

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah aset bagi sebuah perusahaan untuk mencapai visi-misi dan tujuan perusahaan. Menurut Soegandhi, sumber daya manusia juga sangat berpengaruh terhadap kemajuan dan produktivitas perusahaan (Manikotama, Lubis, Dwi & Nur, 2022). Pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif akan meningkatkan kinerja perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan. Di era globalisasi dengan kondisi ketersediaan tenaga kerja yang dinamis perusahaan harus mampu merawat dan mengembangkan loyalitas karyawan, hal ini disebabkan bahwa karyawan memiliki peran dalam setiap kegiatan operasional perusahaan.

Karyawan yang setia kepada perusahaan memiliki kemauan bekerja sama, ketersediaan mengorbankan diri, dan kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan. Menurut Mursita, dedikasi ini akan selalu mendukung peran dan pekerjaan karyawan dalam perusahaan (Purnamasari & Sintaasih, 2019).

Karyawan dapat memberikan keunggulan kompetitif kepada perusahaan, karyawan yang loyal dan berbakat merupakan aset penting bagi perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang kurang berbakat dapat menghambat kinerja dan produktivitas perusahaan Di era globalisasi dan persaingan tenaga kerja perusahaan sebisa mungkin untuk menjaga dan

meningkatkan loyalitas karyawan mereka. Menjaga dan meningkatkan loyalitas karyawan menjadi penting bagi sebuah perusahaan mengingat ketatnya dunia industri saat ini serta ketersediaan tenaga kerja yang dinamis. Loyalitas karyawan menjadi perhatian dan tantangan bagi perusahaan untuk menjaga karyawan yang kompeten dan terampil..

Loyalitas ialah situasi terikat antara karyawan dan perusahaan. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan bukan sekedar tentang kesetiaan karyawan yang diukur seberapa lama bertahan dalam suatu perusahaan, namun dapat dilihat dari seberapa banyak pikiran, ide, gagasan, dan kinerja yang ada dalam perusahaan tersebut (Ma'ruf, 2022). Karyawan dengan loyalitas tinggi akan memiliki ketaatan pada peraturan yang berlaku di suatu perusahaan. Ketaatan ini sesuai dengan persepsi karyawan bahwa peraturan dirancang atau disiapkan oleh perusahaan untuk menjamin kelancaran perusahaan. Kondisi ini memungkinkan karyawan untuk berperilaku dan patuh tanpa merasa terpaksa. Oleh karena itu, karyawan dengan loyalitas kerja yang tinggi mampu membangun hubungan yang harmonis antara rekan kerja dan manajer.

Loyalitas karyawan mengacu pada perilaku aktual karyawan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Loyalitas di kalangan pegawai merupakan hasil budaya suatu organisasi, yang tercermin baik dalam tindakan pegawainya maupun budaya organisasi itu sendiri. Perilaku yang baik, seperti ketaatan dan tanggung jawab terhadap perusahaan, bekerja sama, rasa memiliki, hubungan karyawan yang positif, dan kesamaan

persepsi tentang budaya organisasi dalam perusahaan. Ketergantungan pekerja merupakan sumber daya yang penting bagi suatu organisasi. Loyalitas karyawan, yang juga dapat disebut sebagai dedikasi yang diberikan oleh karyawan atau pemimpin kepada perusahaan dan menempatkan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi, dapat membantu bisnis atau organisasi berfungsi secara efektif.

Menurut Varona loyalitas karyawan merupakan aspek penting dalam keberhasilan jangka panjang suatu perusahaan (Aginza & Harlina., 2018). Loyalitas ini dapat tercermin melalui berbagai perilaku dan sikap. Karyawan yang loyal biasanya merasakan ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan. Karyawan yang setia akan berusaha untuk bertindak sesuai dengan keinginan dan nilai-nilai perusahaan. Mereka memahami dan mengikuti kebijakan, prosedur, serta budaya organisasi. Loyalitas karyawan tidak hanya membawa manfaat bagi perusahaan dalam hal retensi dan produktivitas, tetapi juga membentuk lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif. Sehingga, penting bagi perusahaan untuk membangun dan memelihara loyalitas ini melalui komunikasi yang baik, penghargaan atas kontribusi karyawan, serta menciptakan budaya kerja yang inklusif dan mendukung.

Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki loyalitas terhadap perusahaan sering menunjukkan perasaan negatif dan perilaku yang kurang mendukung tujuan organisasi. Karyawan yang tidak loyal sering merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, yang dapat disebabkan oleh

banyak faktor, seperti lingkungan kerja yang tidak mendukung, ketidakadilan dalam perlakuan, atau kurangnya penghargaan atas kontribusi mereka. Karyawan yang tidak memiliki loyalitas sering menunjukkan sikap negatif, baik terhadap pekerjaan, rekan kerja, maupun perusahaan secara keseluruhan. Loyalitas karyawan terbentuk karena kepuasan diri yang meningkat, yang merupakan hasil dari proses evaluasi internal. Ketika harapan dan kebutuhan karyawan terpenuhi, mereka merasa puas. Kepuasan ini kemudian menciptakan sikap emosional positif terhadap perusahaan, sehingga membentuk perilaku loyal. Hal tersebut sesuai dengan pandangan Aginza dan Harlina (2018), yang menyatakan bahwa kepuasan karyawan berperan penting dalam membangun loyalitas.

Menurut Hasibuan loyalitas tercermin dalam komitmen karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal demi keberhasilan perusahaan. Mencakup dedikasi dalam menyelesaikan tugas-tugas, berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan, dan berupaya untuk meningkatkan kinerja organisasi. Sedangkan, menurut Saydam karyawan yang loyal akan dengan sadar mematuhi dan menjalankan semua regulasi dan prosedur yang ada, serta bertindak dengan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan (Herniwati dkk., 2021)

Beberapa penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa salah satu faktor yang memberikan kontribusi secara nyata terhadap keberhasilan organisasi adalah loyalitas karyawan. Suatu perusahaan dengan loyalitas

tinggi karyawannya kemungkinan besar akan menunjukan produktivitas dan kinerja perusahaan yang lebih baik.

Loyalitas karyawan tidak serta merta tercipta dengan sendirinya, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gunawan (2017) Menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Victory Internasional Futures, hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan maka akan semakin meningkat loyalitas karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Alimudin (2017) juga mengungkapkan bahwa bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Darmawan, Nurdin, & Ria Estiana (2021) dengan tujuan penelitian untuk menganalisis bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai di lembaga pendidikan Rahfidz Rie Dzilalil Qur'an (RTQ) Srengseng. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai pada lembaga pendidikan rumah tahfidz fie Dzhilalil qur'an (TRQ).

Menurut Chaerudin, Reni, dan Alice (2020) loyalitas karyawan terbagi dalam beberapa aspek loyalitas sebagai berikut (1) Taat pada peraturan (2) Tanggung jawab (3) Kemauan untuk bekerja sama (4) Rasa memiliki (5) Hubungan antar pribadi (6) Kesukaan terhadap pekerjaan.

Dalam beberapa tahun terakhir terdapat beberapa kecelakaan kereta api, diantaranya kecelakaan pada hari senin 20 April 2019 yang melibatkan lima unit kendaraan dengan kereta api di perlintasan KA Purwosari yang mengakibatkan enam korban luka. Hasil penyelidikan yang dilakukan oleh kepolisian surakarta menyatakan bahwa kecelakaan ini disebabkan adanya kelalaian petugas palang pintu (regional.komppas.com, 2019). Selain itu, kecelakaan yang melibatkan kereta api 350 CL Bandung Raya dan kereta api 65A Turangga yang terjadi pada Jumat 5 Januari 2024 menyebabkan empat orang meninggal dunia dan 37 lainnya mengalami luka-luka. Komite Nasional Keselamatan Transportasi (KNKT) menyimpulkan bahwa kecelakaan tersebut diakibatkan adanya sinyal yang dikirim sistem *interface* tanpa perintah peralatan persinyalan blok mekanik (kompas.com, 2024). Adapun temuan lain terdapat kasus korupsi yang diungkapkan oleh tim kejaksaaan tinggi Aceh dan kejaksaaan negeri Aceh timur menyatakan dua terpidana korupsi penyertifikatan aset tanah PT. Kereta Api Indonesia dengan kerugian negara sebesar Rp 6,5 miliar lebih. Kedua terpidana tersebut merupakan pegawai PT. KAI (aceh.antaraneews.com, 2022).

Kecelakaan kereta api yang disebabkan oleh kelalaian petugas mengidentifikasikan bahwa ketidaktaatan karyawan terhadap peraturan dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu perilaku korupsi menunjukkan bahwa tidak adanya rasa memiliki terhadap perusahaan menyebabkan lalainya dalam menjaga perusahaan dan tidak

bertanggungjawab terhadap perusahaan dan berdampak terhadap tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian-uraian artikel yang ditemukan bahwa dalam beberapa kasus kecelakaan kereta api disebabkan oleh kelalaian petugas dalam menjalankan pekerjaannya, hal ini menunjukkan bahwa ada indikasi ketidakpatuhan dari pegawai PT. Kereta Api Indonesia. Selain itu, perilaku korupsi yang dilakukan oleh karyawan PT. Kereta Api Indonesia menyebabkan kerugian bagi perusahaan serta tercorengnya citra perusahaan, hal ini memperlihatkan bahwa karyawan yang melakukan perilaku korupsi sehingga menyebabkan kerugian bagi perusahaan baik secara materil maupun formil menunjukkan bahwa karyawan tersebut tidak memiliki tanggungjawab terhadap perusahaan dan tidak merasa memiliki terhadap perusahaan sehingga bersikap merugikan bagi perusahaan.

Menurut Steers dan Porter (Kurniawan, 2019) menyatakan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan dan karakteristik desain organisasi/perusahaan. Karakteristik desain organisasi/perusahaan mencakup sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan serta ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan. Karakteristik organisasi/perusahaan tercermin dalam nilai-nilai budaya perusahaan yang diterapkan. Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai bersama yang disepakati dan menjadi pedoman bagi

perilaku setiap anggota yang tergabung dalam organisasi maupun perusahaan tersebut.

PT. Kereta Api Indonesia merupakan satu-satunya sebagai perusahaan penyedia jasa kereta api dan pengelola kereta api di Indonesia atas dasar hukum UU No. 13 Tahun 1992 mengenai perkeretaapian. Pengelolaan alat transportasi kereta api pada saat itu jauh lebih buruk dibandingkan dengan pengelolaan hari ini. Saat itu sering ditemukan kondisi penumpang yang berdesak-desakan, gerbong kereta yang kotor dan penumpang-penumpang yang nakal. Hal ini membuat banyak keluhan dan kritikan dari pengguna transportasi kereta api akan buruknya pelayanan PT. KAI (Amalia, 2021). Menanggapi tekanan masyarakat, pemerintah mengesahkan revisi perkeretaapian terhadap UU Nomor 23 Tahun 2007 melalui DPR pada tahun 2007. Perubahan besar di PT. Kereta Api Indonesia terjadi pada tahun 2009 dimana saat itu PT. KAI mengganti direktur umum PT. Kereta Api Indonesia guna mereformasi infrastruktur, pelayanan, pengelolaan aset dan mengubah manajemen PT. Kereta Api Indonesia.

Perubahan dan perbaikan dilakukan PT. Kereta Api Indonesia diberbagai aspek seperti (1) perubahan struktur organisasi, (2) revitalisasi aset, (3) pengelolaan SDM, (4) perubahan budaya organisasi. . Dalam konteks budaya organisasi, PT. Kereta Api Indonesia Indonesia berorientasi pada budaya organisasi sebagai mekanisme kontrol yang mengendalikan dan membentuk sikap dan perilaku pegawai di tempat kerja serta menjalin hubungan antar pegawai. Dibawah kepemimpinan

Ignasius Jonan kala itu budaya perusahaan yang semula berorientasi pada produk (*Product Oriented*) menjadi budaya yang berorientasi pada konsumen (*Consumer Oriented*). Perubahan ini merupakan respon nyata PT.KAI atas tekanan-tekanan dari publik. Budaya perusahaan PT.KAI dinyatakan dalam 5 nilai utama perusahaan : (1) Integritas, (2) Profesional, (3) Keselamatan, (4) Inovasi, (5) Pelayanan prima. hasil penelitian yang dilakukan oleh Amalia (2022) menyatakan bahwa perubahan budaya perusahaan di PT. Kereta Api Indoensia Daerah Operasional 6 Yogyakarta berhasil membawa peningkatan kualitas pelayanan yang signifikan bagi pengguna kereta api. Seiring berjalannya waktu, pada tahun 2020 PT. Kereta Api Indoensia kembali mengalami perubahan budaya perusahaan. Perubahan budaya ini didasari atas surat dari kementerian Badan Usaha Milik Negara nomor SE-7/MBU/07/2020.

Inti dari surat tersebut menyatakan perubahan budaya perusahaan yang mengandung nilai AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif). Integritas karyawan merupakan landasan dari nilai-nilai AKHLAK, dengan perubahan budaya ini diharapkan karyawan dapat bertindak secara jujur dan adil dalam melaksanakan tugasnya, mematuhi aturan dan regulasi yang berlaku, serta menghindari perilaku korupsi atau perilaku yang kurang etis sehingga menyebabkan kerugian bagi perusahaan.

Taat pada peraturan menunjukkan bagaimana karyawan mematuhi norma-norma yang telah berlaku sejak lama di perusahaan, idealnya

norma-norma yang berlaku di perusahaan tercantum dalam budaya perusahaan tersebut. Seperti yang dikatakan Sutrisno budaya organisasi adalah sekumpulan sistem nilai, asumsi, keyakinan, dan norma yang telah lama diterapkan dan disepakati serta ditiru oleh semua anggota organisasi (Wulandari & Luturlean, 2023). Budaya ini berfungsi sebagai panduan perilaku bagi anggota dalam menyelesaikan masalah dan menghadapi berbagai situasi dalam organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat dikatakan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik memang sangat dipengaruhi oleh sejauh mana nilai-nilai budaya organisasi dianut dan disepakati bersama oleh karyawan. Ketika karyawan menerima dan menerapkan nilai-nilai yang ada, hal ini cenderung meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Oleh karena itu, loyalitas karyawan terhadap suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Budaya organisasi mempunyai peran penting dalam loyalitas karyawan. Budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja yang positif dalam suatu perusahaan sehingga berimplikasi terhadap loyalitas karyawan. Budaya organisasi dalam sebuah perusahaan biasanya dikaitkan dengan nilai, norma-norma, sikap, dan etika kerja yang berlaku di perusahaan tersebut. Komponen-komponen ini menjadi pedoman untuk mengawasi perilaku pegawai, menjaga dan

meningkatkan loyalitas karyawan, dan interaksi karyawan dengan lingkungannya.

Budaya organisasi adalah istilah deskriptif tentang bagaimana karyawan memandang budaya organisasi. Menurut Robbins budaya suatu organisasi terdiri dari norma-norma, nilai-nilai, dan keyakinan para anggotanya yang membedakannya dari organisasi lain. David melanjutkan, budaya organisasi merupakan kebiasaan yang terbentuk melalui adaptasi dan integrasi internal dan eksternal (Nel Arianty, 2014). Pola ini dipelajari ketika organisasi menghadapi masalah atau tantangan dari lingkungan eksternal serta upaya untuk menjaga kohesi dan efisiensi internal. Pola tingkah laku ini telah terbukti cukup baik untuk diterapkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk berpikir, merasa, dan bertindak dalam konteks organisasi tersebut.

Budaya organisasi yang ditetapkan oleh Kementerian BUMN adalah upaya untuk menjaga keberlangsungan hidup pada organisasi didalamnya. *Core values* AKHLAK yang diciptakan oleh Kementerian BUMN memiliki harapan agar seluruh BUMN di Indonesia dapat berintegritas dan memiliki satu visi yang sama yaitu kesejahteraan Indonesia. Pada awal-awal ditetapkannya *core values* AKHLAK proses sosialisasi dan internalisasi dilakukan secara pasif.

Berdasarkan pemaparan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan di PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta hal ini disebabkan karena adanya

perubahan pada budaya perusahaan yang ditetapkan oleh kementerian Badan Usaha Milik Negara pada tahun 2020 dengan mengusung budaya AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif).

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan di PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat secara teoritis dalam penelitian ini yaitu memberikan sumbangsih pembaharuan penelitian dalam bidang ilmu psikologi industri dan organisasi khususnya pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan.

2. Manfaat Praktis

Memberikan perusahaan data-data mengenai loyalitas karyawan, dan data mengenai sejauh mana budaya organisasi mempengaruhi loyalitas karyawan.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai budaya organisasi dan loyalitas karyawan telah banyak diteliti sebelumnya, namun sejauh peneliti mencari referensi dalam penelitian ini belum ada penelitian dengan judul yang sama yang akan peneliti lakukan. Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Werni Sarumaha, (2022) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan

Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai” hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi dan kompetensi dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Teori yang digunakan yaitu teori Sutrisno untuk variabel budaya organisasi dan teori Yasin untuk variabel kompetensi. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala budaya organisasi dari Sutrisno dan skala kompetensi dari Yasin. Subjek penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan yang beralamat di jalan Fahuwusa Laia Baloho Indah Telukdalam. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan sebanyak 35 orang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik observasi, kuesioner dan studi kepustakaan. Bedanya dengan penelitian yang dirancang peneliti pada variabel tergantung, pada penelitian ini peneliti menggunakan loyalitas karyawan sebagai variabel tergantungnya. Kemudian teori yang digunakan dalam penelitian ini untuk variabel budaya organisasi menggunakan teori Robbins.

Hasil penelitian Wulandari & Luturlean (2023) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung” hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi dan sikap kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Teori yang digunakan yaitu

teori Sutrisno untuk variabel budaya organisasi, teori Brahasari dan Suprayetno untuk variabel kinerja karyawan, dan teori Kaswan untuk variabel sikap kerja. Skala pengukuran pada penelitian ini yang dipakai yaitu skala likert dengan sampel 68 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik non-probability sampling, sampling jenuh. Pengumpulan data dengan wawancara dan penyebaran kuesioner. Bedanya dengan penelitian yang dirancang peneliti dalam penelitian ini pada variabel tergantung. Peneliti menggunakan variabel loyalitas karyawan untuk variabel tergantungnya.

Temuan penelitian Daslim berjudul (2023) “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan” yang dilakukan pada tahun menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Tahta Sukses Abadi. Teori yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori Sulaksono untuk variabel budaya organisasi, teori Rahmawati untuk variabel lingkungan kerja, dan teori Wibowo untuk variabel komitmen organisasi. Populasi penelitian yang akan digunakan dalam penelitian adalah: seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan sebanyak 98 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis secara simultan, pengujian hipotesis parsial dan koefisien determinasi dimana analisis tersebut dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan

lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Tahta Sukses Abadi.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Suhardi, Ismilasari, & Jasman (2021) dengan judul “Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan” hasil pada penelitian ini berdasarkan hasil analisis bahwa untuk variabel loyalitas dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Teori dalam penelitian ini menggunakan teori dari Muis, Jufrizen, & Fahmi untuk variabel kinerja karyawan, teori Hasibuan untuk variabel loyalitas, dan teori Porter untuk variabel komitmen organisasi. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala kinerja karyawan dari Onsardi, skala loyalitas dari Saydam (2000), dan skala komitmen organisasi dari George dan Jones. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan metode sensus yaitu seluruh populasi berjumlah 35 karyawan, jumlah ini sekaligus dijadikan sebagai sampel penelitian. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

Selain itu, penelitian oleh Ariani & Fauzan (2023) dengan judul “Pengaruh Loyalitas Karyawan, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Pada PT Trimegah Cipta Mandiri Semarang” hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap keterlibatan kerja. Artinya semakin tinggi loyalitas semakin loyal terhadap keterlibatan kerja perusahaan

ternyata dalam realitasnya keterlibatan kerja terhadap perusahaan masih moderate yakni tidak terlalu kuat dan loyalitas terhadap perusahaan belum sepenuhnya artinya masih terbuka keinginan lain yang belum tercapai. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Robbins Widyacahya dan Wulandari untuk variabel keterlibatan kerja, teori Meyer dan Herscovits Oei untuk variabel loyalitas, teori Gist M.E untuk variabel efikasi diri, dan teori Mangkunegara untuk variabel kepuasan kerja. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan alat ukur skala keterlibatan kerja, skala loyalitas, skala efikasi diri, dan skala kepuasan kerja. Populasi yang menjadi fokus adalah karyawan PT. Trimegah Cipta Mandiri Semarang, teknik pengambilan sampel menggunakan penggunaan berbasis populasi, *Non-Probability* pengambilan sampel dengan tujuan pengambilan sampel di mana teknik pengambilan sampel telah dipertimbangkan. Sampel ini telah mengidentifikasi pertimbangan bagi responden. Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan PT Trimegah Cipta Mandiri Semarang yang berada di Jl. Tlogo Sarangan No. 17, Palebon, Pedurungan, Kota Semarang, Jawa Tengah 50246. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan metode angket dan melalui tautan google form yang disebarakan melalui media social.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Molinda Aginza Hawa dan Harlina Nurtjahjanti (2018) dengan judul “Hubungan Antara *Work-Life Balance* Dengan Loyalitas Karyawan pada PT. Hanil Indonesia Di Boyolali” hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat

hubungan positif antara *work-life balance* dengan loyalitas karyawan. Subjek pada penelitian tersebut berjumlah 127. Alat ukur dalam penelitian tersebut menggunakan alat ukur skala loyalitas karyawan dari Nitisemito (2000) dan skala *work-life balance* dari Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003). Bedanya dengan penelitian yang dirancang peneliti terdapat pada teori dan alat ukur yang digunakan untuk skala loyalitas karyawan. Pada penelitian ini menggunakan teori loyalitas karyawan dari Chaerudin, Reni, dan Alice dan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan alat ukur skala loyalitas karyawan dari yang diadaptasi dari Astuti & Heryadi (2023).

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Francis Gunawan (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Victory Internasional Futures” Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 34 responden. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan alat ukur skala kompensasi dari Panggabean (2002) untuk variabel X1, skala budaya organisasi dari Robbins (2015) untuk variabel X2, dan skala loyalitas karyawan dari Saydam (2000) untuk variabel Y. Teori yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori Panggabean untuk variabel kompensasi, teori Robbins untuk variabel budaya organisasi, dan teori Saydam untuk variabel loyalitas karyawan. Bedanya dengan penelitian yang dirancang

peneliti dalam topik penelitian. Pada penelitian ini topik penelitian menggunakan variabel budaya organisasi sebagai variabel X dan loyalitas karyawan sebagai variabel Y. Kemudian teori yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori Robbins untuk variabel budaya organisasi dan teori Chaerudin, Reni, dan Alice untuk variabel loyalitas karyawan.

Annisa R. Manikotama, Hairani Lubis, Dian Dwi, dan Nur Rahmah (2022) melakukan dengan judul penelitian “Budaya Organisasi dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja” hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan keterlibatan karyawan terhadap loyalitas kerja pada karyawan millennial di Kota Balikpapan. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 100 responden millennial. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan alat ukur skala budaya organisasi, skala keterlibatan karyawan dan skala loyalitas kerja. Bedanya dengan penelitian yang dirancang peneliti dalam penelitian subjek penelitian adalah karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun di PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta dan tidak bergantung pada umur subjek.

Penelitian Ardianto dan Zuraida (2020) berjudul “Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Loyalitas Karyawan di PT. Pertamina (PERSERO) TBBM Medan Group Labuhan” menunjukan adanya hubungan antara kepemimpinan transformasional dan loyalitas. Jumlah responden penelitian adalah 70 responden. Alat ukur yang

digunakan adalah skala kepemimpinan transformasional dan skala loyalitas. Bedanya dengan penelitian yang dirancang peneliti dalam penelitian ini yaitu pada variabel bebas. Peneliti menggunakan budaya organisasi untuk variabel bebas pada penelitian ini.

Berdasarkan penelitian-penelitian diatas sebelumnya, peneliti melihat bahwa tidak ada kesamaan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dengan penelitian-penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, hal tersebut dapat dilihat berdasarkan :

1. Keaslian topik

Pada penelitian terdahulu, terdapat beberapa penelitian yang menggunakan variabel yang tergantung yang berbeda dengan variabel yang akan peneliti gunakan, misalnya penelitian yang dilakukan oleh Werni Sarumaha (2022), penelitian tersebut menggunakan variabel tergantung kinerja pegawai, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel tergantung loyalitas karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ariani dan Fauzan (2023), penelitian tersebut menggunakan variabel bebas loyalitas karyawan, efikasi diri dan kepuasan kerja, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas budaya organisasi.

2. Keaslian subjek

Subjek yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan PT. KAI DAOP 6 YOGYAKARTA, berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan subjek yang berbeda-beda, misalnya

penelitian yang dilakukan oleh Daslim (2023) menggunakan subjek 98 karyawan PT. Tahta Sukses Abadi. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Suhardi (2021) menggunakan subjek 35 karyawan. Penelitian selanjutnya oleh Wulandari & Luturlean (2023), menggunakan subjek 65 responden karyawan di dinas kebudayaan dan pariwisata kota Bandung.

3. Keaslian alat ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala budaya organisasi dari Oktaviani & Kadiyono (2019) dan skala loyalitas dari Astuti & Heryadi (2023). Kedua skala yang digunakan dimodifikasi dan disesuaikan dengan karakteristik subjek penelitian. Hal tersebut berbeda dengan penelitian sebelumnya, misal penelitian yang dilakukan oleh Daslim (2023) menggunakan skala budaya organisasi dari Sulaksono, skala lingkungan kerja dari Simarmata, dan skala komitmen organisasi dari Busro. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Suhardi (2021) menggunakan skala kinerja karyawan dari Onsardi, skala loyalitas dari Saydam (2000), dan skala komitmen organisasi dari George dan Jones.

4. Keaslian teori

Teori yang digunakan dalam penelitian menggunakan teori budaya organisasi dari Robbins (2015) dan teori loyalitas karyawan dari Chaerudin, Reni, dan Alice (2020).). Studi sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Werni Sarumaha, (2022) menggunakan teori

kompetensi dari Yasin dan teori budaya organisasi dari Sutrisno. Selanjutnya penelitian Wulandari dan Luturlean (2023) menggunakan teori sikap kerja Kaswan, teori kinerja karyawan Brahmasari dan Suprayetno, dan teori budaya organisasi Sutrisno.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA