

Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Loyalitas pada Karyawan Bagian Produksi

Relationship between Organizational Culture and Loyalty in Production Employees

Ainniya Berlin Febriyanti

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: ainniya.20028@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan loyalitas pada karyawan bagian produksi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan subjek penelitian berjumlah 75 karyawan bagian produksi di CV X. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua skala, yaitu skala budaya organisasi dan skala loyalitas. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan *software SPSS 25.0 for windows*. Dari hasil analisis data, ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan loyalitas pada karyawan bagian produksi. Nilai koefisien korelasi adalah 0,754 ($r = 0,754$), menunjukkan korelasi yang kuat antara budaya organisasi dengan loyalitas pada karyawan bagian produksi. Semakin tinggi nilai budaya organisasi, maka semakin tinggi juga tingkat loyalitas karyawan pada bagian produksi. Sebaliknya, jika budaya organisasi rendah, maka loyalitas yang dimiliki karyawan di bagian produksi cenderung menurun.

Kata kunci : Budaya organisasi, loyalitas, karyawan produksi

Abstract

The purpose of this study is to identify whether there is a relationship between organizational culture and loyalty in production employees. The method used in this study is a quantitative research method with research subjects totaling 75 production employees at CV X. The instruments used in this study consisted of two scales, namely the organizational culture scale and the loyalty scale. The collected data were analyzed using the Pearson Product Moment correlation analysis technique with the help of SPSS 25.0 for windows software. From the results of data analysis, a significance value of 0.000 ($p < 0.05$) was found, indicating a significant relationship between organizational culture and loyalty in production employees. The correlation coefficient value is 0.754 ($r = 0.754$), indicating a strong correlation between organizational culture and loyalty in production employees. The higher the value of organizational culture, the higher the level of employee loyalty in the production department. Conversely, if the organizational culture is low, the loyalty of employees in the production department tends to decrease.

Key word : Organizational culture, loyalty, production employees

Article History	
<i>Submitted : 26-06-2024</i>	  This is an open access article under the CC-BY license Copyright © 2024 by Author; Published by Universitas Negeri Surabaya
<i>Final Revised : 26-06-2024</i>	
<i>Accepted : 26-06-2024</i>	

Perusahaan merupakan suatu badan usaha yang dibentuk dengan maksud untuk memperoleh laba melalui kegiatan produksi atau penjualan barang dan jasa kepada pelanggan atau konsumen (Meschke, 2021). Sebuah perusahaan menginginkan tenaga kerja yang berkualitas, produktif, loyalitas, dan memiliki keahlian yang mumpuni, dan oleh karena itu perusahaan perlu untuk menjaga mereka. Perkembangan yang pesat telah menyebabkan munculnya berbagai masalah kompleks di dalam perusahaan, salah satunya adalah mencari tenaga kerja dengan pengalaman kerja dan keterampilan yang sesuai dengan bidangnya (Priyono, 2010).

Di Indonesia terdapat beragam jenis perusahaan yang beroperasi di bidang jasa maupun di bidang manufaktur. CV X merupakan perusahaan manufaktur bergerak dalam produksi rak gondola untuk supermarket atau minimarket serta komponen lainnya dalam berbagai produk seperti rak serbaguna, rak gudang, rak rokok, meja kasir, dan produk lainnya yang dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari. Sebagai contoh, dapat menyediakan berbagai jenis rak yang digunakan di berbagai toko dan minimarket, menunjukkan pentingnya peran mereka dalam mendukung kegiatan perdagangan dan distribusi barang. Karyawan merupakan aset berharga bagi hampir semua jenis organisasi, mereka dianggap sebagai investasi dan faktor penentu keunggulan kompetitif bagi bisnis dan perusahaan (Larastrini & Adnyani, 2019). Karyawan yang berkompeten dapat menumbuhkan produktivitas perusahaan secara signifikan, sementara karyawan yang kurang berkompeten dapat berpotensi merugikan kelangsungan dan perkembangan perusahaan. Sebuah perusahaan menginginkan tenaga kerja yang berkualitas, produktif, loyalitas, dan memiliki keahlian yang mumpuni, dan oleh karena itu perusahaan perlu untuk menjaga mereka.

Karyawan yang loyal di perusahaan akan memberikan dampak positif dalam mewujudkan tujuan organisasi dengan lebih efektif dan efisien (Larastrini & Adnyani, 2019). Tingkat loyalitas yang tinggi dari karyawan dapat membawa sejumlah manfaat, seperti stabilitas pekerjaan, peningkatan kualitas dan produktivitas kerja, retensi karyawan, serta peningkatan kemampuan dan keterampilan. Oleh karena itu, menjaga dan mengembangkan loyalitas merupakan aspek yang sangat krusial karena akan mempengaruhi kinerja secara langsung dan kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Ketika seorang karyawan memiliki loyalitas hal tersebut tidak terjadi secara otomatis, tetapi harus dibangun melalui upaya organisasi untuk membuat karyawan merasa menjadi bagian penting dari entitas tersebut (Gunawan, 2015). Karyawan yang tidak loyal merasa tidak terikat dengan tim atau organisasi secara menyeluruh (Hafidz, 2023). Hal ini bisa menciptakan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, di mana kolaborasi dan komunikasi antar tim menjadi terhambat, dan rasa kepercayaan serta dukungan antar rekan kerja menurun.

Loyalitas adalah sikap karyawan yang menunjukkan komitmen, kesetiaan, dan kepercayaan terhadap organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja (Meschke, 2021).

Menurut Yu et al. (2019) loyalitas didefinisikan sebagai sikap positif di mana karyawan mengakui dan menghargai nilai-nilai serta strategi perusahaan yang melebihi sekadar komitmen dalam sikap mereka, dan tercermin dalam perilaku loyalitas yang mereka tunjukkan. Asriandi et al. (2018) menyatakan bahwa loyalitas karyawan mencakup kesiapan karyawan untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan, menjaga kerahasiaan perusahaan, dan tidak terlibat dalam tindakan yang dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Menurut pengertian yang diutarakan oleh para ahli sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa loyalitas meliputi sikap positif dan perilaku karyawan yang melebihi sekadar komitmen formal, melibatkan keterikatan dan komitmen terhadap perusahaan, tim kerja, dan atasan.

Menurut Meschke (2021) loyalitas memiliki tiga aspek, yakni identifikasi (*identification*), ketaatan (*attachment*), dan dedikasi (*dedication*). Identifikasi (*identification*), yaitu merujuk pada karyawan yang mampu menempatkan kesetiaan terhadap organisasi di atas kepentingan pribadi serta selalu menyampaikan pandangan positif tentang pekerjaan mereka. Ketaatan (*attachment*) yaitu kesetiaan karyawan terhadap organisasi dimana karyawan bersedia berkorban dan tetap bertahan demi keberhasilan organisasi. Dedikasi (*dedication*) yaitu sikap yang menunjukkan kebanggaan dan dukungan terhadap organisasi serta kemampuan karyawan untuk bertanggung jawab atas tindakan mereka.

Umumnya, karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan menunjukkan kesetiaan terhadap perusahaan, bertanggung jawab, rasa bangga menjadi bagian darinya, komitmen terhadap visi dan nilai-nilai perusahaan (Meschke, 2021). Siswanto (2005) mengemukakan bahwa ciri-ciri pegawai dengan loyalitas tinggi meliputi kesediaan bekerja melebihi batas normal, merasa bangga dengan pencapaian perusahaan, termotivasi oleh perusahaan, rela mengorbankan kepentingan pribadi demi perusahaan, dan tidak pernah bolos. Pendapat lain juga diungkapkan oleh Citra & Fahmi (2019) yang menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki loyalitas tinggi mampu meningkatkan motivasi kerja untuk menyelesaikan tugasnya.

Peneliti melakukan studi pendahuluan melalui wawancara dengan departemen *human resource*, kepala bagian produksi, dan dua karyawan bagian produksi. Hasil dari studi pendahuluan dengan departemen *human resource* karyawan menunjukkan sikap dan perilaku yang menunjukkan kepercayaan, ketaatan, keterlibatan, serta tidak adanya *turnover* walaupun karyawan dirumahkan secara bergilir paling lama dua minggu karena tidak ada pengerjaan, karyawan tetap bertahan dalam organisasi. Wawancara dengan kepala bagian produksi karyawan menunjukkan sikap cenderung aktif dan produktif. Wawancara dengan karyawan a bagian produksi disampaikan karyawan menunjukkan sikap kolaboratif, kooperatif, dan saling membantu. Wawancara juga dilakukan kepada karyawan b bagian produksi menyampaikan bahwa, ketika perusahaan mengalami penurunan sehingga karyawan dirumahkan serta pemberian upah belum cukup puas karyawan berperilaku cenderung patuh, hormat, dan loyal. Baik menerima tawaran pekerjaan dari luar perusahaan, karyawan tetap memilih untuk tinggal dan bekerja di dalam perusahaan.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti melalui wawancara menunjukkan pada perusahaan bahwa karyawan merasa nyaman dan percaya dengan rekan kerja. Hasil wawancara dengan departemen *human resource* disampaikan bahwa karyawan merasa perusahaan memberikan dukungan dan mendorong kreativitas serta inovasi dalam pekerjaan. Kepala bagian produksi mengungkapkan, karyawan memiliki persepsi bahwa perusahaan menghargai ketelitian dan perhatian terhadap detail dalam menjalankan tugas-tugasnya, serta memberikan apresiasi terhadap upaya karyawan dalam mencapai target. Hasil wawancara dengan karyawan a bagian produksi mengatakan, karyawan menganggap perusahaan

memberikan nilai penting pada kerjasama tim diutamakan dalam mencapai kesuksesan organisasi daripada pencapaian individual. Karyawan bagian produksi menjelaskan, karyawan merasa bahwa keputusan atasan memperhitungkan kebutuhan, kesejahteraan, serta memperhatikan dampak keputusan terhadap kehidupan pribadi dan profesional karyawan. Salah satunya ketika target belum tercapai dan perlu lembur, atasan akan memberikan jadwal lembur bergilir kepada karyawan.

Karyawan bagian produksi tetap bertahan dalam organisasi dan tidak adanya *turnover*, walaupun karyawan dirumahkan secara bergilir paling lama dua minggu karena tidak ada pengerjaan. Baik menerima tawaran pekerjaan dari luar perusahaan, karyawan tetap memilih untuk tinggal dan bekerja di dalam perusahaan. Penjelasan tersebut sesuai dengan pengertian loyalitas menurut Meschke (2021) yang mengungkapkan bahwa loyalitas adalah sikap karyawan yang menunjukkan komitmen, kesetiaan, dan kepercayaan terhadap organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

Menurut Sutrisno (2015) ada beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas yaitu budaya organisasi, penghargaan, dan kepemimpinan. Menurut Meschke (2021) faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas yaitu penghargaan dan pengakuan, kepemimpinan, budaya organisasi, kerja sama tim, kepuasan kerja (*job satisfaction*), keterlibatan karyawan (*employee engagement*) serta pertukaran sosial. Fokus penelitian ini adalah pada faktor budaya organisasi. Alasan pemilihan variabel budaya organisasi karena sesuai dengan fenomena dan realitas yang ada di lapangan, dimana pada perusahaan ini karyawan merasa sejalan dan sesuai dengan budaya organisasi, serta merasa nyaman dan percaya dengan rekan kerja.

Menurut Robbins & Coulter (2018), budaya organisasi ialah suatu sistem nilai dan keyakinan yang mempengaruhi tindakan anggota organisasi. Budaya organisasi, menurut Asriandi et al. (2018), mengacu pada norma dan nilai yang disepakati oleh anggota suatu organisasi. Budaya organisasi dapat meningkatkan kreativitas, produktivitas, dan loyalitas karyawan, serta mengurangi stres, absensi, dan *turnover*. Karyawan memiliki pemahaman seimbang tentang hubungan timbal balik dengan perusahaan mereka (Meschke, 2021). Menurut Robbins & Coulter (2018) terdapat tujuh aspek dalam budaya organisasi, yaitu inovasi dan pengambilan risiko (*innovation and risk taking*), perhatian terhadap detail (*attention to detail*), orientasi kepada hasil (*outcome orientation*), orientasi kepada manusia (*people orientation*), orientasi tim (*team orientation*), agresivitas (*aggressiveness*), dan stabil (*stability*).

Penelitian oleh Iqbal & Syahrizal (2021) pada BRI Syariah KC Palembang menunjukkan bahwa loyalitas kerja lebih dipengaruhi promosi jabatan daripada prestasi kerja. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi dapat mempengaruhi loyalitas karyawan (Wijayanti, 2020). Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Alvio (2021) mengindikasikan bahwa di Hotel Orchardz Gajah Mada Pontianak, lingkungan kerja dan persepsi dukungan organisasi bersama-sama mempengaruhi secara positif dan berarti pada loyalitas karyawan. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa keterikatan karyawan, loyalitas kerja, dan kerja sama tim dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Letsoin & Ratnasari, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Izzati & Mulyana (2019) dalam penelitian mereka berjudul "Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja pada Guru" menemukan bahwa hubungan antara persepsi positif guru terhadap budaya organisasi di sekolah berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja guru. Artinya, semakin baik pandangan guru pada budaya organisasi di sekolah, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja mereka. Temuan ini menunjukkan bahwa organisasi yang mampu menciptakan kepuasan bagi karyawan cenderung lebih efektif dalam menjalankan tugas-tugas mereka dibandingkan dengan organisasi yang tidak mampu

menciptakan kepuasan. Sukma & Puspitadewi (2022) dalam penelitian mereka yang berjudul "Hubungan Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Kerja pada Marketing Kontrak PT. X Cabang Surabaya" menemukan terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat kepuasan kerja dan tingkat loyalitas kerja pada tim marketing yang bekerja kontrak di PT. X. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi menunjukkan loyalitas kerja yang lebih tinggi di kalangan karyawan. Sarhan et al. (2020) dalam studinya dengan judul "*The Effect of Organizational Culture on the Organizational Commitment: Evidence from Hotel Industry*" menyatakan terdapat korelasi positif dan signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi dari karyawan hotel.

Di lain sisi, penelitian yang dilakukan Alvio (2021) dengan judul "Pengaruh lingkungan kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada hotel orchardz gajahmada di pontianak" menyimpulkan bahwa di Hotel Orchardz Gajah Mada Pontianak, lingkungan kerja dan persepsi dukungan organisasi secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan. Temuan dari penelitian lain yang dilakukan oleh Wono et al. (2021) yang berjudul "*The effect of compensation and workload on loyalty employees at Hotel Tanjung Surabaya*" menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja memiliki dampak positif dan penting terhadap loyal karyawan di Hotel Tanjung Surabaya. Penelitian oleh Cahyani & Izzati (2023) "Hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas pada karyawan bagian produksi PT. X" mengungkapkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan produksi menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan bagian produksi, dan sebaliknya.

Berdasarkan penelitian terdahulu sepengetahuan peneliti belum terdapat penelitian yang memfokuskan pada variabel yang dipelajari. Penelitian terdahulu belum mengeksplorasi secara khusus tentang hubungan antara budaya organisasi dengan loyalitas pada karyawan bagian produksi. Dengan demikian, kendati semua penelitian terdahulu melibatkan faktor-faktor yang berpotensi mempengaruhi loyalitas karyawan, variabel yang diteliti serta sektor dan konteks tempat penelitian dilakukan dapat berbeda-beda. Perbedaan menonjol dapat dilihat dari variabel bebas yang dipilih, di mana penelitian menggunakan variabel budaya organisasi, sebaliknya penelitian sebelumnya menggunakan variabel tingkat lingkungan pekerjaan, kepuasan kerja, kompensasi, persepsi dukungan organisasi, beban kerja, dan keterlibatan karyawan.

Penelitian mengenai budaya organisasi dengan loyalitas penting untuk dilakukan karena budaya organisasi yang tinggi memiliki dampak pada loyalitas. Karyawan bagian produksi seringkali berada dalam lingkungan kerja yang unik, dengan tantangan dan tekanan yang khas, seperti target produksi yang ketat, lingkungan kerja yang tidak selalu optimal, dan rotasi shift yang berat. Karyawan bagian produksi memiliki peran yang krusial dalam rantai nilai perusahaan, terutama dalam proses produksi barang atau jasa. Selain itu, budaya organisasi yang tinggi akan memiliki kontribusi terhadap loyalitas, dimana karyawan yang loyal cenderung lebih terlibat, berkomitmen, dan termotivasi dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas di lingkungan produksi. Dengan fokus pada fenomena, penelitian ini dapat memberikan panduan praktis bagi organisasi untuk menciptakan dan mempertahankan budaya organisasi yang mendukung loyalitas karyawan, khususnya di bagian produksi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, memahami bagaimana hubungan budaya organisasi dengan loyalitas pada karyawan bagian produksi dalam konteks ini bisa memberikan pemahaman yang berharga bagi manajemen untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja

karyawan, serta memperkuat strategi budaya organisasi untuk mendukung loyalitas karyawan dalam jangka panjang.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan maka peneliti ini tertarik melakukan penelitian ini untuk mengetahui “hubungan antara budaya organisasi dengan loyalitas pada karyawan bagian produksi”.

Metode

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif.

Sampel/populasi

Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan tetap bagian produksi di CV. X yang berjumlah 105 karyawan. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel *jenuh* dimana sampelnya didasarkan pada seluruh anggota populasi. Sampel uji coba berjumlah 30 karyawan, serta sampel penelitian berjumlah 75 karyawan.

Pengumpulan data

Pengumpulan data dalam penelitian menggunakan instrumen skala psikologi. Skala psikologis adalah alat yang berisi pernyataan dibuat oleh peneliti menurut aspek variabel yang diteliti (Jannah, 2018). Instrumen penelitian ini menggunakan skala psikologi yang dikembangkan tim peneliti berdasarkan konsep teori loyalitas dari Meschke (2021) dan konsep teori budaya organisasi dari Robbins & Coulter (2018). Pengukuran meliputi *skala likert* yang terdiri dari item *favorable* dan *unfavorable*.

Berdasarkan hasil *try out* pada dua skala yang telah dilakukan pada 30 subjek didapatkan hasil validitas dan reliabilitas skala. Uji validitas pada skala loyalitas menunjukkan bahwa dari 24 item yang dianalisis, 19 diantaranya memiliki nilai r hitung $> 0,30$ *corrected item-total correlation* yang telah disesuaikan berkisar antara 0,312-0,756 menegaskan kecocokan item-item tersebut untuk digunakan dalam penelitian. Uji validitas pada skala budaya organisasi menunjukkan dari 56 item yang dianalisis, 46 di antaranya memiliki nilai r hitung $> 0,30$ *corrected item-total correlation* yang telah disesuaikan berkisaran antara 0,335-0,768 menegaskan kecocokan item-item tersebut untuk digunakan dalam penelitian.

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi indikator suatu variabel. Uji statistik *Alpha Cronbach* (α) dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas item pernyataan suatu skala. Sebuah konfigurasi dianggap terbukti jika nilai *Alpha Cronbach* $> 0,60$. Hasil Uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel loyalitas memiliki nilai *alpha cronbach* sebesar 0,887 dan variabel budaya organisasi memiliki nilai *alpha cronbach* sebesar 0,931.

Analisis data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis korelasi *Pearson Product Moment* dengan menggunakan bantuan *software SPSS 25.0 for windows*. Tahapan teknik analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan dua tahapan. Tahapan pertama yakni melakukan uji normalitas dengan analisis *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* ($p > 0,05$) guna mengetahui normalitas sebaran data penelitian (Sugiyono, 2022). Selanjutnya dilakukan uji linieritas untuk mengetahui hubungan yang linier dari kedua variabel dengan analisis *linearity* ($p < 0,05$). Tahapan kedua yakni melakukan uji hipotesis dari pada skala loyalitas dan budaya organisasi dengan menggunakan korelasi *pearson product moment* guna membuktikan hubungan dari dua variabel yang sedang diuji yakni loyalitas dengan budaya organisasi.

Hasil

Hasil data dari instrumen akan diproses dan dianalisis untuk mengevaluasi hasilnya. Sebelum menguji asumsi dan hipotesis, langkah pertama adalah menganalisis data secara

statistik deskriptif. Pengolahan data dilakukan menggunakan *software SPSS 25.0 for windows* untuk menentukan nilai standar deviasi, nilai rata-rata (*mean value*), serta minimum dan maksimum. Berdasarkan hasil analisis data, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Data Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Loyalitas	75	63	92	77.81	6.285
Budaya Organisasi	75	158	205	183.36	12.101

Pada tabel 1. diatas terlihat bahwa *mean value* (nilai rata-rata) variabel loyalitas terhadap 75 subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah 77,81, nilai tertinggi 92, dan nilai terendah 63. Sedangkan *mean value* variabel budaya organisasi sebesar 183.36 dengan nilai tertinggi 205, dan nilai terendah 158. Nilai untuk *standard deviation* dari variabel loyalitas 6.285, sedangkan untuk variabel budaya organisasi sebesar 12.101. Nilai *standard deviation* hasil penelitian menunjukkan pada kedua variabel adalah sebesar 6.285 dan 12.101, artinya data dalam penelitian ini bersifat bervariasi atau heterogen. Hal ini disebabkan oleh faktor demografi pada subjek seperti usia, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan.

Berdasarkan hasil analisis data deskriptif tabel 1. dapat mengkategorikan data menggunakan *mean value* dan nilai *standard deviation* pada skala loyalitas dan skala budaya organisasi. Kategorisasi ini dilakukan dalam bentuk jenjang (*ordinal*), yang bertujuan untuk mengelompokkan individu sesuai dengan tingkat atribut yang diukur (Azwar, 2017). Kategorisasi data ini dibagi menjadi tiga tingkatan, penentuan tingkat dilakukan berdasarkan model distribusi normal yang diajukan oleh Azwar (2017) yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

Berdasarkan hasil kategorisasi dari variabel loyalitas, didapati bahwa mayoritas responden 47 orang atau setara dengan 62,7% termasuk kategori loyalitas sedang. Pada kategori loyalitas tinggi sebanyak 16 orang atau setara dengan 21,3%. Sedangkan sebanyak 12 orang atau setara dengan 16% termasuk kategori loyalitas rendah. Berdasarkan hasil kategorisasi dari variabel budaya organisasi, didapati bahwa sebagian besar responden, yaitu sejumlah 50 orang atau setara dengan 66,7% termasuk dalam kategori budaya organisasi sedang. Pada kategori budaya organisasi tinggi sebanyak 13 orang atau setara dengan 17,3%. Sedangkan sebanyak 12 orang atau setara dengan 16% termasuk dalam kategori budaya organisasi rendah.

Uji normalitas penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-smirnov* untuk mengetahui apakah sebaran data pada setiap variabel normal. Apabila signifikansi ($p > 0,05$) maka data dianggap berdistribusi normal (Sugiyono, 2022).

Hasil dari pengujian normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* terhadap variabel Loyalitas dan Budaya Organisasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 ($p > 0,05$) menunjukkan bahwa kedua variabel mempunyai sebaran data yang normal.

Uji linieritas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara hasil variabel budaya organisasi terhadap loyalitas bersifat linier. Data penelitian akan diuji menggunakan *test for linearity*. Apabila signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) data dikatakan linear (Sugiyono, 2022).

Hasil dari uji linearitas menggunakan *test for linearity* pada variabel budaya organisasi dan loyalitas ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,000, nilai signifikansi dari kedua variabel tersebut adalah di bawah 0,05 ($p < 0,05$) menunjukan bahwa kedua variabel adalah linear.

Menurut hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan loyalitas pada karyawan bagian produksi. Uji hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan besaran korelasi

(r). Besaran korelasi (r) memiliki kriteria nilai mulai dari kurang dari 0,20 sampai dengan 1,00. Berikut ini adalah kriteria tabel besaran korelasi menurut Sugiyono (2022) :

Tabel 2. Kriteria Pedoman Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

Apabila nilai signifikansi melebihi 0,05 ($p > 0,05$) maka hubungan antara variabel-variabel tersebut dianggap tidak signifikan. Namun, apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), maka hubungan antara variabel-variabel tersebut dianggap signifikan. Berikut adalah hasil dari perhitungan menggunakan *Pearson Product Moment* untuk menguji hipotesis :

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis
Correlations

		Loyalitas	Budaya Organisasi
Loyalitas	Pearson Correlation	1	.754**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	75	75
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.754**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	75	75

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

Pada tabel 3. diatas hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa signifikansi sebesar 0,000 hal ini artinya nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan loyalitas pada karyawan bagian produksi.

Hasil korelasi tersebut diperoleh koefisien determinasi budaya organisasi dan loyalitas sebesar 0,754. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi dan loyalitas mempunyai hubungan kuat. Koefisien determinasi menunjukkan arah hubungan antar variabel dan ditunjukkan dengan tanda koefisien determinasi negatif (-) atau positif (+). Tanda negatif menunjukan adanya hubungan yang berbanding terbalik antara variabel bebas dan variabel terikat. Artinya semakin besar variabel bebas maka variabel terikatnya semakin kecil. Variabel terikat menurun, maka variabel bebas bisa meningkat. Sebaliknya tanda positif mengindikasikan bahwa arah korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat adalah searah. Oleh karena itu, dapat diinterpretasikan bahwa ketika variabel bebas meningkat, variabel terikat meningkat juga, dan sebaliknya, ketika variabel bebas menurun, variabel terikat juga menurun.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan loyalitas pada karyawan bagian produksi. Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan produksi menggunakan uji korelasi *pearson product moment* memperoleh nilai korelasi signifikansi sebesar 0,000 ($\text{sig} < 0,05$) antara variabel loyalitas. Artinya adanya hubungan

yang signifikan antara kedua variabel, sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti tentang hubungan antara budaya organisasi dengan loyalitas pada karyawan bagian produksi diterima.

Hasil pengujian hipotesis dengan *pearson product moment* juga menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,754 hal ini berarti bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan. Sejalan dengan hal tersebut, temuan ini dapat memperkuat hasil penelitian sebelumnya dilakukan oleh Manikotama, et al. (2022); Asriandi, et al. (2018); Nuswantoro (2021); Rose (2019); Chong (2022); serta Denison, et al. (2023), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan loyalitas pada karyawan.

Nilai koefisien korelasi (r) dalam hasil pengujian hipotesis penelitian selain menunjukan tingkat hubungan juga menunjukan adanya tanda positif (+) atau negatif (-). Koefisien korelasi yang memiliki tanda positif menggambarkan korelasi positif, sementara yang memiliki tanda negatif menggambarkan hubungan yang berlawanan. Dalam penelitian ini, hasil uji hipotesis menunjukan tanda positif, yang mengartikan adanya hubungan searah antara budaya organisasi dan loyalitas. Hubungan searah ini menggambarkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi, semakin tinggi juga loyalitas karyawan bagian produksi. Sebaliknya, jika budaya organisasi rendah, akan menurunkan loyalitas karyawan bagian produksi.

Loyalitas adalah sikap karyawan yang menunjukkan komitmen, kesetiaan, dan kepercayaan terhadap organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja (Meschke, 2021). Menurut Hasibuan (2016) loyalitas karyawan ialah komitmen yang tercermin dari kesediaan seorang karyawan untuk melindungi dan mendukung perusahaan baik didalam maupun diluar lingkungan kerja. Ciri-ciri individu dan subjek dari loyalitas dapat dilihat dari sudut pandang lain seperti berani mengutarakan ketidaksetujuan, bekerja dengan integritas, memuji dan memberikan rasa aman kepada sesama rekan kerja, dan juga loyal kepada organisasi. Istijanto (2008) menyatakan bahwa karyawan yang menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan cenderung melampaui kewajiban pekerjaan mereka, membanggakan perusahaan mereka kepada orang lain, bersedia menerima tugas tambahan, merasa sejalan dengan nilai-nilai perusahaan, memperhatikan kepentingan perusahaan secara menyeluruh, dan merasa terinspirasi oleh perusahaan tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat loyalitas adalah budaya organisasi yang ada di perusahaan (Sutrisno, 2015). Menurut Robbins & Coulter (2018) budaya organisasi ialah persepsi karyawan terhadap prinsip, nilai, serta kebiasaan yang mempengaruhi tindakan anggota organisasi. Menurut Putri (2022), budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan, dan asumsi yang membentuk satu kesatuan, yang telah berlaku lama dalam suatu organisasi, disetujui dan dianut oleh anggota suatu organisasi, dan berfungsi sebagai pedoman perilaku, atau sistem norma dan pemecahan masalah. Budaya organisasi mendorong kerja tim, kolaborasi, penghargaan terhadap prestasi, komunikasi terbuka, dan kesempatan untuk pengembangan diri, maka kemungkinan besar karyawan di bagian produksi akan merasa lebih terhubung dengan perusahaan dan lebih setia terhadapnya. Karyawan cenderung merasa kepuasan yang lebih besar dalam pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk melakukan yang terbaik bagi kesuksesan perusahaan.

Robbins & Judge (2018) mendefinisikan budaya organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap nilai, prinsip, dan kebiasaan yang mempengaruhi tindakan anggota suatu organisasi. Budaya organisasi ini tidak hanya mempengaruhi norma perilaku, identitas, dan kinerja organisasi, tetapi juga cara anggota organisasi berinteraksi dan berkolaborasi. Budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kreativitas, produktivitas, dan loyalitas karyawan, serta mengurangi stres, absensi, dan *turnover*. Robbins & Coulter (2016) mendefinisikan budaya organisasi sebagai persepsi karyawan terhadap prinsip, nilai, dan norma yang mempengaruhi perilaku para anggota organisasi. Budaya organisasi, menurut Asriandi et al.,

(2018), mengacu pada nilai norma yang disepakati oleh para anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan pondasi yang dibangun oleh suatu organisasi untuk menghadapi tantangan internal dan eksternal, yang dianggap berhasil dan patut diajarkan kepada anggota baru sebagai pemahaman serta pengetahuan yang penting. Dengan demikian, budaya organisasi bukan hanya tentang bagaimana sesuatu dilakukan di dalam organisasi, tetapi juga tentang identitas, nilai, dan cara kerja yang membedakan organisasi tersebut.

Apabila budaya organisasi dikatakan memiliki tingkat yang baik atau tinggi, ada beberapa ciri-ciri yang dapat diamati, seperti keterbukaan dan komunikasi efektif, keadilan dan transparansi, kerja tim dan kolaborasi, penghargaan terhadap prestasi, serta dukungan untuk pengembangan dan pertumbuhan karyawan. Berdasarkan penelitian Pramudita et al. (2022) variabel budaya organisasi memiliki dampak yang positif dan signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan. Ini menandakan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka loyalitas karyawan semakin meningkat. Dalam penelitian Gunawan et al. (2022) didukung oleh teori Robbins (2013) yang menyatakan bahwa budaya yang kuat mempunyai pengaruh yang jauh lebih besar terhadap sikap dari anggota perusahaan dibandingkan dengan budaya yang kurang kuat. Budaya yang kuat menunjukkan tingkat keselarasan yang tinggi antar anggota.

Apabila budaya organisasi yang rendah atau lemah diyakini memiliki dampak negatif pada loyalitas karyawan, yang tercermin dalam tingkat *turnover* yang tinggi dan kinerja yang rendah di antara karyawan. Hal ini disebabkan oleh peranan yang sangat penting dari budaya organisasi dalam mempengaruhi tingkat semangat kerja para karyawan. Menurut Gunawan et al. (2022) menunjukkan bahwa budaya, jika dikelola secara efektif sebagai instrumen manajemen, bisa mempengaruhi karyawan dan mendorong mereka untuk berperilaku positif, berkomitmen, dan efisien. Oleh karena itu, meskipun nilai-nilai budaya suatu organisasi tidak selalu terlihat secara fisik, namun kehadirannya mewakili suatu kekuatan yang mempengaruhi perilaku karyawan. Budaya organisasi meresap dengan baik dalam organisasi maka organisasi tersebut akan bertahan lama. Namun jika budaya organisasi rendah, maka karyawan cenderung memiliki tingkat loyalitas rendah pula. Hal ini dikarenakan budaya organisasi yang rendah dapat membuat para karyawan merasa kurang yakin terhadap peran dan tanggung jawab mereka dalam organisasi, serta menimbulkan pandangan negatif terhadap perusahaan (Putri, R. E., 2020).

Berdasarkan hasil penelitian ini peneliti mengenai aspek pada variabel loyalitas, diketahui *mean value* untuk aspek identifikasi (*identification*) sebesar 4,07. Nilai *mean* untuk aspek ketaatan (*attachment*) sebesar 4,09. Nilai *mean* untuk aspek dedikasi (*dedication*) sebesar 4,11. Nilai *mean* aspek dedikasi (*dedication*) memiliki nilai paling menonjol dibandingkan aspek-aspek lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi memiliki dedikasi yang baik dengan sikap yang tidak mengeluh terhadap perubahan di perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan karyawan produksi menunjukkan sikap cenderung aktif dan produktif. Selain itu, atasan menyediakan saluran komunikasi yang mudah diakses sehingga karyawan memiliki kepercayaan yang kuat terhadap atasan. Aspek ketaatan (*attachment*) menunjukkan bahwa karyawan memiliki sikap komitmen yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan karyawan produksi menunjukkan sikap dan perilaku yang menunjukkan kepercayaan, ketaatan, keterlibatan, dan motivasi terhadap pekerjaannya serta tidak adanya *turnover*, walaupun karyawan dirumahkan secara bergilir paling lama dua minggu karena tidak ada pengerjaan, karyawan tetap bertahan dalam organisasi. Hal ini karyawan menunjukkan loyalitas karena mereka memahami tantangan yang dihadapi perusahaan dan menghargai upaya yang dilakukan untuk mengatasinya.

Berdasarkan data yang telah disampaikan, terlihat bahwa aspek identifikasi (*identification*) menunjukkan kesediaan untuk bekerja lembur untuk mencapai target dan bertahan di perusahaan meskipun ada tawaran pekerjaan di luar. Ini menunjukkan adanya loyalitas terhadap organisasi meskipun belum sepenuhnya merasa teridentifikasi dengan pekerjaan mereka. Dari sudut pandang ini, kondisi perusahaan saat ini dapat disimpulkan sebagai memiliki potensi untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dan identifikasi dengan pekerjaan mereka. Dengan adanya kesediaan untuk bekerja lembur dan tetap bertahan menunjukkan bahwa ada dasar yang kuat untuk membangun loyalitas karyawan. Perusahaan dapat memanfaatkan hal tersebut untuk memperkuat ikatan antara karyawan dan organisasi, misalnya dengan meningkatkan komunikasi internal, memberikan peluang pengembangan karier, atau meningkatkan keseimbangan kerja-hidup.

Berdasarkan hasil penelitian peneliti mengenai aspek pada variabel budaya organisasi diketahui *mean value* inovasi dan pengambilan resiko sebesar 4,07. Nilai *mean* untuk aspek perhatian terhadap detail 3,91. Nilai *mean* untuk aspek orientasi kepada hasil sebesar 4,01, nilai *mean* orientasi kepada manusia sebesar 3,97, orientasi kepada tim 3,95, agresivitas 3,97 dan aspek stabil *mean* sebesar 4,05. Dari data yang telah disebutkan, menunjukkan bahwa aspek inovasi dan pengambilan resiko memiliki *mean value* paling menonjol dibandingkan aspek lainnya. Hal ini menunjukkan karyawan merasa bahwa perusahaan memberikan dukungan dan mendorong kreativitas serta inovasi dalam pekerjaan, serta memberikan kebebasan untuk mengambil risiko yang sehat dalam menciptakan solusi baru.

Berdasarkan data yang telah disampaikan, terlihat bahwa aspek orientasi kepada hasil menunjukkan karyawan merasa bahwa perusahaan lebih memfokuskan perhatian pada pencapaian hasil dan menunjukkan ketelitian. Aspek orientasi kepada manusia menunjukkan karyawan merasakan bahwa keputusan atasan memperhitungkan kebutuhan, kesejahteraan, serta memperhatikan dampak keputusan terhadap kehidupan pribadi dan profesional karyawan. Salah satunya ketika target belum tercapai dan perlu lembur, atasan akan memberikan jadwal lembur bergilir kepada karyawan. Aspek orientasi kepada tim hal ini menunjukkan karyawan menganggap bahwa perusahaan memberikan nilai penting pada kerjasama dan kolaborasi antar individu, di mana kerjasama tim diutamakan dalam mencapai kesuksesan organisasi daripada pencapaian individual serta karyawan merasa nyaman dan percaya dengan rekan kerja. Aspek agresivitas menunjukkan karyawan merasa budaya organisasi mendorong kerja keras untuk mencapai target perusahaan dan sikap loyal karyawan. Aspek stabil menunjukkan karyawan merasa bahwa organisasi cenderung mempertahankan kestabilan dalam kebijakan dan prosedur kerja, dengan menghindari perubahan yang drastis dan lebih memilih konsistensi dalam pengelolaan operasional sehari-hari.

Berdasarkan data yang telah disampaikan, terlihat bahwa aspek perhatian terhadap detail memiliki nilai *mean* paling rendah dibandingkan aspek lainnya meskipun karyawan memiliki persepsi yang positif bahwa perusahaan menghargai ketelitian dan perhatian terhadap detail dalam menjalankan tugas-tugasnya, serta memberikan apresiasi terhadap upaya karyawan dalam mencapai target. Dari sudut pandang ini, budaya organisasi perusahaan saat ini dapat disimpulkan sebagai satu yang menghargai dan mendorong ketelitian, perhatian terhadap detail, dan pencapaian target. Aspek perhatian terhadap detail terdapat kekurangan, namun keberadaan persepsi positif ini menunjukkan adanya upaya dari perusahaan untuk memperkuat budaya yang mendukung kinerja yang tinggi dan pencapaian tujuan. Perusahaan dapat memanfaatkan persepsi positif karyawan ini sebagai fondasi untuk terus memperkuat budaya organisasi yang menghargai ketelitian dan pencapaian target. Langkah-langkah seperti pelatihan tambahan dalam hal perhatian terhadap detail atau

pengakuan yang lebih besar terhadap pencapaian karyawan dapat membantu memperkuat budaya ini dan meningkatkan loyalitas karyawan secara keseluruhan.

Keseluruhan aspek loyalitas dan aspek budaya organisasi terdapat hubungan satu sama lain. Hal ini bisa terjadi karena aspek pengambilan resiko mempengaruhi aspek dedikasi (*dedication*) dengan diberi keyakinan untuk bebas bereksperimen dan menciptakan solusi baru tanpa takut akan kegagalan sehingga menunjukkan sikap cenderung aktif dan produktif. Produktivitas dan aktivitas tinggi mencerminkan adanya keinginan untuk berkontribusi secara maksimal terhadap keberhasilan perusahaan. Keyakinan ini memungkinkan mereka berkomunikasi dan bekerja sama lebih efektif, yang memperkuat perilaku dedikasi (*dedication*) dan menciptakan kepercayaan dan merasa nyaman dengan rekan kerja.

Penelitian ini membuktikan bahwa apabila budaya organisasi di bagian produksi dikelola dengan baik dan mendukung, maka loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan meningkat. Hasil dalam penelitian ini diperkuat oleh teori Robbins (2013), yang mengindikasikan bahwa budaya yang kuat justru mempunyai pengaruh yang lebih signifikan terhadap pandangan anggota organisasi dibandingkan dengan budaya yang lemah. Budaya yang kuat mencerminkan tingginya loyalitas anggota terhadap tujuan organisasi. Ini juga didukung oleh hasil penelitian Manikotama et al. (2022) menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi sebuah perusahaan semakin tinggi pula tingkat loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan dalam perusahaan tersebut. Konsistensi dengan penelitian. Asriandi et al. (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan pada loyalitas karyawan. Ini menegaskan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang diinternalisasi oleh karyawan, semakin tinggi tingkat loyalitas mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Nuswantoro (2021) menegaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Penelitian lain yang mendukung penelitian ini adalah penelitian dari Rose (2019) menunjukkan bahwa kekuatan budaya organisasi yang dibangun dan diimplementasikan oleh sebuah perusahaan memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat loyalitas dan komitmen karyawan. Budaya organisasi di perusahaan memainkan peran penting dalam mengarahkan persepsi yang seragam di antara anggota tim atau karyawan untuk mencapai tujuan bersama perusahaan. Budaya organisasi yang positif, seperti komunikasi yang terbuka, kerjasama tim, dan dukungan dari atasan, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Sejalan dengan penelitian Chong (2022) dimana penelitian ini menunjukan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Begitupun hasil penelitian oleh Denison, et al. (2023) membuktikan bahwa budaya organisasi yang kuat dalam hal keterbukaan, keterlibatan, dan adaptabilitas memiliki korelasi positif dengan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa jika semakin tinggi nilai budaya organisasi, maka semakin tinggi loyalitas pada karyawan bagian produksi. Sebaliknya, apabila budaya organisasi rendah, maka loyalitas pada karyawan bagian produksi juga cenderung menurun.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa ada hubungan yang kuat antara budaya organisasi dengan loyalitas, sejalan dengan hasil pengujian menggunakan koefisien korelasi *pearson product moment* dengan nilai (r) 0,754 ($r=0,754$). Koefisien determinan pada penelitian ini pada variabel budaya organisasi dan loyalitas sebesar 0,568 yang berarti bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 56,8% terhadap loyalitas, dan sisanya sebesar 43,2% disebabkan oleh kontribusi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Menurut Meschke (2021) faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan selain budaya organisasi adalah penghargaan dan pengakuan, kepemimpinan, kerja sama tim, kepuasan

kerja (*job satisfaction*), keterlibatan karyawan (*employee engagement*), serta pertukaran sosial.

Menurut Robbins, Coulter, & Town (2016), masih terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi yaitu kondisi kerja, upah, kecocokan antara karakteristik individu dengan pekerjaan, serta lingkungan kerja. Pada penelitian ini, hanya berfokus pada variabel budaya organisasi sebagai faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada bagian produksi, sementara faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas tersebut belum diteliti. Menurut Meschke (2021) beberapa variabel yang mungkin dapat mempengaruhi loyalitas karyawan selain budaya organisasi diantaranya penghargaan dan pengakuan, kepemimpinan, kerja sama tim, kepuasan kerja (*job satisfaction*), keterlibatan karyawan (*employee engagement*) serta pertukaran sosial. Beberapa variabel yang mungkin dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, namun belum diteliti dalam penelitian ini, antara lain kepuasan kerja, kompensasi, dan kesempatan pengembangan karir.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan loyalitas karyawan bagian produksi. Hipotesis penelitian ini yang menyatakan adanya hubungan antara budaya organisasi dengan loyalitas karyawan bagian produksi dapat diterima. Analisis data menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki distribusi normal dan hubungan yang linear. Koefisien korelasi (r) memiliki nilai sebesar 0,754 ($r=0,754$) yang menunjukkan adanya hubungan searah atau positif antara budaya organisasi dengan loyalitas. Artinya bahwa jika semakin tinggi nilai budaya organisasi, semakin tinggi juga loyalitas pada karyawan bagian produksi. Sebaliknya, ketika budaya organisasi rendah maka loyalitas pada karyawan bagian produksi juga cenderung menurun.

Saran

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada perusahaan tentang pentingnya memperhatikan budaya organisasi dalam membangun loyalitas karyawan di bagian produksi. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara budaya organisasi dengan loyalitas. Oleh karena itu, untuk meningkatkan loyalitas, budaya organisasi perlu ditingkatkan. Dengan demikian, diharapkan perusahaan dapat menguatkan dan meningkatkan budaya organisasi mereka sesuai dengan temuan dari penelitian ini. Adapun tindakan yang bisa diambil oleh perusahaan untuk meningkatkan budaya organisasi pada karyawan bagian produksi yaitu dengan meningkatkan komunikasi internal, memberikan kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan kepada karyawan produksi akan meningkatkan keterampilan mereka, meningkatkan rasa nilai diri, dan memperkuat keterikatan terhadap perusahaan. Mengimplementasikan program penghargaan yang adil dan transparan, pelatihan tambahan dalam hal perhatian terhadap detail atau pengakuan yang lebih besar terhadap pencapaian karyawan juga dapat mendorong persepsi karyawan produksi untuk berprestasi lebih baik dan memperkuat budaya organisasi yang positif serta meningkatkan loyalitas karyawan secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang pentingnya budaya organisasi dalam membentuk loyalitas karyawan. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan produksi dan berfokus pada hubungan antara budaya organisasi dengan loyalitas. Oleh karena itu, diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperluas populasi dan variasi

dalam usia serta masa kerja karyawan untuk menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif. Selain itu, disarankan agar penelitian selanjutnya mengeksplorasi faktor-faktor lain, seperti kepemimpinan, kerja sama tim, kepuasan kerja (*job satisfaction*), keterlibatan karyawan (*employee engagement*), lingkungan kerja, serta beban kerja.

Daftar Pustaka

- Alvio. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada hotel orchardz gajahmada di pontianak. *Bisnis Manajemen*.
<https://journal.widyadharma.ac.id/index.php/bisma/article/view/2355>
- Asriandi, A., Gani, M. U., & Hasbi, A. M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 1(2), 1-13.
<http://dx.doi.org/10.35914/jemma.v1i2.86>
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Cahyani, A. R., & Izzati, U. A. (2023). Hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas pada karyawan bagian produksi PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(1), 523-540.
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/53611>
- Chong, D. (2022). The influence of organizational justice and organizational culture on employee loyalty. *Dinasti International Journal of Management Science*, 4(1), 175-185. <https://doi.org/10.31933/dijms.v4i1.1469>
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214-225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Gunawan, W., & Syamsudin, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja DLHKP Kabupaten Gunung Mas. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 16-25. <https://dx.doi.org/10.37304/jem.v3i1.4282>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Revisi. Bumi Aksara.
- Iqbal, M., & Syahrizal, A. (2021). Loyalitas sebagai faktor utama promosi jabatan dalam perspektif manajemen islam (studi pada karyawan bri syariah ke palembang). *Iltizam Journal of Shariah Economics Research*, 5(1), 36-47.
<https://doi.org/10.30631/iltizam.v5i1.715>
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019). Budaya organisasi dan kepuasan kerja pada guru. *Civic-Culture: Jurnal Ilmu Pendidikan PKN dan Sosial Budaya*, 3(2).
<http://194.59.165.171/index.php/CC/article/view/91>
- Jannah, M. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi*. UNESA University Press.
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh kepuasan kerja lingkungan kerja dan work-life balance terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(6), 3674-3699. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p14>

- Manikotama, A. R., Lubis, H., & Rahmah, D. D. N. (2022). Budaya organisasi dan keterlibatan karyawan terhadap loyalitas kerja. *Jurnal Imiah Psikologi*, 10, 201-212. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- Meschke, S. (2021). *Employee loyalty: a multidisciplinary approach*. Springer.
- Nuswantoro, M. A. (2021). Pengaruh dukungan organisasi, budaya organisasi terhadap employee engagement yang berimplementasi pada loyalitas kerja (studi kasus pada BPR Arto Moro Semarang). *Solusi*, 19(2). <http://dx.doi.org/10.26623/slsi.v19i2.3425>
- Pramudita, B., Suyono, J., & Elisabeth, D. R. (2022). The influence of career development, job satisfaction, and organizational culture on employee loyalty. *Jurnal Ekonomi*, 22(2), 81-92. <https://doi.org/10.29138/je.v22i2.190>
- Priyono, (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Zifatama.
- Putri, R. E. (2020). Hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada kantor badan pengendalian dampak lingkungan daerah kota Padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 4(1). <https://doi.org/10.24036/bmp.v4i1.5980>
- Putri, S. I. et al. (2022). *Perilaku organisasi (tinjauan teoritis)*. Media Sains Indonesia.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management*. 14th Edition, Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. 15th Edition, Pearson Education, Inc., Prentice Hall.
- Robbins, S. P., Coulter, M., & Town, C. (2016). *Management*. Pearson Education Limited.
- Rose, V. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *MBR (Management and Business Review)*, 3(2), 104-115. <https://doi.org/10.21067/mbr.v3i2.4722>
- Salihu, A. J., Salihu, M. B. R., & Umar, M. I. (2016). The impact of organizational culture on employee loyalty: a study of the nigerian banking industry. *International Journal of Novel Research in Marketing Management and Economics*, 3(3), 48-65. <http://www.noveltyjournals.com/>
- Sarhan, N., Harb, A., Shrafat, F., & Alhusban, M. (2019). The effect of organizational culture on the organizational commitment: evidence from hotel in-dustry. *Management Science Letters*. <http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2019.8.004>
- Siswanto., & Bedjo. (2005). *Manajemen tenaga kerja indonesia pendekatan administratif dan operasional*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukma, R. S., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan kepuasan kerja dengan loyalitas kerja pada marketing kontrak PT. X cabang Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 34-44. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/46655>
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Kencana Prenada Media Group.
- Wono, H. Y., Herdono, I., & Ronaldo, J. (2021). The effect of compensation and workload on loyalty Impleyees at hotel Tanjung Surabaya. *Journal of Communication Studies*, 1(1), 1-11. <https://www.doi.org/10.37010/prop.v1i1.250>