

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN
LOYALITAS KARYAWAN MILENIAL DI PTPN I
REGIONAL 1 TANJUNG MORAWA**

SKRIPSI

OLEH :

NURUL HASANAH

198600087



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/10/24

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)2/10/24

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN
LOYALITAS KARYAWAN MILENIAL DI PTPN I
REGIONAL 1 TANJUNG MORAWA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area



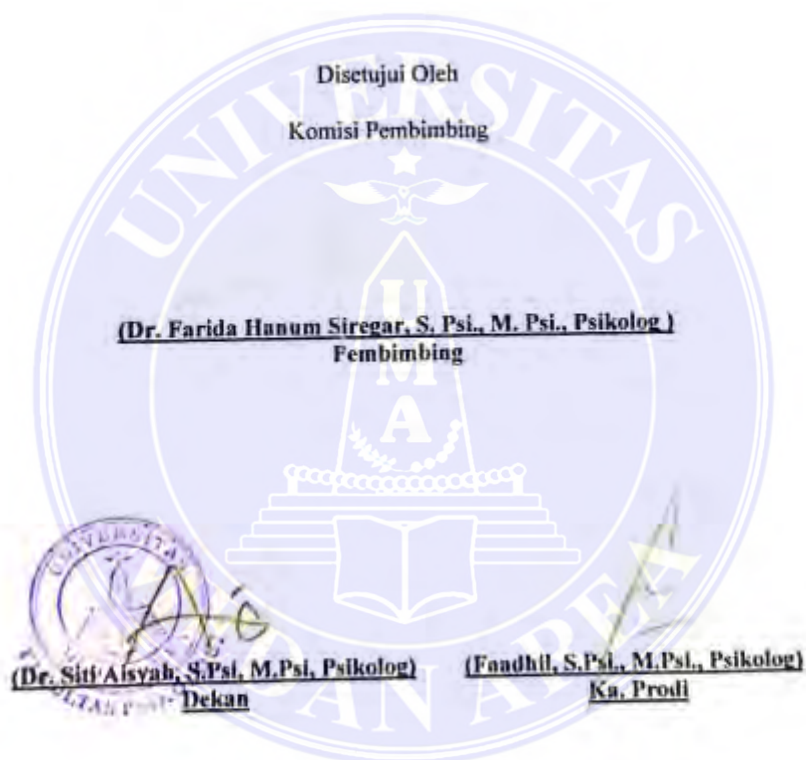
OLEH :
NURUL HASANAH
198600087

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Loyalitas Karyawan Milenial di PTPN I Regional I Tanjung Morawa.

Nama : Nurul Hasanah
NPM : 198600087
Fakultas : Psikologi



Tanggal disetujui :

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan 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.



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Nurul Hasanah

NPM : 19. 860. 0087

Program Studi : Ilmu Psikologi


Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hal Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 11 September 2024

Yang Menyatakan


(Nurul Hasanah)

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN LOYALITAS KARYAWAN MILENIAL DI PTPN I REGIONAL 1 TANJUNG MORAWA

NURUL HASANAH
198600087

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan budaya organisasi dengan loyalitas pada karyawan milenial di PTPN I Regional 1 Tanjung Morawa. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode analisis data statistik SPSS. Pengumpulan data menerapkan metode *tryout* terpakai dan teknik korelasi *Product Moment* dengan responden sebanyak 60 orang. Hasil dari penelitian ini meliputi uji normalitas variabel budaya organisasi Sig. 0,229 > 0,05, variabel loyalitas karyawan Sig. 0,150 > 0,05 (berdistribusi normal). Uji linearitas didapat nilai P(sig) 0,373 > 0,05 (linear), $r^{xy} = 0,626$ dan signifikansi $P = 0,000 < 0,05$ (korelasi yang tinggi), r^2 0,391, Mean Hipotetik variabel X dan Y = 72,5, Mean Empirik Variabel X = 98,37, Variabel Y = 94,98 (tergolong tinggi). Maka disimpulkan bahwa adanya hubungan positif antara budaya organisasi dengan loyalitas karyawan milenial pada PTPN I Regional 1 Tanjung Morawa, dengan semakin tinggi budaya organisasi pada karyawan, maka semakin tinggi juga loyalitas karyawan milenial.

Kata Kunci: Karyawan Milenial;Budaya Organisasi;Loyalitas Karyawan

ABSTRACT

**THE CORRELATION BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND
MILLENNIAL EMPLOYEE LOYALTY AT PTPN 1 REGIONAL 1 TANJUNG
MORAWA**

BY:
NURUL HASANAH
NPM: 198600087

This study aimed to determine the correlation between organizational culture and employee loyalty among millennial employees at PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa. The type of research used was quantitative, with data analysis methods using SPSS statistical analysis. Data collection was conducted through a practical tryout method and the Product Moment correlation technique with 60 respondents. The results of this study included the normality test for the organizational culture variable with a Sig. value of 0.229 > 0.05, and the employee loyalty variable with a Sig. value of 0.150 > 0.05 (normally distributed). The linearity test resulted in a P(sig) value of 0.373 > 0.05 (linear), $r_0 = 0.626$, and significance $P = 0.000 < 0.05$ (high correlation), $r^2 = 0.391$. The hypothetical mean for variables X and Y was 72.5, while the empirical mean for variable X was 98.37, and for variable Y, it was 94.98 (classified as high). It was concluded that there was a positive correlation between organizational culture and millennial employee loyalty at PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa, with the higher the organizational culture, the higher the loyalty of millennial employees.

Keywords: Millennial Employees; Organizational Culture; Employee Loyalty

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Nurul Hasanah, Lahir di Rengat pada tanggal 11 Agustus 2000. Penulis merupakan anak ke-3 dari empat bersaudara. Penulis memiliki dua orang abang dan satu orang adik laki-laki. Adapun riwayat pendidikan penulis, yaitu pada tahun 2007 penulis tamat dari TK Islam Bakti II Pekanbaru. Kemudian pada tahun 2013 penulis tamat dari SDN 051 Pekanbaru, lalu pada tahun 2016 penulis tamat dari SMPN 10 Pekanbaru. Kemudian pada tahun 2019 penulis tamat dari SMAN 10 Pekanbaru. Dan setelah tamat dari bangku sekolah penulis melanjutkan pendidikannya di salah satu perguruan tinggi di Universitas Medan Area program studi S1 jurusan Psikologi.

Selama perkuliahan berlangsung penulis termasuk aktif dalam mengikuti beberapa kegiatan kampus. Salah satunya organisasi internal beserta kepanitiaan yang diselenggarakan di dalam organisasi internal tersebut.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia yang telah dilimpahkan-Nya, penyusunan skripsi yang berjudul **“Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Loyalitas Kerja Pada Karyawan Milenial Di Ptpn I Regional 1 Tanjung Morawa”**.

Terimakasih penulis sampaikan kepada Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing penulis yang telah banyak memberikan saran dan masukan kepada penulis. Terimakasih kepada Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Terimakasih kepada Ibu Laili Alfita, S.Psi., MM, M.Psi, Psikolog selaku Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik dan Gugus Jaminan Mutu Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Terimakasih kepada Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi selaku dosen penguji seminar penulis yang telah memberikan saran serta masukan untuk menyempurnakan karya ilmiah ini. Terimakasih kepada Ibu Fikriyah Iftinan Fauzi, S. Psi, M. Psi selaku dosen sekretaris dalam seminar yang membantu penulis dalam menyempurnakan karya ilmiah ini.

Peneliti sepenuhnya menyadari karya tulis ini masih jauh dari sempurna, baik dari materi pembahasan maupun tata bahasanya, karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan peneliti untuk itu dengan segala kerendahan hati peneliti bersedia menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan peneliti.

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
RIWAYAT HIDUP.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Masalah.....	10
1.4 Hipotesis.....	10
1.5 Manfaat Penelitian.....	10
1.5.1 Manfaat Teoritis.....	10
1.5.2 Manfaat Praktis.....	10
BAB II.....	12
TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1.Loyalitas Karyawan.....	12
2.1.1. Pengertian Loyalitas Karyawan.....	12
2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan .	13
2.2.3 Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan.....	15

2.2.4 Indikator Loyalitas Karyawan	16
2.2.5 Ciri-ciri Loyalitas karyawan	17
2.3 Budaya Organisasi.....	19
2.3.1 Pengertian Budaya organisasi	19
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi.....	20
2.3.3 Karakteristik Budaya Organisasi	22
2.3.4 Ciri-ciri Budaya Organisasi Yang Kuat Dan Lemah	23
2.3.5 Aspek-aspek Budaya Organisasi.....	25
2.3.6 Indikator Budaya Organisasi	26
2.3.7 Budaya Akhlak BUMN	28
2.2. Generasi Milenial	29
2.4 Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Loyalitas Karyawan	30
2.5 Kerangka Konseptual	33
BAB III	34
METODOLOGI PENELITIAN	34
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian	34
3.1 Bahan dan Alat	34
3.2.1 Bahan	34
3.2.2 Alat	34
3.2 Metodologi Penelitian	35
3.2.1 Jenis Penelitian	35
3.2.2 Identifikasi Variabel Penelitian	35
3.2.3 Defenisi Operasional Variabel Penelitian	35

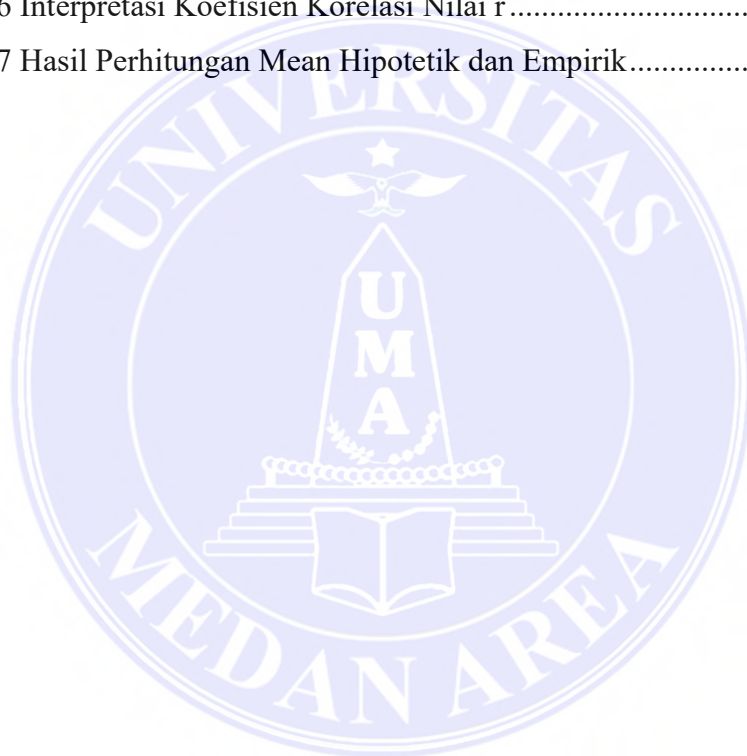
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.2.5 Validitas dan Reliabilitas.....	40
3.2.6 Teknik Analisis Data.....	41
3.4 Populasi dan Sampel.....	42
3.4.1 Populasi.....	42
3.4.2 Sampel.....	43
3.5 Prosedur Keja.....	43
3.5.1 Persiapan Administrasi.....	43
3.5.2 Persiapan Alat Ukur.....	43
3.5.3 Pelaksanaan Penelitian.....	45
BAB IV.....	47
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
4.1. Analisis Data Dan Hasil Penelitian.....	47
4.1.1. Uji Validitas dan Reabilitas.....	47
4.1.2. Hasil Uji Asumsi.....	50
4.1.3. Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi Product Moment.....	52
4.1.4. Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	53
4.2. Pembahasan.....	56
BAB V.....	61
SIMPULAN DAN SARAN.....	61
5.1 Simpulan.....	61
5.2 Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA.....	64

LAMPIRAN.....Error! Bookmark not defined.



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blueprint</i> Skala Budaya Organisasi	44
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala Loyalitas Karyawan	44
Tabel 4.1 <i>Blueprint</i> Skala Budaya Organisasi Setelah <i>Tryout</i>	48
Tabel 4.2 <i>Blueprint</i> Skala Loyalitas Karyawan Setelah <i>Tryout</i>	49
Tabel 4.3 Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	50
Tabel 4.4 Hasil Perhitungan Uji Linieritas	51
Tabel 4.5 Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi	52
Tabel 4.6 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r	53
Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik	54



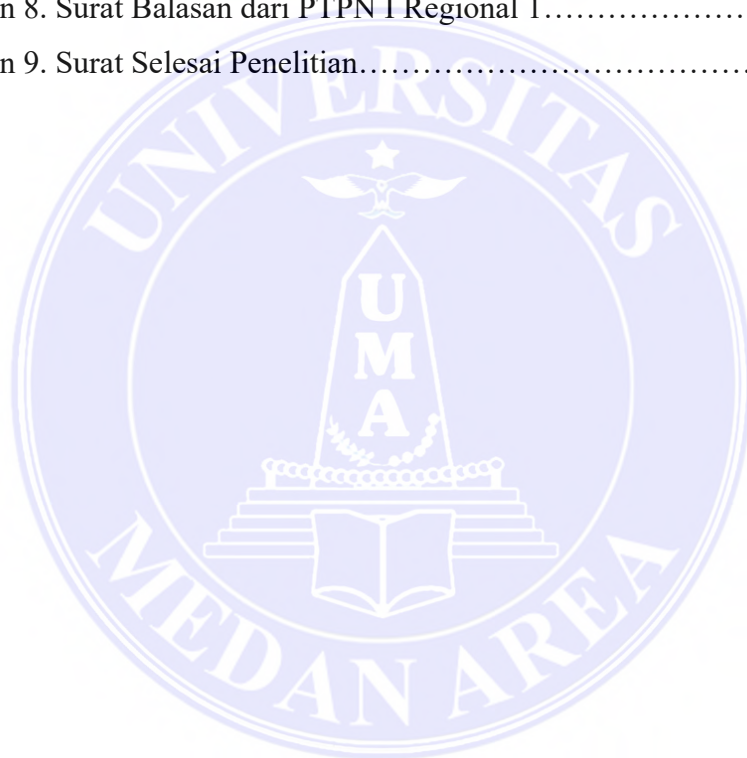
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kurva Distribusi Normal Skala Budaya Organisasi.....	55
Gambar 2. Kurva Distribusi Normal Skala Loyalitas Karyawan.....	55



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Penelitian	69
Lampiran 2. Data Mentah Penelitian	75
Lampiran 3. Validitas dan Reliabilitas.....	77
Lampiran 4. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	83
Lampiran 5. Hasil Perhitungan Uji Linieritas	85
Lampiran 6. Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi.....	88
Lampiran 7. Surat Pengantar Fakultas psikologi.....	90
Lampiran 8. Surat Balasan dari PTPN I Regional 1.....	91
Lampiran 9. Surat Selesai Penelitian.....	92



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam menentukan baik atau tidaknya suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2005) manusia merupakan sumber daya yang penting dalam industri dan organisasi, oleh sebab itu pengelolaan sumber daya manusia mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenagakerjaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, dengan meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi agar apa yang menjadi tujuan bersama dalam perusahaan dapat terwujud.

Dengan perkembangan zaman dan teknologi, suatu perusahaan akan mengadakan perubahan-perubahan dalam organisasi yang bertujuan agar perusahaan dapat bertahan serta bersaing dengan perusahaan lainnya. Salah satu bentuk perubahan tersebut terdapat pada bagian sumber daya manusia. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulyanti et al., (2019), angkatan kerja atau sumber daya manusia di dunia akan didominasi oleh generasi millennial yaitu sebesar 75%. Menurut Sensus Penduduk Antar Sensus (SUPAS) (2015), angkatan kerja yang berusia 15 sampai 64 tahun pada tahun 2020 hingga 2045 di

Indonesia akan mencapai 70% dari total jumlah penduduk dan 30% merupakan penduduk usia non produktif, angkatan kerja akan mulai didominasi oleh generasi milenial atau Generation Y.

Generasi Y (generasi milenial) adalah generasi yang lahir pada era 80-90an. Generasi Y atau milenial adalah sekelompok orang yang lahir pada tahun 1981 hingga 1995 (Oblinger & Oblinger, 2005). Generasi milenial juga merupakan generasi yang sering dikatakan sebagai generasi yang tanggap serta cepat dalam hal teknologi. Gen Y (generasi milenial) identik dengan karakter berani, inovatif, kreatif dan modern. Generasi Y atau milenial juga telah mengalami berbagai peristiwa seperti kemuculan internet, liberalisasi ekonomi, berkembangnya media sosial, dan kesadaran terhadap lingkungan, hal tersebut membuat generasi milenial memiliki sifat ambisius, kreatif, dan berorientasi pada tujuan dengan kepercayaan dan rasa harga diri yang tinggi, serta tanggap teknologi (Naim & Lenka, 2018).

Menurut Lyons (2004) gen Y (generasi milenial) memiliki perbedaan dengan generasi sebelumnya yaitu dalam hal berperilaku dari mulai sifat, ekspektasi dan *workvalue*. Perbedaan tersebut terjadi karena adanya pengaruh globalisasi dan juga teknologi internet yang terus berkembang. Maka dari itu, generasi Y ini dituntut agar bisa beradaptasi terhadap perubahan sehingga mampu mengikuti perubahan dengan cepat.

Menurut Oktariani, *et al.*, (2017) dalam bekerja, generasi Y memiliki karakteristik peka terhadap teknologi yang baru, aktif dalam mencoba hal-hal baru, memiliki sifat individualis, egosentris, cuek dan mudah bosan serta memiliki

kecenderungan yang rendah pada komitmen dan kesetiaan mereka dalam bekerja. Selain itu, generasi Y menginginkan pekerjaan yang memberikan jam kerja yang fleksibel, menuntut kreatifitas, dan memberikan kesempatan dalam berkarir bagi mereka yang berpotensi dapat memajukan perusahaan. Serta mereka juga menginginkan rekan kerja yang membuat pekerjaan menjadi menyenangkan dan lingkungan kerja yang baik (Brown, *et al.*, 2008).

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, pimpinan maupun perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan penerapan dari kebutuhan dasar manusia untuk dapat memiliki, mendukung, mendapatkan rasa aman, nyaman serta membangun keterikatan emosional. Loyalitas karyawan tidak hanya sekadar menjalankan kewajibannya sebagai karyawan tetapi juga semaksimal mungkin memberikan kinerja terbaiknya.

Oleh karena itu, tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik. Untuk kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu: faktor rasional, faktor emosional dan faktor kepribadian. Dari ketiga faktor tersebut faktor emosional sangat lah berpengaruh di dalam dunia kerja milenial salah satunya tentang budaya organisasi.

Hal ini sejalan dengan fenomena yang terjadi pada PTPN I Regional 1 karyawan milenial yang dituntut untuk memberikan suatu ide-ide dalam meningkatkan suatu perusahaan. Karena perusahaan yang bergerak dibidang produksi, yang dihasilkan dari perusahaan ini yaitu minyak sawit (CPO), inti sawit (Palm Kernel), gula dan tetes ini sangat diharapkan perannya mengingat budaya organisasi merupakan nilai bersama yang diyakini anggota organisasi, didalamnya

terdapat inisiatif individu, toleransi terhadap konflik, dukungan manajemen, kontrol, sistem imbalan, integritas, kriteria penghargaan, serta pola komunikasi. Budaya organisasi ini juga memiliki pengaruh yang cukup besar bagi setiap karyawan. Karena budaya organisasi inilah yang nantinya menjadi acuan bagi karyawan sehingga mereka dapat membentuk loyalitas yang tinggi.

Akan tetapi tidak semua karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi di dalam suatu organisasi terutama pada karyawan milenial. Ketidak loyalitasnya karyawan ini ditunjukkan dengan lingkungan kerja yang kurang baik, tingkat perpindahan yang tinggi serta memiliki perasaan negatif. Karyawan yang tidak loyal tidak dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, karena karyawan tersebut menjadi kurang maksimal dalam bekerja.

Pekerjaan tersebut akan berdampak pada tujuan ataupun capaian perusahaan. Loyalitas karyawan ini berasal dari bagaimana budaya organisasi di suatu perusahaan dan juga terdapat di dalam diri karyawan itu sendiri dilihat dalam bentuk ketaatan pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerjasama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi dan kesukaan terhadap pekerjaan. Agar apa yang telah direncanakan oleh perusahaan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan.

Setiap perusahaan memiliki budaya organisasi masing-masing. Budaya organisasi merupakan suatu pola kebiasaan, kepercayaan, nilai dan norma yang diterapkan sebagai panduan bagi para karyawan maupun pemimpin di dalam organisasi. Nilai-nilai budaya yang kuat dapat menciptakan lingkungan yang kondusif dan meningkatkan kualitas secara berkelanjutan.

Dalam suatu perusahaan terdapat budaya organisasi yang kuat dan budaya organisasi yang lemah. Adapun budaya organisasi yang kuat yaitu banyaknya anggota organisasi yang mengakui, menjalankan tugas-tugas serta menganut nilai-nilai inti suatu organisasi. Dan sebaliknya, semakin sedikit anggota organisasi yang mengakui, menerima serta melaksanakan ketentuan maupun peraturan yang diterapkan organisasi maka semakin lemah pula suatu budaya di organisasi tersebut. Lemahnya budaya organisasi ini ditunjukkan dengan rendahnya kesetiaan dan komitmen pada karyawan terhadap suatu organisasi.

Oleh sebab itu, budaya organisasi yang kuat akan membentuk karyawan untuk berfikir, berperilaku, dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggota organisasi yang mendukungnya akan menimbulkan kepuasan kerja. Kondisi pencapaian tujuan organisasi ini pastinya menciptakan kondisi organisasi yang sehat, dengan demikian hasil kerja karyawan akan mendapat perhatian khusus hal ini tentunya akan menciptakan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan.

Terdapat aspek di dalam suatu nilai budaya organisasi yang mampu memenuhi harapan karyawan, sehingga para anggota organisasi mendapatkan kepuasan kerja dalam pekerjaannya. Dari aspek-aspek inilah perusahaan berharap agar karyawan dapat memenuhi, dan memberikan suatu inovasi untuk terciptanya budaya yang sehat. Adapun budaya organisasi di perusahaan ini melalui surat edaran nomor SE-7/MBU/07/2020 sesuai dari kementerian badan usahamilik negara (BUMN) tentang nilai-nilai utama sumber daya manusia yaitu budaya kerja akhlak.

Nilai-nilai ini yang akan menjadi panduan ataupun acuan untuk terwujudnya cita-cita perusahaan.

Budaya organisasi memiliki arti penting bagi kehidupan sebuah organisasi karena mampu memberikan manfaat sebagai daya saing suatu organisasi dalam menghadapi perubahan dan tantangan. Budaya organisasi yang kuat akan memberikan hubungan yang baik bagi loyalitas karyawan. Budaya AKHLAK ini memiliki nilai-nilai yang dapat dianut secara bersama-sama dan berpengaruh positif terutama pada loyalitas karyawan.

Karyawan yang memiliki loyalitas dan kepercayaan terhadap suatu hal, maka karyawan tersebut bersedia berkorban dan setia terhadap hal yang dipercayainya tersebut. Oleh sebab itu, loyalitas memiliki hubungan positif terhadap budaya organisasi, semakin tinggi budaya organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1 atau yang dulunya disebut PTPN II merupakan salah satu badan usaha milik negara (BUMN) dari hasil penggabungan antara PTP-II (Persero) dengan PTP-IX (Persero). Perusahaan ini bergerak dibidang produksi, yang dihasilkan dari perusahaan ini yaitu minyak sawit (CPO), inti sawit (Palm Kernel), gula dan tetes. PTPN I Regional 1 diresmikan pada tanggal 1 Desember 2023 sebelumnya perusahaan ini bernama PTPN II yang didirikan berdasarkan akte notaris ditetapkan di Jakarta pada tanggal 11 Maret 1996 dengan akte no. 35. Wilayah kerja PTPN I Regional 1 (PTPN II) terletak di 6 (enam) Kabupaten/kota di Provinsi Sumatra Utara, yaitu Kabupaten Langkat, Kabupaten Deli Serdang, Kabupaten Serdang Bedagai, Kabupaten Padang

Lawas, Kota Medan, Kota Binjai, dan Provinsi Papua terletak 1 (satu) Kabupaten yaitu Keerom. PTPN I Regional 1 berkedudukan di Jl. Raya Medan - Tanjung Morawa Km. 16 Kabupaten Deli Serdang – Provinsi Sumatra Utara, Indonesia.

PTPN I Regional 1 (PTPN II) tergabung dengan holding company. Holding PTPN I Regional 1 didirikan dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan daya saing perkebunan negara dalam menghadapi tantangan industri yang semakin kompleks. Melalui strategi pengelolaan terpadu, perusahaan ini berupaya meningkatkan produksi, kualitas, dan pemasaran hasil-hasil perkebunan yang dikelola oleh anak perusahaannya. Selain mengelola perkebunan, Holding PTPN I Regional 1 juga berperan dalam menjalankan kegiatan penelitian dan pengembangan untuk inovasi dan peningkatan teknologi dalam sektor perkebunan. Hal ini penting untuk meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan usaha perkebunan di masa depan. Holding PTPN I Regional, sebagai bagian dari PTPN Group, juga berkomitmen terhadap aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola perusahaan yang berkelanjutan (environmental, social, and governance/ESG).

Pada awal bulan Desember tahun 2023, PTPN II Holding berubah menjadi PTPN I Regional 1 Sub Holding yang akan meningkatkan produktivitas perkebunan, serta kapasitas produksi komoditas olahan sawit. Didalam PTPN I terdapat 8 Regional yang tergabung, yaitu; PTPN II, PTPN VII, VIII, IX, X, XI, XIV menjadi Supporting Co.

Peneliti telah melakukan observasi dan wawancara pada beberapa karyawan yang dilakukan peneliti pada PTPN I Regional 1 Tanjung Morawa, bahwa rendahnya loyalitas terdapat pada kurangnya penerapan nilai budaya

organisasi karyawan yaitu pada nilai kepedulian dan saling menghargai dalam perusahaan. Contohnya pada saat mereka berkerja karyawan masih merasa hubungan sosial yang kurang terjalin seperti sering terjadinya kesalah pahaman dan masih kaku. Selain itu pada mereka masih kurang mampu berkomitmen dengan perusahaan seperti halnya beberapa dari mereka juga sering memilih melakukan mutasi.

Hal tersebut terjadi karena karyawan merasa kurang nyaman dan tidak kondusif. Selain itu karyawan juga merasa budaya yang masih kurang diterapkan seperti halnya ketika beberapa mereka yang masih mementingkan diri sendiri dan sulit untuk bekerjasama maupun membantu sesama karyawan. Hal ini membuat karyawan menjadi kurang loyal terhadap perusahaan.

Oleh sebab itu, perusahaan melakukan perubahan terhadap budaya kerja sebelumnya. Dengan melakukan pengembangan dari budaya kerja yang lama menjadi budaya kerja akhlak. Perusahaan berharap agar budaya akhlak ini dapat mengubah pola perilaku dalam diri karyawan. Sehingga dapat menciptakan sumber daya manusia yang produktif dan memiliki loyalitas yang tinggi serta dapat tercapainya cita-cita ataupun tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti pada PTPN I Regional 1 Tanjung Morawa, menunjukkan bahwa loyalitas karyawan yang dialami oleh karyawan milenial dalam bekerja disebabkan salah satu faktor emosional yaitu pada budaya organisasi dibagian kantor direksi. Banyak perusahaan yang menganggap bahwa cara yang tepat agar mempertahankan karyawan milenial yaitu dengan memberikan gaji yang tinggi,

bonus yang memadai dan intensif lainnya.

Namun kenyataannya, walaupun karyawan milenial tersebut telah diberikan kompensasi yang memadai masih juga merasa kurang nyaman pada saat bekerja. Ketidaknyaman dalam bekerja bukan hanya disebabkan oleh sifat dari pekerja, tapi lebih banyak disebabkan oleh situasi lingkungan pekerjaan dan konteks sosialnya (Kartono, 2002).

Untuk itu, agar mendapatkan karyawan milenial yang memiliki loyalitas yang tinggi, perusahaan harus menyediakan memiliki fasilitas yang nyaman serta canggih, memiliki rekan kerja yang menyenangkan serta mampu saling bekerjasama dengan baik, memiliki pemimpin yang dapat menghargai dan bersikap adil, memiliki budaya organisasi kuat yang dapat memberikan perubahan yang baik serta lingkungan kerja yang kondusif, dan menyediakan pengembangan karir seperti adanya pelatihan. Sehingga karyawan milenial dapat membangun sistem maupun lingkungan kerja yang baik dan nyaman agar tercapainya sebuah tujuan dari budaya organisasi perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “ Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Loyalitas karyawan di PTPN I Regional 1 Tanjung Morawa”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu “Apakah ada hubungan antar budaya organisasi dengan loyalitas kerja pada karyawan milenial di PTPN I Regional 1 Tanjung Morawa?”.

1.3 Tujuan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan budaya organisasi dengan loyalitas pada karyawan milenial.

1.4 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif antara budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan, dengan asumsi semakin kuat budaya organisasi maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan. Sebaliknya, semakin lemah budaya organisasi maka semakin rendah pula tingkat loyalitas karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Peneliti ini dapat memberikan manfaat terhadap pemahaman tentang hubungan antara budaya organisasi dengan loyalitas karyawan. Serta menambah wawasan dan pengetahuan referensi ilmu psikologi, khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini memberikan informasi bagi perusahaan mengenai loyalitas karyawan, bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PTPN I Regional 1 Tanjung Morawa, diharapkan agar karyawan dapat memiliki aspek-aspek dari loyalitas karyawan dengan baik dan dapat menjadikan budaya organisasi sebagai pedoman.

2. Bagi karyawan

Manfaat bagi karyawan hasil penelitian memberikan gambaran kepada karyawan tentang loyalitas karyawan, bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PTPN I Regional 1 Tanjung Morawa.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Loyalitas Karyawan

2.1.1. Pengertian Loyalitas Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2006) loyalitas yang berkaitan dengan tingkat kepercayaan merupakan suatu keinginan untuk melindungi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Loyalitas karyawan merupakan perilaku anggota organisasi yang mencerminkan kesetiaan terhadap organisasi untuk mempromosikan kepentingan dan citranya kepada pihak luar. (Bentten Court, Gwinner and Meuter, 2001).

Loyalitas karyawan merupakan kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukkan dengan komitmennya untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan yang dapat dilihat dalam tiga kategori, yaitu loyalitas karyawan terhadap organisasi, loyalitas karyawan terhadap pemimpin dan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan (Valentino, 2016).

Menurut Hermawan dalam Prayanto (2008) loyalitas karyawan dapat diartikan sebagai implementasi dari kebutuhan fundamental manusia untuk memiliki, men-support, mendapatkan rasa aman dan membangun keterikatan emosional.

Berdasarkan dari defenisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan merupakan implementasi kebutuhan karyawan untuk dapat mendukung, mendapat rasa aman terhadap suatu objek seperti kesetiaan

pada pekerjaan, jabatan dan organisasi serta bersedia untuk menjaga organisasi dari gangguan pihak luar.

2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Menurut Sutrisno (2015) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan dalam perusahaan, antara lain:

1) Motivasi

Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

2) Disiplin Kerja

Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

3) Kepuasan Kerja

Pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang.

4) Lingkungan Kerja

Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

5) Karakteristik Pekerjaan

Sifat atau tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang dirasakan dari pekerjaan itu sendiri.

6) Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya fisik, mental maupun emosional

terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan.

7) Budaya Organisasi

Sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah

Faktor-faktor yang dapat membentuk loyalitas organisasi akan berbeda bagi karyawan yang baru bekerja dengan setelah menjalani masa kerja yang cukup lama, dan bagi karyawan yang bekerja dalam tahapan yang lama mengagap perusahaan tersebut sudah menjadi bagian dalam hidupnya.

Menurut Simamora dalam Sari (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai berikut :

- 1) Faktor Rasional : Menyangkut hal-hal bisa di jelaskan, seperti; gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas-fasilitas diberikan organisasi kepada karyawan.
- 2) 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 berwibawa, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya organisasi.
- 3) Faktor Kepribadian : Menyangkut sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah faktor rasional, faktor emosional dan

faktor kepribadian.

2.2.3 Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan

Menurut Siswanto dalam Soegandhi (2013) Loyalitas kerja karyawan dalam perusahaan tidak terbentuk begitu saja, namun ada aspek- aspek didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja karyawan.

Aspek-aspek karyawan yang terdapat dalam individu yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain:

- 1) Taat pada peraturan.
- 2) Tanggung jawab pada perusahaan.
- 3) Kemauan untuk bekerja sama.
- 4) Rasa memiliki.
- 5) Hubungan antar pribadi.
- 6) Kesukaan terhadap pekerjaan.

Trianasari dalam Sutriniasih (2017) menyebutkan beberapa aspek loyalitas yang menitikberatkan terhadap apa yang dilakukan karyawan untuk perusahaan antara lain:

- 1) Taat pada peraturan,
- 2) Tanggung jawab pada perusahaan,
- 3) Kemauan untuk bekerja sama,
- 4) Rasa memiliki dan menjaga hubungan antar karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek loyalitas karyawan adalah taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan,

kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki dan menjaga hubungan antar karyawan, dan kesukaan terhadap pekerjaan.

2.2.4 Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut Saydam (2011) menyebutkan ada empat indikator-indikator loyalitas karyawan sebagai berikut:

- 1) Ketaatan, dalam hal menaati peraturan perusahaan dan membiasakan mulai bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.
- 2) Tanggung Jawab, dalam hal penyelesaian tugas dengan baik, memelihara aset perusahaan dan juga mengutamakan kepentingan perusahaan.
- 3) Pengabdian, dalam hal karyawan mempunyai hasrat untuk bertahan di perusahaan.
- 4) Kejujuran, dalam hal pelaporan hasil pekerjaan karyawan yang sesuai dengan apa yang sebenarnya telah dikerjakan.

Menurut Siswanto (2010), indikator variabel loyalitas kerja karyawan antara lain :

- 1) Taat pada peraturan
- 2) Tanggung jawab pada perusahaan
- 3) Kemauan untuk bekerja sama
- 4) Rasa memiliki
- 5) Kesukaan terhadap pekerjaan

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator loyalitas karyawan adalah taat pada peraturan, bertanggung jawab pada perusahaan,

kejujuran, rasa memiliki perusahaan yang tinggi dan kesukaan terhadap pekerjaan.

2.2.5 Ciri-ciri Loyalitas karyawan

a. Ciri-ciri loyalitas karyawan yang tinggi

Menurut Siswanto (2005), ciri-ciri karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi yaitu:

- 1) Bersedia bekerja melebihi kondisi dari biasanya.
- 2) Merasa lebih bangga atas prestasi yang telah dicapai oleh perusahaan.
- 3) Merasa terinspirasi oleh perusahaan tempat ia bekerja.
- 4) Tidak pernah bolos.
- 5) Bersedia mengorbankan kepentingan pribadinya untuk kepentingan perusahaan.
- 6) Merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan.

Menurut Danim (2008), ciri-ciri karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi yaitu :

- 1) Bertanggung jawab.
- 2) Mau berkorban.
- 3) Berani menjadi dirinya sendiri.
- 4) Selalu melibatkan diri.
- 5) Karyawan selalu menerima dengan lapang dada setiap kritik.
- 6) Karyawan secara sendiri-sendiri dan atau bersama sama meningkatkan mutu profesinya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri karyawan yang memiliki loyalitas tinggi adalah karyawan yang bertanggung jawab, bersedia

mengorbankan kepentingan pribadinya perusahaan, selalu melibatkan diri, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan, karyawan selalu menerima dengan lapang dada setiap kritik, merasa lebih bangga atas prestasi yang telah dicapai oleh perusahaan, karyawan secara sendiri-sendiri dan atau bersama sama meningkatkan mutu profesinya.

b. Ciri-ciri loyalitas karyawan yang rendah

Menurut Basamalah (2012), ciri-ciri karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah yaitu :

- 1) Merasa ingin meninggalkan perusahaan yang menjadi tempat ia bekerja.
- 2) Sering absen.
- 3) Kekecewaan karyawan.
- 4) Perasaan negatif.

Menurut nitesemito (2015), ciri-ciri karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah yaitu :

- 1) Turun/rendahnya produktivitas kerja.
- 2) permogokan.
- 3) Tingkat perpindahan (*turn over*) karyawan yang tinggi.
- 4) Sering munculnya tuntutan karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri karyawan yang memiliki loyalitas rendah adalah turun/rendahnya produktivitas kerja, tingkat perpindahan (*turn over*) karyawan yang tinggi, perasaan negatif, sering munculnya tuntutan karyawan.

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Pengertian Budaya organisasi

Sebuah perusahaan memiliki budaya organisasi masing-masing. Budaya organisasi merupakan satu wujud anggapan yang dimiliki, yang diterima secara tersirat oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner Robert 2005). Menurut Robbins (2003) budaya organisasi merupakan nilai bersama yang diyakini oleh anggota organisasi, didalamnya terdapat inisiatif individu, toleransi terhadap konflik, dukungan manajemen, kontrol, sistem imbalan, integrasi, dan pola komunikasi. Nilai-nilai budaya yang kuat dapat menciptakan lingkungan yang kondusif dan meningkatkan kualitas secara berkelanjutan.

Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. (Fahmi 2016). Budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai, norma-norma dan kepercayaan yang di anut oleh orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut (Ardiansyah, 2017). Sedangkan menurut Tozi, et al., (dalam Munandar, 2010) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah cara-cara berfikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi.

Berdasarkan dari defenisi budaya organisasi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi merupakan suatu pola kebiasaan, kepercayaan, nilai dan norma yang diterapkan sebagai panduan bagi para karyawan maupun manajer di dalam organisasi.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Malik (2014) Ada 5 faktor yang mempengaruhi budaya organisasi :

1. Komunikasi

Komunikasi yang efektif dalam organisasi mempunyai dampak yang positif terhadap budaya organisasi (perusahaan). Dengan komunikasi yang baik, pihak manajemen dapat melakukan sosialisasi tujuan dan misi perusahaan.

2. Motivasi

Upaya-upaya manajemen memotivasi karyawan juga membentuk budaya tersendiri dalam perusahaan. Upaya perusahaan memotivasi karyawan akan menunjukkan bagaimana perusahaan memandang sumber daya manusia yang ada didalamnya.

3. Karakteristik Organisasi

Ukuran dan kompleksitas organisasi akan menentukan tingkat spesialisasi dan hubungan personal, yang selanjutnya mempengaruhi tingkat otoritas pengambilan keputusan, kebebasan, tanggung jawab dan proses komunikasi.

4. Proses Administrasi

Dalam hal ini adalah memberikan penghargaan terhadap yang berprestasi, toleransi terhadap konflik, dan kerja kelompok.

5. Struktur Organisasi

Struktur organisasi bisa saja kaku ataupun fleksibel. Selain itu dalam setiap organisasi mungkin pula terjadi sentralisasi dan formalisasi yang tinggi ataupun yang rendah.

Robbins dan Judge (2015) mengungkapkan ada enam faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu. Adapun faktor – faktor tersebut sebagai berikut :

- a. *Observed Behavioral Regularities* (Keteraturan perilaku yang Diamati), 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. *Norms* (Norma), yakni berbagai perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan. Norma-norma membentuk berbagai ide menyangkut apayang para anggota harus lakukan dan rasakan, bagaimana perilaku ini harus diatur, dan sanksi apa yang harus diterapkan ketika perilaku yang terjadi tidak sesuai dengan kebanyakan.
- c. *Dominant values* (Nilai Dominan), 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* (Filosofi), yakni adanya kebijakan - kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.
- e. *Rules* (Aturan), yakni adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi. Aturan – aturan yang berisi petunjuk mengenai pelaksanaan tugas – tugas dalam organisasi.
- f. *Organization climate* (Iklim Organisasi), yakni perasaan keseluruhan yang tergambar dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

Berdasarkan dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah komunikasi, norma, nilai dominan, filosofi, iklim organisasi, struktur organisasi, dan motivasi.

2.3.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2017), yaitu:

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko, tingkat daya pegawai untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- 2) Perhatian terhadap detail, tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperhatikan ketetapan dan perhatian terhadap detail.
- 3) Orientasi terhadap hasil, tingkat tuntutan manajemen untuk lebih. Orientasi terhadap individu, tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu yang ada di organisasi

- 4) Orientasi terhadap team, tingkat aktifitas pekerjaan yang di atur didalam team bukan secara perorangan.
- 5) Agresivitas, tingkat tuntutan terhadap orang orang agar bersikap agresif dan bersaing dan tidak bersikap santai.
- 6) Stabilitas, tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan status quo berbanding pertumbuhan.

2.3.4 Ciri-ciri Budaya Organisasi Yang Kuat Dan Lemah

Menurut Robbins (2003) budaya organisasi yang kuat memiliki dampak yang lebih besar pada perilaku karyawan serta dapat mengurangi tingkat turnover pada karyawan. Dalam budaya organisasi yang kuat, terdapat nilai-nilai inti organisasi yang dapat berpengaruh besar terhadap perilaku karyawan dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat serta baik.

Menurut Daeal dan Kennedy dalam (Tika, 2014) dalam bukunya Corporate Culture mengemukakan bahwa ciri-ciri organisasi yang memiliki budaya organisasi kuat adalah sebagai berikut:

- a. Anggota-anggota yang loyal kepada organisasi, tahu dan jelas apa tujuan organisasi serta mengerti perilaku mana yang dipandang baik dan tidak baik.
- b. Pedoman bertingkah laku bagi orang-orang didalam perusahaan digariskan dengan jelas, dimengerti, dipatuhi dan dilaksanakan oleh orang-orang didalam perusahaan sehingga orang-orang yang bekerja menjadi sangat kohesif.
- c. Nilai-nilai yang dianut organisasi tidak hanya berhenti pada selogan, tetapi

dihayati dan dinyatakan dalam tingkah laku sehari-hari secara konsisten oleh orang-orang yang bekerja dalam perusahaan, dari mereka yang berpangkat paling rendah sampai pada pimpinan tertinggi.

- d. Organisasi atau perusahaan memberikan tempat khusus kepada pahlawan-pahlawan perusahaan dan secara sistematis menciptakan bermacam-macam tingkat pahlawan, misalnya, pramujual terbaik bulan ini, pemberi saran terbaik, pengemudi terbaik, inovator tahun ini, dan sebagainya.
- e. Banyak ritual (acara), mulai yang sangat sederhana sampai ritual yang mewah. Pemimpin organisasi selalu mengalokasikan waktunya untuk menghariri acara-acara ritual ini.
- f. Memiliki jaringan kultural yang menampung cerita-cerita kehebatan para pahlawannya.

Menurut Deal dan Kennedy dalam (Tika, 2014) ciri-ciri budaya organisasi lemah sebagai berikut:

- a. Mudah terbentuk kelompok-kelompok yang bertentangan satu sama lain.
- b. Kesetiaan kepada kelompok melebihi kesetiaan kepada organisasi.
- c. Anggota organisasi tidak segan-segan mengorbankan kepentingan organisasi untuk kepentingan kelompok atau kepentingan diri sendiri.

Sedangkan menurut Robbins (2001) menyatakan bahwa ciri-ciri organisasi yang memiliki budaya organisasi kuat antara lain :

- a. Menurunnya tingkat keluarnya karyawan.
- b. Adanya kesepakatan yang tinggi dikalangan anggota organisasi mengenai

apa yang harus dipertahankan oleh organisasi.

c. Sehingga membina kekohesifan, kesetiaan, dan komitmen organisasi.

Ciri-ciri Budaya Organisasi Lemah menurut Robbins (2001) adalah:

- a. Nilai – nilai hanya dianut oleh segolongan orang saja di dalam organisasi biasanya kalangan manajemen puncak.
- b. Budaya Memberikan pesan yang saling bertolak belakang mengenai apa yang dianggap paling berharga dan penting.
- c. Para karyawan tridak begitu peduli dengan identitas budaya organisasi mereka.
- d. Tidak ada kaitan yang kuat di antara nilai – nilai dan perilaku para anggota organisasi

2.3.5 Aspek-aspek Budaya Organisasi

Adapun menurut Amir (2017) pada umumnya budaya organisasi dapat dilihat dari beberapa aspek, seperti :

- 1) Nilai-nilai (*values*) yang dianut, apa saja yang dianggap bernilai untuk dilakukan atau dimiliki, misalnya kreativitas, integritas, kegigihan, individualisme..
- 2) *Rules of conduct* (Aturan Perilaku), norma-norma dan aturan yang diterima di perusahaan. Pemahaaman umum tentang mana perilaku yang etis atau mana yang tidak.
- 3) Ritual (acara), yaitu acara-acara ataupun perayaan rutin yang biasanya diadakan.
- 4) Mitos atau cerita yang menjadi legenda di perusahaan tentang pimpinan

25

perusahaan.

Menurut Wibowo (2010) memaparkan beberapa aspek budaya organisasi adalah sebagai berikut:

a. *Individual Initiative* (Inisiatif Individu)

Yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu.

b. *Risk Tolerance* (Toleransi Resiko)

Yaitu suatu tingkatan dimana pekerja didorong mengambil resiko, menjadi agresif dan inovatif.

c. *Control* (Kontrol)

Yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi perilaku para pekerja.

d. *Management Support* (Dukungan Manajemen)

Yaitu tingkat dimana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya.

e. *Communication Pattern* (Pola Komunikasi)

Yaitu suatu tingkatan dimana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

Berdasarkan dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek budaya organisasi adalah nilai-nilai, aturan perilaku, ritual (acara), mitos, inisiatif individu, toleransi resiko, dukungan manajemen, dan pola komunikasi.

2.3.6 Indikator Budaya Organisasi

Indikator-indikator budaya organisasi menurut Eugene Mckenna(2005)

26

adalah sebagai berikut :

1) Hubungan antar manusia dengan manusia

Hubungan antar manusia dengan manusia yaitu keyakinan masing-masing para anggota organisasi bahwa mereka diterima secara benar dengan cara yang tepat dalam sebuah organisasi.

2) 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.

3) Penampilan karyawan

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

Indikator yang digunakan untuk mengukur Budaya Organisasi menggunakan teori Robbins (2015) yaitu :

1) Inovasi dan pengambilan risiko. Sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil risiko.

2) Perhatian terhadap detail. Sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian terhadap detail.

3) Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memuaskan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.

- 4) Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- 5) Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasarkan tim, bukannya berdasarkan individu.
- 6) Keagresifan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
- 7) Kemantapan. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo bukannya pertumbuhan.

Berdasarkan dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator budaya organisasi adalah inovasi dan pengambilan risiko, penampilan karyawan, kerjasama, hubungan antar manusia dengan manusia, keagresifan, kemantapan.

2.3.7 Budaya Akhlak BUMN

Akhlak menjadi dasar sebuah pencapaian kesuksesan rancangan BUMN untuk membentuk reputasi kelas dunia. Hal inilah yang membuat Akhlak menjadi dasar kompetensi mesti dimiliki oleh seluruh karyawan milenial BUMN. *Core Values* atau budaya baru Akhlak ini merupakan kepanjangan dari Amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif.

a) Amanah

Memegang teguh kepercayaan yang diberikan.

b) Kompeten

Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.

c) Harmonis

Saling peduli dan menghargai perbedaan.

d) Loyal

Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara.

e) Adaptif

Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.

f) Kolaboratif

Membangun kerja sama yang sinergis.

Budaya organisasi ini diharapkan mampu menjadi tantangan bisnis yang terjadi. Dan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan dan organisasi.

2.2. Generasi Milenial

Populasi penduduk tertinggi di dalam dunia kerja didominasi oleh generasi Y atau yang juga disebut sebagai milenial. Generasi Y atau milenial ini merupakan sekelompok orang yang lahir pada tahun 1981 hingga 1995 (Oblinger & Oblinger, 2005). Menurut Lyons dalam Putra (2016) mengungkapkan karakteristik masing-masing individu generasi Y berbeda tergantung di mana dibesarkan, strata ekonomi, dan sosial keluarganya, pola komunikasi sangat terbuka dibanding generasi-generasi sebelumnya, pemakai media sosial yang fanatik, dan kehidupannya sangat terpengaruh dengan perkembangan teknologi, serta lebih terbuka dengan pandangan politik dan ekonomi. Sedangkan menurut Yolania (2016) generasi Y ini memiliki karakter diri dinamis dan terkadang berani mengambil risiko untuk menentang aturan, sehingga generasi ini sering berpindah

pekerjaan.

Generasi Y atau milenial juga telah mengalami berbagai peristiwa seperti kemuculan internet, liberalisasi ekonomi, berkembangnya media sosial, dan kesadaran terhadap lingkungan, hal tersebut membuat generasi milenial memiliki sifat ambisius, kreatif, dan berorientasi pada tujuan dengan kepercayaan dan rasa harga diri yang tinggi, serta tanggap teknologi (Naim & Lenka, 2018).

Dalam bekerja, Generasi Y memiliki karakteristik peduli dengan teknologi baru, aktif mencoba hal-hal baru, bersifat individualis, egosentris, tidak peduli, dan cepat bosan, serta memiliki kecenderungan yang rendah terhadap komitmen dan kesetiaan mereka dalam bekerja (Oktariani, et al., 2017). Generasi Y memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, inovatif, bagi generasi ini bekerja bukanlah hal yang paling penting sehingga selalu mencari batu loncatan untuk meraih peluang masa depan, serta alasan utama generasi ini untuk terus bertahan di tempat kerja adalah pekerjaan yang dilakukannya sekarang memiliki makna (Lancaster, 2002).

2.4 Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Loyalitas Karyawan

Budaya yang tercipta ini merupakan kebiasaan-kebiasaan yang sesuai dengan aturan dan norma yang dapat di terima oleh setiap anggota organisasi. Budaya organisasi menjadikan sebuah sistem nilai-nilai, keyakinan dan tradisi bersama dalam organisasi yang secara timbal balik akan berhubungan dengan struktur formal dalam menghasilkan norma perilaku. Setiap organisasi memiliki budaya yang tercermin dari perilaku para anggotanya. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins (2002) menjelaskan bahwa organisasi yang memiliki budaya yang kuat dapat mempunyai pengaruh yang besar bagi

perilaku dan sikap anggotanya. Nilai inti organisasi itu akan dipegang dengan intensif dan dapat dianut secara meluas dalam suatu budaya yang kuat. Dengan demikian budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan loyalitas, komitmen serta keterikatan yang tinggi. Sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Loyalitas karyawan merupakan kesetiaan dari anggota untuk mematuhi dan dapat bertanggung jawab penuh dengan organisasi agar tercapainya tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi akan membuat karyawan tersebut merasa bertanggung jawab kepada organisasi tersebut. Loyalitas akan mendorong karyawan agar dapat menaati peraturan di dalam organisasi, memiliki kemampuan bekerjasama, bertanggung jawab kepada perusahaan, menyukai pekerjaannya, memiliki hubungan pribadi yang baik, dan merasa ikut memiliki perusahaan (Dewi, 2016). Hal ini sesuai dengan pendapat Ardiansyah (2017) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap loyalitas Kerja Karyawan mengatakan bahwa loyalitas karyawan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, sebab dengan adanya loyalitas kerja maka karyawan akan memiliki tanggung jawab yang lebih terhadap perusahaan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Rose (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variable Intervening mengatakan bahwa dengan kuatnya budaya organisasi yang dimiliki dan diciptakan oleh perusahaan akan berdampak pada loyalitas serta komitmen yang dimiliki oleh karyawan,

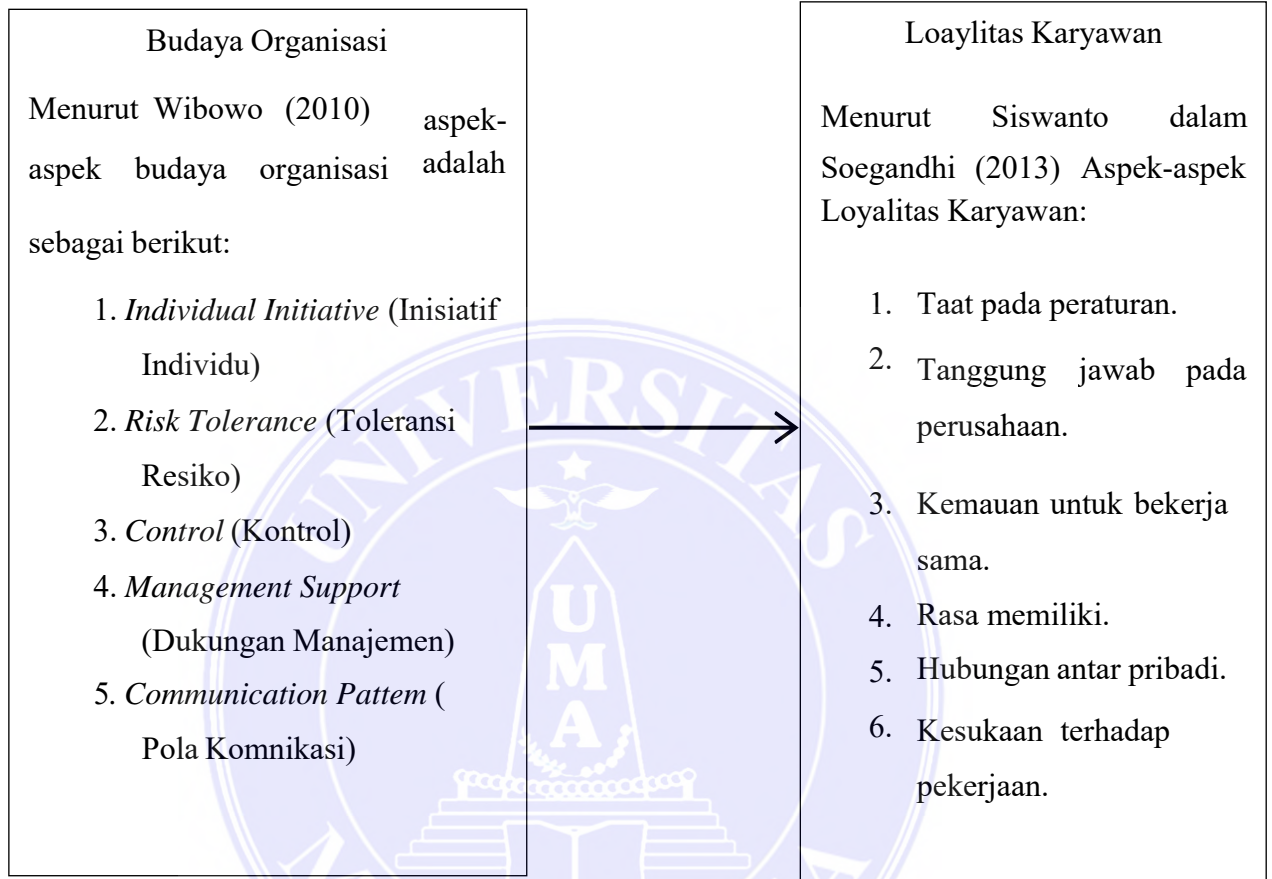
dimana budaya organisasi akan membentuk pola pikir dan sudut pandang terhadap perusahaan dan pekerjaannya, sehingga akan berdampak pada cara, tindakan atau sikap karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manikotama, A. R., et al.(2022) yang berjudul Budaya Organisasi dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja dikatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan milenial. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi dari sebuah perusahaan diterapkan dan diimplementasikan oleh seluruh karyawan perusahaan maka tingkat loyalitas yang dibentuk oleh karyawan milenial di perusahaan tersebut akan semakin tinggi juga.

Berdasarkan dari temuan penelitian-penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa loyalitas karyawan merupakan kesediaan dari anggota organisasi untuk dapat menaati aturan-aturan yang berlaku di sebuah organisasi dengan penuh tanggung jawab, menyukai pekerjaannya dan memiliki hubungan yang baik serta dapat bekerjasama.

Loyalitas karyawan terbentuk dari sebuah kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh karyawan di dalam organisasi. Kebiasaan-kebiasaan inilah yang dapat menciptakan budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai bersama ataupun aturan-aturan yang diyakini oleh anggota organisasi. Budaya organisasi yang tercipta pada lingkungan kerja dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Nilai dari budaya organisasi inilah yang akan menjadikan acuan anggota dalam berperilaku.

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual yang digunakan dalam penelitian ini adalah :



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 26 April – 10 Mei 2024 pada karyawan milenial. Penelitian ini dilaksanakan di Kandır PTPN I Regional I Tanjung Morawa. PT Perkebunan Nusantara I atau biasa disingkat PTPN I merupakan subholding Supporting Co dari PTPN III yang bergerak dibidang agroindustri kelapa. PTPN I Regional I memiliki VISI dan MISI sebagai berikut:

Visi

Dari perusahaan perkebunan menjadi perusahaan multi usaha berdaya saing tinggi.

Misi

- a. Mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya dan usaha.
- b. Memberikan kontribusi optimal.
- c. Menjaga kelestarian dan pertambahan nilai.

3.1 Bahan dan Alat

3.2.1 Bahan

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dua jenis skala penelitian yang berfungsi untuk mendapatkan data dari sample.

3.2.2 Alat

Alat ukur dalam penelitian ini menggunakan skala budaya organisasi dan loyalitas karyawan. Pada skala budaya organisasi peneliti menunakan aspek budaya organisasi dari teori Wibowo (2010) antara lain : Inisiatif Individu,

Toleransi Resiko, Kontrol, Dukungan Manajemen, dan Pola Komunikasi.

Pada skala loyalitas karyawan peneliti menggunakan aspek loyalitas karyawan teori dari Siswanto dan Soegandhi (2013) antara lain : Taat pada peraturan, Tanggung jawab pada perusahaan, Kemauan untuk bekerja, Rasa memiliki, Hubungan antar pribadi, Kesukaan terhadap pekerjaan.

3.2 Metodologi Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif disebut juga dengan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivistik, digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sample, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data kuantitatif, dengan tujuan dapat menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019). Pendekatan metode kuantitatif ini menggunakan angka-angka yang diolah melalui analisis statistik.

3.2.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menentukan identifikasi variabel yaitu:

Variabel Bebas (X) : Budaya Organisasi

Variabel Terikat (Y) : Loyalitas Karyawan

3.2.3 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

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

a. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi yakni sebuah sistem makna bersama nilai-nilai yang ditetapkan oleh perusahaan, yang dianut oleh para anggota organisasi untuk membedakan budaya organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi diukur dengan menggunakan skala yang telah di persiapkan oleh penulis berdasarkan aspek- aspek budaya oraganisasi menurut Wibowo (2010) sebagai berikut: *individual initiative* (inisiatif individu), *risk tolerance* (toleransi resiko), *control* (kontrol), *management support* (dukungan manajemen) dan *communication pattern* (pola komnikasi).

b. Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan kesediaan dari anggota organisasi untuk dapat menaati aturan-aturan yang berlaku di sebuah organisasi dengan penuh tanggung jawab, menyukai pekerjaannya dan memiliki hubungan yang baik serta dapat bekerjasama. Loyalitas diukur dengan menggunakan skala yang telah di persiapkan oleh penulis berdasarkan aspek-aspek menurut Siswanto dalam Soegandhi (2013) sebagai berikut: taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi dan kesukaan terhadap pekerjaan.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala. Skala adalah suatu daftar yang berisi pernyataan yang diberikan kepada subyek agar dapat mengungkapkan aspek- aspek psikologis yang ingin diketahui. Skala format yang digunakan disini adalah tipe skala *likert*. Skala likert adalah skala yang dapat

digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono,2014).

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Skala Budaya Organisasi

Menurut Wibowo (2010) memaparkan beberapa aspek budaya organisasi adalah sebagai berikut:

a. *Individual Initiative* (Inisiatif Individu)

Yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu.

b. *Risk Tolerance* (Toleransi Resiko)

Yaitu suatu tingkatan dimana pekerja didorong mengambil resiko, menjadi agresif dan inovatif.

c. *Control* (Kontrol)

Yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi perilaku para pekerja.

d. *Management Support* (Dukungan Manajemen)

Yaitu tingkat dimana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya.

e. *Communication Pattern* (Pola Komunikasi)

Yaitu suatu tingkatan dimana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

Skala budaya organisasi diatas telah dikombinasikan sesuai dengan panduan perilaku dari nilai budaya Kerja AKHLAK BUMN sebagai berikut:

1. Amanah Definisi:

Memegang teguh kepercayaan yang diberikan. Panduan perilaku :

- a. Memenuhi janji dan komitmen.
- b. Bertanggung jawab atas tugas, keputusan dan tindakan yang dilakukan.
- c. Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika.

2. Kompeten Definisi:

Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas. Panduan perilaku :

- a. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah.
- b. Membantu orang lain belajar.
- c. Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik.

3. Harmonis Definisi :

Saling peduli dan menghargai perbedaan. Panduan perilaku :

- a. Menghargai setiap orang ataupun latar belakangnya.
- b. Suka menolong orang lain.
- c. Membangun lingkungan kerja.

4. Loyal Definisi :

Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara.

Panduan perilaku :

- a. Menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN dan Negara.
- b. Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar.
- c. Patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika.

5. Adaptif Definisi :

Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan. Panduan perilaku :

- a. Cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik.
- b. Terus-menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi.
- c. Bertindak proaktif.

6. Kolaboratif Definisi :

- a. Membangun kerja sama yang sinergis. Panduan perilaku : Membuka kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi.
- b. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah.
- c. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

Skala budaya organisasi ini disusun berdasarkan format *likert* dengan 4 (empat) alternatif. Sistem penilaian budaya organisasi untuk item favorable berdasarkan skala likert adalah nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS), nilai 2 untuk jawaban tidak setuju (TS), nilai 3 untuk jawaban setuju (S), nilai 4 untuk jawaban sangat setuju (SS). Sedangkan untuk item unfavourable nilai 1 untuk jawaban sangat setuju (SS), nilai 2 untuk jawaban setuju (S), nilai 3 untuk jawaban tidak setuju (TS), nilai 4 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS).

2. Skala Loyalitas Karyawan

Menurut Siswanto dalam Soegandhi (2013) aspek-aspek Loyalitas Karyawan:

1. Taat pada peraturan.
2. Tanggung jawab pada perusahaan.
3. Kemauan untuk bekerja sama.
4. Rasa memiliki
5. Hubungan antar pribadi.
6. Kesukaan terhadap pekerjaan.

Skala loyalitas karyawan ini disusun berdasarkan format *likert* dengan 4 (empat) alternatif. Sistem penilaian loyalitas karyawan untuk item favorable berdasarkan skala likert adalah nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS), nilai 2 untuk jawaban tidak setuju (TS), nilai 3 untuk jawaban setuju (S), nilai 4 untuk jawaban sangat setuju (SS). Sedangkan untuk item *unfavourable* nilai 1 untuk jawaban sangat setuju (SS), nilai 2 untuk jawaban setuju (S), nilai 3 untuk jawaban tidak setuju (TS), nilai 4 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS).

3.2.5 Validitas dan Reliabilitas

a. Uji validitas

Validitas adalah sejauh mana alat ukur benar dan akurat dalam menjalankan fungsi ukurnya (Azwar, 2015). Sugiyono (2017) mengatakan bahwa derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh penulis. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah

data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Dalam penelitian ini untuk mengetahui validitas instrumen, digunakan korelasi antara skor setiap item dengan skor total keseluruhan item yang perhitungannya menggunakan program SPSS (*Statistic Packages For Social Science*).

b. Uji reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014) reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi jika pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Reliabilitas tes, merupakan tingkat konsistensi suatu tes, adalah sejauh manakah dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang konsisten, relatif tidak berubah meskipun diteskan pada situasi yang berbeda.

Azwar (2012) menyatakan jika koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, koefisien yang semakin rendah mendekati 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengukuran reliabilitas adalah teknik *Alpha Cronbach*. Reliabilitas dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistic Packages For Social Science*).

3.2.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan 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, maka teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis statistik dengan menggunakan program komputer *Statistical Package for Social Science* (SPSS).

Dengan tujuan utama penelitian ini yakni ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y). Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi dan penelitian, yaitu meliputi:

1. Uji Normalitas

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik (sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini uji hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana yaitu untuk mengukur pengaruh satu variabel dan variabel lainnya (Umar, 2008). Uji regresi linear sederhana dilakukan dengan program SPSS (*Statistic Packages For Social Science*).

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat. Uji linearitas dianalisis menggunakan SPSS.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Dalam penelitian ini, populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian sebagai suatu populasi.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah bagian Kantor Direksi PTPN I Regional 1 yang berjumlah 60 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Sugiyono (2010) mengenai sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik total sampling adalah teknik pengambilan sample dimana jumlah populasi sama dengan jumlah sample (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini yang menjadi sample adalah 60 orang.

3.5 Prosedur Kerja

3.5.1 Persiapan Administrasi

Persiapan penelitian ini diawali dengan pembuatan surat permohonan izin penelitian. Surat izin riset dan pengambilan data dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area pada tanggal 2 Maret 2024 dengan nomor 598/FPSI/01.10/II/2024 yang ditujukan kepada Kepala Bagian SDM PTPN I Regional 1 Tanjung Morawa untuk pengambilan data penelitian. Setelah pengumpulan data selesai, Kepala Bagian SDM PTPN I Regional 1 Tanjung Morawa mengeluarkan surat balasan yang menyatakan bahwa penelitian selesai dengan nomor surat RH1B/S.KET/001/V/2024.

3.5.2 Persiapan Alat Ukur

Pada tahap persiapan alat ukur, diawali dengan penyusunan skala budaya organisasi yang disusun menggunakan aspek menurut Wibowo (2010) dan dikolaborasikan dengan nilai budaya kerja BUMN yaitu: *individual initiative*

(inisiatif individu), *risk tolerance* (toleransi resiko), *control* (kontrol), *management support* (dukungan manajemen) dan *communication pattern* (pola komunikasi).

Tabel 3.1 *Blueprint* Skala Budaya Organisasi

No.	Aspek Budaya Organisasi	Indikator Aspek	Altem		Total
			Favorable	Unfavoreble	
1.	Inisiatif Individu	Kompeten & loyal	1,2,3,7,8, dan 9	4,5,6,10,11 dan 12	12
2.	Toleransi Resiko	Adaptif	13,14, dan 15	16,17, dan 18	6
3.	Kontrol	Amanah	19,20 dan 21	22,23 dan 24	6
4.	Dukungan Manajemen	Harmonis	25,26, dan 27	28,29 dan 30	6
5.	Pola Komunikasi	Kolaborasi	31, 32, dan 33	34, 35 dan 36	6
	Total		18	18	36

Skala Loyalitas Karyawan disusun menggunakan aspek menurut Siswanto dalam Soegandhi (2013) yaitu: taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi dan kesukaan terhadap pekerjaan.

Tabel 3.2 *Blueprint* Skala Loyalitas Karyawan

No.	Aspek Loyalitas Karyawan	Indikator Aspek	Altem		Total
			Favorable	Unfavoreble	
1.	Taat Pada Peraturan	a) Kepatuhan pada jam kerja. b) Pemahaman terhadap peraturan. c) Pelatihan dan kesadaran.	1,2 dan 5	3,4 dan 6	6
2.	Tanggung Jawab Pada Perusahaan,	a) Tanggung jawab pada pekerjaan. b) Kepatuhan terhadap hukum. c) Komitmen.	7,9,11 dan 13	8,10 dan 12	7
3.	Kemauan Untuk Bekerja Sama	a) Kemampuan berkomunikasi. b) Kemampuan	14,16 dan 18	15,17 dan 19	6

		c) mendengarkan. Partisipasi.			
4.	Rasa Memiliki	a) Inisiatif. b) Sikap positif dan optimis. c) Memiliki rasa bangga.	20,22 dan 25	21,23,24 dan 26	7
5.	Hubungan Antar Pribadi	a) Rasa hormat pribadi. b) Kolaborasi dan tim <i>work</i> . c) Toleransi.	27,29 dan 31	28,30 dan 32	6
6.	Kesukaan Terhadap Pekerjaan	a) Kesempatan untuk berkembang. b) Kesesuaian dengan bakat dan minat. c) Kepuasan terhadap tugas dan tanggung jawab.	33,35 dan 37	34,36 dan 38	6
	Total		19	19	38

3.5.3 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Kandır di PTPN I Regional 1 Tanjung Morawa yang dimulai 26 April–10 Mei. Pelaksanaan penelitian diawali dengan melakukan tryout, pembagian skala budaya organisasi dan loyalitas karyawan, dilakukan penyebaran skala secara langsung kepada karyawan di di PTPN I Regional 1 Tanjung Morawa dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 30 responden setelah dilakukan tryout, langkah selanjutnya menyebarkan kuisisioner penelitian sebanyak 60 responden.

Langkah selanjutnya. peneliti memberikan skor pada kuesioner yang telah di jawab oleh karyawan milenial yang ada di Kandır dengan memasukkan data-data tersebut kedalam *Microsoft Excel* 2010. Setelah selesai input data, peneliti melakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk dapat memilih jumlah aitem yang

valid serta reliabel yang dibantu oleh program *SPSS for Windows Versi 23*. Setelah itu, peneliti juga melakukan uji asumsi, uji korelasi *product moment* untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel yang sedang diteliti oleh peneliti.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan dari data hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis dengan menggunakan metode *Product Moment* menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara variabel x (budaya organisasi) dengan variabel y (loyalitas karyawan) pada karyawan milenial di PTPN I Regional 1 Tanjung Morawa, dengan nilai koefisien $r^{xy} = 0,626$ dengan signifikansi $P = 0,000$ ($P < 0,05$). Artinya semakin tinggi budaya organisasi yang ada pada karyawan milenial di PTPN I Regional 1 Tanjung Morawa, maka semakin tinggi juga loyalitas karyawan milenial di PTPN I Regional 1 Tanjung Morawa. Koefisien determinasi (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X (budaya organisasi) dan variabel terikat Y (loyalitas karyawan) adalah sebesar 0,391. Dari hasil penelitian yang diperoleh, menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 39,1% terhadap loyalitas karyawan milenial di PTPN I Regional 1 Tanjung Morawa.
2. Budaya organisasi pada karyawan milenial di PTPN I Regional 1 Tanjung Morawa tergolong kuat, karena diketahui melalui nilai mean empirik yang diperoleh sebesar 98,37, yang lebih tinggi dari mean hipotetikya sebesar

72,5, dengan selisih yang lebih besar dari nilai SD sebesar 11,439, sehingga budaya organisasi tergolong kuat, sama halnya juga pada loyalitas karyawan milenial di PTPN I Regional 1 Tanjung Morawa tergolong tinggi, dimana mean empirik diperoleh sebesar 94,98, lebih tinggi dari mean hipotetiknya yaitu 72,5, dengan selisih lebih besar dari nilai SD 13.912 sehingga menunjukkan loyalitas karyawan juga tergolong tinggi.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian ini, adapun saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Kepada Karyawan

Sebaiknya karyawan milenial di PTPN I Regional 1 Tanjung Morawa tidak hanya menerapkan budaya organisasi karena diawasi saja, tetapi karena kesadaran diri masing-masing sehingga dapat membentuk loyalitas yang tinggi. Selain itu, karyawan harus tetap mempertahankan perilaku loyalitasnya sehingga mampu membangun hubungan yang baik dan saling mendukung dengan rekan kerja serta dapat tercapainya cita-cita dan tujuan perusahaan.

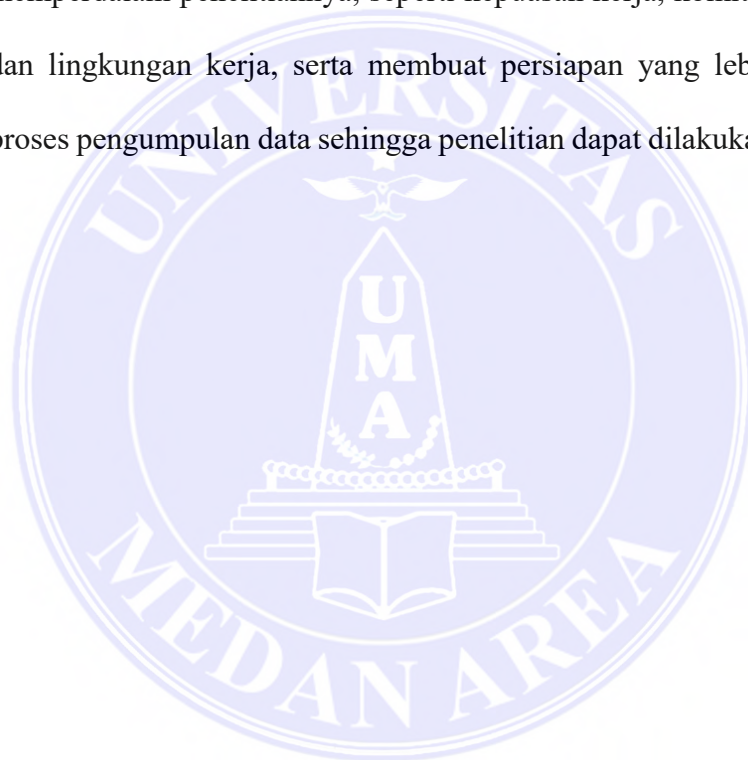
2. Kepada Perusahaan

Sebaiknya PTPN I Regional 1 Tanjung Morawa terus memperkuat nilai-nilai Budaya Organisasi agar dapat mempertahankan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, sehingga dapat tercapainya cita-cita perusahaan. Budaya organisasi bisa lebih diterapkan melalui pelatihan

ataupun melakukan sosialisasi serta komunikasi antara atasan, karyawan dan sesama rekan kerja untuk menciptakan hubungan yang baik dan sehat serta dapat menjaga loyalitas kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel yang mempengaruhi variabel Y (loyalitas karyawan) yang lain, untuk dapat memperdalam penelitiannya, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja, serta membuat persiapan yang lebih baik selama proses pengumpulan data sehingga penelitian dapat dilakukan dengan tepat.



DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Taufik. 2017. *Perilaku Organisasi*. Prenada Media.
- Ardiansyah.(2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Bank Negara Indonesia KCU Pekanbaru). *JOMFISIP*. 4(1),1-10.
- Ashlock, M. Z., & Atay, A. (Eds.). (2019). *Examining millennials reshaping organizational cultures: From theory to practice*. Lexington Books.
- Audita, F. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan di Lembang Asri Resort Bandung. Proyek Akhir. Program Studi Administrasi Hotel Sekolah Tinggi Pariwisata NHI, Bandung. Diakses dari <http://repository.stpbandung.ac.id/handle/123456789/714>
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Basalamah, A. (2012). Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas staf reception pada hotel x di Madiun Jawa Timur. *Binus business review*, 3(1), 493-501.
- Bettencourt Lance A., Kevin P Gwinner and Mathew L Meuter (2001), "A comparison of attitude, personality and knowledge predictors of service oriented organizational citizenship behaviors", *Journal of applied psychology* 86 (1), 29-41.
- Brown, *et.al.* (2008). *Generation Y in The Workplace*. *Journal of HR management*. The Bush School Texas University.
- Danim, S. (2008). *Kinerja Staf dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Dewi, I. M. (2016). Pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan Hotel Benteng Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 3(1), 1-15.
- Dewi, S. K., & Sudaryanto, A. (2020). Validitas dan reliabilitas kuisisioner pengetahuan, sikap dan perilaku Pencegahan Demam Berdarah. *Prosiding Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta 2020*.
- Eugene McKenna. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Gunawan, F. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Victory International Futures. *Agora*, 5(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Organisasi dan motivasi, dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, F., & Sitio, V. S. S. (2022). Pengaruh motivasi dan budaya organisasi

- terhadap loyalitas karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(1), 1-13.
- Kartono, K. (2002). *Psikologi sosial untuk manajemen, perusahaan dan industri*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*, Edisi 5 Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Lancaster, L.C. dan Stillman D. 2004. *When Generations Collide: Who They Clash. How to Solve the Generational Puzzle at Work*. New York: Harper Collins Publisher.
- Lyons, S. (2004). An exploration of generational values in life and at work. ProQuest Dissertations and Theses, 441-441 . Retrieved from <http://ezproxy.um.edu.my/docview/305203456?accountid=28930>.
- Malik, Alfian. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Loyalitas Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda, Vol. 2, No. 1, (ejournal.psiologi.fisip-unmul.ac.id) hal. 65-75, diakses 13 April 2019.
- Manikotama, A. R., Lubis, H., & Rahmah, D. D. N. (2022). Budaya Organisasi dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(1), 201.
- Mulyati, R., Himam, F., Riyono, B., & Suhariadi, F.(2019). Model work engagement angkatan kerja generasi milenial dengan meaningful work sebagai mediator. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 5(1), 34-49.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Naim, M. F., & Lenka, U. (2018). Development and retention of Generation Y employees: a conceptual framework. *Employee Relations*, 40(2), 433–455.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Novara, A. (2018). Hubungan Antara Body Image Dissatisfaction Dengan Self Esteem Pada Pegawai Bank.
- Oblinger, D. and Oblinger, J., Eds. (2005). *Educating the Net Gen*. Washington, D.C.: EDUCAUSE.
- Oktariani, Dwi, Aida Vitalaya Hubeis dan Dadang Sukandar. 2017. Kepuasan Kerja Generasi X dan Generasi Y terhadap Komitmen Kerja di Bank Mandiri Palembang. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. Vol. 3, No.1, Januari.
- PTPN II. (<https://ptpn2.com/>). Situs Resmi PTPN II. Tersedia online: [<https://ptpn2.com/>]

- Putra, Y. S. 2016. Theoretical Review: Teori Perbedaan Generasi. Salatiga: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA. 9(2):123-134.
- Qomusuddin, I. F. (2019). Statistik pendidikan (Lengkap dengan aplikasi IMB SPSS Statistic 20.0). Deepublish.
- Robbins, P. S., & Coulter, M. (2013). Manajemen Jilid 1 (Edisi 10). Alih Bahasa oleh: Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera. Penerbit Erlangga: Jakarta, Indonesia.
- Robbins, S. P. (2001). Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications. Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2002), Prinsip-prinsip perilaku organisasi. Edisi kelima.
- Robbins, S. P. (2003). Organizational behavior, controversies, application (terjemahan Tim Indeks). New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2006). Perilaku organisasi (Edisikesepuluh). Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P, and T. A. J. (2015). Organizational Behaviour 16thEdition. Pearson Education Limited.
- Robbins, Stephen P, and T. A. J. (2017). Organizational Behaviour 16thEdition. Pearson Education Limited.
- Rose, V. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variable intervening. *MBR (Management and Business Review)*, 3(2), 104-115.
- Sari, N. (2019). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Studi Pada Karyawan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru. *JOM FISIB*, 6(1), 1–12.
- Saydam, Gouzali. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources): Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta : djambatan.
- Siagian, S. P. (2010). Manajemen sumber daya manusia. cetakan kedelapan belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, Bedjo. (2005). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, Bejo. 2010. Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja. Bandung. Sinar Baru.
- Soeghandi, Vannecia. M. dkk. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap OCB pada PT Surya Sakti Timur Jatim. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 1 (1).
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono.(2010). MetodePenelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Bandung

- Sugiyono.(2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Bandung
- Sugiyono.(2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Bandung
- Sutriniasih, K. S. (2017). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada PT. Plasa Telkom Group Singaraja.
- Sutrisno, Edy. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tika, P. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, Husein, Dr. (2008). Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Valentino, M. (2016). Loyalitas Karyawan Pada CV Trijaya Manunggal. *Agora*, 4(2), 328-337.
- Wibowo. (2010). Manajemen Perubahan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widiyaniti, G. A. M. R., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap loyalitas anggota bumdes di desa Kukuh Winangun. *Journal of Applied Management Studies*, 3(1), 1-8.
- Yolania, Nikita. 2016. *Benarkah Beda Waktu Lahir Beda Pandangan Soal Karir*. <http://careernews.id/eccccorner/view/4111-Benarkah-Beda-Waktu-Lahir-Beda-Pandangan-Soal-Karir>. Diakses pada minggu 8 Mei 2017.



Lampiran 1. Skala Penelitian

Assalamua'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh, Selamat pagi Bapak/Ibu yang Saya hormati.

Perkenalkan, saya Nurul Hasanah (198600087). Saya adalah mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area stambuk 2019. Saat ini saya sedang mengerjakan tugas akhir saya untuk menyelesaikan pendidikan sarjana saya. Untuk memenuhi persyaratan tugas akhir yang saya kerjakan saat ini, dengan kerendahan hati saya memohon ketersediaan Bapak/Ibu semua untuk mengisi pernyataan yang saya berikan di bawah ini dengan jawaban yang berdasarkan yang Bapak/Ibu rasakan pada saat ini.

Semua jawaban yang Bapak/Ibu berikan benar dan tidak ada yang salah. Segala hal yang berkaitan dengan rahasia jawaban Bapak/Ibu tidak akan disampaikan secara terbuka kepada umum atau siapapun dan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian saya saja.

Saya memohon bapak/Ibu untuk terbuka mengenai masalah yang sedang saudara hadapi. Bantuan Bapak/Ibu dalam mengisi skala kusioner ini adalah bantuan yang sangat besar dan berarti bagi keberhasilan penelitian ini. Atas kerja sama dan kesediannya, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warrahamtullahi Wabarokatuh.

Hormat peneliti

Nurul Hasanah

A. Data Identitas Diri

Nama (Inisial) :

Umur :

Jenis Kelamin :

B. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Berikut terdapat butir aitem-aitem pernyataan yang harus kamu jawab dengan jujur sesuai dengan kondisi kamu saat ini.
2. Baca dan pahami setiap pernyataan dibawah ini dengan teliti dan seksama.
3. Berikan centang (√) pada setiap jawaban atas pernyataan sesuai dengan keadaan yang anda rasakan yaitu:
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju
4. Setelah selesai, periksalah kembali nomor pernyataan dan identitas diri, apakah sudah terisi semua.

ASPEK SKALA BUDAYA ORGANISASI

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan berusaha untuk mengikuti perkembangan yang ada.				
2.	Saya memiliki pengetahuan yang luas dan dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan.				
3.	Saya mampu percaya diri dan memiliki kemampuan yang tinggi dalam membuat keputusan yang baik.				
4.	Banyaknya pelatihan yang diberikan membuat saya malas untuk mengikutinya.				
5.	Saya merasa pengetahuan yang saya miliki tidak perlu diperbarui.				
6.	Saya kesulitan dalam mengikuti perkembangan yang ada.				
7.	Saya melakukan pekerjaan dengan senang hati dan inisiatif				
8.	Saya yakin atas tanggung jawab yang diberikan kepada saya.				
9.	Saat bekerja, saya lebih memprioritaskan perusahaan dibandingkan kepentingan pribadi.				
10.	Saya merasa bosan dengan pekerjaan yang saya lakukan.				
11.	Saya lebih mengutamakan kebutuhan pribadi dibandingkan perusahaan.				
12.	Saya melakukan pekerjaan saya dengan setengah hati.				
13.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan di lingkungan kerja yang baru.				
14.	Saya mengikuti perkembangan teknologi maupun kebijakan yang baru di dalam perusahaan.				
15.	Saya sangat antusias dengan pekerjaan yang dapat menantang dan mengasah skill yang saya miliki.				
16.	Saya merasa kesulitan dalam mengikuti perkembangan yang ada.				
17.	Saya merasa tantangan dalam pekerjaan merupakan hal yang membosankan.				
18.	Saya merasa tidak perlu mengikuti perkembangan teknologi.				
19.	Saya mampu menjaga kepercayaan dari atasan ketika diberi pekerjaan yang penting.				
20.	Saya mengikuti dan menerapkan semua peraturan				

	yang berlaku di perusahaan.				
21.	Saya mampu mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk kemajuan perusahaan kedepannya.				
22.	Saya sulit memahami pedoman ataupun aturan yang berlaku di perusahaan.				
23.	Saya sering menunda pekerjaan sehingga saya tidak dapat mencapai target kerja.,				
24.	Ketika bekerja, saya merasa malas jika diperintahkan untuk perjalanan dinas.				
25.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan maupun rekan kerja saya.				
26.	Atasan saya selalu memberikan solusi ketika saya memerlukan bantuan.				
27.	Saya selalu membantu rekan kerja, ketika mereka memerlukan bantuan saya.				
28.	Saya memiliki hubungan yang kurang baik dengan atasan maupun rekan kerja saya.				
29.	Saya lebih memilih untuk fokus dengan pekerjaan saya sendiri daripada harus membantu rekan kerja saya.				
30.	Saya lebih percaya diri dengan apa yang saya buat daripada mendengarkan pendapat atasan saya.				
31.	Saya lebih memilih melakukan pekerjaan bersama-sama dari pada melakukannya sendiri.				
32.	Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja.				
33.	Dengan bekerjasama pekerjaan akan terasa lebih ringan.				
34.	Saya sulit mengatasi hambatan ketika bekerja jika dilakukan bersama-sama.				
35.	Pekerjaan lebih efektif jika dilakukan sendiri daripada harus dengan rekan kerja.				
36.	Bagi saya berkoordinasi dengan rekan kerja merupakan hal yang sulit untuk dilakukan.				

ASPEK SKALA LOYALITAS KARYAWAN

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya tidak pernah datang terlambat.				
2.	Saya selalu absen pada saat jadwal kerja.				
3.	Saya dapat mematuhi dan melaksanakan tugas sesuai dengan aturan yang ada.				
4.	Saya melakukan sesuatu sesuai dengan keinginan saya di perusahaan.				
5.	Saya menyadari bahwa mengikuti pelatihan merupakan aturan yang wajib bagi setiap karyawan.				
6.	Pelatihan yang dibuat tidak terlalu penting untuk saya ikuti.				
7.	Saat bekerja, saya mampu mengerjakan pekerjaan saya dengan target dan hasil yang baik.				
8.	Saya sering menunda pekerjaan yang menuntut target tepat waktu.				
9.	Ketika saya melanggar aturan yang ada, maka saya akan menerima hukumannya.				
10.	Saya merasa sulit mengikuti aturan yang ada di perusahaan.				
11.	Saya merasa memiliki ikatan secara emosional dengan perusahaan.				
12.	Saya merasa kurang nyaman dengan pekerjaan saya.				
13.	Saya merasa sulit meninggalkan perusahaan ini, karena saya merasa nyaman dan aman.				
14.	Saya mampu berkomunikasi dengan baik kepada atasan saya.				
15.	Dalam bekerja, saya kurang dalam hal mengintruksi ataupun mengkoordinasikan pekerjaan kepada rekan kerja saya.				
16.	Mendengarkan saran dan masukan dari atasan maupun rekan kerja merupakan hal yang penting bagi saya dalam menyelesaikan pekerjaan.				
17.	Saya kurang mampu membantu mendengarkan keluhan rekan kerja saya.				
18.	Saya merasa antusias dalam mengikuti program baru yang dibuat oleh perusahaan.				
19.	Saya lebih memilih beristirahat di rumah daripada mengikuti kegiatan yang ada di perusahaan.				

20.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan melampaui target yang ditentukan oleh perusahaan.				
21.	Saat bekerja, saya sering menunggu diperintah terlebih dahulu oleh atasan saya.				
22.	Saya sangat optimis dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.				
23.	Saya mudah menyerah ketika saya mendapatkan pekerjaan yang menantang.				
24.	Saya kurang yakin terhadap kemampuan yang saya miliki.				
25.	Saya bangga bisa menjadi salah satu bagian dari perusahaan ini.				
26.	Saya merasa lingkungan kerja ini sangat membosankan.				
27.	Saya selalu menjaga perilaku dan ucapan saya ketika berada di tempat kerja.				
28.	Saya merasa tidak ada batasan antara bawahan dan atasan.				
29.	Kerjasama merupakan hal yang penting bagi saya dalam menyelesaikan pekerjaan.				
30.	Saya lebih memilih mengerjakan pekerjaan secara individu dari pada kelompok.				
31.	Saya menghargai setiap perbedaan yang ada di lingkungan kerja saya.				
32.	Saya kurang tertarik dengan toleransi yang ada di perusahaan.				
33.	Saya senang mengikuti pelatihan untuk menambah skill serta wawasan saya.				
34.	Saya merasa tidak memerlukan pelatihan untuk mengasah skill saya.				
35.	Saya memperoleh pekerjaan yang pantas, karena sesuai dengan kemampuan saya.				
36.	Pekerjaan ini tidak sesuai dengan minat dan bakat yang saya miliki.				
37.	Saya puas dengan waktu kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan.				
38.	Saya menganggap pekerjaan ni tidak memberikan semangat kerja.				

Lampiran 2. Data Mentah Penelitian

No.	Budaya Organisasi																																			Total						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35		36					
1	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	122			
2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	125		
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	136		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138		
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141		
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140		
7	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	130		
8	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	122		
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	141		
10	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	119		
11	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	124	
12	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	122		
13	4	2	3	1	2	2	4	4	3	3	2	1	3	2	3	1	3	2	4	3	2	2	1	3	3	4	3	1	3	2	4	3	4	2	1	2	3	4	2	92		
14	4	2	3	1	3	2	4	3	2	2	3	1	3	2	4	2	3	1	4	2	3	1	2	1	2	4	3	1	3	2	4	3	2	1	2	3	2	1	2	3	88	
15	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	126	
16	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	129	
17	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	123		
18	4	3	2	1	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	1	2	2	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	2	1	3	4	2	1	3	101	
19	4	2	3	1	3	2	4	3	2	1	2	2	4	3	2	2	1	2	4	3	2	1	3	2	4	3	2	2	2	1	2	4	3	1	2	4	3	1	2	1	85	
20	4	2	3	1	2	3	4	3	2	1	2	1	2	3	4	3	1	2	3	4	4	3	1	2	4	3	2	1	2	3	3	4	4	2	1	2	3	4	2	1	2	91
21	4	3	2	1	3	2	1	3	4	3	2	1	3	4	2	2	1	3	4	2	3	1	3	2	4	2	3	1	3	2	4	3	1	3	2	4	3	3	3	1	2	90
22	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	125	
23	4	3	2	2	3	1	2	4	2	2	1	1	3	4	2	3	2	1	4	4	3	3	2	1	2	3	4	3	3	1	3	4	3	3	1	3	4	3	3	1	2	91
24	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	116	
25	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	124	
26	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	3	2	1	2	3	4	3	2	3	1	4	3	2	1	2	2	2	4	3	1	1	2	2	4	3	1	2	94
27	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	120	
28	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	129	
29	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	118	
30	4	2	3	3	2	1	3	3	2	1	2	3	4	3	4	2	2	1	4	2	3	1	2	3	4	3	4	1	1	2	4	4	4	4	2	2	1	2	4	2	1	92

Loyalitas Karyawan																																								
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	Total	
1	4	1	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	132
2	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	129
3	4	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	142
4	4	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	142
5	4	1	4	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	139
6	4	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	142
7	4	1	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	136
8	4	1	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	125
9	4	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	142
10	3	1	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	130
11	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	130
12	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	128
13	4	3	3	1	2	2	4	2	2	1	3	4	2	3	1	3	1	2	2	3	2	4	3	2	4	2	4	3	3	1	3	2	4	3	3	1	3	1	3	96
14	4	3	3	1	2	1	2	2	4	2	4	2	4	2	1	4	2	3	1	2	1	4	3	2	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	105
15	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	129
16	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	129
17	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	130
18	4	3	3	1	2	2	4	3	3	1	2	2	3	2	2	3	1	3	1	3	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	4	2	4	3	102	
19	4	3	3	1	2	2	4	2	4	3	3	1	3	4	3	3	1	3	1	3	3	4	2	1	2	2	4	3	4	2	2	1	3	3	3	1	3	3	99	
20	4	3	3	1	3	3	4	2	2	2	4	2	4	3	3	4	2	2	2	4	2	4	2	3	4	2	4	4	2	1	3	3	3	3	3	4	3	4	1	109
21	4	3	3	1	3	3	4	2	4	3	3	1	2	3	1	2	2	3	1	4	3	4	3	2	4	2	2	1	3	3	3	1	3	1	2	2	4	2	97	
22	4	2	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	126	
23	4	3	3	3	3	3	4	3	2	1	3	3	4	3	2	4	3	4	1	4	2	4	3	2	3	1	2	1	2	3	3	3	4	1	3	2	4	3	106	
24	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	2	3	2	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	1	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	122
25	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	134
26	4	2	3	1	3	3	3	3	1	2	4	3	3	2	1	3	2	3	1	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	4	2	4	2	4	3	102	
27	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	135	
28	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	130	
29	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	1	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	124	
30	4	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	118

Lampiran 3. Validitas dan Reliabilitas

Reliability

		Notes
Output Created		14-MAY-2024 12:14:28
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet0 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /VARIABLES=aiitem_1 aiitem_2 aiitem_3 aiitem_4 aiitem_5 aiitem_6 aiitem_7 aiitem_8 aiitem_9 aiitem_10 aiitem_11 aiitem_12 aiitem_13 aiitem_14 aiitem_15 aiitem_16 aiitem_17 aiitem_18 aiitem_19 aiitem_20 aiitem_21 aiitem_22 aiitem_23 aiitem_24 aiitem_25 aiitem_26 aiitem_27 aiitem_28 aiitem_29 aiitem_30 aiitem_31 aiitem_32 aiitem_33 aiitem_34 aiitem_35 aiitem_36 /SCALE('Budaya Organisasi') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,02 00:00:00,11

Scale: Budaya Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,954	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,77	,430	30
aitem_2	3,33	,802	30
aitem_3	3,43	,728	30
aitem_4	2,87	1,074	30
aitem_5	3,20	,664	30
aitem_6	3,03	,850	30
aitem_7	3,33	,711	30
aitem_8	3,43	,504	30
aitem_9	3,23	,728	30
aitem_10	3,23	,971	30
aitem_11	3,27	,868	30
aitem_12	3,10	1,185	30
aitem_13	3,33	,606	30
aitem_14	3,43	,626	30
aitem_15	3,40	,724	30
aitem_16	3,07	,907	30
aitem_17	3,00	1,017	30
aitem_18	3,03	,999	30
aitem_19	3,67	,479	30
aitem_20	3,37	,718	30
aitem_21	3,43	,626	30
aitem_22	2,70	,750	30
aitem_23	2,87	,681	30
aitem_24	3,00	,910	30
aitem_25	3,47	,629	30
aitem_26	3,37	,556	30
aitem_27	3,33	,661	30
aitem_28	2,97	1,129	30
aitem_29	3,27	,828	30
aitem_30	3,13	1,008	30
aitem_31	3,33	,661	30
aitem_32	3,60	,563	30
aitem_33	3,57	,568	30
aitem_34	2,93	,907	30
aitem_35	2,87	1,137	30

aitem_36	3,10	,923	30
----------	------	------	----

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	112,70	323,321	-,081	,956
aitem_2	113,13	298,533	,832	,951
aitem_3	113,03	305,757	,627	,953
aitem_4	113,60	290,455	,837	,951
aitem_5	113,27	305,168	,717	,952
aitem_6	113,43	298,323	,790	,951
aitem_7	113,13	316,947	,190	,955
aitem_8	113,03	318,654	,186	,955
aitem_9	113,23	305,633	,632	,953
aitem_10	113,23	295,426	,775	,951
aitem_11	113,20	297,821	,790	,951
aitem_12	113,37	287,275	,836	,951
aitem_13	113,13	313,982	,368	,954
aitem_14	113,03	311,757	,457	,954
aitem_15	113,07	309,857	,466	,954
aitem_16	113,40	297,352	,770	,951
aitem_17	113,47	293,637	,791	,951
aitem_18	113,43	293,357	,815	,951
aitem_19	112,80	324,234	-,128	,956
aitem_20	113,10	311,679	,397	,954
aitem_21	113,03	309,137	,578	,953
aitem_22	113,77	302,599	,732	,952
aitem_23	113,60	307,628	,593	,953
aitem_24	113,47	301,982	,615	,953
aitem_25	113,00	319,034	,126	,955
aitem_26	113,10	314,438	,381	,954
aitem_27	113,13	311,223	,454	,954
aitem_28	113,50	291,293	,770	,951
aitem_29	113,20	302,234	,672	,952
aitem_30	113,33	293,333	,808	,951
aitem_31	113,13	317,706	,175	,955
aitem_32	112,87	318,326	,180	,955
aitem_33	112,90	314,576	,365	,954
aitem_34	113,53	295,568	,829	,951
aitem_35	113,60	286,662	,891	,950
aitem_36	113,37	295,206	,826	,951

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
116,47	322,257	17,952	36

Reliability

Notes		14-MAY-2024 12:15:35
Output Created		
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet1 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	30 User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. 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 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 /SCALE('Loyalitas Karyawan') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,03 00:00:00,03

Scale: Loyalitas Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,924	38

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,97	,183	30
aitem_2	2,37	1,033	30
aitem_3	3,50	,509	30
aitem_4	2,80	1,095	30
aitem_5	3,07	,640	30
aitem_6	2,97	,765	30
aitem_7	3,63	,556	30
aitem_8	3,13	,681	30
aitem_9	3,37	,809	30
aitem_10	3,10	1,062	30
aitem_11	3,43	,774	30
aitem_12	3,07	,868	30
aitem_13	3,30	,596	30
aitem_14	3,27	,640	30
aitem_15	3,07	1,048	30
aitem_16	3,63	,556	30
aitem_17	2,97	,964	30
aitem_18	3,27	,640	30
aitem_19	2,83	1,117	30
aitem_20	3,37	,669	30
aitem_21	3,10	,845	30
aitem_22	3,80	,407	30
aitem_23	3,27	,583	30
aitem_24	3,30	,837	30
aitem_25	3,70	,535	30
aitem_26	2,97	,809	30
aitem_27	3,53	,629	30
aitem_28	3,00	,871	30
aitem_29	3,67	,606	30
aitem_30	2,73	,828	30
aitem_31	3,43	,568	30
aitem_32	3,20	,887	30
aitem_33	3,77	,504	30
aitem_34	2,90	,662	30
aitem_35	3,37	,556	30
aitem_36	3,07	,907	30
aitem_37	3,63	,490	30

aitem_38	3,13	,819	30
----------	------	------	----

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	119,70	215,734	-,094	,925
aitem_2	121,30	230,010	-,505	,936
aitem_3	120,17	205,040	,684	,921
aitem_4	120,87	192,189	,720	,919
aitem_5	120,60	203,421	,627	,921
aitem_6	120,70	207,321	,334	,924
aitem_7	120,03	213,895	,065	,926
aitem_8	120,53	199,775	,780	,919
aitem_9	120,30	205,114	,410	,923
aitem_10	120,57	192,944	,718	,919
aitem_11	120,23	208,392	,281	,924
aitem_12	120,60	198,731	,645	,920
aitem_13	120,37	208,033	,400	,923
aitem_14	120,40	206,317	,465	,922
aitem_15	120,60	190,662	,812	,917
aitem_16	120,03	205,964	,563	,922
aitem_17	120,70	191,941	,838	,917
aitem_18	120,40	206,110	,476	,922
aitem_19	120,83	190,351	,768	,918
aitem_20	120,30	210,148	,241	,924
aitem_21	120,57	201,357	,550	,921
aitem_22	119,87	217,085	-,166	,926
aitem_23	120,40	205,076	,590	,921
aitem_24	120,37	195,344	,822	,918
aitem_25	119,97	208,930	,391	,923
aitem_26	120,70	196,907	,780	,919
aitem_27	120,13	208,947	,326	,924
aitem_28	120,67	209,816	,186	,926
aitem_29	120,00	205,241	,556	,922
aitem_30	120,93	201,720	,547	,921
aitem_31	120,23	208,875	,369	,923
aitem_32	120,47	196,051	,742	,919
aitem_33	119,90	207,886	,490	,922
aitem_34	120,77	206,254	,451	,922
aitem_35	120,30	211,114	,238	,924
aitem_36	120,60	193,559	,827	,918
aitem_37	120,03	215,344	-,022	,926
aitem_38	120,53	199,499	,652	,920

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
123,67	215,264	14,672	38

Lampiran 4. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

NPar Tests

Notes		
Output Created		14-MAY-2024 12:30:19
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
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.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	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	60	98,37	11,439	76	116
Loyalitas Karyawan	60	94,98	13,912	66	114

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya Organisasi	Loyalitas Karyawan
N		60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	98,37	94,98
	Std. Deviation	11,439	13,912
	Absolute	,134	,147
Most Extreme Differences	Positive	,134	,090
	Negative	-,107	-,147
Kolmogorov-Smirnov Z		1,041	1,138
Asymp. Sig. (2-tailed)		,229	,150

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 5. Hasil Perhitungan Uji Linieritas

Means

Notes	
Output Created	14-MAY-2024 12:30:43
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 60
Missing Value Handling	Definition of Missing For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing. Cases Used Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax	MEANS TABLES=y BY x /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time 00:00:00,02 Elapsed Time 00:00:00,02

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Loyalitas Karyawan *	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%
Budaya Organisasi						

Report

Loyalitas Karyawan

Budaya Organisasi	Mean	N	Std. Deviation
76	66,00	1	.
80	78,50	2	2,121
81	83,00	1	.
82	79,00	1	.
83	91,00	2	7,071
84	73,00	1	.
85	71,50	2	3,536
86	86,00	2	7,071
87	83,00	3	19,698
88	81,00	1	.
89	87,00	3	20,000
90	105,67	3	2,309
94	98,00	1	.
96	76,00	1	.
97	94,67	3	11,015
98	103,00	1	.
99	99,00	2	2,828
100	103,00	1	.
101	100,00	2	1,414
102	100,50	2	2,121
103	107,33	3	,577
104	96,00	1	.
105	106,50	2	,707
107	108,00	1	.
108	104,00	1	.
109	87,50	2	2,121
110	107,33	3	7,371
111	103,67	3	10,116
112	92,00	3	19,079
113	108,50	2	2,121
114	112,00	1	.
115	93,00	1	.
116	112,00	2	2,828
Total	94,98	60	13,912

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	8398,650	32	262,458	2,346	,013
Loyalitas Karyawan *	Between Groups	4468,489	1	4468,489	39,946	,000
Budaya Organisasi	Deviation from Linearity	3930,161	31	126,779	1,133	,373
	Within Groups	3020,333	27	111,864		
	Total	11418,983	59			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Loyalitas Karyawan *	,626	,391	,858	,735
Budaya Organisasi				

Lampiran 6. Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi

Correlations

Notes	
Output Created	14-MAY-2024 12:35:46
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 60 File Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	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 /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time 00:00:00,00 Elapsed Time 00:00:00,03

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Budaya Organisasi	98,37	11,439	60
Loyalitas Karyawan	94,98	13,912	60

Correlations

		Budaya Organisasi	Loyalitas Karyawan
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	,626**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
Loyalitas Karyawan	Pearson Correlation	,626**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

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

Lampiran 7. Surat Pengantar fakultas Psikologi



Nomor : 598/FPSI/01.10/II/2024
Lampiran : -
Hal : Penelitian

28 Februari 2024

Yth. Bapak/Ibu Kepala Bagian Sumber Daya Manusia
PT. Perkebunan Nusantara I Regional I
di
Tempat

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

Nama : Nurul Hasanah
NPM : 198600087
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Perkebunan Nusantara I Regional I, Jl. Raya Medan - Tanjung Morawa KM. 16 Kab. Deli Serdang guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Loyalitas Karyawan Milenial di PTPN I Regional I Tanjung Morawa"*.

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 kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Kebid. Program Studi Psikologi


Faadhil S. Psi, M. Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



Lampiran 8. Surat Balasan Perusahaan

REGIONAL 1

Alamat Jl. Raya Medan – Tanjung Morawa Km. 18,
Tanjung Morawa – 20362,
Kab. Deli Serdang – Prov. Sumatera Utara
Telp : (061) 7940055 Email : skh@reg1.ptpn1.co.id



Nomor : RH1B/X/2024.05.29-001 Tanjung Morawa, 29/05/2024
Lampiran : 1 (satu) lembar
Perihal : **PENDIDIKAN**
Pelaksanaan Penelitian

Kepada :
Yth. Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate


Menghunjuk Surat Saudara Nomor : 598/FPSI/01.10/II/2024 tanggal 28 Februari 2024 perihal Permohonan Penelitian :

No.	Nama Mahasiswa	NPM	Judul
1	Nurul Hasanah	198600087	Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Loyalitas Karyawan Milenial di PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa

Dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya Perusahaan dapat memberikan izin kepada Mahasiswa yang namanya tersebut di atas untuk melaksanakan Penelitian di Bagian Sumber Daya Manusia Regional 1 PT Perkebunan Nusantara I pada tanggal 26 April s/d 10 Mei 2024 dengan ketentuan tetap mematuhi Protokol COVID-19 yang berlaku di Perusahaan.

Segala biaya yang berkenaan dengan kegiatan tersebut ditanggung oleh Mahasiswa yang bersangkutan dan kepada Mahasiswa yang bersangkutan diharuskan menyampaikan Laporan selama pelaksanaan Penelitian yang diketahui oleh Kelapa Bagian. Selanjutnya menyerahkan 1 (satu) exemplar Laporan hasil penelitian ke Bagian SDM apabila telah selesai.

Demikian disampaikan agar Saudara maklum.

PT Perkebunan Nusantara I
Bagian Sumber Daya Manusia, 

Muhammed Jacob Rasyid Slawat Srg
Pj. Kepala Bagian

PT PERKEBUNAN NUSANTARA I

Gedung Agro Plaza Lantai II
Jl. H. R. Rasuna Said Kav X2 – 1, Jakarta 12950
Email: corcom@ptpn1.co.id

AKHLAK – Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

Lampiran 9. Surat Selesai Penelitian

REGIONAL 1
Alamat: Jl. Raya Medan – Tanjung Morawa Km. 10,
Tanjung Morawa – 20362,
Kab. Deli Serdang – Prov. Sumatera Utara
Telp : (061) 7940055 Email : sekretariat@ptan1.co.id



SURAT KETERANGAN
Nomor : RH1B/S.KET/2024.05.29-001

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Jacob Rasyid Slawat Srg
Jabatan : Pj. Kepala Bagian Sumber Daya Manusia
Regional 1 PT Perkebunan Nusantara 1

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa Universitas Medan Area yang namanya tersebut di bawah ini :

No.	Nama Mahasiswa	NPM	Program Studi
1	Nurul Hasanah	198600087	Psikologi

Benar telah selesai melaksanakan Penelitian di Bagian Sumber Daya Manusia Regional 1 PT Perkebunan Nusantara 1 pada tanggal 26 April s/d 10 Mei 2024.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

PT Perkebunan Nusantara 1
Bagian Sumber Daya Manusia,

Muhammad Jacob Rasyid Slawat Srg
Pj. Kepala Bagian



PT PERKEBUNAN NUSANTARA 1
Gedung Agro Plaza Lantai 11
Jl. H. A. Rasuna Said Kav X2 – 1, Jakarta 12950
Email: corcom@ptan1.co.id

AKHLAK - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif