

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
LOYALITAS KARYAWAN PADA PEKERJAAN DAN  
LOYALITAS KARYAWAN PADA PERUSAHAAN  
DI BMT-BMT WONOSOBO**

Tesis

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata 2

Program Studi Magister Manajemen



Diajukan Oleh  
**SUGENG NUGROHO HADI**  
20071020031

Kepada  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**  
2010

TESIS

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
LOYALITAS KARYAWAN PADA PEKERJAAN DAN  
LOYALITAS KARYAWAN PADA PERUSAHAAN  
DI BMT-BMT WONOSOBO**

Diajukan Oleh:  
SUGENG NUGROHO HADI  
20071020031

Telah Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Prof. Dr. Asip F. Hadipranata, Psy.D.

Tanggal 3-1-11

Pembimbing II



Dr. ... MM

Tanggal

TESIS

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
LOYALITAS KARYAWAN PADA PEKERJAAN DAN  
LOYALITAS KARYAWAN PADA PERUSAHAAN  
DI BMT-BMT WONOSOBO**

Diajukan Oleh:  
**SUGENG NUGROHO HADI**  
20071020031

Tesis ini telah dipertahankan dan disahkan di depan  
Dewan Penguji Program Magister Manajemen  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
Tanggal 24 Desember 2010

Yang terdiri dari



**Prof. Dr. Asip F. Hadipranta, Psy.D.**  
Ketua Tim Penguji



**Drs. Wihandaru, M.Si.**  
Anggota Tim Penguji



**Dra. Tri Marvati, M.M.**  
Anggota Tim Penguji

Mengetahui

Ketua Program Magister Manajemen  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



## PERNYATAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya menyatakan bahwa Tesis ini bukan merupakan hasil plagiat karya orang lain, melainkan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini adalah milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum yang berlaku di Indonesia.

Yogyakarta, 13 Desember 2010

Yang Membuat Pernyataan :

**Sugeng Nugroho Hadi**

20081002031

Si Tulip dengan bangga ia berkata, "Aku Tulip kembang orang Belanda  
Maukah Allah berfirman "Isyhadu bi ana muslimun",  
Maka kebanggaan seorang Muslim adalah maukah  
bisa melaksanakan perintah-Nya secara sempurna

Ilmu menjaga manusia, manusia menjaga harta  
Bertambah ilmu dalam amalan, berkurang harta dibelanjakan  
Ilmu ringan memikinya, harta berat memikinya,  
ilmu menyinari hati, harta mengerasakan hati  
(Shabat Ali ra.)

Apabila kamu telah berzam, maka bertawakal lah kepada Allah.  
Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakal (QS. Ali Imran [3]:159)

MOTTO

## KATA PENGANTAR



Hanya kepada Allah segala sanjungan dan pujian kita muarakan. Allah, Tuhan manusia, sesembahan manusia. Tidak ada Tuhan selain Dia. Yang Mahapengasih lagi Mahapenyayang. Shalawat serta salam tercurah selalu kepada Nabi Muhammad saw, membias pada *ahlul bait*, pada para Shahabat, dan bagi kita-kita umatnya yang setia menghidupkan sunnahnya.

Meski meleset dari target, empat bulan menjadi enam bulan, namun toh kerja ini akhirnya berbuah juga. Sebuah penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pekerjaan dan Loyalitas Karyawan Pada Perusahaan" ini dapat kami selesaikan sebagai karya tesis. Berawal dari keterarikan mengamati perkembangan jumlah yang menggurita dari lembaga keuangan mirko syariah "BMT" di satu sisi, di sisi lain belum banyaknya pemerhati yang konsen terhadap BMT dari sisi SDM. Padahal sudah menjadi rahasia umum bahwa SDM merupakan aset termahal pada suatu perusahaan, demikian juga pada BMT.

Melalui penelitian terhadap 12 BMT anggota Puskopsyah Wonosobo selama kurang lebih satu semester, *alhamdulillah*, pelaporan pun selesai kami kerjakan. Hal ini tidak mungkin terjadi tanpa hidayah, taufik, dan inayah Allah SWT. Untuk itu ucap dan sujud syukur kami haturkan keharibaan-Nya. Hal berikutnya yang menjadi *asbab* selesainya karya tesis ini adalah adanya supporting dari berbagai pihak. Untuk itu melalui lembaran ini kami ucapkan berjuta terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Psi. Asif F. Hadipranata, Psy.D. selaku Dosen Pembimbing Utama, atas kesabaran, motivasi, dan curahan ilmunya semoga menjadi amal saleh yang, *insya Allah*, menjadi kunci pembuka curahan kasih-sayang dan nikmat-Nya.
2. Dra. Tri Maryati, MM. Selaku Dosen Pembimbing Pendamping, atas bimbingan, koreksi dan kritiknya, semoga Allah SWT memberikan balasan setimpal kepada Ibu.
3. Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah beserta Staf Dosen dan Staf Administrasi atas *service excellence* yang didedikasikan bagi kami selama perkuliahan dan pada penyelesaian tesis ini.
4. L. Muhammad Jamil Yudianto, MM, selaku Ketua STEI Hemfara, atas perhatian

5. Sivitas Akademika dan para karyawan STEI Hamfara yang selalu menanyakan dan menunggu-nunggu karya tesis ini berakhir, jabat erat untuk kalian, semoga Allah ridha terhadap keinginan kalian.
6. Direktur dan Manajer BMT-BMT di Puskopsyah Wonosobo; khususnya mas Kus Mulianto, mas Kus Dwi Edi, dan mas Sugiharto, di BMT Marhamah, sobatku Sunarno Eko, dan adinda Rianto, di BMT Al-Huda, serta mbak Indri dan mbak Rita di BMT Tamzis, atas seluruh curahan waktu, informasi, tenaga dan juga pikiran sehingga kuisisioner dan semua hal yang kami lakukan selama penelitian sukses adanya.
7. Anak-Isteriku tercinta, terkasih, yang senantiasa menjadi curahan kasihku dan dukungan bagiku untuk menghasilkan karya terbaik, sun sayang untuk kalian.
8. Ibundaku sayang Hj. Suharti Dirin yang selalu bangga dengan seluruh aktivitas dakwah, kerja, dan studiku; dan aku pun bahagia ketika melihat Ibu tersenyum karena itu; senyum Ibu adalah kebahagiaanku dan surgaku.
9. Sanak saudara dan sanak kerabat, khususnya Yu Endang dan Mas Purwanto serta adik-adik dan kakak-kakakku; Ustadz Nurhidayat Pamungkas, Ustadz Agus Hamid, Ustadz Najmuddin dan seluruh asatidz Pesantren Masyarakat Darud Du'at, semoga Allah senantiasa merahmati kalian.

Karya tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karenanya kami membuka diri terhadap kritik, saran dan perbaikan untuk penyempurnaannya. *Insyah* Allah, kritik dan perbaikan dari pembaca akan menjadi pupuk untuk peningkatan kemampuan menulis kami.

Akhirul kalam, barangkali belum pantas, akan tetapi tetap harus kami lakukan. Bahwa karya tesis ini kami dedikasikan kepada Islam, kepada sivitas akademika MM UMY dan STEI Hamfara, kepada seluruh umat, bangsa, dan negara semoga karya ini memberi manfaat. Hanya kepada Allah aku bermohon ampunan dosa, dan hanya kepada Allah aku persembahkan seluruh amalan serta berharap *salah* dunia akhirat

## DAFTAR ISI

### Halaman

Halaman Judul .....	i
Halaman Persetujuan .....	ii
Halaman Pengesahan .....	iii
Pernyataan .....	iv
Motto .....	v
Kata Pengantar .....	vi
Daftar Isi .....	viii
Daftar Gambar .....	xiii
Daftar Tabel .....	xiv
Daftar Lampiran .....	xv
Abstrak .....	xvi
Abstract .....	xvii

### BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Masalah .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	7
1.3. Batasan Masalah .....	8
1.4. Tujuan Penelitian .....	9
1.5. Manfaat Penelitian .....	0



## **BAB II LANDASAN TEORI**

2.1. Landasan Teori .....	11
2.1.1. Loyalitas Karyawan .....	11
2.1.1.1. Loyalitas Karyawan Pada Pekerjaan .....	12
2.2.2.2. Loyalitas Karyawan Pada Perusahaan .....	15
2.1.2. Budaya Organisasi .....	19
2.1.3. Hubungan Budaya Organisasi dan loyalitas Karyawan .....	26
2.1.4. Baitul Maal wa Tamwil .....	30
2.2. Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu .....	35
2.3. Model Penelitian .....	39
2.4. Hipotesis Penelitian .....	41

## **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1. Pemilihan Sampel .....	43
3.2. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data .....	44
3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	46
1. Loyalitas Karyawan Pada Pekerjaan .....	46
2. Loyalitas Karyawan Pada Perusahaan .....	47
3. Budaya Organisasi .....	48
3.4. Uji Instrumen .....	49
3.4.1. Uji Validitas .....	50
3.4.2. Uji Reliabilitas .....	51

3.5. Uji Hipotesis .....	52
3.6. Metode Analisis Data .....	52
3.7. Uji Asumsi Klasik .....	54

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Profil Obyek dan Subyek Penelitian .....	56
4.1.1. BMT Tamzis .....	57
4.1.1.1. Kronologi .....	57
4.1.1.2. Visi TAMZIS .....	58
4.1.1.3. Misi TAMZIS .....	59
4.1.1.4. Motto TAMZIS .....	59
4.1.1.5. Fitur/Jasa Layanan .....	59
4.1.2. BMT Marhamah .....	60
4.1.2.1. Kronologi .....	60
4.1.2.2. Visi Marhamah .....	61
4.1.2.3. Misi Marhamah .....	61
4.1.2.4. Motto Marhamah .....	62
4.1.2.5. Fitur/Jasa Layanan .....	62
4.1.3. BMT Al-Huda .....	63
4.1.3.1. Kronologi .....	63
4.1.3.2. Visi Al-Huda .....	65
4.1.3.3. Misi Al-Huda .....	65

4.1.3.4. Motto Al-Huda .....	65
4.1.3.5. Fitur/Jasa Layanan .....	65
4.2. Data-Data Sampel Penelitian .....	66
4.3. Analisis Data dan Pembahasan .....	70
4.3.1. Uji Instrumen .....	70
4.3.1.1. Uji Validitas .....	70
1. Budaya Organisasi .....	70
2. Loyalitas Karyawan Pada Pekerjaan .....	71
3. Loyalitas Karyawan Pada Perusahaan .....	72
4.3.1.2. Uji Reliabilitas .....	73
4.3.2. Uji Asumsi Klasik .....	75
4.3.2.1. Uji Normalitas .....	75
4.3.2.2. Uji Heteroskedasitas .....	75
4.3.3. Pengujian Hipotesis .....	77
1. Hasil Uji Hipotesa (1) .....	77
2. Hasil Uji Hipotesa (2) .....	78
3. Hasil Uji Hipotesa (3) .....	79
4. Hasil Uji Hipotesa (4) .....	80
<b>4.4. Pembahasan</b>	<b>81</b>

## **BAB V KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN**

5.1. Kesimpulan .....	85
5.2. Saran .....	86
5.3. Keterbatasan Penelitian .....	88
<b>Daftar Pustaka</b> .....	<b>90</b>

## DAFTAR GAMBAR

2.1. Budaya dalam proses keorganisasian .....	30
2.2. Bagan Model Penelitian .....	39
4.1. Scatterplot Loyalitas Karyawan Pada Pekerjaan .....	76
4.2. Scatterplot Loyalitas Karyawan Pada Pekerjaan .....	--

## DAFTAR TABEL

4.1. Data responden berdasarkan masa kerja .....	68
4.2. Data responden berdasarkan gender .....	69
4.3. Data responden berdasarkan pendidikan .....	69
4.4. Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi .....	71
4.5. Hasil Uji Validitas Instrumen Loyalitas Karyawan Pada Pekerjaan .....	72
4.6. Hasil Uji Validitas Instrumen Loyalitas Karyawan Pada Pekerjaan .....	73
4.7. Hasil Analisis Regresi Antara Variabel Budaya Organisasi Dengan Variabel Loyalitas Karyawan Pada Pekerjaan .....	77
4.8. Hasil Analisis Regresi Antara Variabel Budaya Organisasi Dengan Variabel Loyalitas Karyawan Pada Perusahaan .....	78
4.9. Hasil Uji Korelasi Antara Variabel Budaya Organisasi dengan Variabel Loyalitas Karyawan Pada Pekerjaan dan dengan Variabel	

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabel Penentu Jumlah Sampel Dari Populasi Tertentu Dengan Taraf kesalahan 1%, 5%, dan 10%
- Lampiran 3 Data Skor Kuisioner Budaya Organisasi Diantara
- Lampiran 4 Skor Kuisioner Loyalitas Karyawan Pada Pekerjaan
- Lampiran 5 Skor Isian Kuisioner Loyalitas Karyawan Pada Perusahaan
- Lampiran 6 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Validitas Budaya Organisasi
- Lampiran 7 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Validitas Loyalitas Karyawan Pada Pekerjaan
- Lampiran 8 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Validitas Loyalitas Karyawan Pada Perusahaan
- Lampiran 9 Data Skor Kelompok Item Ganjil-Genap Uji Reliabilitas
- Lampiran 10 Hasil Analisis Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov
- Lampiran 11 Hasil Analisis Regresi Antara Variabel Budaya Organisasi Dengan Variabel Loyalitas Karyawan Pada Pekerjaan
- Lampiran 12 Hasil Analisis Regresi Antara Variabel Budaya Organisasi Dengan Variabel Loyalitas Karyawan Pada Perusahaan

## ABSTRAK

Budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh seluruh anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Loyalitas karyawan adalah nilai kesetiaan karyawan pada pekerjaan dan pada perusahaan. Nilai loyalitas karyawan pada pekerjaan ditunjukkan oleh keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, dan nilai loyalitas karyawan pada perusahaan ditunjukkan oleh kesediaan karyawan untuk tidak meninggalkan perusahaan tanpa alasan yang ekstrim. Penelitian ini dimaksud untuk mengevaluasi pengaruh budaya organisasi sebagai variabel independen ( $X$ ) menjadi motif perilaku loyalitas karyawan pada pekerjaan sebagai variabel dependen ( $Y_1$ ) dan pada perusahaan sebagai variabel dependen ( $Y_2$ ) di BMT-BMT Wonosobo. Penelitian ini menggunakan sampel 100 responden dari tiga BMT: BMT Tamzis, BMT Marhamah, dan BMT Al-Huda.

Melalui analisis regresi dan korelasi sederhana diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan baik pada loyalitas karyawan pada pekerjaan maupun pada loyalitas karyawan pada perusahaan, dengan  $t$ -hitung (5.822 dan 7.487) dan  $F$ -hitung (33.989 dan 56.053) lebih besar dari  $t$ -tabel (1.671) maupun  $F$ -tabel (3.98). Signifikansi  $\rho = 0.000$  lebih kecil dari taraf kesalahan 5%.

Perolehan nilai  $R$  kuadrat sebesar 0.257 dan 0.364 menyiratkan adanya pengaruh nyata dari budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan, baik pada pekerjaan maupun pada perusahaan. Adapun variasi perubahan loyalitas karyawan pada pekerjaan dijelaskan oleh variabel budaya organisasi sebesar 25.7%. Sedangkan variasi perubahan loyalitas karyawan pada perusahaan oleh budaya organisasi adalah sebesar 36.4%. Taraf pengaruh bersifat sedang, ditunjukkan atas perolehan analisis koefisiensi regresi sebesar 0.507 dan 0.630.

Kata kunci: Budaya organisasi, Loyalitas karyawan, BMT



## ABSTRACT

The corporate culture is common perception who is believed by all organization members in carrying out the duty. The employees' loyalty is an employees' loyal value to the profession and institution. The value of employees' loyalty to the profession is shown by employees' involvement, and the one to the institution is shown by the employees' unresentment from the institution without any extreme argument. This research is designed to evaluate the effect of corporate culture as independent variable (X) to become a motive of employees' loyalty to the profession as dependent variable ( $Y_1$ ) and employees' loyalty to the institution as dependent variable ( $Y_2$ ) at BMTs in Wonosobo. This research uses a 100 sample of respondents from three BMTs: BMT Tamzis, BMT Marhamah, and BMT Al-Huda.

By doing these simple regression and correlation analysis has shown that corporate culture gives positive and significant influence to the employees' loyalty to the profession and to the institution, with t-analyze (5.822 and 7.487) and F-analyze (33.989 and 56.053) is more than t-table (1.671) and F-table (3.98). Significant  $p = 0.000$  is less than the degree of mistake ( $\alpha$ ) = 5%.

The value result of R square 0.257 and 0.364 indicate the real influence from the corporate culture to the employees' loyalty, both to the profession and the institution. And the variance of employees' loyalty change to the profession is shown by corporate culture variable of 25.7%. Meanwhile the variance of the employees' loyalty change to the institution by corporate culture variable is 36.4%. The correlation degree is medium, shown by 0.507 and 0.630 regression coefficient.

Keyword: Corporate culture, Employee loyalty, BMT