

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN LOYALITAS KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PT. INALUM (PERSERO)

Ludia Naindo Simanjuntak

12.860.0375

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan budaya organisasi dengan loyalitas kerja karyawan. Semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi loyalitas kerja karyawan di Perusahaan PT. INALUM (Persero) dan sebaliknya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Subjek pada penelitian ini adalah para karyawan tetap di Perusahaan PT. INALUM (Persero) yang berjumlah 50 orang dengan menggunakan teknik *Purposive sampling*. Penelitian ini disusun berdasarkan metode skala *Likert* dengan menggunakan skala Budaya Organisasi menurut Robbins (1994) mengemukakan beberapa jenis yaitu identitas keanggotaan, penekanan pada kelompok, fokus pada manusia, intergrasi unit, kontrol, toleransi resiko, kriteria penghargaan, toleransi konflik, hasil akhir dan fokus pada sistem terbuka. Penelitian ini juga menggunakan skala Loyalitas Kerja menurut Flippo (2003), aspek-aspek yang terkandung dalam loyalitas kerja yaitu gairah kerja, mematuhi peraturan, memiliki inisiatif kerja, sangat menghargai tugasnya, dan memiliki kemauan bekerja sama. Hasil analisis menunjukkan koefisien reliabilitas Budaya Organisasi 0,917 dan Loyalitas Kerja 0,916. Analisis data menggunakan korelasi *r product moment* ($r_{xy} = 0,598$; $p = 0,005$; berarti $p = <0,05$). $r^2 = 0,360$. Hal ini menunjukkan budaya organisasi dipengaruhi oleh loyalitas kerja sebesar 36%. Nilai rata-rata empirik budaya organisasi = 154,8; sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya sebesar 122,5; kemudian nilai rata-rata empirik loyalitas kerja 151,9; sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya sebesar 100.

Kata kunci : *budaya organisasi, loyalitas kerja*