkataan dan perbuatan untuk mewujudkan cita-cita bersama yaitu mewujudkan masyarakat yang aman, damai tertib dan Bahagia. Sejalan dengan budaya yang ada di suatu daerah terapkan dan identic dengan yang ada di sebuah institusi dan perusahaan atau kantor yang terbentuk oleh persamaan makna dan persepsi sehingga menjadi pembeda antara perusahaan satu dengan yang lainnya. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robbin P Stephen (dalam

Sugiyarto, 2017) budaya organisasi adalah sebuah system yang terbentuk akibat persamaan makna dan persepsi yang di anut bersama oleh anggota perusahaan, di mana, dimana budaya organisasi berperan sebagai pembeda antara perusahaan yang satu dengan yang lainnya.

Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, yang membentuk perilaku dan kebiasaan-kebiasaan individu dalam suatu organisasi. Sejarah organisasi, kepemimpinan, dan pengalaman-pengalaman bersama para anggota organisasi membentuk budaya yang unik dari setiap organisasi. Ketika seseorang diterima sebagai pegawai, maka dia akan mengalami suatu proses sosialisasi sehingga dapat memahami bagaimana harus berperilaku di perusahaan tempat dia bekerja.

Namun bila pegawai baru ternyata merasa tidak cocok dengan nilai-nilai yang dimiliki organisasi maka dia bisa saja kemudian tidak melanjutkan keanggotaannya atau mengundurkan diri. Dengan demikian proses sosialisasi budaya organisasi akan menyaring pegawai yang menerima nilai-nilai budaya organisasi sehingga mereka merasakan keterikatan dan nyaman dalam bekerja. Budaya organisasi yang kuat merupakan budaya organisasi yang dianut sebagian besar anggota organisasi, selain ada sub budaya yang bisa saja muncul dalam suatu organisasi. Dengan demikian budaya yang kuat menciptakan loyalitas bagi para pegawai mengingat telah terjadi kesamaan nilai-nilai dan pemahaman tentang pola perilaku dalam perusahaan.

Tujuan organisasi dari antar anggota akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi yang tercermin dari suatu budaya yang kuat. Kebulatan suara terhadap

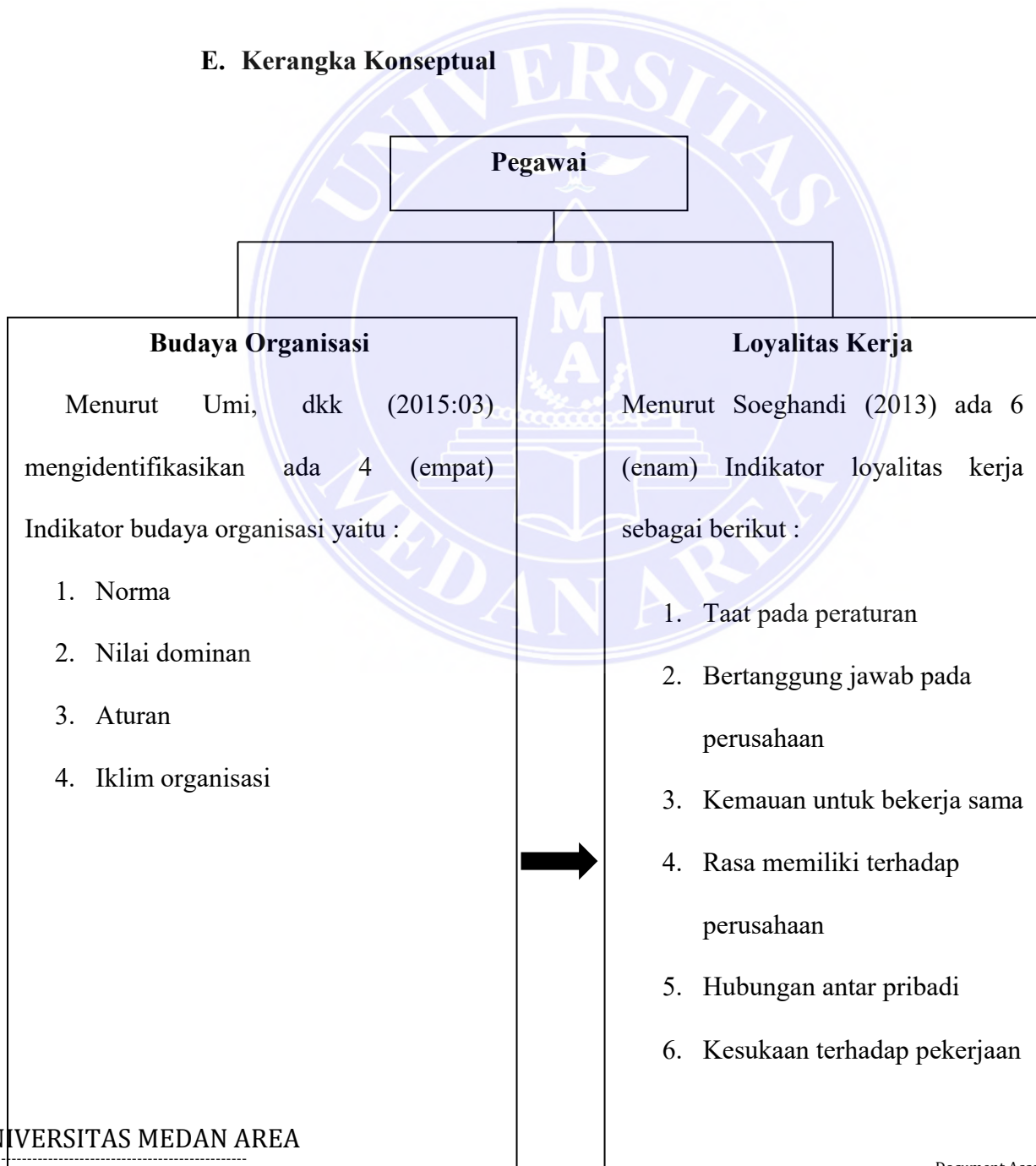
tujuan yang telah ditetapkan akan membentuk suatu kesetiaan, loyalitas, keterikatan dan komitmen organisasi. Sehingga pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melakukan pencapaian tujuan organisasi.” Selain itu diperkuat oleh teori berikut, Purnama (2013) menyatakan bahwa, “Loyalitas pegawai kepada pemimpin ditransformasikan dalam kesadaran diri karyawan tersebut terkait nilai-nilai etika untuk mengarahkan sumberdaya untuk kepentingan organisasi”.

Dari pengertian diatas dapat dipahami bahwa budaya organisasi turut memberikan peran yang penting untuk menciptakan loyalitas pegawai. Seperti yang telah dijabarkan dalam teori – teori sebelumnya bahwa budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, nilai – nilai, norma dan pola yang berlaku dan menjadi sebuah kebiasaan dalam perusahaan. Dimana hal – hal tersebut mempengaruhi tindakan dan perilaku anggota dalam organisasi dan akan berimplikasi terhadap loyalitas karyawan. Para pemimpin organisasi memiliki wewenang untuk mengambil keputusan, memberi delegasi terhadap bawahan termasuk menentukan budaya yang akan dianut organisasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Cenderung loyalitas karyawan akan timbul dalam budaya yang baik oleh pemimpin yang baik. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aquila Vigna (2017), tentang hubungan antara budaya organisasi dengan loyalitas kerja pada karyawan PT. Armin Areka Pratama diperoleh data adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan loyalitas kerja.

Dengan pemahaman yang baik terhadap budaya organisasi, pegawai akan membina kesetiaan terhadap perusahaan. Kualitas tersebutlah yang akan

mengurangi kecendrungan anggota untuk keluar dari organisasi. Nilai dan keyakinan organisasi yang dapat dipahami, diterima dan turut memberikan pengaruh yang baik akan dijadikan sebagai budaya yang berkelanjutan oleh pegawai. Hal tersebut akan menjadi kebiasaan dan pola perilaku keseharian saat pegawai bekerja, sehingga akan tercipta sebuah kualitas sumber daya manusia dalam segi loyalitas yang sangat bermanfaat bagi perusahaan.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan fenomena diatas maka hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut ada hubungan positif antara budaya organisasi dengan loyalitas pegawai dengan asumsi bahwa semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi loyalitas kerja pegawai sebaliknya semakin buruk budaya organisasi maka semakin rendah pula loyalitas kerja pegawai.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013). Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan angka-angka yang diolah melalui analisis statistik.

B. Identifikasi Operasional Penelitian

Penelitian ini terdiri dari beberapa variabel yaitu:

- a. Variabel Bebas (X) : Budaya Organisasi
- b. Variabel Terikat (Y) : Loyalitas Kerja

C. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional dimaksud agar pengukuran variabel dalam penelitian lebih terarah dan dapat diukur dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Adapun defenisi operasional dari variabel-variabel penelitian tersebut dirumuskan sebagai berikut:

a. Loyalitas Kerja

Loyalitas adalah sebuah bentuk kesetiaan pegawai terhadap perusahaannya dan bentuk pengabdianya dengan menunjukkan tanggung jawab nya dengan mengupayakan melakukan pekerjaannya dengan baik.

Dalam pengambilan data penelitian, peneliti menggunakan skala indikator loyalitas kerja menurut Soeghandi (2013) menurutnya indikator loyalitas kerja yang harus dimiliki anggota adalah sebagai berikut : Taat pada peraturan, Bertanggung jawab pada perusahaan, Kemauan untuk bekerja sama, Rasa memiliki terhadap perusahaan, Hubungan antar pribadi dan Kesukaan terhadap pekerjaan.

b. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu nilai- nilai, ideologi, keyakinan dan harapan yang dimiliki antara organisasi dengan karyawan yang diyakini dan disetujui bersama dalam berperilaku dan melakukan pekerjaan dimana akhirnya hal itu menjadi sebuah kebiasaan yang mengikat dan akhirnya menjadi suatu khas yang membuat perbedaan antar organisasi.

Dalam pengambilan data penelitian, peneliti menggunakan skala indikator budaya organisasi menurut Umi, dkk (2015:03) dimana mereka mengidentifikasi ada 4 (empat) Indikator budaya organisasi yaitu : Norma, Nilai dominan, Aturan dan Iklim organisasi.

D. Populasi Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek, subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dari penelitian ini yaitu pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provsu berjumlah 70 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 70 pegawai.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan total sampling. Dimana total sampling adalah teknik pengambilan sampel sama dengan populasi. Alasan pengambilan total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologis. Teknik skala sering digunakan dalam pengumpulan data. Teknik ini akan memberikan hasil yang cukup berarti kalau peneliti dapat memilih tipe yang tepat sesuai dengan jenis data yang akan dikumpulkan serta tujuan penelitian

yang telah dirumuskan. Dalam Yusuf(2014) Langkah-langkah dalam penyusunan skala yang benar sebagai berikut:

- Langkah pertama: melakukan studi literature dan kemudian menentukan dengan jelas aspek, komponen, dan dimensi serta spesifikasi objek penelitian. Hal ini mungkin dilakukan dengan jalan menurunkan dari konsep atau dari berbagai konsep dan fenomena empiris.
- Langkah kedua: menyusun berbagai indikator yang dapat diamati sesuai dengan aspek yang diukur. Berdasarkan indikator tersebut, pada akhirnya dapat disusun instrument penelitian.

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala budaya organisasi dan skala loyalitas kerja.

1. Skala Budaya Organisasi

Skala ini terdiri dari aitem *favourable* dengan *unfavorable*. Skala yang mendukung budaya organisasi diambil dari Menurut Umi, dkk (2015:03) mengidentifikasi ada 4 (empat) Indikator budaya organisasi yaitu :

1. Norma
2. Nilai dominan
3. Aturan
4. Iklim organisasi

Skala budaya organisasi ini disusun menggunakan model skala Likert, yang merupakan suatu series butir (butir soal). Responden hanya memberikan persetujuan atau ketidaksetujuan nya terhadap butir soal tersebut. Skala ini

dimaksudkan untuk mengukur sikap individu dalam dimensi yang sama dan individu menempatkan dirinya ke arah satu kontinuitas dari butir soal.

Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *favourable* adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, Setuju (S) mendapat nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat *unfavorable* penilaian yang diberikan adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, Setuju (S) mendapat nilai 2, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

2. Skala Loyalitas Kerja

Skala ini terdiri dari aitem *favourable* dengan *unfavorable*. Skala yang mendukung perilaku asertif pada remaja diambil dari Soegandhi (2013) menyatakan indikator loyalitas kerja yang harus dimiliki anggota adalah sebagai berikut : Taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, kesukaan terhadap pekerjaan.

Skala loyalitas kerja ini disusun menggunakan model skala Likert yang terdiri dari pernyataan-pernyataan dalam bentuk *favourable* dan *unfavorable*. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017). Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *favourable* adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, Setuju (S) mendapat nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat *unfavorable* penilaian yang diberikan adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, Setuju (S) mendapat nilai 2, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Pengumpulan Data

1. Validitas

Validitas suatu instrumen yaitu seberapa jauh instrument itu benar-benar mengukur apa (objek) yang hendak diukur (Yusuf, 2014). Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Makin tinggi validitas suatu instrument, makin baik instrumen itu untuk digunakan. Tetapi perlu diingat bahwa validitas alat ukur itu tidaklah dapat dilepaskan dari kelompok yang dikenai instrumen itu karena berlakunya validitas tersebut hanya terbatas pada kelompok itu atau kelompok lain yang kondisinya hampir sama dengan kelompok tersebut.

Pengujian kesahian alat ukur dalam hal ini menggunakan angket dilakukan berdasarkan uji. Validitas internal yaitu dengan melihat korelasi dari masing-masing item dengan total skor dari keseluruhan item. Metode analisisnya menggunakan *Analisa Pearson Product Moment* dengan rumus:

$$R_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X (skor subjek setiap pernyataan) dengan Variabel Y (total skor dari seluruh pernyataan).

$\sum XY$ = Jumlah dari hasil perkalian antara variabel X dengan variabel Y.

$\sum X$ = Jumlah skor pada seluruh pernyataan.

$\sum Y$ = Jumlah skor tiap pernyataan

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor x.

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor y.

N = Jumlah subjek

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dipercaya atau diandalkan. Dalam Yusuf (2014) dikatakan bahwa reliabilitas merupakan konsistensi atau kestabilan skor suatu instrument penelitian terhadap individu yang sama, dan diberikan dalam waktu yang berbeda. Pengujian reliabilitas instrument dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test-retest (stability), equivalent, dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu. Oleh karena itu reliabilitas menunjuk kepada:

- 1) Sebagai hasil yang diperoleh dengan instrument evaluasi, bukan terhadap instrument itu sendiri

- 2) Perkiraan reliabilitas itu menunjuk kepada konsistensi dari skor instrument tes tersebut
- 3) Reliabilitas itu penting, tetapi tidak cukup untuk menjamin validitas suatu instrument. Reliabilitas itu hanya menyediakan konsistensi bukan mengukur isi instrumen.
- 4) Reliabilitas dinyatakan dalam *coefficient reliability* dan/atau dengan *standar error of measurement*.

Teknik yang digunakan adalah koefisien *Alpha Cronbach*. Skala yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak untuk mengetahui reliabilitas alat ukur, maka akan digunakan rumus koefisien Alpha sebagai berikut:

$$Rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Keterangan:

Rho (rs) = korelasi

N = jumlah subjek penelitian

D = Perbedaan R1 – R2

Langkah berikutnya hendaknya dicari lagi korelasinya dengan menggunakan spearman brown formula sebagai berikut:

$$r_{xx} = \frac{2r_{x_1x_2}}{1 + r_{x_1x_2}}$$

Keterangan :

$r_{x_1 x_2}$ = korelasi skor genap dan ganjil

$r_{x x}$ = reliabilitas instrumen secara keseluruhan

G. Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, Analisis data penelitian ini menggunakan analisis *korelasi product moment* dengan tujuan utama penelitian ini yaitu ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Variabel bebas penelitian ini yaitu pola asuh demokratis dan variabel terikatnya adalah perilaku asertif. Dengan rumus Korelasi Product Moment sebagai berikut:

$$R_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X (skor subjek setiap pernyataan) dengan Variabel Y (total skor dari seluruh pernyataan).

$\sum XY$ = Jumlah dari hasil perkalian antara variabel X dengan variabel Y.

$\sum X$ = Jumlah skor pada seluruh pernyataan.

$\sum Y$ = Jumlah skor tiap pernyataan

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor x.

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor y.

N = Jumlah subjek.

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis korelasi product moment maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu meliputi :

- 1) Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap variabel telah menyebar secara normal.
- 2) Uji linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan data variabel terikat

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan bagi pihak tertentu.

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis dengan metode analisis korelasi r Product Moment, diketahui bahwa ada hubungan positif Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja, dimana $R_{xy} = 0,507$ dengan $p = 0,000 < 0,050$, artinya semakin baik budaya organisasi perusahaan maka semakin tinggi Loyalitas kerja.
2. Koefisien determinan (R^2) dari hubungan variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $R^2 = 0,257$ ini menunjukkan bahwa Loyalitas kerja dibentuk oleh Budaya organisasi sebesar 25,7% dan sebaliknya dibentuk oleh faktor lain seperti faktor rasional dan faktor spritual.
3. Secara umum hasil penelitian ini menyatakan bahwa Budaya organisasi tinggi dengan Loyalitas Kerja pegawai tergolong tinggi dimana nilai rata-

rata empirik diatas nilai rata-rata hipotetik dan selisinya melebihi satu bilangan SD dalam kurva normal. Nilai rata-rata empirik Budaya organisasi = 77,54 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya sebesar = 60. Kemudian nilai rata-rata empiric Loyalitas kerja =82,53 sedangkan nilai hipotetiknya sebesar = 62,5 dengan demikian hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

B. Saran

Berdasarkan dengan simpulan diatas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

1. Bagi Pegawai

Bagi pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provsu diharapkan supaya lebih memiliki Budaya Organisasi yang baik dalam Perusahaan agar dapat tercipta Loyalitas kerja yang dapat menghasilkan kinerja yang lebih maksimal dan dapat membantu mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan hal tersebut dapat tercapai dengan cara memiliki keterikatan antar dirinya pribadi dengan perusahaan dengan mencoba mengikuti setiap kebiasaan dan peraturan yang ada didalam perusahaan tersebut.

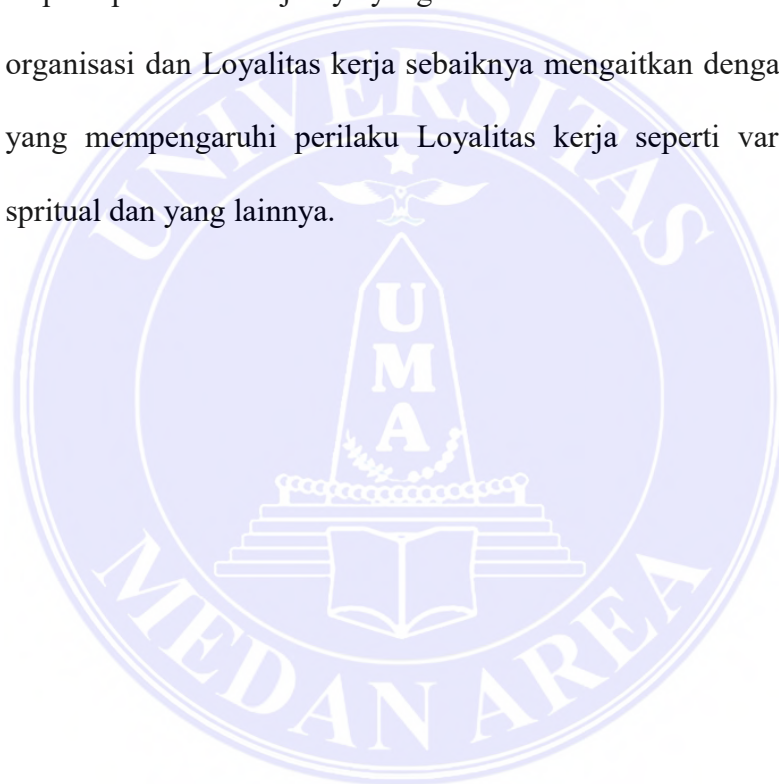
2. Bagi Pihak Perusahaan

Bagi pihak perusahaan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat loyalitas kerja berada pada kategori tinggi. Oleh karena itu diharapkan pimpinan untuk dapat mempertahankan atau meningkatkan kedisiplinan dan etos kerja yang dapat menciptakan Budaya organisasi dalam diri

pegawai dengan cara memberikan reward dengan bersifat transparansi akan kebijakan yang ada sehingga pegawai merasa dibutuhkan dalam perusahaan dan budaya transparansi ini akan menjadi inspirasi bagi para pegawainya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti mengenai Budaya organisasi dan Loyalitas kerja sebaiknya mengaitkan dengan variabel lain yang mempengaruhi perilaku Loyalitas kerja seperti variabel rasional, spritual dan yang lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Awadh, M. A., & Saad, M. A. (2013). Impact of organizational culture on employee performance. 2(1), 168–175: International Review of Management and Business Research.
- Hasibuan, M. S. P. 2002. Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Ghozali. Imam. 2011. A
- Hasibuan, M. S. P. 2008. Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, H. M. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara Group.
- Mahyudi, diky. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas Bagian Kantor Pada PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar. Vol 4 No.1
- Poerwopoespito, F.Z. 2004. Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan. PT Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Poerwopoespito. (2004). Komitmen Dalam Sumber Daya Manusia. Jakarta: Management Student.
- Robbins, S. P. (2002). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Jakarta: Erlangga . 71
- Robbins, S. P. (2002). Teori Organisasi Struktur, Desain dan Aplikasi. San Diego: Prentice-Hall International, Inc.
- Robbins, P. Stephen. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Sagala. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Saydam, Gouzali. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan mikro. Cetakan Kedua. Jakarta: Djambatan
- Siswanto, H.B. (2005). Pengantar Manajemen. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soedaryono, 2000, Tata Laksana Kantor, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Jakarta.
- Soegandhi. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra. Jurnal

- Manajemen Bisnis. AGORA Vol. 1, No. 1. Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D)*. Bandung: CV.Afabeta
- Subri, Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Sutanto, & Eddy, M. (2010). Analisis permotivasi dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya. *Palangkaraya: Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 1, 2013, No. 2.
- Trianasari, Y. (2005). *Hubungan Antara Presepsi Terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja*. Surakarta : Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Umi, Wita Zahriyah. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 2 No 1.
- Wahba ,& Aziz. (2015). The Effect of Human Resources Management Practices on Employees' Loyalty. *International Journal of Humanities Social Sciences and Education*, Vol. 2.
- Wambugu, L. W. (2016). Effects of Organizational Culture on Employee Performance (Case Study of Wartsila - Kipevu Ii Power Plant). 6(32), pp. 80–93
- Wibowo. (2013). *Budaya organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. PT RajaGrafindo Persada. Depok.
- Yusuf, Muri. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana



LAMPIRAN



PETUNJUK PENGISIAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jurusan :

Kelas :

Jenis kelamin : P / L

B. PETUNJUK MENGERJAKAN SKALA

Bacalah dan pahami setiap pernyataan tersebut dengan seksama. Skala ini bersifat sangat pribadi dan dijaga kerahasiaannya, oleh sebab itu di mohon anda dapat mengisi sesuai dengan keadaan anda yang sebenar-benarnya yang paling sesuai dengan keadaan diri anda, dengan cara memberikan tanda *check list* (√) pada salah satu alternative jawaban yang tersedia.

Adapun pilihan jawabannya sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju, apabila pernyataan tersebut sangat sesuai dengan diri Anda.

S : Setuju, apabila pernyataan tersebut sesuai dengan diri Anda.

TS : Tidak Setuju, apabila pernyataan tersebut tidak sesuai dengan diri Anda.

STS : Sangat Tidak Setuju, apabila pernyataan tersebut sangat tidak sesuai dengan diri Anda.

Contoh pengisian:

SKALA 1

No	Pernyataan	Aitem Pernyataan			
		SS	S	TS	STS
1	Jika terjadi permasalahan ditempat kerja para karyawan selalu menyelesaikan bersama-sama.				
2	Saya menghormati orang yang lebih tua walaupun jabatan kami berbeda				
3	Saya selalu menyapa rekan-rekan kerja saya				
4	Setiap bekerja saya lebih mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi				
5	Saya memotivasi karyawan yang lain untuk bekerja lebih baik agar kinerja meningkat				
6	Pimpinan saya memberikan reward kepada karyawan yang bekerja dengan baik				
7	Ketika bekerja saya selalu datang tepat waktu				
8	Saya patuh pada perintah atasan untuk membantu pekerjaan dibidang lain				
9	Atasan saya menugaskan karyawan menjalankan tugas sesuai petunjuknya				
10	Setiap pekerjaan selesai para karyawan mengevaluasi masalah yang ada diperusahaan				
11	Karyawan diberikan kesempatan untuk mengambil keputusan dalam menjalankan tugasnya				
12	Saya menyampaikan masukan di dalam lingkungan kerja guna memajukan perusahaan				
13	Saya tidak peduli dengan permasalahan yang terjadi diperusahaan				
14	Saya meremehkan orang yang lebih tua dari saya karena jabatan saya lebih tinggi				
15	Saya tidak pernah menyapa rekan-rekan kerja saya				
16	Setiap bekerja saya lebih mengutamakan kepentingan pribadi dari pada kepentingan organisasi				
17	Saya malas mengingatkan jika kualitas kerja karyawan lain menurun				

18	Pimpinan saya tidak peduli dengan karyawannya				
19	Saya sering datang terlambat setiap bekerja				
20	Saya belum bisa menjadi karyawan yang disiplin				
21	Atasan saya tidak pernah mengarahkan karyawannya dalam bekerja				
22	Saya mengabaikan rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan				
23	Dalam menjalankan tugasnya karyawan selalu dibawah tekanan atasan				
24	Saya mengabaikan jika terjadi masalah di lingkungan kerja, karena menurut saya itu tanggung jawab pimpinan				

SKALA 2

No	Pernyataan	Aitem Pernyataan			
		SS	S	TS	STS
1	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan				
2	Saya sanggup melaksanakan aturan perusahaan yang berlaku				
3	Saya mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik				
4	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
5	Saya adalah orang yang disiplin				
6	Pekerjaan akan cepat selesai jika dikerjakan bersama-sama				
7	Saya membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan				
8	Saya merasa masalah perusahaan ini juga merupakan masalah saya				
9	Saya memberikan segala kemampuan yang saya miliki agar perusahaan ini dapat mencapai pelayanan yang maksimal				
10	Saya menjalin hubungan yang baik dengan karyawan yang lain				
11	Rekan kerja saya dapat menciptakan situasi kerja yang kondusif tugasnya				
12	Atasan saya selalu memberikan motivasi kepada para karyawannya dalam bekerja				
13	Saya bekerja dengan senang hati				
14	Saya merasa nyaman bekerja diperusahaan				

	ini				
15	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini				
16	Saya sering terlambat saat datang atau pun pulang bekerja				
17	Saya dengan berat hati melaksanakan aturan dari perusahaan				
18	Saya keberatan mengerjakan pekerjaan yang diberikan				
19	Saya mengerjakan pekerjaan saya ketika sudah deadline				
20	Saya selalu mencari alasan saat pimpinan memberikan perintah untuk membantu pekerjaan dibidang lain				
21	Saya lebih suka bekerja sendiri daripada bekerja dengan orgn lain				
22	Ketika pekerjaan selesai para karyawan langsung pulang				
23	Masalah perusahaan bukan bagian dari masalah saya				
24	Saya tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja				
25	Hubungan saya dengan karyawan lainnya kurang baik				
26	Saya sering terlibat konflik dengan karyawan lainnya				
27	Atasan kurang peduli dengan para karyawannya				
28	Saya tidak menyukai pekerjaan saya				
29	Saya tidak merasa nyaman bekerja diperusahaan ini				
30	Saya terpaksa bekerja diperusahaan ini				



NO Respon den	Budaya Organisasi (XI)																							
	XI .1	XI .2	XI .3	XI .4	XI .5	XI .6	XI .7	XI .8	XI .9	XI .10	XI .11	XI .12	XI .13	XI .14	XI .15	XI .16	XI .17	XI .18	XI .19	XI .20	XI .21	XI .22	XI .23	XI .24
1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3
3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3
4	4	1	4	1	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	1	4
5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3
7	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
8	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
9	3	3	4	2	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
10	2	4	1	1	3	3	3	1	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
11	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
13	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
15	4	4	3	4	3	2	4	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
16	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
17	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

18	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
19	2	1	3	4	4	2	3	2	2	4	3	3	3	3	1	3	1	3	1	4	2	4	1	2
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
22	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
23	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3
25	3	3	1	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2
26	1	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
27	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4
28	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
29	3	4	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
32	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
33	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2	3	3	2	3
34	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3
35	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
36	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2
37	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
38	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
41	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
43	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
44	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4
45	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
48	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3
50	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2
51	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
52	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4
53	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3
54	3	3	1	2	4	4	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4
55	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
56	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4
58	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3
59	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
60	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
62	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
63	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
64	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
65	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
67	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
68	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
69	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3
70	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

No Respon den	loyalitas kerja (Y2)																												
	Y I. 1	Y I. 2	Y I. 3	Y I. 4	Y I. 5	Y I. 6	Y I. 7	Y I. 8	Y I. 9	Y I. 10	Y I. 11	Y I. 12	Y I. 13	Y I. 14	Y I. 15	Y I. 16	Y I. 17	Y I. 18	Y I. 19	Y I. 20	Y I. 21	Y I. 22	Y I. 23	Y I. 24	Y I. 25	Y I. 26	Y I. 27	Y I. 28	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	1	1	2	2	2	3	4	4	3	2	4	3	2	2	1	4	3	2	1	2
4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

30	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
32	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	
33	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	
34	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	
35	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	
36	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	
37	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	
38	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
39	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	
40	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	
41	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	1	4	4	4	3	3	3	
42	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	
43	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	
44	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	
46	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	
47	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	
48	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	
50	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	3	
52	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	
53	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	1	3	3	4	3	4	4	4	2
55	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	1	3	4	4	3	3	4	4	4	
56	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3		
57	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3		
58	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3		
59	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	4	3	4	4	4		
60	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4		
61	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3		
62	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3		
63	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3		
64	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3		
65	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3		
66	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4		
67	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4		
68	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3		
69	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3		
70	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3		
	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4		



LAMPIRAN B

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability

Notes

Output Created		17-NOV-2021 18:49:54
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	70
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 /SCALE('Budaya Organisasi') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
	Processor Time	00:00:00,02
	Resources	
	Elapsed Time	00:00:00,06

Scale: Budaya Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	70	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,897	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,24	,600	70
aitem_2	3,46	,652	70
aitem_3	3,17	,761	70
aitem_4	3,07	,767	70
aitem_5	3,29	,515	70
aitem_6	3,21	,635	70
aitem_7	3,27	,563	70
aitem_8	3,09	,608	70

aitem_9	3,16	,651	70
aitem_10	3,17	,538	70
aitem_11	3,17	,510	70
aitem_12	3,24	,432	70
aitem_13	3,29	,568	70
aitem_14	3,47	,503	70
aitem_15	3,37	,594	70
aitem_16	3,11	,627	70
aitem_17	3,20	,554	70
aitem_18	3,30	,521	70
aitem_19	3,31	,578	70
aitem_20	3,14	,519	70
aitem_21	3,20	,580	70
aitem_22	3,30	,548	70
aitem_23	3,13	,658	70
aitem_24	3,17	,564	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	74,30	54,590	,529	,892
aitem_2	74,09	55,413	,392	,896
aitem_3	74,37	53,164	,532	,892
aitem_4	74,47	54,775	,377	,897
aitem_5	74,26	56,310	,397	,895
aitem_6	74,33	53,905	,573	,891
aitem_7	74,27	54,230	,615	,890
aitem_8	74,46	54,889	,487	,893
aitem_9	74,39	55,574	,375	,896
aitem_10	74,37	56,179	,394	,895
aitem_11	74,37	56,614	,361	,896
aitem_12	74,30	56,851	,400	,895
aitem_13	74,26	54,687	,551	,892
aitem_14	74,07	55,401	,533	,893
aitem_15	74,17	54,811	,509	,893
aitem_16	74,43	54,944	,464	,894
aitem_17	74,34	54,837	,548	,892
aitem_18	74,24	54,505	,633	,890
aitem_19	74,23	55,367	,458	,894
aitem_20	74,40	55,983	,437	,894
aitem_21	74,34	54,026	,620	,890
aitem_22	74,24	55,433	,479	,893
aitem_23	74,41	53,580	,585	,891
aitem_24	74,37	54,440	,587	,891

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
77,54	59,643	7,723	24

Reliability

Notes

Output Created	17-NOV-2021 18:50:46
Comments	
Input	Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 70 Matrix Input Definition of Missing Missing Value Handling User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 /SCALE('Loyalitas Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.

Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03

Scale: Loyalitas Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,877	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,23	,569	70
aitem_2	3,21	,478	70
aitem_3	3,31	,468	70
aitem_4	3,23	,516	70
aitem_5	3,14	,572	70
aitem_6	3,46	,557	70
aitem_7	3,36	,512	70
aitem_8	3,14	,519	70
aitem_9	3,27	,588	70

aitem_10	3,31	,498	70
aitem_11	3,23	,543	70
aitem_12	3,26	,557	70
aitem_13	3,34	,562	70
aitem_14	3,30	,548	70
aitem_15	3,34	,562	70
aitem_16	3,20	,554	70
aitem_17	3,24	,600	70
aitem_18	3,51	,503	70
aitem_19	3,27	,536	70
aitem_20	3,23	,594	70
aitem_21	3,36	,566	70
aitem_22	2,87	,815	70
aitem_23	3,21	,635	70
aitem_24	3,29	,663	70
aitem_25	3,44	,581	70
aitem_26	3,43	,527	70
aitem_27	3,37	,516	70
aitem_28	3,43	,554	70
aitem_29	3,36	,591	70
aitem_30	3,20	,528	70

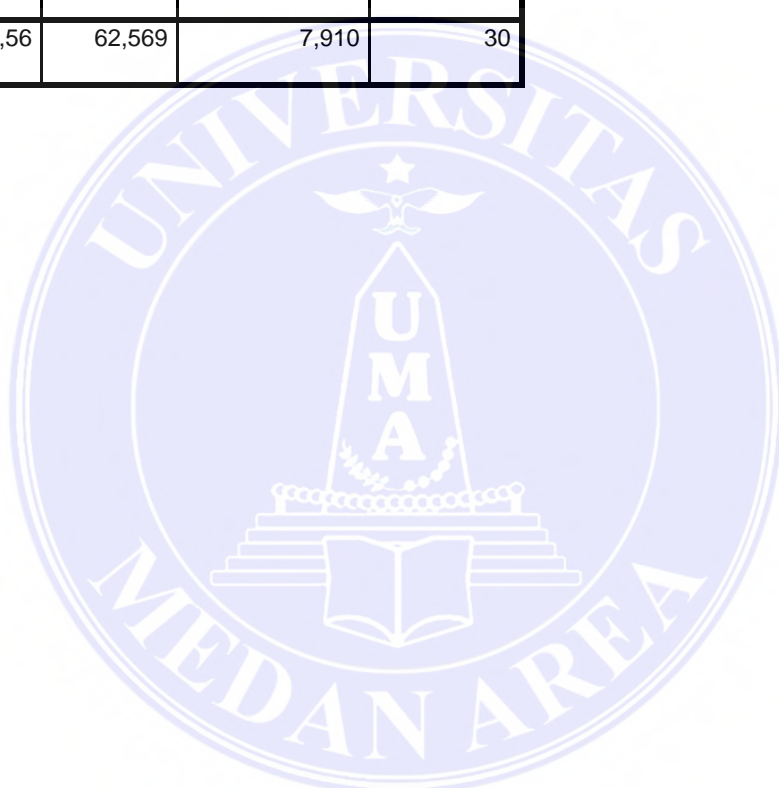
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	95,33	59,035	,367	,874
aitem_2	95,34	59,736	,352	,874
aitem_3	95,24	58,389	,554	,870
aitem_4	95,33	60,543	,219	,877
aitem_5	95,41	60,420	,205	,878
aitem_6	95,10	59,048	,375	,874
aitem_7	95,20	57,235	,655	,868
aitem_8	95,41	58,942	,422	,873
aitem_9	95,29	57,714	,505	,871
aitem_10	95,24	59,549	,361	,874
aitem_11	95,33	57,557	,573	,869
aitem_12	95,30	57,807	,526	,870
aitem_13	95,21	57,156	,600	,869
aitem_14	95,26	58,136	,495	,871
aitem_15	95,21	57,272	,586	,869
aitem_16	95,36	58,059	,498	,871
aitem_17	95,31	59,146	,332	,875
aitem_18	95,04	59,317	,387	,874
aitem_19	95,29	58,584	,450	,872
aitem_20	95,33	57,934	,474	,872
aitem_21	95,20	60,452	,204	,878
aitem_22	95,69	61,175	,057	,886
aitem_23	95,34	58,518	,376	,874
aitem_24	95,27	58,375	,371	,874
aitem_25	95,11	57,088	,586	,869
aitem_26	95,13	58,983	,409	,873

aitem_27	95,19	59,081	,407	,873
aitem_28	95,13	61,099	,134	,879
aitem_29	95,20	57,380	,541	,870
aitem_30	95,36	57,740	,568	,870

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
98,56	62,569	7,910	30





LAMPIRAN C

UJI NORMATAS DAN LINERITAS

NPar Tests

Notes

Output Created		17-NOV-2021 18:56:42
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	70
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
	Processor Time	00:00:00,00
	Resources	
	Elapsed Time	00:00:00,02
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Budaya Organisasi	70	77,54	7,723	53	95
Loyalitas Kerja	70	82,53	7,310	59	100

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya Organisasi	Loyalitas Kerja
N		70	70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	77,54	82,53
	Std. Deviation	7,723	7,310
	Absolute	,097	,189
Most Extreme Differences	Positive	,097	,189
	Negative	-,084	-,123
Kolmogorov-Smirnov Z		,808	1,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,531	,138

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



LAMPIRAN D
KORELASI

Correlations

Notes

Output Created		17-NOV-2021 18:58:27
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	70
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS
		/VARIABLES=X Y
		/PRINT=TWOTAIL NOSIG
		/STATISTICS DESCRIPTIVES
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,07

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Budaya Organisasi	77,54	7,723	70
Loyalitas Kerja	82,53	7,310	70

Correlations

		Budaya Organisasi	Loyalitas Kerja
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	,507**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	70	70
Loyalitas Kerja	Pearson Correlation	,507**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

HASIL PENELITIAN

1. Uji Reliabilitas

Skala	Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya organisasi	0,897	Reliabel
Loyalitas kerja	0,877	Reliabel

Kriteria: $\alpha > 0,6$ maka dinyatakan reliabel

2. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	Mean	SD	K-S	Sig	Keterangan
Budaya organisasi	77,54	7,723	0,808	0,531	Normal
Loyalitas kerja	82,53	7,310	1,078	0,138	Normal

Kriteria: jika P (sig) $> 0,05$ maka dinyatakan sebaran normal

3. Hasil Perhitungan Uji Linieritas

Korelasional	r^{xy}	F	P (sig)	Keterangan
X – Y	0,507	1,429	0,148	Linier

Kriteria : jika P *Deviation from Linearity* $> 0,05$ maka dinyatakan linier


4. Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi

Statistik	Koefisien (r_{xy})	P	Koef. Det. (r^2)	BE%	Ket
X – Y	0,507	0,000	0,257	25,7%	Signifikan

Kriteria : jika P(sig) $< 0,05$ maka dinyatakan ada hubungan

5. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-rata/Mean		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Budaya organisasi	7,723	60	77,54	Baik
Loyalitas kerja	7,310	62,5	82,53	Tinggi



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1198/FPSI/01.10/X/2021 25 Oktober 2021
 Lampiran : -
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provsu
 di
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Patricia Irna Silverdhana Simarmata
 NPM : 178600338
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provsu Jl. Sakti Lubis, No.7 Sitirejo II, Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara 20217** guna denvusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pada Pegawai Di Dinas Bina Marga Kota Medan"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.


an. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Akademik,

Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip







PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI
 Jalan Sakti Lubis No. 7 R Tel. (061) 7867465 – 7860466,
 Fax. (061) 7867338
 Medan

Medan, 23 November 2021

Nomor : 423 / UBMK - UM / 5817 / 2021
 Sifat :
 Lampiran :
 Perihal : Izin Riset dan Pengambilan Data

Kepada Yth. :
 Dekan Fakultas Psikologi
 Universitas Medan Area
 di-
 Tempat.


Sehubungan dengan surat Saudara Nomor 1198/FPSI/01.10/X/2021 Tanggal 25 Oktober 2021 perihal Riset dan Pengambilan Data.

Berdasarkan hal tersebut diatas dapat di jelaskan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan dan memberikan kesempatan kepada mahasiswa tersebut untuk izin riset / pengambilan data dan telah selesai melakukan penelitian di dinas bina marga dan bina konstruksi provsu terhitung mulai tanggal 26 oktober 2021 sampai 1 november 2021 dengan judul penelitian *Hubungan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja pada pegawai di dinas bina marga dan bina konstruksi provsu*

No	Nama	NPM	Prodi	Ditempatkan
1.	Patricia Irna Silverdhana Simarmata	178600338	Ilmu Psikologi	Subbag Umum dan Kepegawaian DBMBK Provsu

Demikian kami sampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

An. KEPALA DINAS BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI SEKRETARIS,


H. MUHAMMAD RIDUAN, S.Sos, M.AP
 PEMBINA TK.I
 Nip. 19650628 198909 1 001

Tembusan :
 1. PIt. Kasubbag Umum dan Kepegawaian DBMBK Provsu;
 2. Mahasiswa yang bersangkutan;
 3. Peringgal