



## HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. SPANSET INDONESIA

Irvan Irwan Wijaya Purba  
[irvanwijayapurba@yahoo.com](mailto:irvanwijayapurba@yahoo.com)

Josephine Tobing  
[Tobing\\_josephine@yahoo.com](mailto:Tobing_josephine@yahoo.com)

Sautman Sinaga  
[Sautman.s@yahoo.co.id](mailto:Sautman.s@yahoo.co.id)

### **Abstract**

*Human Resources is seen as an important asset a company has, since man is a dynamic resource and always needed in every process of production of goods and services. Human Resources is a strategic element in determining whether or not an organization healthy. Planned human resource development and sustainable is an absolute necessity, especially for the future of the organization. Human resource management is a means to improve the human quality, by improving human resources, improve well performance and organizational results, so as to realize what the objectives of the organization, so it is also necessary that the role of the leadership of the organization. Be aware that Human Resources is the basic capital in the process of development agencies or institutions, then the HR management needs to establish an organizational culture in which it is believed could form loyalty to the employee. The purpose of this study was to analyze the relationship between organizational culture and loyalty of employees at PT. SpanSet Indonesia. This study using SPSS version 22 to help the processing of data with a sample of 75 employees and the data were analyzed using Spearman Rank analysis.*

*Keywords: organizational culture, employee loyalty*

### **I. PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat atau tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan apa yang menjadi tujuan dari organisasi tersebut, sehingga diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Pimpinan organisasi memiliki pengaruh yang sangat besar akan penciptaan budaya organisasi di dalam suatu organisasi, dimana pimpinan organisasi dapat membuat suatu misi yang dapat dipaksakan pada seluruh anggota organisasi dimana hal tersebut dapat menjadi suatu kebiasaan atau ideology. Budaya organisasi adalah keyakinan bersama dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah institusi yang menjadi keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan atau pedoman berperilaku di dalam organisasi. Dengan membentuk suatu budaya organisasi yang baik dan tepat diyakini dapat membentuk sifat loyalitas pada anggota – anggota organisasi tersebut.

Oleh karena itu instansi atau lembaga perlu memikirkan strategi yang tepat dalam membentuk suatu budaya organisasi, karena dengan pembentukan budaya organisasi yang tepat akan membuat organisasi dengan mudah untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai sehingga dapat menunjang kesuksesan organisasi tersebut.

#### **A. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran budaya organisasi di PT. SpanSet Indonesia?
2. Bagaimana peran loyalitas di PT. SpanSet Indonesia?
3. Bagaimana hubungan budaya organisasi dengan loyalitas di PT. SpanSet Indonesia?

#### **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji mengenai budaya organisasi pada PT. SpanSet Indonesia dan secara khusus bertujuan untuk :

1. Menganalisis peran budaya organisasi pada PT. SpanSet Indonesia.
2. Mengetahui tingkat loyalitas yang ada pada PT. SpanSet Indonesia.
3. Mendapatkan hasil mengenai hubungan budaya organisasi dengan loyalitas karyawan pada PT. SpanSet Indonesia.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Pengertian Budaya Organisasi Dan Loyalitas Karyawan**

Budaya organisasi adalah suatu alat dalam menafsirkan suatu kehidupan dan perilaku dari organisasinya. Manuputty (2006) yang mengutip newstorm (1990) mengatakan suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap karyawan pada awal karirnya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut diimplementasikan.

Luthans (2005) yang mengutip Schein mengatakan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik dan dianggap berharga, dan arena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.

Sundjoto (2007) yang mengutip Deal dan Kennedy (1999) menyebutkan 6 elemen penentu budaya yang dimiliki oleh suatu perusahaan, yaitu:

- a. Sejarah (*history*)
- b. Nilai dan Keyakinan (*values and believes*)
- c. Upacara dan Perayaan (*ritual and ceremony*)
- d. Cerita-cerita (*stories*)
- e. Tokoh-tokoh Panutan (*heroic figures*)
- f. Jaring-jaring Budaya (*the culture network*)

**a. Karakteristik Budaya Organisasi**

Robbins (2008) menjelaskan budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama adalah sebuah karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi yaitu:

- a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko.
- b. Perhatian pada hal-hal rinci.
- c. Orientasi hasil.
- d. Orientasi orang.
- e. Orientasi tim.
- f. Keagresifan.
- g. Stabilitas.

**b. Fungsi Budaya Organisasi**

Menurut Robbins (2001), fungsi budaya organisasi sebagai berikut:

- 1) Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- 2) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- 4) Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- 5) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

**c. Proses Budaya Organisasi****1) Proses terbentuknya budaya organisasi**

Beberapa unsur pembentukan budaya perusahaan menurut Deal & Kennedy (2000) yaitu:

- a) Lingkungan usaha
- b) Nilai-nilai (values)
- c) Panutan/keteladanan
- d) Upacara-upacara
- e) Network

**2) Proses mempertahankan budaya organisasi**

Simms Lieberman menjelaskan langkah-langkah untuk mempertahankan sebuah budaya yang mampu melewati pertumbuhan dan perubahan, seperti berikut ini:

- 1) Mendefinisikan budaya dan apa bedanya dari konsep lainnya.
- 2) Mengembangkan sebuah rencana strategis untuk menerapkan budaya.
- 3) Manajemen puncak harus mengimplementasikan budaya organisasi dalam setiap hal yang dilakukan.
- 4) Memastikan bahwa para anggota organisasi di semua tingkat tahu seperti apa budaya di organisasi mereka dan bahwa mereka ikut terlibat di dalamnya.
- 5) Memiliki anggota berpengalaman yang bermanfaat untuk melatih anggota baru dan mengembangkan sebuah sistem dimana anggota baru dapat mempelajari parameter dari budaya yang tertulis dan tidak tertulis.

- 6) Secara rutin mengevaluasi kemajuan dan kesuksesan seiring dengan pertumbuhan organisasi.
- 7) Selalu terbuka terhadap perubahan dan pastikan bahwa anggota organisasi tahu terhadap perubahan yang dilakukan dan apa untungnya bagi mereka.

### 3) **Proses mengubah budaya organisasi**

Ada tiga langkah penting yang dilakukan dalam perubahan budaya organisasi. Pertama, sebelum organisasi bisa merubah budayanya, pertama harus memahami budaya yang ada. Kedua, pikirkanlah bentuk organisasi anda dimasa datang, dan putuskan bagaimana organisasi bisa mendukung kesuksesan. Ketiga, individu dalam organisasi harus memutuskan untuk merubah perilaku mereka untuk menciptakan budaya organisasi yang diinginkan.

Organisasi harus merencanakan kemana tujuan mereka sebelum mencoba membuat perubahan dalam budaya organisasi, sebab lebih sulit untuk merubah budaya sebuah organisasi daripada menciptakan budaya didalam organisasi baru. Jika budaya organisasi telah ditetapkan, orang harus melepaskan nilai-nilai lama, asumsi, dan perilaku sebelum mereka belajar yang baru.

## **B. Loyalitas Karyawan**

### **d. Pengertian Loyalitas Karyawan**

Utomo (Tommy dkk., 2010) Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi.

Selanjutnya Steers & Porter (dalam Dewi & Endang) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor :

- 1) *karakteristik pribadi*, meliputi : usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian;
- 2) *Karakteristik pekerjaan*, meliputi : tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas;
- 3) *Karakteristik desain perusahaan/organisasi*, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan;
- 4) *Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan/organisasi*, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

**b. Aspek – Aspek Loyalitas**

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (dalam Soegandhi dkk. 2013), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain. :

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

**c. Faktor-faktor Timbulnya Loyalitas Karyawan**

Salah satu survey tentang loyalitas yang dikutip Drizin & Schneider (dalam Runtu, 2014) menunjukkan bahwa pendorong utama untuk loyalitas karyawan adalah *fairness*. Hal itu mencakup: fair dalam penggajian, fair dalam penilaian kinerja, dan fair dalam perumusan dan pengimplementasian kebijakan. Sedangkan Mc Quiness (dalam Runtu, 2014) mengemukakan bahwa komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi akan berdampak pada loyalitas karyawan. Peran komunikasi dalam meningkatkan loyalitas karyawan ini didukung oleh Smith & Rupp (dalam Runtu, 2014).

Antoncic & Antoncic (dalam Runtu, 2014) Menyatakan bahwa penurunan loyalitas umumnya disebabkan oleh ketidakpercayaan terhadap keputusan dan kebijakan organisasi, buruknya komunikasi dan aliran informasi internal, serta gaya kepemimpinan dalam organisasi. Oleh karena itu, menurut Cunha (dalam Runtu, 2014) loyalitas harus dibangun antara lain melalui pengelolaan struktur, budaya, dan kepemimpinan dalam organisasi. McGuinness (dalam Runtu, 2014) menyatakan bahwa meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan, komunikasi efektif dan terbuka, pengembangan saling percaya, pengembangan karir, serta penggajian berdasarkan produktivitas, dan fleksibilitas tunjangan dapat menimbulkan loyalitas pada karyawan.

Loyalitas karyawan juga dapat dibangun melalui hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Membangun hubungan saling percaya satu sama lain merupakan satu bentuk kompensasi yang sangat bermakna bagi karyawan. Karyawan harus tahu bahwa atasan mereka memperlakukan mereka sebagai pribadi tidak sekedar “sumber daya” sebelum mereka termotivasi untuk memberi yang terbaik bagi organisasi, Boltax (dalam Runtu, 2014). Loyalitas karyawan itu ada dalam satu organisasi apabila karyawan percaya bahwa dalam tujuan organisasi, karyawan dapat mencapai tujuan mereka.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Populasi dan Sampel

##### 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 seluruh karyawan PT. SpanSet Indonesia yang berjumlah 75 orang.

##### 2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Sugiyono (2010: 120) mengenai sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Spanset Indonesia yang berjumlah 75 orang yang merupakan keseluruhan populasi

#### B. Analisis Data

##### 1. Uji validitas

Sebuah kuesioner (instrumen) dikatakan *valid* atau sah jika pertanyaan atau pernyataan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiyono 2009:348). Uji validitas data hasil jawaban responden pada kuesioner uji coba dilakukan dengan menganalisis hubungan antara skor butir dengan skor total dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson* (Sugiyono 2009:356) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum X_i Y) - (\sum X_i)(\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X_i^2) - (\sum X_i)^2} \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : koefisien korelasi (r hitung)

n : jumlah subjek

X: skor setiap item

Y: skor total

$(\sum X_i)^2$  : Kuadrat jumlah skor item

$\sum X_i^2$  : Jumlah kuadrat skor items

$\sum Y^2$  : Jumlah kuadrat skor total

Penentuan r tabel dengan menggunakan tabel harga titik dari *pearson product moment* dengan jumlah sample ujicoba (n) 20 orang dan taraf signifikan 0,05 adalah sebesar 0,444. Kriteria batas minimal butir pertanyaan yang diterima adalah r tabel 0,444, sehingga diketahui:

- a. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan dianggap valid
- b. Jika,  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka butir pertanyaan dianggap tidak *valid*, kemudian dibuang atau tidak digunakan (*drop*)

##### 2. Uji reliabilitas

Kuesioner dikatakan reliabel (andal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Perhitungan reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut menurut Sugiyono (2009:365):

$$r_{it} = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan :

- $r_{it}$  : Koefisien reliabilitas  
 $K$  : Banyaknya butir yang valid  
 $\sum S_i^2$  : Jumlah varians butir  
 $\sum S_i$  : Varians total

Pengujian reliabilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*, dimana koefisien *Cronbach's Alpha* dapat diartikan sebagai hubungan positif antara butir atau pertanyaan satu dengan yang lainnya. Menurut Sugiyono (2008:280), dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas sebagai berikut:

- Jika  $\alpha$  positif dan  $\alpha$  lebih besar dari r tabel maka instrumen reliabel.
- Jika  $\alpha$  positif dan  $\alpha$  lebih kecil dari r tabel maka instrumen tidak reliabel.
- Jika  $\alpha$  negatif dan  $\alpha$  lebih besar dari r tabel maka instrumen reliabel.
- Jika  $\alpha$  negatif dan  $\alpha$  lebih kecil dari r tabel maka instrumen tidak reliabel.

### C. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan yaitu statistika nonparametrik dengan menggunakan *software SPSS (Statistical Package for Social Sciences)* yang biasa digunakan dalam penelitian sosial. Hipotesis yang akan diujikan dalam penelitian ini adalah :

Hipotesis 1

Ho : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan loyalitas karyawan.

Ha : Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan loyalitas karyawan.

Pengujian hipotesis menggunakan teknik statistic korelasi *Rank Spearman* sebagai berikut :

- Korelasi *rank spearman* dan uji signifikannya

Korelasi *rank spearman* digunakan untuk menguji hipotesis 1. Adapun rumus korelasi *rank spearman* sebagai berikut (Sugiyono, 2009:245):

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum b_i^2}{n(n^2-1)}$$

Keterangan:

- $r_s$  : Koefisien korelasi *rank spearman*  
 $b_i$  : Selisih *ranking*  $X_i$  dengan Y dimana  $i = 1$  dan 2

Nilai koefisien rank adalah antara -1 dan +1 ( $-1 < r_s < +1$ )

- Jika positif, maka budaya organisasi berkorelasi positif dengan loyalitas karyawan, semakin dekat + 1 maka semakin kuat korelasinya.
- Jika negatif, maka budaya organisasi berkorelasi negatif dengan loyalitas karyawan, semakin dekat dengan -1 maka korelasinya semakin kuat.
- Jika  $r_s$  bernilai 0, maka budaya organisasi tidak menunjukkan korelasi terhadap loyalitas karyawan.
- Jika  $r_s$  + 1 atau -1, maka budaya organisasi menunjukkan korelasi positif dan negatif sempurna terhadap loyalitas karyawan.

Sedangkan arti harga r akan dijelaskan pada tabel III-3, interpretasi nilai r sebagai berikut :

**TABEL.1**  
**INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI NILAI r**

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 -0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2009:231)

Untuk menguji hipotesis tersebut serta mengetahui korelasi kedua variabel signifikan atau tidak dengan menggunakan uji t. Rumus yang dapat digunakan untuk mencari t hitung adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2009:230)

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

Keterangan :

$r_s$  : Koefisien korelasi rank spearman  
n : Jumlah sampel

Pengambilan keputusan :

- Jika t hitung  $\leq$  t tabel nilai signifikan (*Sig.(1-tailed)*)  $\geq$  taraf signifikan 0,05, maka  $H_0$  diterima, artinya hubungan tidak signifikan.
- Jika t hitung  $>$  t tabel atau nilai signifikan (*Sig.(1-tailed)*)  $<$  taraf signifikan 0,05 maka  $H_0$  ditolak, artinya hubungan signifikan.

Diketahui t tabel pada taraf signifikan 0,05 jumlah sampel (n) 75, dan derajat bebas (db) = n-2=73 untuk pengujian satu arah adalah 1,663. Perhitungan pengolahan data pada skripsi ini penulis menggunakan program SPSS versi 22 untuk membantu proses pengolahan data.

#### IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

##### A. Pengujian Instrumen

Pengujian instrument bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari hasil pembagian kuesioner memenuhi syarat *valid* (sahih) dan *reliable* (handal). Oleh karena itu perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas atas butir-butir pertanyaan pada kuesioner.

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana kecermatan dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas menggunakan uji validitas *person correlation* yaitu pengujian terhadap korelasi antar tiap butir (*item*) dengan skor total nilai tes. Syarat pengujian validitas yaitu:

- Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan dianggap valid



- b. Jika,  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka butir pertanyaan dianggap tidak valid, kemudian dibuang atau tidak digunakan (drop)

Ditentukan  $r_{tabel}$  untuk sampel ujicoba (n) 20 orang pada taraf signifikan ( $\alpha$ ) 0,05 adalah 0,444. Hasil pengujian validitas butir pertanyaan budaya organisasi dan loyalitas karyawan ditampilkan pada tabel-tabel di bawah ini

**TABEL.2**  
**PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL BUDAYA ORGANISASI**

Butir Pertanyaan	R hitung	R tabel	Kriteria	Validitas
1	0,546	0,444	r hitung > r tabel	Valid
2	0,604	0,444	r hitung > r tabel	Valid
3	0,535	0,444	r hitung > r tabel	Valid
4	0,627	0,444	r hitung > r tabel	Valid
5	0,522	0,444	r hitung > r tabel	Valid
6	0,551	0,444	r hitung > r tabel	Valid
7	0,468	0,444	r hitung > r tabel	Valid
8	0,682	0,444	r hitung > r tabel	Valid
9	0,812	0,444	r hitung > r tabel	Valid
10	0,561	0,444	r hitung > r tabel	Valid
11	0,592	0,444	r hitung > r tabel	Valid
12	0,540	0,444	r hitung > r tabel	Valid
13	0,692	0,444	r hitung > r tabel	Valid
14	0,723	0,444	r hitung > r tabel	Valid
15	0,651	0,444	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Diolah oleh penulis

**TABEL.3**  
**PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL LOYALITAS KARYAWAN**

Butir Pertanyaan	R hitung	R tabel	Kriteria	Validitas
1	0,652	0,444	r hitung > r tabel	Valid
2	0,791	0,444	r hitung > r tabel	Valid
3	0,691	0,444	r hitung > r tabel	Valid
4	0,760	0,444	r hitung > r tabel	Valid
5	0,455	0,444	r hitung > r tabel	Valid
6	0,773	0,444	r hitung > r tabel	Valid
7	0,506	0,444	r hitung > r tabel	Valid
8	0,872	0,444	r hitung > r tabel	Valid
9	0,595	0,444	r hitung > r tabel	Valid
10	0,719	0,444	r hitung > r tabel	Valid
11	0,793	0,444	r hitung > r tabel	Valid
12	0,470	0,444	r hitung > r tabel	Valid
13	0,682	0,444	r hitung > r tabel	Valid
14	0,728	0,444	r hitung > r tabel	Valid
15	0,588	0,444	r hitung > r tabel	Valid
16	0,660	0,444	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Diolah oleh penulis

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Banyak rumus yang dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas diantaranya adalah rumus *Alpha Cronbach*. Pengambilan keputusan uji reliabilitas yaitu:

- Jika  $\alpha$  positif dan  $\alpha$  lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  maka instrumen reliabel.
  - Jika  $\alpha$  positif dan  $\alpha$  lebih kecil dari  $r_{\text{tabel}}$  maka instrumen tidak reliabel.
  - Jika  $\alpha$  negatif dan  $\alpha$  lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  maka instrumen tidak reliabel.
  - Jika  $\alpha$  negatif dan  $\alpha$  lebih kecil dari  $r_{\text{tabel}}$  maka instrumen tidak reliabel.
- Hasil pengujian reliabilitas ditampilkan pada tabel di bawah ini.

**TABEL.4**  
**HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS**

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Kriteria	Keterangan
Budaya Organisasi	0,792	$\alpha > r_{\text{tabel}}$	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0,877	$\alpha > r_{\text{tabel}}$	Reliabel

Sumber: Diolah oleh penulis

## B. Hasil Analisis Data

Analisis data yang digunakan mengetahui hubungan variabel independen dengan variabel dependen yaitu analisis korelasi Rank Spearman. Hasil pengujian korelasi Rank Spearman antara budaya organisasi (X) dengan loyalitas karyawan (Y) ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**TABEL.5**  
**HASIL PENGUJIAN KORELASI RANK SPEARMAN**

### Nonparametric Correlations

Correlations			BudayaOrganisasi	LoyalitasKaryawan
Spearman's rho	BudayaOrganisasi	Correlation Coefficient	1,000	,257
		Sig. (1-tailed)	.	,178
		N	75	75
	LoyalitasKaryawan	Correlation Coefficient	,257	1,000
		Sig. (1-tailed)	,178	.
		N	75	75

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

## 1. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan loyalitas karyawan di PT. SpanSet Indonesia. Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

Ho: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan loyalitas karyawan

Ha: Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan loyalitas karyawan.

Kriteria pengujian hipotesis dengan uji t yaitu jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka Ho diterima, artinya hubungan tidak signifikan. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka Ho ditolak atau Ha diterima, artinya hubungan signifikan.

Berdasarkan tabel IV-42 diperoleh koefisien korelasi Rank Spearman variabel budaya organisasi dengan loyalitas karyawan sebesar 0,257. Nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa korelasi kedua variabel bersifat kuat dan bernilai positif. Selanjutnya untuk mengetahui korelasi kedua variabel signifikan atau tidak dengan menggunakan rumus uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

Keterangan :

$r_s$  : Koefisien Korelasi Rank Spearman X dengan Y

n : Jumlah Sampel

Sehingga diperoleh  $t_{hitung}$  sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s1}^2}} = \frac{0,257 \sqrt{57-2}}{\sqrt{1-0,257^2}} = \frac{2,195}{0,966} = 2,272$$

Diketahui t tabel pada taraf signifikan 0,05 jumlah sampel (n) 75, dan derajat bebas (db) = n-2 = 73 untuk pengujian satu arah adalah 1,667. Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh t hitung (2,272) lebih besar dari t tabel (1,667), maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan loyalitas karyawan pada PT. SpanSet Indonesia.

## V. KESIMPULAN

Hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan di PT. SpanSet Indonesia Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi Rank Spearman sebesar 0,257 yang berarti korelasi kedua variabel bersifat berhubungan lemah dan bernilai positif. Dengan demikian semakin kuat budaya organisasi maka loyalitas karyawan akan semakin baik pula, sebaliknya semakin tidak kuat atau lemah budaya organisasi maka loyalitas karyawan akan semakin tidak baik.
2. Hubungan budaya organisasi dengan loyalitas karyawan pada PT. Spanset Indonesia bersifat lemah akan peneliti jelaskan dengan analisa sebagai berikut:

Pada PT. SpanSet Indonesia terdapat 75 orang karyawan, dimana terdapat 10 karyawan ahli atau trainer pada bidang pengawasan dan pemasangan safety yang bekerja paling tidak 5 tahun lebih, dan dengan luas kantor yang begitu luas, akan tetapi kantor selalu kelihatan sangat bersih dan rapi, hal ini menunjukkan bahwa pada kedua divisi ini tingkat loyalitas karyawan sangatlah tinggi. Akan tetapi jumlah karyawan pada divisi ini hanyalah sebagian kecil dari total jumlah karyawan pada PT. SpanSet Indonesia. Jika di lihat pada divisi marketing, produksi dan SDM, disinilah ditemukan turn over karyawan yang lumayan tinggi, menurut analisa saya hal ini dapat diakibatkan tekanan dari pimpinan yang begitu tinggi, hal ini sesuai dengan budaya yang diterapkan perusahaan. Pada saat penulis melakukan penelitian pada PT. SpanSet Indonesia kelihatan juga tingkat kebosanan karyawan pada divisi ini sangat tinggi, dimana dengan bangunan yang begitu luas hanya ada sebagian kecil karyawan, serta antara karyawan yang satu dengan yang lain tidak terlihat adanya komunikasi, dimana ketika peneliti menanyakan hal tersebut kepada HRD PT. SpanSet Indonesia menyatakan bahwa pada saat bekerja memang karyawan dilarang berkomunikasi satu dengan yang lain terkecuali memang pekerjaan tersebut dibutuhkan kerja sama tim. Dengan demikian dapat peneliti simpulkan bahwa hal tersebut dapat menjadi pemicu turn over yang tinggi pada divisi – divisi tersebut.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, (1997:504), *pengembangan sumber daya manusia*
- Handoko, T.H, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Jakarta, 2001
- Hasibuan, M. S. P. 2005. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Penerbit. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kotter, J. 2000. *Budaya dan Kelompok (Edt). Rethinking the Future* (terjemahan). Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Mangjuprawira, *manajemen sumber daya manusia strategi*, cetakan pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004.
- Moeljono, Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Koperasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Muchlas, Makmuri. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ndraha, T. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- P. Robbins, Stephen. 1994. *Teori Organisasi (Struktur, Desain dan Aplikasi)*. Jakarta: Arcan.
- Talidizuhu Ndraha. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta : Rineka Cipta
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Veitzal, Rivai *manajemen sumber daya manusia*, PT Raja Grafindo Pustaka, Jakarta, 2004.
- Winardi, J. 2003. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.