

**ANALISIS EFEK DUKUNGAN SOSIAL,  
BUDAYA ORGANISASI, DAN KOHESIVITAS  
KARYAWAN TERHADAP LOYALITAS  
KARYAWAN**

**(Studi pada RS Aisyiyah Kudus)**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh:

**AFFAN WAZZAR ACHMAD**

**12010113120046**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS DIPONEGORO**

**SEMARANG**

**2018**

## **PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Penyusun : Affan Wazzar Achmad

Nomor Induk Mahasiswa : 12010111320046

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS EFEK DUKUNGAN  
SOSIAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN  
KOHESIVITAS KARYAWAN  
TERHADAP LOYALITAS  
KARYAWAN (Studi pada RS Aisyiyah  
Kudus)**

Dosen Pembimbing : Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si.

Semarang, 10 April 2018

Dosen Pembimbing,

Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si.

NIP. 1970006171998021001

## **PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama Penyusun : Affan Wazzar Achmad  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010113120046  
Fakultas / Departemen : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen  
Judul Skripsi : **ANALISIS EFEK DUKUNGAN SOSIAL,  
BUDAYA ORGANISASI, DAN  
KOHEIVITAS KARYAWAN TERHADAP  
LOYALITAS KARYAWAN (Studi pada RS  
Aisyiyah Kudus)**

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 9 Agustus 2018**

Tim penguji,

1. Dr. Ahyar Yuniawan, S.E, M.S.i (.....)
2. Lala Irviana, S.Sos, SE, MM (.....)
3. Dr. Fuad Mas'ud, MIR (.....)

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini saya Affan Wazzar Achmad menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **“Analisis Efek Dukungan Sosial, Budaya Organisasi, dan Kohesivitas Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada RS Aisyiyah Kudus)”** merupakan hasil dari tulisan saya sendiri. Saya dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya secara keseluruhan maupun sebagian dalam skripsi ini tidak terdapat tulisan dari karya orang lain yang saya ambil. Maksud pengambilan dengan cara meniru dan menyalin

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah- olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 10 April 2018  
Pembuat pernyataan,

Affan Wazzar Achmad  
NIM. 12010113120046

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto :**

*“Menjadikan Sesuatu yang Tidak Mungkin Terjadi Menjadi Mungkin Terjadi”*

### **Persembahan :**

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya, kakak dan adik saya, persyarikatan muhammadiyah, serta orang-orang yang saya cintai.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis efek dukungan sosial, budaya organisasi, dan kohesivitas karyawan terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit Aisyiyah Kudus dengan menggunakan variabel independen yaitu dukungan sosial, budaya organisasi, dan kohesivitas karyawan, serta variabel dependen yaitu loyalitas karyawan.

Penelitian ini dilakukan dengan metode survei dan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan menggunakan metode *random sampling* sebanyak 85 orang. Penelitian ini menggunakan alat analisis *software* SPSS Statistik 21. Uji data yang digunakan yaitu meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan kohesivitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kata Kunci : *Dukungan Sosial, Budaya Organisasi, Kohesivitas Karyawan, Loyalitas Karyawan.*

## **ABSTRACT**

*This study aims to examine and analyze the effects of social support, organizational culture, and employee cohesiveness on employee loyalty of Aisyiyah Kudus Hospital by using independent variables such as social support, organizational culture, and employee cohesiveness, as well as the dependent variable of employee loyalty.*

*This research was conducted by survey method and through questionnaires to employees using random sampling method as many as 85 people. This study uses SPSS Statistics 21 software analysis tool. The data tests used include validity test, reliability test, classic assumption test, t test, F test, coefficient of determination (R<sup>2</sup>) and multiple linear regression analysis.*

*The results of this study indicate that social support has a positive and significant impact on employee loyalty, organizational culture has a positive and significant impact on employee loyalty, and employee cohesiveness has a positive and significant impact on employee loyalty.*

*Keywords: Social Support, Organizational Culture, Employee Cohesiveness, Employee Loyalty.*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil ‘Alamin segala puji bagi Allah SWT yang selalu memberikan segala kenikmatan mulai dari nikmat sehat, nikmat kemudahan, dan nikmat iman bagi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **Analisis Efek Dukungan Sosial, Budaya Organisasi, dan Kohesivitas Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada RS Aisyiyah Kudus)**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penulis sadar bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan beberapa pihak yang terus memberikan motivasi dan bimbingan kepada penulis, oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terimakasih atas segala bantuan, motivasi, bimbingan dan saran yang telah diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan kepada :

1. Allah SWT yang senantiasa melimpahkan segala ramat dan rizkinya kepada penulis.
2. Kedua orang tua tercinta, kakak dan adik, Bapak Achmad Hilal Madjdi, Ibu Munawaroh, Mas Zuhdan Khawarizmi Achmad, dan Sadida Mazaya Zahrah yang selalu konsisten mendoakan dan memotivasi penulis.
3. Bapak Dr. Suharnomo, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
4. Bapak Harjum Muharam, S.E., M.E., selaku Kepala Departemen Manajemen.
5. Ibu Dra. Rini Nugraheni, M.M., selaku dosen wali yang senantiasa memberikan bimbingan dan motivasi.

6. Bapak Dr. Ahyar Yuniawan S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, motivasi, arahan, dan meluangkan waktunya dari awal hingga skripsi selesai.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, yang telah memberikan ilmu, waktu dan segala bantuannya untuk penulis.
8. Bapak dr. H. Hilal Ariadi, M.Kes selaku Direktur RS Aisyiyah Kudus.
9. Ibu Uswah Chasanah, Amd, selaku manajer SDI dan Diklat RS Aisyiyah Kudus yang telah memberikan waktunya untuk membantu penulis dalam mengumpulkan data dan informasi.
10. Seluruh responden yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
11. Rifki Solihatun, terimakasih atas doa, motivasi, dan bantuannya sejak awal hingga akhir penulisan skripsi ini.
12. Teman – teman Manajemen 2013 yang memberikan motivasi dan informasi.
13. Teman – teman kelompok KKN desa Branjang Kabupaten Semarang.
14. Teman – teman Organisasi, IPM, IMM yang senantiasa memberi motivasi kepada penulis.

Semarang, 10 April 2018

Pembuat Pernyataan,

Affan Wazzar Achmad

12010113120046

## DAFTAR ISI

<b>PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang Masalah .....	1
1.2    Rumusan Masalah.....	11
1.3    Tujuan Penelitian .....	12
1.4    Kegunaan Penelitian .....	12
1.5    Sistematika Penulisan .....	13
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b> .....	<b>15</b>
2.1    Landasan Teori .....	15
2.1.1    Manajemen .....	16
2.1.1.1    Fungsi Manajemen.....	18
2.1.2    Sumber Daya Manusia .....	19
2.1.3    Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
2.1.3.1    Fungsi Manajemen SDM .....	21
2.1.4    Loyalitas Karyawan.....	23
2.1.4.1    Indikator Loyalitas Karyawan .....	24
2.1.4.2    Faktor-Faktor Penentu Loyalitas Karyawan .....	26

2.1.5	Dukungan Sosial .....	28
2.1.5.1	Indikator Dukungan Sosial .....	29
2.1.5.2	Faktor-Faktor Penentu Dukungan Sosial.....	30
2.1.6	Budaya Organisasi.....	32
2.1.6.1	Indikator Budaya Organisasi .....	33
2.1.6.2	Faktor-Faktor Penentu Budaya Organisasi .....	34
2.1.7	Kohesivitas Karyawan .....	36
2.1.7.1	Indikator Kohesivitas Karyawan .....	37
2.1.7.2	Faktor-Faktor Penentu Kohesivitas Karyawan .....	38
2.2	Penelitian Terdahulu.....	39
2.2.1	Hubungan Antar Variabel.....	42
2.2.1.1	Hubungan Dukungan Sosial dengan Loyalitas Karyawan .....	42
2.2.1.2	Hubungan Budaya Organisasi dengan Loyalitas Karyawan .....	44
2.2.1.3	Hubungan Kohesivitas Karyawan dengan Loyalitas Karyawan .....	46
2.3	Kerangka Pemikiran Teoritis .....	48
2.4	Hipotesis Penelitian .....	49
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>50</b>
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	50
3.1.1	Variabel Penelitian .....	50
3.1.2	Definisi Operasional Variabel.....	51
3.2	Populasi dan Sampel .....	53
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	55
3.4	Metode Pengumpulan Data .....	56
3.4.1	Studi Pustaka.....	56
3.4.2	Kuesioner .....	56
3.4.3	Wawancara .....	57
3.5	Metode Analisis.....	57
3.5.1	Analisis deskriptif .....	57

3.5.2	Analisis kuantitatif.....	57
3.5.3	Skala Pengukuran.....	58
3.5.4	Uji Kualitas Data .....	60
3.5.4.1	Uji Validitas .....	60
3.5.4.2	Uji realibilitas .....	61
3.5.4.3	Uji Asumsi Klasik .....	61
3.5.4.3.1	Uji Multikolinearitas.....	61
3.5.4.3.2	Uji Heteroskedastisitas .....	62
3.5.4.3.3	Uji Normalitas .....	63
3.5.5	Analisis Cross-Tab.....	64
3.5.6	Analisis Regresi Berganda .....	66
3.5.7	Uji Hipotesis .....	66
3.5.7.1	Koefisien Determinasi total ( $R^2$ ).....	67
3.5.7.2	Uji F .....	67
3.5.7.3	Uji t.....	68
<b>BAB IV HASIL DAN PEMAHASAN .....</b>		<b>69</b>
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	69
4.1.1	Sejarah Singkat RS Aisyiyah Kudus.....	69
4.1.2	Visi, Misi, Motto, dan Tujuan RS Aisyiyah Kudus .....	71
4.1.3	Falsafah RS Aisyiyah Kudus .....	72
4.1.4	Fasilitas RS Aisyiyah Kudus.....	73
4.1.4.1	Fasilitas Rawat Jalan.....	73
4.1.4.2	Fasilitas Rawat Inap.....	73
4.1.4.3	Fasilitas Penunjang.....	73
4.1.4.4	Pelayanan 24 Jam.....	73
4.1.4.5	Unit Hemodialisa.....	74
4.1.5	Budaya Organisasi RS. Aisyiyah Kudus .....	75
4.1.6	Struktur Organisasi.....	76

4.2	Gambaran Umum Responden .....	77
4.2.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	77
4.2.2	Responden Berdasarkan Usia .....	78
4.2.3	Responden Berdasarkan Bagian atau Divisi.....	79
4.2.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	80
4.2.5	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	81
4.3	Analisis Data.....	82
4.3.1	Analisis Deskripsi Variabel .....	82
4.3.1.1	Analisis Deskripsi Variabel Dukungan Sosial .....	83
4.3.1.2	Analisis Deskripsi Variabel Budaya Organisasi .....	84
4.3.1.3	Analisis Deskripsi Variabel Kohesivitas Karyawan.....	85
4.3.1.4	Analisis Deskripsi Variabel Loyalitas Karyawan.....	87
4.3.2	Analisis Data Kuantitatif .....	88
4.3.2.1	Uji Validitas .....	88
4.3.2.2	Uji Reliabilitas.....	91
4.3.3	Uji Asumsi Klasik .....	91
4.3.3.1	Uji Normalitas .....	91
4.3.3.2	Uji Multikolinearitas.....	96
4.3.3.3	Uji Heteroskedastisitas .....	97
4.3.4	Analisis Regresi Berganda .....	98
4.3.5	Uji Hipotesis .....	100
4.3.5.1	Uji Statistik t .....	100
4.3.5.2	Uji Statistik F.....	102
4.3.5.3	Koefisien Determinasi Total ( $R^2$ ) .....	103
4.4	Pembahasan.....	104
4.4.1	Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Loyalitas Karyawan .....	104
4.4.2	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan .....	107
4.4.3	Pengaruh Kohesivitas Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan .....	110

<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>113</b>
5.1 Kesimpulan.....	113
5.2 Implikasi Manajerial.....	114
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	116
5.4 Saran Peneliti Mendatang.....	117
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>118</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Reserch Gap.....	9
Tabel 1.2 Reserch Gap.....	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	39
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Pengukuran .....	51
Tabel 3.2 Ketentuan Penilaian .....	58
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	77
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia Karyawan .....	78
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Bagian atau Divisi .....	79
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	80
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	81
Tabel 4.6 Indeks Variabel Dukungan Sosial .....	83
Tabel 4.7 Indeks Variabel Budaya Organisasi.....	84
Tabel 4.8 Indeks Variabel Kohesivitas Karyawan.....	86
Tabel 4.9 Indeks Variabel Loyalitas Karyawan.....	87
Tabel 4.10 Tabel Uji Validitas KMO dan <i>Barlett's test of Sphericity</i> .....	89
Tabel 4.11 <i>Component Matrix</i> Uji Validitas.....	90
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas .....	91
Tabel 4.13 Hasil Uji <i>Kolmogrov-Smirnov</i> dan <i>Shapiro Wilk</i> .....	94
Tabel 4.1 Hasil Uji <i>Skewness</i> dan <i>Kurtosis</i> .....	95
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas .....	97
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Berganda .....	99
Tabel 4.17 Hasil Uji t .....	100
Tabel 4.18 Hasil Uji F .....	102
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Total ( $R^2$ ).....	103

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis.....</b>	<b>48</b>
<b>Gambar 4.1 Struktur Organisasi RS Aisyiyah Kudus .....</b>	<b>76</b>
<b>Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram .....</b>	<b>92</b>
<b>Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Grafik Normal P-Plot.....</b>	<b>93</b>
<b>Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....</b>	<b>98</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>LAMPIRAN A Surat Ijin Penelitian RS Aisyiyah Kudus.....</b>	<b>125</b>
<b>LAMPIRAN B Struktur Organisasi RS Aisyiyah Kudus .....</b>	<b>127</b>
<b>LAMPIRAN C Kuesioner Penelitian .....</b>	<b>129</b>
<b>LAMPIRAN D Hasil Wawancara dengan Narasumber .....</b>	<b>136</b>
<b>LAMPIRAN E Tabulasi Data Jawaban Responden.....</b>	<b>139</b>
<b>LAMPIRAN F Output Data SPSS.....</b>	<b>142</b>
<b>LAMPIRAN G Dokumentasi Penelitian.....</b>	<b>152</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan, dalam perjalanannya tidak akan pernah terlepas dari Sumber Daya Manusia sebagai komponen utama dalam bergerak. Perusahaan didirikan dengan berbagai visi yang sesuai dengan kepentingan manusia. Pengelolaan yang ada harus dilakukan dan diurus oleh manusia. Berbicara terkait Sumber Daya Manusia maka ada beberapa perihal awal yang dapat dilakukan perusahaan untuk dapat mengarahkan aset Sumber Daya Manusia kepada visi dan misi yang diinginkan perusahaan. Pelatihan dan pengembangan sebagai pondasi awal bagi perusahaan untuk melakukan doktrinisasi terhadap Sumber Daya Manusia yang dimiliki.

Karyawan dan pimpinan memiliki peran dalam meningkatkan produktifitas perusahaan yang memiliki peranan masing – masing disetiap pekerjaannya dengan hubungan dan kepentingan terhadap perusahaan. Individu atau kelompok yang berkepentingan di dalam perusahaan dan akan saling berketergantungan, di mana hal itu merupakan sebuah awal proses kerjasama yang harus dilakukan. Beragam kepentingan akan menjadi kompleks dari setiap lini manajemen perusahaan. Aspek – aspek tentang idividualisme dan keegoisan merupakan penghalang dalam menghambat kerjasama yang harus dihindari oleh perusahaan.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor dengan tingkat kepentingan yang cukup besar dan tentunya tidak dapat ditinggalkan atau bahkan disepelkan begitu saja oleh organisasi, institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia diyakini sebagai salah satu kunci dasar bagi kelangsungan kerja di dalam perusahaan dengan kemampuan yang berasal dari potensi manusia sebagai modal dasar organisasi perusahaan dalam beraktifitas serta mencapai tujuan. Lebih mendetailnya lagi bahwa Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting, artinya unsur manusia merupakan posisi yang sangat strategis dalam mencapai setiap tujuan.

Sumber Daya Manusia merupakan aset, modal, atau kekayaan yang dimiliki perusahaan, manusia sebagai unsur terpenting dalam strategi perusahaan sudah selayaknya untuk mengembangkan kemampuan individu tersebut, sehingga setiap waktu, tenaga dan kemampuannya dapat dimanfaatkan secara optimal untuk kepentingan perusahaan maupun individu (Abdurrahmat Fathoni, 2016). Sumber Daya Manusia dapat dikatakan pula sebagai manusia yang siap dan mampu untuk memberikan setiap kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi. Manusia sebagai salah satu unsur terpenting dalam perusahaan yang nantinya akan mengolah setiap input yang ada menjadi sebuah hasil yang dapat bermanfaat bagi tujuan perusahaan. Perusahaan dengan kondisi kerja yang nyaman dapat mempengaruhi proses dan praktik kerja yang dilakukan oleh karyawan.

Sumber Daya Manusia memiliki dua pengertian. Pertama, bahwa Sumber Daya Manusia berperan dalam usaha kerja atau jasa yang berkaitan dengan sebuah proses produksi. Dalam arti lain dapat dijelaskan bahwa Sumber Daya Manusia mencerminkan kualitas usaha yang dikerjakan dalam menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, Sumber Daya Manusia berperan dalam jasa atau usaha kerja yang berkaitan dengan keterampilan dalam melakukan kegiatan kerja yang lebih ekonomis. Dengan kata lain kegiatan tersebut menghasilkan barang dan jasa yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Sumber Daya Manusia yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi pada perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor terpenting di dalam perusahaan. Artinya adalah, perusahaan akan mendapatkan manfaat yang sangat luar biasa ketika perusahaan dapat mengelola Sumber Daya Manusia dengan cara mengembangkan kemampuan individu dari setiap karyawan.

Karyawan dapat bekerja secara maksimal dan memberikan timbal balik yang bermanfaat bagi perusahaan ketika keinginannya terpenuhi, karena pada dasarnya manusia akan memberikan perhatian dan kepeduliannya terhadap tanggungjawab yang diembannya saat keinginannya terpenuhi.

Markos dan Sridevi (2010) menjelaskan bahwa loyalitas karyawan berkaitan erat dengan semua fitur yang ada di dalam SDM. Keterlibatan karyawan merupakan konsep yang dapat dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan loyalitas karyawan secara psikologis dan emosional. Seperti yang

dijelaskan oleh Bindi dan Parker (2010) bahwa dukungan dari internal perusahaan dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.

Dukungan sosial secara langsung dari pimpinan perusahaan melalui pola komunikasi dan motivasi sangat memungkinkan untuk mengaktualisasikan kinerja karyawan. Motivasi merupakan salah satu kemudi dari aktivitas karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan dengan bantuan orang – orang disekitarnya (Peklar dan Bostjancic, 2012).

Selama beberapa tahun terakhir, terdapat permintaan untuk membangun emosional kesetiaan karyawan di perusahaan. Karyawawan yang setia dalam melakukan pekerjaannya, maka perusahaan bisa mencapai tujuan utama untuk memaksimalkan keuntungan. Loyalitas karyawan dapat terwujud dengan adanya penambahan konsep dukungan dari organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan produktifitas karyawan (Guillon dan Cezanne, 2014).

Pemimpin perusahaan tentunya memiliki peran yang besar dalam memberikan dukungan melalui motivasi kerja yang mengacu pada keinginan untuk memberikan semangat dan kenyamanan kepada karyawan yang bekerja (Cantania dan Randall, 2013). Semangat yang meningkat ketika melibatkan beberapa dukungan dari pihak luar yang berdampak positif pada kebermanfaat kerja karyawan (Greenhaus dan Allen, 2012). Artinya adalah, dengan munculnya dukungan sosial dari pihak lain, baik dari keluarga ataupun yang berasal dari lingkungan kerja berdampak pada produktifitas karyawan.

Pekerjaan dengan tuntutan yang tinggi akan berdampak pada psikologis dan kesehatan bagi karyawan. Dukungan sosial pada lingkungan kerja dapat meminimalisir munculnya stress kerja yang berdampak pada psikologis karyawan. Dukungan Sosial secara tidak langsung dapat meredakan dampak pekerjaan yang penuh tekanan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dukungan dapat muncul dari pimpinan, rekan kerja, komunitas dan anggota keluarga.

Loyalitas karyawan dapat semakin meningkat dengan mengembangkan sistem budaya organisasi sebagai sebuah praktik dalam meningkatkan interaksi serta toleransi dapat menunjang budaya peningkatan kerja dan mendorong karyawan untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan (Kamp dan Rodriguez, 2011), setelah adanya dukungan sosial. Karyawan akan lebih merasa bahwa mereka telah di dukung oleh organisasi, sehingga keinginan untuk bekerja lebih baik akan muncul.

Peningkatan kualitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan cara pimpinan organisasi secara langsung memberikan pembelajaran dan semangat kepada karyawannya. Pendampingan dengan diikuti memberikan kesempatan karyawan dalam belajar dan mempratikkan keterampilan barunya menjadi bentuk kepedulian bagi organisasi kepada karyawan. Menurut (Lancaster et al, 2013). Memberikan dukungan dari semua komponen organisasi akan meningkatkan kenyamanan dan psikologis karyawan.

Menurut Kamp dan Rodriguez (2011), sebuah dukungan lingkungan belajar dapat menghasilkan karyawan yang berfikir proaktif, lebih terbuka

dengan sebuah gagasan baru, serta berusaha untuk lebih mencari solusi inovatif terhadap masalah yang dihadapi. Menginvestasikan usaha, waktu, serta biaya yang ditujukan untuk mengembangkan budaya organisasi yang berorientasi pada peningkatan kinerja karyawan akan memberikan timbal balik terhadap hubungan internal dan hubungan eksternal bagi karyawan di dalam organisasi.

Kepedulian di dalam berorganisasi dengan memberikan dukungan dan sistem budaya organisasi dapat berdampak positif pada setiap individu, di mana terdapat keterikatan yang kuat antara individu dengan individu yang lainnya. Kohesivitas adalah kekuatan yang dimiliki individu dalam berinteraksi dengan anggota suatu kelompok, di mana terdapat kepedulian dari masing – masing anggota kelompok untuk bebas berpendapat, memberikan ide gagasan dan sarannya.

Bertukar pengetahuan pada suatu kelompok yang berasal dari ide gagasan bersama dengan menggabungkan setiap pengetahuan dapat sangat baik jika diterapkan pada organisasi perusahaan (Vivacqua dan Borges, 2012). Kekompakan pada kelompok yang berakar pada pengumpulan transfer pengetahuan kolektif yang lebih luas (Ransbotham dan Kane, 2011). Meningkatkan antusiasme anggota kelompok terhadap apa yang dikerjakan dan mampu mengorbankan kepentingan pribadinya untuk kepentingan bersama. Kekompakan kelompok yang berasal dari perihal tersebut dapat menjadi latar belakang teoritis yang tepat untuk meningkatkan kohesivitas karyawan yang kolektif dan kolaboratif (Cress dan Held, 2013).

Kohesivitas kelompok merupakan kekuatan sosial dan motivasional yang dapat memberikan ikatan kebersamaan di dalam sebuah organisasi yang diciptakan oleh pimpinan untuk mengembangkan hubungan dan ikatan sosial di antara karyawan (Ma Prieto & Perez Santana, 2013). Strategi dalam penempatan dan pemilihan anggota kelompok yang tepat dapat mempengaruhi tingkat koehsi. Komposisi kelompok terbaik untuk mencapai sukses adalah ketika didukung oleh kondisi dan kekompakan setiap individu (Hackman, 2012).

Dewasa ini, kinerja ekonomi perusahaan dapat dikatakan menitik beratkan pada aspek loyalitas karyawan. Karyawan merupakan salah kunci terpenting untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Namun pada kenyataannya hal tersebut terkadang tidak sesuai, karyawan yang tidak loyal justru akan menjadi ancaman bagi perusahaan. Pimpinan perusahaan hendaknya memberikan perhatian kepada karyawan yang setia, hal ini berkaitan dengan kontrak psikologis antara pimpinan dan karyawan. Keinginan pimpinan untuk mendapatkan karyawan yang loyal, tidak sebatas karena ikatan pekerjaan, namun juga dapat memberikan ikatan kekeluargaan (David W. Rhodeos, 2015).

Dedikasi karyawan terhadap pekerjaan, keteraturan komitmen, dan investasi emosional terhadap perusahaan merupakan hal yang penting bagi umur panjang perusahaan. Dimulai dengan gagasan bahwa loyalitas karyawan memberi nilai terhadap kelangsungan perusahaan (Guillon dan Cezanne, 2014). Artinya adalah untuk mewujudkan kesuksesan dan tujuan perusahaan, maka komponen yang terpenting dalam perusahaan atau dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan dikembangkan supaya dalam kinerjanya lebih efektif dan

efisien, serta tingkat psikologi karyawan cukup penting untuk diperhatikan. Dedikasi, komitmen dan emosional karyawan memiliki dampak yang cukup besar terhadap loyalitas karyawan. Perasaan saling memiliki inilah yang dapat menjadikan karyawan merasa lebih terpenggil. Karyawan dapat secara maksimal melakukan setiap pekerjaan dan tanggungjawab yang di embannya.

Perusahaan tentunya akan mendapatkan keuntungan ketika mempekerjakan karyawan yang loyal. Karyawan yang loyal ini secara aktif akan terlibat dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Abdullah et al (2011), karyawan yang loyal tidak akan mencari pekerjaan alternatif atau menerima tawaran lain bahkan ketika mendapat tawaran gaji yang sedikit lebih tinggi. Karyawan yang loyal cenderung menunjukkan produktifitas yang lebih tinggi (Brown et al, 2011), sehingga pengeluaran perusahaan yang tidak di perlukan dapat dihindari.

Memperoleh karyawan berkemampuan baik dengan tingkat loyalitas yang tinggi memang merupakan keinginan dari setiap perusahaan untuk dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan. Merancang strategi serta konsep yang matang supaya karyawan dapat loyal terhadap perusahaan adalah sebuah pekerjaan yang cukup penting bagi setiap perusahaan.

Literatur ekonomi dan manajemen nampaknya sepakat dengan efek positif loyalitas karyawan terhadap kinerja organisasi. Namun, perihal ini memang membutuhkan investigasi lebih lanjut. Untuk mencapai tujuan dari loyalitas karyawan, maka dibutuhkan beberapa aspek dan variable-variabel pendukung

yang dapat membantu menumbuhkan tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Menyelisik lebih dalam terkait dukungan sosial, budaya organisasi, dan kohesivitas karyawan dalam memberikan peningkatan pada tumbuhnya loyalitas karyawan. Penelitian ini akan mencoba mencari tahu bagaimana dampak dukungan sosial, budaya organisasi, dan kohesivitas karyawan terhadap loyalitas karyawan.

**Tabel 1.1**  
**Reserch Gap**

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
1	Haleema Tariq, Muhammad Ilyas & Chaudhary Abdul Rehman (2017)	Assessing Employee Loyalty through Organizational Attributes in Telecom Sector: An Empirical Evidence	Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan
2	Dr. Kelley Wood (2015)	Motivation and its Impact on Employee Loyalty and Commitment: A Qualitative Analysis Marquita Chanel Smith Trinity Washington University	Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan
3	Ardiansyah (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Negara Indonesia KCU Pekanbaru)	Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan
4	Zeinab Inanlou & Ji-Young Ahn (2017)	The Effect Of Organizational Culture On Employee Commitment: A Mediating Role Of Human Resource Development In Korean Firms	Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan
5	Adeleke O. Banwo dkk (2015)	The Impact of Group Cohesiveness on Organizational Performance: The Nigerian Case	Kohesivitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan
6	Ditha Ria Karinda N (2012)	Pengaruh kekohesifan kelompok terhadap kinerja karyawan (Pada	Kohesivitas karyawan berpengaruh signifikan

		PT Mitra Buana Jaya Lestari Rest Area KM 57)	terhadap Loyalitas Karyawan
--	--	--	-----------------------------

**Tabel 1.2**  
**eserch Gap**

No	Penulis (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
1	James W. Peltier (2013)	A hierarchical model of the internal relationship marketing approach to nurse satisfaction and loyalty	Dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
2	Paul Chou (2015)	The Effects of Workplace Social Support on Employee's Subjective Well-Being	Dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
3	Renanda Nia Rachmadita, dkk (2011)	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan dan Keterkaitannya dengan Kesehatan	Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
4	Jack Henry Syauta, dkk (2012)	The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)	Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
5	Daniel Sage (2013)	Are more equal societies the most cohesive?	Kohesifitas Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
6	Kristen Ruga (2014)	Construct Validity Analysis of the Organizational Cohesion Scale	Kohesifitas Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

## 1.2 Rumusan Masalah

Loyalitas karyawan menjadi faktor penting yang harus diperhatikan oleh organisasi perusahaan dalam menghadapi tantangan ekonomi sekarang ini. Banyaknya sarjana-sarjana yang telah mendapatkan gelar tentu menjadi perihalan yang mudah bagi perusahaan untuk melakukan rekrutmen karyawan. Namun hanya sedikit karyawan yang mampu loyal terhadap organisasi, pola pikir dari kebanyakan orang hanya berorientasi pada besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga cukup sulit untuk menemukan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi dengan memberikan kemampuan terbaiknya untuk kemajuan organisasi.

Merupakan tugas yang berat bagi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam rangka menemukan karyawan dengan kemampuan kerja yang baik, sekaligus loyal terhadap organisasi. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh dukungan sosial, budaya organisasi dan kohesivitas karyawan terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh dukungan sosial terhadap loyalitas karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh kohesivitas karyawan terhadap loyalitas karyawan ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh dukungan sosial terhadap loyalitas karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh kohesivitas karyawan terhadap loyalitas karyawan.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan ide gagasan di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang memiliki kaitan erat dalam rangka meningkatkan loyalitas karyawan melalui pengaruh dukungan sosial, budaya organisasi dan kohesivitas karyawan.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi dari setiap masalah yang berkaitan erat dengan loyalitas karyawan. Sehingga instansi terkait dapat meningkatkan kondisi Sumber Daya Manusia yang loyal Terhadap instansi.

### 3. Bagi Organisasi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan dan ide gagasan bagi organisasi masyarakat untuk menciptakan kondisi organisasi yang dapat berdampak pada peningkatan loyalitas anggota.

### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melakukan pengembangan penelitian dengan topik yang sama. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih mencari tau faktor-faktor apa saja yang berkaitan erat dalam rangka meningkatkan loyalitas karyawan.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dari 5 bab yang akan membahas tentang Pengaruh Dukungan Sosial, Budaya Organisasi, dan Kohesivitas Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

### **BAB 1           Pendahuluan**

Pada Bab 1 akan membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

### **BAB II          Telaah Pustaka**

Pada Bab II berisi mengenai landasan-landasan teori yang digunakan oleh penulis sebagai acuan penelitian dalam melakukan analisis. Penulis akan menggunakan literatur dan penelitian terdahulu untuk membentuk hipotesis dan kerangka pemikiran teoritis.

**BAB III Metode Penelitian**

Pada Bab ini akan menguraikan tentang jenis dan sumber data yang diperoleh, definisi operasional dari setiap variabel, metode yang digunakan dalam pengumpulan data, serta metode analisis data yang digunakan.

**BAB IV Hasil dan Pembahasan**

Pada Bab ini akan berkaitan dengan pembahasan hasil analisis penelitian dan berbagai macam pembahasan yang diperoleh oleh penulis terhadap hasil penelitian.

**BAB V Penutup**

Bab V sebagai bab terakhir yang berkaitan dengan kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian, implikasi manajerial, serta kritik dan saran yang dapat dijadikan sebagai masukan untuk penelitian selanjutnya.