

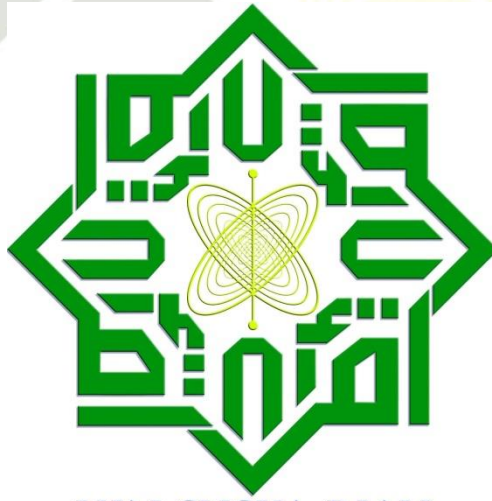
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LOYALITAS KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAYATAMA
SOLUSINDO DUMAI**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Akademik S1
Sarjana Ekonomi (SE) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan
Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

DISUSUN OLEH:

PRIHARTINI TEJA LESTARI
NIM. 11571200851



UIN SUSKA RIAU

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2021 M / 1442 H

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : PRIHARTINI TEJA LESTARI
NIM : 11571200851
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : XIII (TIGA BELAS)
JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LOYALITAS
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. MAYATAMA SOLUSINDO DUMAI
TANGGAL UJIAN : KAMIS, 14 OKTOBER 2021

DISETUJUI OLEH PEMBIMBING



ULFIAH NOVITA, SE, M.Si
NIK. 130 717 061

MENGETAHUI

DEKAN



Dr. Hi. Mahvarni, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PRODI SI MANAJEMEN



ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
NIP. 19720513 200701 2 018

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : PRIHARTINI TEJA LESTARI
NIM : 11571200851
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : XIII (TIGA BELAS)
JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LOYALITAS
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. MAYATAMA SOLUSINDO DUMAI
TANGGAL UJIAN : KAMIS, 14 OKTOBER 2021

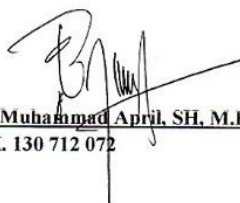
DISETUJUI OLEH
KETUA PENGUJI



DR. Hj. Mahyarni, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

MENGETAHUI

PENGUJI I



Dr. Muhammad April, SH, M.HUM
NIK. 130 712 072

PENGUJI II



Ermansyah, SE, MM
NIK. 130 712 070



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : PRIHARTINI TEJA LESTARI
 NIM : 11571200851
 Tempat/Tgl. Lahir : DUMAI, 19 DESEMBER 1997
 Fakultas/Pascasarjana : FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 Prodi : MANAJEMEN SDM
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:
"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LOYALITAS KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MATAJAMA SOLUSINDO DUMAI"

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 20 DESEMBER 2021
 at pernyataan

 PRIHARTINI TEJA LESTARI
 NIM : 11571200851

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAYATAMA SOLUSINDO DUMAI

Prihartini Teja Lestari
NIM. 11571200851

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mayatama Solusindo Dumai yang bertempat di Jalan Sultan Hasanuddin, Dumai, Provinsi Riau. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mayatama Solusindo Dumai. Dengan harapan, agar hasil Kinerja karyawan dapat mencapai target dan dapat meningkatkan Kinerja karyawan. Dalam penelitian ini dirumuskan masalah adalah seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mayatama Solusindo Dumai. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan, sedangkan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Metode analisis data yang digunakan ialah metode regresi linear berganda. Hipotesis berdasarkan uji parsial (uji T), diduga budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan diduga loyalitas karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Serta, berdasarkan secara uji simultan (uji F), diduga budaya organisasi dan loyalitas karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayatama Solusindo Dumai. Dan berdasarkan uji Adjusted R Square menunjukkan budaya organisasi dan loyalitas karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Mayatama Solusindo Dumai.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Loyalitas Karyawan, Kinerja*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warrohmatullohi Wabarokatuh...

Alhamdulillah Robbil'amin, puji syukur atas kehadiran Allah *Subhahu Wa Ta'ala* yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya dan sholawat serta salam senantiasa disampaikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad *Shollallohu 'Alaihi Wassalam* sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAYATAMA SOLUSINDO DUMAI”**. Penulisan skripsi ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata I (SI) pada Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif kasim Riau. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Namun, banyak pihak yang mendukung dan memberikan motivasi bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Pada kesempatan ini, dengan kerendahan hati dan penuh rasa hormat, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Cinta dalam hidup penulis yaitu Ibu saya “Ibu Munjiah” dan kakak-kakak saya “Utami Adi Dewi dan Dita Septia Adriyani”, kakak sepupu saya “Liana Sekartari” dan wawak saya “Djendakita Ginting”. Terimakasih atas segala do'a dan dukungan yang diberikan selama ini.
2. Bapak Prof. Dr. Hairunnas, M.Ag. Rektor Universitas Islam Negen Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM Ketua Program Studi (SI) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

5. Ibu Ulfiah Novita, SE, M.Si pembimbing saya yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada saya, sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak Ferizal Rachmad, SE, MM sebagai penasehat akademis yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya kepada saya selama masa perkuliahan.

7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan inspirasi sehingga saya menjadi manusia yang memiliki ilmu yang baik dan bernilai.

8. Serta seluruh pegawai Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah membantu penulis dalam melengkapi administrasi surat-surat yang dibutuhkan.

9. Dan semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa, masih banyak kekurangan dalam penulisan ini.

Karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis sangat mengharapkan kritik

dan saran yang membangun demi penyempurnaan skripsi ini. Penulis berharap, semoga karya tulis ini dapat bermanfaat.

Jazakumulloh khoiron katsiron, semoga Allah SSubhanah Wa Ta'ala
melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua.

Wassalmmu 'alaikum Warrohmatullohi Wabarokatuh...

Pekanbaru, Juli 2021

Penulis,

PRIHARTINI TEJA LESTARI

NIM. 11571200851

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Sistematika Penulisan	13
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	15
2.1 Manajemen.....	15
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.3 Kinerja Karyawan	19
2.4 Budaya Organisasi	24
2.5 Loyalitas Karyawan	29
2.6 Pandangan Islam	34
2.7 Penelitian Terdahulu	37
2.8 Defenisi Konsep Operasional Variabel.....	45
2.9 Pengaruh Antar Variabel	47
2.10 Kerangka Pemikiran	48
2.11 Hipotesis	50
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	51
3.1 Lokasi Penelitian.....	51
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	51
3.3 Populasi dan Sampel	53
3.4 Analisis Data.....	54



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.5	Analisis Linier Regresi Berganda	54
3.6	Uji Kualitas Data	55
3.7	Uji Asumsi Klasik.....	56
3.8	Uji Hipotesis	58
BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	60
4.1	Sejarah Singkat Perusahaan	60
4.2	Visi, Misi dan Nilai-nilai Perusahaan.....	65
4.3	Struktur Organisasi PT. Maytama Solusindo	65
4.4	Uraian Jabatan.....	67
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	78
5.1	Karakteristik Responden.....	78
5.2	Deskriptif Variabel	81
5.3	Uji Kualitas Instrumen Penelitian.....	87
5.4	Uji Asumsi Klasik.....	89
5.5	Analisis Data Penelitian.....	94
5.6	Pembahasan	99
BAB VI	PENUTUP	107
6.1	Kesimpulan	107
6.2	Saran	108
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

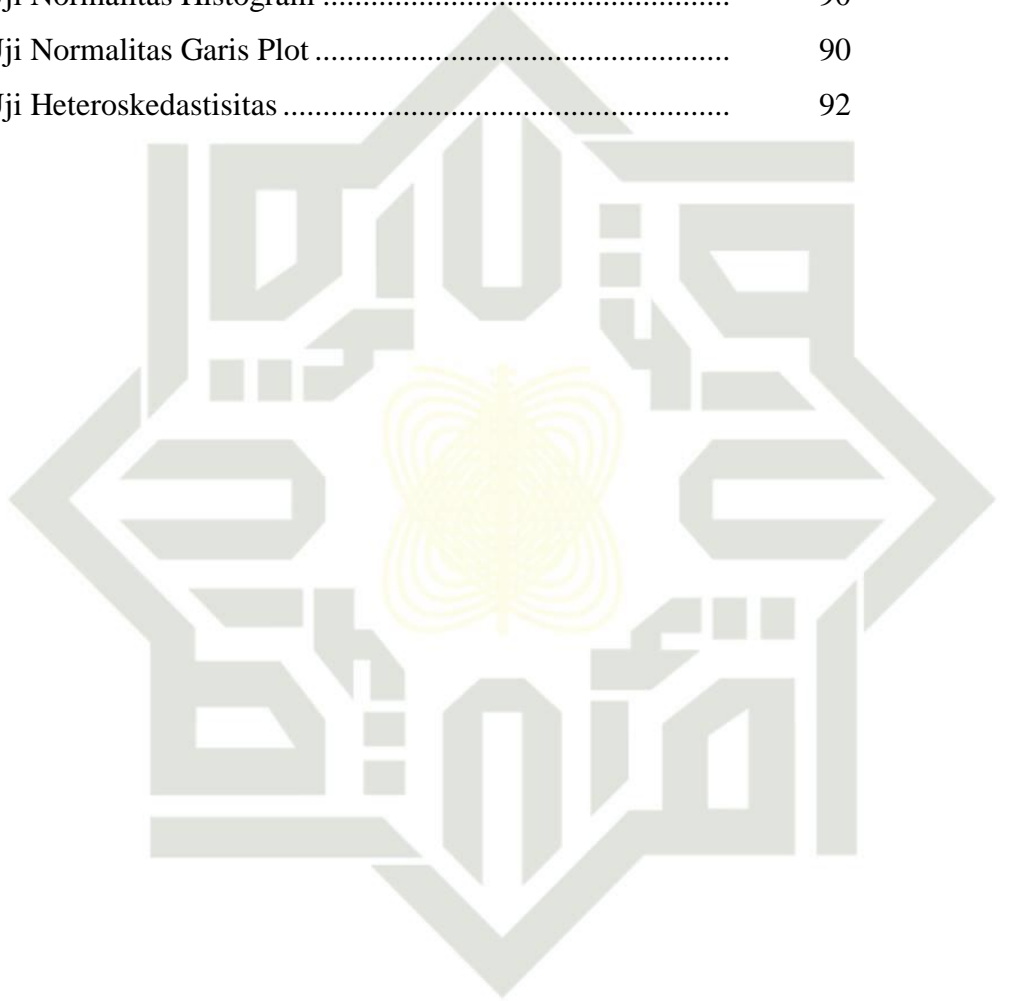
Tabel 1.1	Jumlah karyawan pada PT. Mayatama Solusindo tahun 2015-2019.....	4
Tabel 1.2	Penilaian Kinerja Seluruh Karyawan PT. Mayatama Solusindo Tahun 2015-2019	6
Tabel 1.3	Data Jumlah dan Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Mayatama Solusindo	9
Tabel 1.4	Data <i>Labour turn over</i> Karyawan PT. Mayatama Solusindo Dumai	10
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	37
Tabel 2.2	Definisi Konsep Operasional Variabel.....	46
Tabel 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Usia	78
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	79
Tabel 5.3	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	80
Tabel 5.4	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	80
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja	81
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Budaya Organisasi	83
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Loyalitas Karyawan	85
Tabel 5.8	Uji Validitas	87
Tabel 5.9	Uji Reliabilitas	89
Tabel 5.10	Uji Multikolinieritas.....	91
Tabel 5.11	Uji Outokorelasi	93
Tabel 5.12	Analisis Regresi Berganda	94
Tabel 5.13	Uji T Hitung	96
Tabel 5.14	Uji F Hitung	98
Tabel 5.15	Koefisien Determinasi.....	99

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Piihan Paket Internet PT. Mayatama Solusindo	3
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	49
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	66
Gambar 5.1	Uji Normalitas Histogram	90
Gambar 5.2	Uji Normalitas Garis Plot	90
Gambar 5.3	Uji Heteroskedastisitas	92



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan organisasi atau perusahaan sangatlah diperlukan sebagai wadah untuk menghimpun atau mempermudah manusia dalam bersosialisasi. Organisasi atau perusahaan merupakan sebuah sarana yang berisikan orang-orang yang berkerja sama untuk mencapai tujuan. Organisasi dalam pencapaian tujuannya tentu haruslah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Selain itu, keberhasilan organisasi berkaitan erat dengan kinerja para anggotanya. Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya cenderung memiliki kinerja yang baik atau berkualitas pula. Setiap organisasi memiliki ciri khas masing-masing yang tentunya membedakan mereka antar satu dengan yang lainnya. Kemudian daripada itu, peran manajemen sumber daya dirasakan penting bagi suatu perusahaan, sehingga mampu menyelesaikan berbagai masalah yang sedang dihadapi ataupun yang mungkin akan muncul dikemudian hari.

Menurut **Irham Fahmi (2017:1)**, manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diajarkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Manajemen memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk

memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut **Kasmir (2016:3)**, dukungan sumber daya manusia haruslah pula dilihat dari jumlah dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Jumlah yang dimiliki harus proporsional dengan kerja yang ada, sehingga jangan sampai terjadi kekurangan atau kelebihan sumber daya manusia. Demikian pula dengan kualitas sumber daya manusia haruslah memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan yang telah dipersyaratkan. Sehingga seluruh aset yang dimiliki akan dikelola oleh sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu menghasilkan tingkat kesejahteraan yang diinginkan. Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia harus memperlakukan karyawan sesuai dengan norma-norma akan memberikan rasa keadilan kepada manusia yang terlibat. Perlakuan yang manusiawi akan memberikan motivasi yang kuat pada karyawan untuk memajukan perusahaan. Rasa memiliki perusahaan juga meningkat sehingga dengan motivasi yang kuat akan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Perkembangan teknologi saat ini, membawa banyak perubahan pada dunia, bisa dalam artian negatif maupun positif. Salah satu dampak positif perkembangan teknologi adalah dengan adanya internet. Dimana internet bisa membantu manusia dalam banyak hal jika digunakan secara bijak, tetapi bisa merugikan jika disalahgunakan. Untuk bisa mengakses internet perlu koneksi ke jaringan. Maka dari itu perlu mendapatkan layanan dari *ISP* atau *Internet Service Provider*. *ISP* adalah produsen atau lembaga yang memberikan pelayanan kepada konsumen supaya bisa mengakses internet dan berbagai media online. Konsumen

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

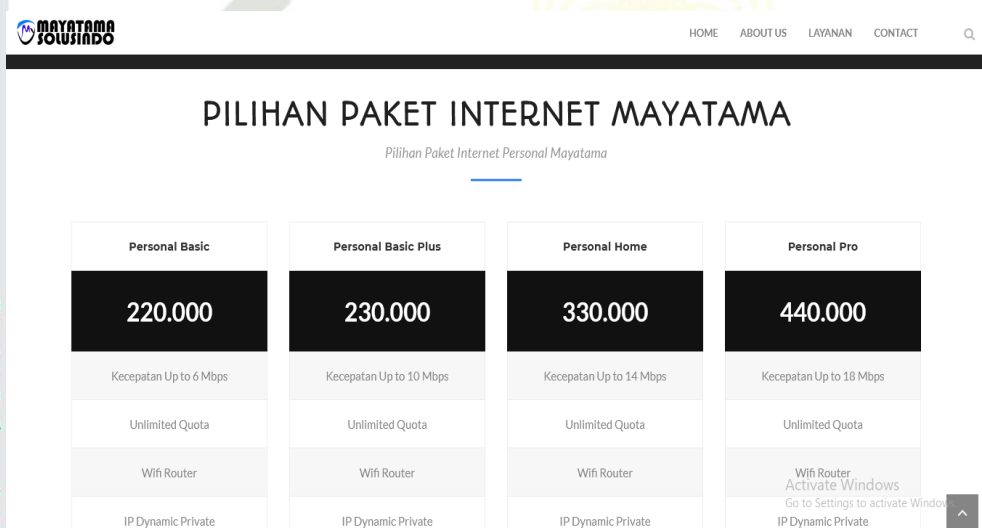
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menginginkan layanan jasa internet yang memiliki kecepatan tinggi dalam mengakses internet dan cepat dalam menangani masalah. Salah satu penyedia jasa internet di Kota Dumai adalah PT. Mayatama Solusindo Dumai.

PT. Mayatama Solusindo Dumai merupakan salah satu penyedia jasa internet yang berdiri pada 20 Agustus 2014 bertempat di Jalan Sultan Hasanuddin No. 8A, Dumai. Perusahaan ini menyediakan jasa layanan koneksi akses internet baik untuk perorangan, perkantoran, kampus dan lain sebagainya dengan harga yang terbilang murah dari perusahaan penyedia jasa internet lainnya. Berikut adalah pilihan paket internet dari PT. Mayatama Solusindo Dumai:

Gambar I. Pilihan paket internet dari PT. Mayatama Solusindo Dumai



Personal Basic	Personal Basic Plus	Personal Home	Personal Pro
220.000	230.000	330.000	440.000
Kecepatan Up to 6 Mbps	Kecepatan Up to 10 Mbps	Kecepatan Up to 14 Mbps	Kecepatan Up to 18 Mbps
Unlimited Quota	Unlimited Quota	Unlimited Quota	Unlimited Quota
Wifi Router	Wifi Router	Wifi Router	Wifi Router Activate Windows Go to Settings to activate Windows
IP Dynamic Private	IP Dynamic Private	IP Dynamic Private	IP Dynamic Private

Gambar I menunjukkan pilihan paket internet pada PT. Mayatama Solusindo Dumai yang mempunyai 4 pilihan sebagai berikut:

1. Personal Basic

Bisa digunakan untuk 2-3 PC/Gadget, dengan kecepatan 6 Mbps dan biaya perbulannya adalah Rp. 220.000.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Personal Home

Paket internet rumahan, bisa digunakan untuk 4-6 PC/Gadget, memiliki kecepatan 10 Mbps dan biaya perbulannya adalah Rp. 330.000.

3. Personal Pro

Memiliki kecepatan 14 Mbps, bisa digunakan untuk 6-10 PC/Gadget dan biaya perbulannya adalah Rp. 440.000.

4. Personal Ultimate

Pilihan paket ini biasanya banyak digunakan oleh perusahaan, rumah sakit and sekolahan karena bisa digunakan untuk 10-15 PC/Gadget, dengan kecepatan 18 Mbps dan dengan harga Rp.550.000/bulan.

PT. Mayatama Solusindo Dumai merupakan salah satu perusahaan yang sedang berkembang di Kota Dumai, namun telah memiliki beberapa cabang di Provinsi Riau yaitu Pasir Pangaraian, Pekanbaru, Duri dan Bangkinang. Adapun jumlah karyawan PT. Mayatama Solusindo Dumai dari tahun 2015-2019 dapat dilihat pada tabel 1.1:

Tabel 1.1 Jumlah karyawan pada PT. Mayatama Solusindo Dumai tahun 2015-2019

No	Uraian	Jumlah/ Tahun				
		2015	2016	2017	2018	2019
1.	Bagian Office	17	17	19	20	22
2.	Bagian Maintenance	20	20	23	23	25
Total		37	37	42	43	47

Sumber: PT. Mayatama Solusindo Dumai

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa, PT. Mayatama Solusindo Dumai mempunyai dua bagian, yaitu bagian Office dan bagian Maintenance. Data jumlah karyawan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun dikarenakan jumlah

pelanggan yang menggunakan internet meningkat sehingga diperlukan perekrutan karyawan baru untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan.

Peranan SDM dalam PT. Mayatama Solusindo Dumai adalah mengontrol seluruh jaringan yang terhubung kepada pelanggan agar tetap stabil. Apabila jaringan terputus, peranan SDM beralih untuk melakukan *maintenance* ke daerah yang jaringannya bermasalah. Peranan lain SDM di PT. Mayatama Solusindo Dumai adalah untuk memperluas jaringan ke daerah-daerah yang belum mendapatkan jaringan internet.

Semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Namun, kinerja karyawan dalam suatu organisasi tidak selalu mengalami peningkatan. Menurut **Kasmir (2016)** mengatakan, banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja **Kasmir (2016:189)**. Pada dasarnya, kinerja merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan, misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang optimal perlu ditetapkan standar yang jelas untuk dapat dijadikan pedoman bagi seluruh karyawan. Kinerja karyawan akan tercipta bila karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Pada PT. Mayatama Solusindo Dumai untuk menilai kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1.2:

Tabel 1.2. Penilaian Kinerja Seluruh Karyawan PT. Mayatama Solusindo Dumai Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Disiplin	Inisiatif	Kerja Sama	Komunikasi	Kualitas Kerja	Analisis Masalah	Rata Nilai
2015	37	91	90	80	90	92	86	88
2016	37	89	84	79	78	88	84	84
2017	42	86	78	80	80	86	83	82
2018	43	84	76	80	85	85	80	81
2019	47	83	75	79	85	85	78	80

Sumber : PT. Mayatama Solusindo Dumai

Pada tabel 1.2, dapat dilihat penilaian kinerja karyawan di PT. Mayatama Solusindo Dumai mengalami penurunan dari tahun 2015-2019 disemua aspek dari rata-rata nilai 88 menjadi 80. Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa, kinerja yang terjadi di lapangan berbeda dengan peraturan yang ada pada PT. Mayatama Solusindo Dumai.

Selain pada tabel penilaian kinerja, berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Sheren di Bagian Office, hal yang menyebabkan kinerja karyawan menurun adalah karena banyaknya keluhan dari pelanggan. Keluhan yang disampaikan seperti koneksi yang putus, koneksi yang lambat, penanganan masalah yang lambat, petugas lapangan yang tidak tepat waktu dan banyaknya slot yang penuh tetapi tidak ada penambahan slot untuk pengguna baru. Karena

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penilaian kinerja juga dinilai dari sikap karyawan, karyawan yang suka melalaikan pekerjaannya, dianggap kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Dengan demikian secara kualitas, kinerja yang dihasilkan karyawan kurang maksimal. Banyaknya keluhan menandakan masih banyak permasalahan yang harus segera ditangani oleh PT. Mayatama Solusindo Dumai. Salah satu bentuk keluhan konsumen PT. Mayatama Solusindo Dumai adalah kualitas pelayanan. Permasalahan mengenai kualitas pelayanan akan berbanding lurus dengan keputusan pembelian. Jika tidak segera ditangani, konsumen PT. Mayatama Solusindo Dumai bisa beralih ke penyedia layanan internet yang lain. PT. Mayatama Solusindo Dumai perlu meningkatkan kualitas pelayanan, baik dengan pelayanan yang cepat maupun pelayanan yang tepat. Kualitas pelayanan yang ditingkatkan pasti akan meminimalkan keluhan yang ada.

Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja, baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Seperti yang kita ketahui, budaya organisasi akan mempunyai dampak positif yang sangat kuat terhadap perilaku para karyawan termasuk kerelaan untuk meningkatkan kinerja, maka dengan begitu dapat diartikan bahwa kinerja karyawan akan meningkat bila budaya organisasi pada suatu perusahaan baik.

Menurut **Edy Sutrisno (2011:3)**, budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar, tiap-tiap orang didalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku didalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang baru, supaya dapat diterima oleh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lingkungan tempat bekerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah, apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan didalam perusahaan tempat ia bekerja. Jadi, budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi para anggota organisasi. Dan dengan adanya budaya organisasi yang kuat akan menunjukkan identitas dan pembeda suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya juga berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dan dapat mengendalikan serta membentuk sikap dan perilaku para karyawan.

Namun permasalahan yang terjadi di PT. Mayatama Solusindo Dumai setelah peneliti melakukan observasi yaitu banyak karyawan yang enggan memakai identitas perusahaan seperti seragam, dengan alasan mereka merasa malas dan bosan menggunakan seragam sehingga lebih memilih pakaian *casual* untuk bekerja. Masalah ini menyebabkan beberapa kinerja karyawan menurun, karena mereka merasa tidak adanya kesatuan dan kekompakkan di PT. Mayatama Solusindo. Hal ini juga dikarenakan sistem penerapan budaya organisasi yang diterapkan oleh pimpinan belum menyatukan seluruh karyawan.

Kebiasaan buruk lainnya adalah tingginya angka keterlambatan karyawan yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan yaitu masuk pada pukul 08:00 WIB. Ini dapat menyebabkan kinerja karyawan kurang efektif dan efisien dalam penggunaan jam kerja. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1.3 yang ada dibawah ini:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.3. Data Jumlah dan Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Mayatama Solusindo Dumai Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Keterangan(tahun)						Rata-rata Absensi	Rata-rata Ketepatan Waktu Kerja
		Datang Tepat Waktu	Datang Terlambat	Pulang Cepat	Izin	Sakit	Alfa		
2015	37	4.778	600	500	45	48	170	2,21 %	23,02 %
2016	37	4.540	850	550	49	53	186	2,42 %	30,83 %
2017	42	4.445	885	900	55	58	182	2,19 %	40,15 %
2018	43	4.367	925	850	59	63	205	2,37 %	40,64 %
2019	47	4.298	970	865	63	67	215	2,29 %	42,69 %

Sumber: PT. Mayatama Solusindo Dumai

Pada tabel 1.3, terlihat angka rata-rata absensi karyawan PT. Mayatama Solusindo mengalami naik turun pada setiap tahunnya. Pada tahun 2016, terjadi tingkat kenaikan absensi yang tinggi yaitu sebesar 2,42%.

Faktor yang menyebabkan absensi karyawan meningkat adalah adanya hari efektif yang berdekatan dengan hari libur, serta urusan pribadi karyawan. Masalah lainnya, masih terdapat karyawan yang selalu meninggalkan kantor disaat jam bekerja, dengan alasan karyawan memiliki kegiatan lain diluar kantor. Sehingga ini menjadi kebiasaan buruk karyawan yang juga akan berdampak pada turunnya kinerja karyawan. Dengan adanya kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh para karyawan, secara tidak sadar sudah menjadi budaya atau kebiasaan yang berakur dalam organisasi tersebut.

Dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda karena memiliki latar belakang budaya yang berbeda pula. Namun, semua perbedaan itu akan dilibur menjadi satu menjadi budaya organisasi. Untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya, tetapi dalam proses tersebut tidak tertutup kemungkinan ada individu yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa menerima maupun yang bertentangan dengan budaya yang dimilikinya. Yang

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mana menjadi tugas pemimpin untuk dapat menerapkan budaya organisasi yang sesuai untuk tiap karyawan-karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut **Kasmir (2016:158)**, loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan, baik dalam mematuhi seluruh kebijakan perusahaan atau membela kepentingan perusahaan. Untuk itu, perlu dibuat ukuran atau kriteria untuk menentukan loyalitasnya terhadap perusahaan. Masalah loyalitas karyawan yang terjadi berdasarkan wawancara penulis dengan Ibu Sheren di bagian Office adalah masih terdapatnya beberapa karyawan yang tidak mengenal perusahaannya dengan baik seperti tidak mengetahui tahun berdiri perusahaan dan tidak mengetahui visi dan misi perusahaan. Dan banyaknya karyawan yang keluar di PT. Mayatama Solusindo. Untuk mengetahui loyalitas karyawan, penulis menggunakan data *labour turn over*. Tabel 1.4 adalah tabel *labour turn over* yang mencerminkan loyalitas karyawan.

Tabel 1.4. Data *Labour turn over* Karyawan PT. Mayatama Solusindo Dumai Tahun 2015-2019

Tahun			Jumlah Karyawan
	Masuk	Keluar	
2015	-	-	37
2016	-	-	37
2017	6	2	42
2018	9	8	43
2019	7	3	47

Sumber: PT. Mayatama Solusindo Dumai

Dari tabel 1.4, terlihat data masuk dan keluarnya karyawan. Pada tahun 2015 sampai tahun 2019 total keseluruhan karyawan yang keluar berjumlah 13 orang. Hal ini menunjukkan rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Alasan karyawan mengundurkan diri disebabkan oleh pindah pekerjaan, tidak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

cocok dengan pekerjaannya, ingin mencoba pekerjaan yang baru, ingin berwirausaha, faktor keluarga dan faktor individual karyawan. Dan pada akhirnya dengan loyalitas karyawan yang rendah menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Dari hasil wawancara, dijumpai banyaknya permasalahan pada tahun 2015-2019. Maka dari itu, permasalahan-permasalahan ini perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak perusahaan. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka judul penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mayatama Solusindo”**

1.2 Rumusan Masalah

Dalam sebuah penelitian, rumusan masalah merupakan hal yang terpenting. Hal ini diperlukan agar batasan masalah dapat menjadi jelas dan dapat dijadikan pedoman dalam melakukan sebuah penelitian. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayatama Solusindo Dumai?
2. Apakah loyalitas karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayatama Solusindo Dumai?
3. Apakah budaya organisasi dan loyalitas karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayatama Solusindo Dumai?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayatama Solusindo Dumai.
2. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayatama Solusindo Dumai.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan loyalitas karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayatama Solusindo Dumai.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi dan menentukan hasil dari kinerja karyawan.

Bagi Akademik

Sebagai sarana pemberian sumbangan berupa kasus yang sering terjadi dalam usaha serta dapat digunakan sebagai sarana pendukung dalam proses belajar di akademik.

Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk memperdalam pengertian penulis dan untuk mendewasakan pemikiran penulis dalam menelaah serta memecahkan

kasus-kasus yang sering terjadi didunia usaha, khususnya yang menyangkut kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan bab yang membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, manfaat dan tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Memuat teori-teori sebagai landasan/telaah pustaka dalam menganalisis masalah pokok yang telah dikemukakan, kerangka teori, kerangka penelitian dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Memuat uraian tentang jenis penelitian, lokasi dan teknik penelitian, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode analisis data, skala pengukuran, variabel penelitian, definisi operasional dan alat analisis.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Menjelaskan tentang sejarah perusahaan, visi, misi dan nilai perusahaan, struktur organisasi dan uraian jabatan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan hasil penelitian yang sudah dilakukan yang meliputi obyek penelitian, analisis data dan pembahasan dari analisis data.

BAB VI PENUTUP

Dalam bab ini berisi secara singkat kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan dan juga memuat saran-saran bagi pihak yang berkepentingan untuk penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA




Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen

Manajemen menurut **Malayu S.P. Hasibuan (2017:9)** adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut **H.B Siswanto (2013:7)**, manajemen adalah ilmu dan seni untuk melakukan tindakan guna tujuan.

Sedangkan menurut **T. Hani Handoko (2011:8)**, menjelaskan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan kegunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut **Afandi (2018:1)**, manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*). Manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya-sumber daya lainnya.

Berdasarkan konsep dan teori yang telah dikemukakan diatas, pengertian manajemen dapat ditarik kesimpulan sendiri bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengendalian untuk mencapai tujuan tertentu melalui sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia yang sering dikenal dengan *Human Resource Management* merupakan aset kritis organisasi yang tidak hanya diikuti serikan dalam filosofi perusahaan tetapi juga dalam proses perencanaan strategis. Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut **Marwansyah (2010:3)**, dapat diartikan sebagai pendaya guna sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial.

Menurut **Handoko (2011:4)**, manajemen sumber daya manusia adalah perarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Sedangkan menurut **Mangkunegara (2013:2)** mengatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balasan jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau seni yang digunakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk mengatur orang atau karyawan, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya, untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan, sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Itu juga bergantung pada karyawan didalam organisasi tersebut. Untuk itu dibutuhkan karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi.

Menurut **Hasibuan (2008:21)**, fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pemeliharaan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

1. Perencanaan (*Human Resources Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan. Program perencanaan meliputi pengorganisasian, penghargaan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati budaya serta peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya. Sedangkan, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada upah minimum pemerintah.

Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perusahaan memperoleh laba, karyawan terpenuhi kebutuhan dari hasil kerjanya.

Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik akan sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. Diatur oleh UU No. 13 Tahun 2003.

2.3 Kinerja Karyawan

Dalam dunia yang diwarnai kompetisi global, organisasi membutuhkan kinerja yang tinggi dari semua karyawannya. Pada saat yang sama, para karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka. Para manajer harus mengevaluasi kinerja agar dapat mengetahui tindakan atau langkah-langkah yang harus diambil. Menurut **Miner dalam Edy Sutrisno (2011:173)**, kinerja adalah bagaimana

seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Menurut **Sedarmayanti (2011:260)** mengungkapkan bahwa, kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur, dibandingkan dengan standard yang telah ditentukan.

Menurut **Wibowo (2010:7)** mengemukakan bahwa, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Dari defenisi mengenai kinerja yang telah disebutkan diatas, pada dasarnya mengandung makna yang sama. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, kinerja merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Anwar Prabu Mangkunegara (2012:67) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Inisiatif

Bersehat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, serta kemampuan dalam mengambil resiko dan membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu dari atasan.

Menurut **Kasmir (2016:189)** dalam praktiknya, tidak selamanya kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan, baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja, baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian, maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan. Artinya, jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Kepribadian seseorang adalah karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh, penuh tanggung jawab, sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh, gaya atau sikap seseorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya kepemimpinan yang otoriter.

9. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

10. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

11. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

12. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan ditempatnya bekerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan-peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

2.3. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu.

Menurut **Mangkunegara (2010:67)**, aspek-aspek kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

1. Hasil kerja, bagaimana seseorang itu mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.
2. Kedisiplinan, yaitu ketepatan dalam menjalankan tugas. Bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.
3. Tanggung jawab dan kerja sama, bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun ada tidaknya pengawasan.

2.4. Budaya Organisasi

Menurut **Kasmir (2016:189)**, budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini, mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipakai oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti dan mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang.

Demikian pula, jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma, maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian, budaya organisasi mempengaruhi kinerja.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar, tiap-tiap orang didalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku didalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang baru, supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat bekerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah, apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan didalam perusahaan tempat ia bekerja. Jadi, budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi para anggota organisasi **Edy Sutrisno (2011:3)**.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak. Budaya organisasi terdiri dari, nilai-nilai yang didukung oleh organisasi atau falsafah yang menuntut kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggaran, atau cara pekerjaan yang dilakukan ditempat kerja, serta asumsi maupun kepercayaan yang terdapat pada anggota organisasi **Robbins (2010)**.

Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

norma-norma tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia didalam organisasi dalam melaksanakan kerjanya **Wibowo (2013:19)**.

Menurut **Sutrisno (2010:72)**, budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja karyawan yang baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi. Menurut **Kreitner dan Kinicki (2013:83)**, budaya organisasi mempunyai empat fungsi yaitu:

1. Memberikan identitas kepada karyawannya.
2. Memudahkan komitmen kolektif.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial.
4. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.

Indikator-indikator yang mewakili variabel budaya organisasi yang dibatasi oleh karakteristik utama dari budaya organisasi yang dikemukakan oleh **Robbins dan Nurmansyah (2016:159)** yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Identitas anggota organisasi, yaitu bagaimana karyawan mengidentifikasi diri dengan organisasi secara keseluruhan bukan hanya dengan pekerjaan atau profesinya.
2. Penekanan kelompok, yaitu bagaimana pekerjaan diorganisasikan sebagai suatu kelompok bukan individu.
3. Fokus pada karyawan, yaitu bagaimana keputusan manajemen dibuat dengan mempertimbangkan efek hasil usahanya pada pegawai atau anggota organisasi.
4. Integrasi unit kerja, yaitu bagaimana unit kerja dalam organisasi didorong untuk bekerja secara berkoordinasi dan saling terkait.
5. Kontrol, yaitu bagaimana kebijakan, peraturan dan pengaruh langsung digunakan untuk mengendalikan pegawai.
6. Toleransi resiko, yaitu bagaimana pegawai didorong untuk bersikap agresif, inovatif dan mampu menghadapi resiko.
7. Kriteria imbalan, yaitu bagaimana imbalan, seperti peningkatan gaji dan promosi dialokasikan berdasarkan kinerja karyawan, bukan hanya mempertimbangkan faktor senioritas atau anak emas.
8. Toleransi konflik, yaitu bagaimana karyawan dikondisikan pada iklim konflik dan kritik terbuka.
9. *Orientasi means ends*, yaitu bagaimana manajemen lebih memusatkan pada hasil atau keluaran, bukan pada teknik dan proses yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

10. Fokus pada sistem terbuka, yaitu bagaimana organisasi memantau dan menghadapi perubahan-perubahan di lingkungan eksternal.

Pabundu (2010) mengemukakan, terdapat sebelas unsur-unsur budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Ilmu pengetahuan.
2. Kepercayaan.
3. Seni.
4. Moral.
5. Hukum.
6. Adat istiadat.
7. Perilaku / kebiasaan (norma) masyarakat.
8. Asumsi-asumsi dasar.
9. Sistem nilai.
10. Pembelajaran/ pewarisan.
11. Masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal serta cara mengatasinya.

Menurut **Rivai & Deddy (2011:373)**, budaya melakukan sejumlah fungsi didalam sebuah organisasi yaitu:

1. Budaya mempunyai suatu peran menerapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lain.
2. Budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dan pada kepentingan individu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Dari fungsi tersebut disimpulkan bahwa, budaya bernilai untuk organisasi dan karyawan. Budaya meningkatkan komitmen organisasi, konsistensi dan perilaku karyawan.

2.5 Loyalitas Karyawan

Pengertian umum loyalitas memberikan pengertian tambahan sentimen terhadap objek khusus baik kelompok atau kelompok orang, tugas atau sebab. Loyalitas dinyatakan baik pemikiran dan tindakan dan upaya keras atas identifikasi kepentingan orang loyal.

Menurut **Kasmir (2016)**, loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan, baik dalam mematuhi seluruh kebijakan perusahaan atau membela kepentingan perusahaan. Untuk itu, perlu dibuat ukuran atau kriteria untuk menentukan loyalitasnya terhadap perusahaan.

Menurut **Hasibuan (2011)**, kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dan irongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Menurut **Runtu (2014)**, loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi. Apabila organisasi menginginkan seorang karyawan yang loyal, organisasi harus mengupayakan agar karyawan menjadi bagian dari organisasi yang merupakan tingkatan lebih tinggi. Dengan demikian karyawan tersebut

sungguh merasa bahwa “suka-duka” organisasi adalah “suka-duka”-nya juga. Oleh karena itu loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap bertahan, memiliki produktivitas yang melampaui standard, memiliki perilaku altruis, serta adanya hubungan timbal balik di mana loyalitas karyawan harus diimbangi oleh loyalitas organisasi terhadap karyawan.

Marpaung (2012:686), mengemukakan loyalitas adalah kepatuhan dan kesediaan karyawan yang diukur dalam empat indikator sebagai berikut:

1. Berkarir diperusahaan adalah keinginan untuk menetap di perusahaan serta tidak memiliki keinginan mencari pekerjaan ditempat lain.
2. Mengenal perusahaan yaitu memiliki pengetahuan tentang perusahaan serta mengetahui aktifitas perusahaan, mengenal pimpinan di divisi pekerjaan karyawan.
3. Kebanggaan sebagai bagian dari perusahaan adalah merasa bagian dari perusahaan, merasa telah dibesarkan perusahaan, bersedia mendukung tercapainya tujuan perusahaan, menjaga nama baik perusahaan, menceritakan perusahaan sebagai perusahaan yang tepat untuk bekerja, dan bekerja di perusahaan merupakan pilihan terbaik.
4. Disiplin jam kerja adalah masuk dan keluar kerja sesuai jam kerja.

Menurut **Sterrs & Proter dalam Martiwi (2012)**, beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja yaitu:

1. Karakteristik pribadi. Secara positif loyalitas berhubungan dengan usia, masa kerja dan motif berprestasi. Secara negatif loyalitas berhubungan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan pendidikan. Selain itu ditemukan juga adanya pengaruh jenis kelamin, ras dan beberapa sifat keperibadian.

3. Karakter pekerja atau peran. Studi yang ada menunjukkan bahwa penyuburan tugas, umpan balik dalam kerja, identitas tugas, kesempatan untuk berinteraksi dengan teman sekerja dapat menaikkan loyalitas. Kejelasan peran dan kesesuaiannya berhubungan langsung dengan loyalitas

4. Desain organisasi. Loyalitas berhubungan dengan tingkat formalisasi, ketergantungan fungsional dan desentralisasi. Lebih jauh ditemukan juga hubungan yang lebih antara loyalitas kerja dengan tingkat partisipasi dalam pembuatan keputusan, hak milik pekerja dan pengawasan dari organisasi.

4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja di organisasi dipandang sebagai kekuatan sosialisasi yang utama dan mempengaruhi keterikatan secara psikologis terhadap organisasi. Misalnya seberapa jauh pegawai merasakan sikap yang positif terhadap organisasi, percaya kepada organisasi mengerti minat kerja, merasa penting bagi organisasi dan merasakan harapan harapannya terpenuhi dalam pekerjaan

Loyalitas kerja karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam organisasi, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja karyawan. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen organisasi yang berkaitan dengan karyawan maupun organisasi.

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

1. Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam organisasi untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen organisasi ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.
2. Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.
3. Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.
4. Rasa memiliki. Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap organisasi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan organisasi.
5. Hubungan antar pribadi. Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

6. Kesukaan terhadap pekerjaan. Organisasi harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati. Sebagai indikatornya bisa dilihat dari keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

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

Antoncic & Antoncic dalam Runtu (2014) menyatakan bahwa, penurunan loyalitas umumnya disebabkan oleh ketidakpercayaan terhadap keputusan dan kebijakan organisasi, buruknya komunikasi dan aliran informasi internal, serta gaya kepemimpinan dalam organisasi. Oleh karena itu, menurut **Cunha dalam Runtu (2014)** loyalitas harus dibangun antara lain melalui pengelolaan struktur, budaya, dan kepemimpinan dalam organisasi. **McGuinness**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam Runtu (2014) menyatakan bahwa, meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan, komunikasi efektif dan terbuka, pengembangan saling percaya, pengembangan karir, serta penggajian berdasarkan produktivitas, dan fleksibilitas tunjangan dapat menimbulkan loyalitas pada karyawan.

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

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Pengertian kinerja atau prestasi kerja ialah kesuksesan seseorang didalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut “*level of performance*.” Biasanya orang yang *level of performance* nya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya, orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau ber *performance* rendah.

Ayat Al- Qur'an tentang kinerja

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of

arif Kasim Riau

- Hak
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- 1-Undang

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.” (QS. Al-Ahqaaf:19)

Dari ayat tersebut, bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya, jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya, maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat di atas, bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Seperti, Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja.

2.6.2 Pandangan Islam Terhadap Budaya Organisasi

Hal yang sangat penting dan harus disadari, bahwa sebuah organisasi yang baik, harus didasari dan ditanamkan dengan nilai-nilai yang diyakini oleh setiap elemen organisasi, baik atasan dan bawahan. Dalam firman Allah dijelaskan tentang bagaimana manusia hidup secara bersama-sama atau kelompok.

يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيهِ

Artinya : “Hai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, maka pasti kamu akan menemui-Nya.” (Q.S Al-Insyiqaq:6)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Maksud dari ayat diatas adalah manusia di dunia ini dalam perjalanan kepada Tuhannya dan dia akan menemui Tuhannya untuk menerima pembalasan dari perbuatannya yang buruk maupun yang baik.

2.6.3 Pandangan Islam Tentang Loyalitas Karyawan

Betapa pentingnya loyalitas dalam Islam, sehingga sikap loyal sangat diperlukan dalam agama. Begitupun ketika bekerja didalam sebuah perusahaan, salah satu bentuk dari sikap loyal ini adalah taat/patuh kepada aturan. Allah memerintahkan untuk senantiasa patuh terhadap aturan yang berlaku.

Sebagaimana dalam firman-Nya dalam surat **Ali-Imron:103** sebagai berikut:

وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا ۗ وَأذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً
فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِّنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُم
مِّنْهَا ۚ كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ

Artinya: “Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuh-musuhan, maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu karena nikmat Allah, orang-orang yang bersaudara; dan kamu telah berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari padanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk.”

Dari ayat diatas dapat diketahui bahwa, Allah memerintahkan untuk senantiasa patuh terhadap aturan atau ketetapan yang sudah ditentukan. Dalam perusahaan, untuk mempermudah tercapainya suatu tujuan perusahaan, sudah

seharusnya karyawan mematuhi segala aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan. Hal ini, menunjukkan adanya loyalitas dalam diri karyawan. Kepatuhan atau kepatuhan terhadap aturan yang berlaku merupakan salah satu aspek dalam loyalitas.

2.7 PENELITIAN TERDAHULU

Berikut ini beberapa penelitian sebelumnya tentang Budaya Organisasi, Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Jurnal & Skripsi

No.	Penulis dan Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Anjelika Wulan Tamba Judul: Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. 2018 (Jurnal)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Loyalitas Karyawan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Manado.	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapatnya variabel Loyalitas Karyawan (x). • Terdapatnya variabel Kinerja Karyawan (y). • Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis data menggunakan aplikasi SPSS 14.0 <i>for Windows</i>. • Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik <i>non-probability sampling</i>. • Indikator Loyalitas Karyawan (Siswanto, 2003). • Indikator Kinerja Karyawan (Mathis dan Jackson, 2006).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Penulis dan Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
2.	Agus Tunggal Saputra Judul: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Motor Cabang Negara. 2016 (Jurnal)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, ada pengaruh yang positif dari kepuasan kerja dan loyalitas karyawan pada PT. Sun Star Motor Cabang Negara. Adanya pengaruh positif dari loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sun Star Motor Cabang Negara.	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapatnya variabel Loyalitas Karyawan (x). • Terdapatnya variabel Kinerja Karyawan (y). • Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya tambahan variabel bebas (x), yaitu Kepuasan Kerja.
3.	Indriani Harun Judul: Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen, Dan Budaya Organisasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Sumre1con di Kota Balikpapan). 2018 (Jurnal)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang meliputi kepemimpinan, komitmen dan budaya organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumre1con di Kota Balikpapan.	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapatnya variabel Budaya Organisasi (x). • Terdapatnya variabel Kinerja Karyawan (y). • Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. • Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis data menggunakan aplikasi SPSS 21.0 for Windows. • Adanya tambahan variabel bebas (x) yaitu Kepemimpinan dan Komitmen. • Indikator Kinerja Edison dkk (2016:190).
No.	Penulis dan Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
4.	Sonniah Indah Putri Judul:	Hasil penelitian ini menunjukkan dua hal. Pertama,	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapatnya variabel Loyalitas 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis data menggunakan <i>Structural</i>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Penulis dan Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
© Hak cipta milik UIN Suska Riau	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Alam Perista Kudus. 2014 (Skripsi)	terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kedua, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan.	Karyawan (x). • Terdapatnya variabel Kinerja Karyawan (y). • Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif.	<i>Equation Modelling</i> (SEM) dengan bantuan LISREL 8.46. • Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik <i>non-probability</i> . • Indikator Loyalitas Karyawan (Gouzali Saydam, 2000).
5.	Zainul Arifin Noor Judul: Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,322 dan <i>p value</i> 0,000.	• Terdapatnya variabel Budaya Organisasi (x). • Terdapatnya variabel Kinerja Karyawan (y). • Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif.	• Teknik penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan metode <i>proportional random sampling</i> . • Analisis data menggunakan SEM melalui program AMOS versi 16.0.
No	Penulis dan Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Kalimantan. 2012 (Jurnal)			
6.	Aput Ivan	Hasil penelitian	• Terdapatnya	

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Penulis dan Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
© Hak cipta milik UIN Suska Riau	<p>Alindra Judul: Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Depok Sports Center. 2015 (Skripsi)</p>	<p>ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>variabel Budaya Organisasi (x).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Terdapatnya variabel Kinerja Karyawan (y). • Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. • Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh (<i>sensus</i>). 	
7.	<p>H. Edy Sutrisno Judul: Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, Komitmen terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Karya Putra Surabaya. 2010 (Jurnal)</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan di CV. Bintang Karya Putra</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapatnya variabel Budaya Organisasi (x). • Terdapatnya variabel Kinerja Karyawan (y). • Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya tambahan variabel bebas (x), yaitu Stres Kerja dan Komitmen.
8.	<p>Fitri Afriani Judul: Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Loyalitas</p>	<p>Berdasarkan uji t terdapat pengaruh signifikan loyalitas karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapatnya variabel Loyalitas Karyawan (x). 	<ul style="list-style-type: none"> • Teknik penarikan sampel dilakukan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Penulis dan Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
9.	<p>Lydia Gomes Judul: Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Hartono Flash Surabaya. 2017 (Jurnal)</p>	<p>Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatnya loyalitas karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapatnya variabel Loyalitas Karyawan (x). • Terdapatnya variabel Kinerja Karyawan (y). • Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. 	<p>dengan menggunakan metode <i>proportional random sampling</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analisis data menggunakan aplikasi SPSS 17. • Adanya tambahan variabel bebas (x), yaitu Keterlibatan Kerja.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Penulis dan Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
10.	Permata Aryana Judul: Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Pendukung Non Akademik Universitas XYZ). 2017 (Jurnal)	Penelitian ini menunjukkan bukti bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas XYZ.	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapatnya variabel Budaya Organisasi (x). • Terdapatnya variabel Kinerja Karyawan (y). • Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. 	<ul style="list-style-type: none"> • Teknik penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik statistik deskriptif. • Adanya tambahan variabel bebas (x), yaitu Etika Kerja. • Analisis data menggunakan aplikasi SPSS 22.
11.	Miftah Fajar Judul: Pengaruh Budaya Organisasi,	Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapatnya variabel Budaya Organisasi (x). 	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya tambahan variabel bebas (x), yaitu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Penulis dan Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
			<ul style="list-style-type: none"> • Terdapatnya variabel Kinerja Karyawan (y). • Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. 	Motivasi dan Lingkungan Kerja. <ul style="list-style-type: none"> • Analisis data menggunakan SPSS 21.
			<ul style="list-style-type: none"> • Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh (sensus). Indikator Kinerja Karyawan (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009:75). 	
12	Susandi Prihayanto Judul: Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Regional IV Yogyakarta. 2012	Penelitian ini menunjukkan bukti bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Regional IV Yogyakarta.	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapatnya variabel Budaya Organisasi (x). • Terdapatnya variabel Kinerja Karyawan (y). • Metode penelitian yang digunakan adalah metode 	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya tambahan variabel bebas (x), yaitu Motivasi. • Indikator Kinerja Karyawan (Heijrachaman dan Husnan, 1990). • Indikator Budaya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Penulis dan Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	(Skripsi)		kuantitatif.	Organisasi (<i>Corporat Values and Key Behavior</i>). <ul style="list-style-type: none"> • Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik <i>non-probability</i>.
13	Risma Dwiyanti Rasyid Judul: Pengaruh Komunikasi internal dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulselbar Makassar. 2015 (Jurnal)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan komunikasi internal dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Makassar.	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapatnya variabel Budaya Organisasi (x). • Terdapatnya variabel Kinerja Karyawan (y). • Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya tambahan variabel bebas (x), yaitu Komunikasi Internal. • Indikator Kinerja Karyawan (Malayu Hasibuan, 2000:56). • Indikator Budaya Organisasi (Sophia, 2008:129) • Teknik pengambilan sampel adalah <i>probability sampling</i>.
14	Ni Putu Novi Sri Astiti Judul: Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja	Penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapatnya variabel Loyalitas Karyawan (x). • Terdapatnya variabel Kinerja Karyawan (y). 	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya tambahan variabel bebas (x), yaitu Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja. • Analisis data yang digunakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Penulis dan Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
15	Christina Lea Renyut Judul: Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta. 2017 (Jurnal)	Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapatnya variabel Budaya Organisasi(x). • Terdapatnya variabel Kinerja Karyawan (y). • Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. 	<ul style="list-style-type: none"> • Indikator Budaya Organisasi (Rahma, 2013:3). • Indikator Kinerja Karyawan (Darmawan, 2013:191). • Teknik pengambilan sampel adalah <i>probability sampling</i>.

2.8 DEFINISI KONSEP OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2014:13), definisi operasional adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari, sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstrak yang lebih baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas (X) merupakan variabel yang tidak dipengaruhi Variabel lain. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X_1) dan Loyalitas Karyawan (X_2). Sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi variabel lain. Adapun tabel defenisi operasionalnya dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 2.2. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan tertentu Kasmir (2016)	1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Pelaksanaan tugas. 4. Tanggung jawab. 5. Inisiatif. Anwar Prabu Mangkunegara (2012:67)	Likert
2.	Budaya Organisasi (X_1)	Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai yang menjadi karakteristik inti tentang	1. Identitas anggota organisasi. 2. Penekanan kelompok. 3. Fokus pada pegawai. 4. Integrasi unit kerja. 5. Kontrol. 6. Toleransi resiko. 7. Kriteria imbalan.	Likert
No.	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
		bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi Wibowo	8. Toleransi konflik. 9. <i>Orientasi means ends.</i> 10. Fokus.	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

		(2013:19)	Nurmansyah (2016 :159)	
3	Loyalitas Karyawan (X ₂)	Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan, baik dalam mematuhi seluruh kebijakan perusahaan atau membela kepentingan perusahaan. Kasmir (2016)	1. Berkarir di perusahaan. 2. Mengetahui perusahaan . 3. Kebanggaan sebagai bagian dari perusahaan. 4. Disiplin jam kerja. Marpaung (2012: 686)	Likert

2.9 PENGARUH ANTAR VARIABEL

1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi menurut **Kasmir (2016:189)**, budaya organisasi adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini, mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipakai oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti dan mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang. Demikian pula, jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma yang ada di perusahaan, maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian, budaya organisasi mempengaruhi kinerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Budaya organisasi yang kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan budaya yang kuat maka karyawan akan merasa terikat dengan perusahaannya.

Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Loyalitas karyawan menurut **Kasmir (2016:189)** adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

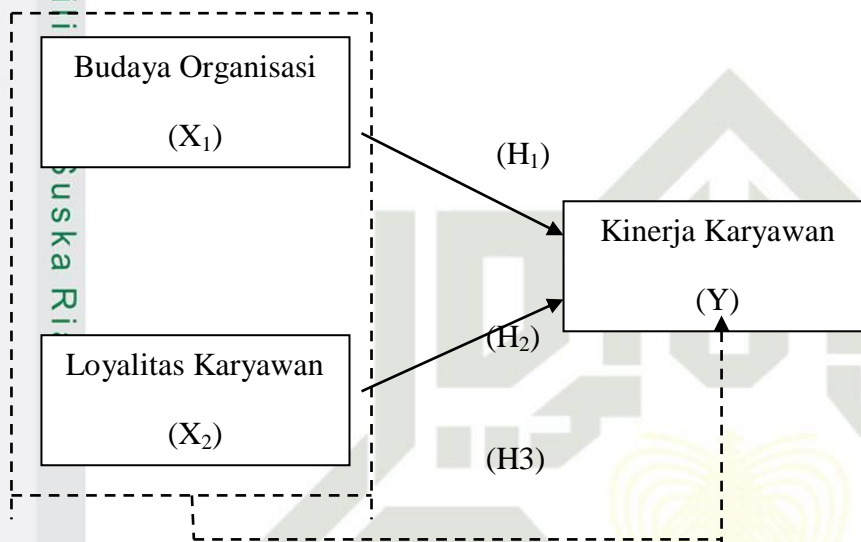
Loyalitas karyawan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Karena karyawan yang loyal akan dengan senang hati melakukan setiap pekerjaan di tempat ia bekerja. Jika kinerja karyawan baik, taat pada peraturan dan optimal maka dapat dinilai karyawan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan, bila karyawan tidak dapat bekerja dengan baik dan optimal berarti karyawan tidak loyal terhadap perusahaan dan ini akan berdampak pada kinerja karyawan yang akan mengalami penurunan.

2.10 KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran ini merupakan skema yang menggambarkan hubungan variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian ini, sesuai dengan teori yang ada. Dalam penelitian ini, peneliti menggambarkan kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut:

Gambar II. Kerangka Pemikiran

Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mayatama Solusindo Dumai



Sumber: Kasmir 2016

Keterangan:

- = Berpengaruh secara parsial
 - - - → = Berpengaruh secara simultan

Variabel Penelitian:

1. Variabel Bebas (X) / *Variabel Independen*

Variabel bebas (X) merupakan yang tidak dipengaruhi dengan variabel lain, ada 2 variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini yaitu Budaya Organisasi (X₁) dan Loyalitas Karyawan (X₂).

2. Variabel Terikat (Y) / *Variabel Dependen*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yang digunakan dalam penelitian. Variabel terikat (Y) yang digunakan pada penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan.

HIPOTESIS

Menurut **Sugiyono (2014:93)**, hipotesis adalah kesimpulan atau pemikiran sementara yang masih perlu diuji kebenarannya untuk menjawab permasalahan yang diajukan didalam penelitian. Dengan mengacu pada dasar pemikiran yang bersifat teoritis dan berdasarkan studi empiris yang pernah dilakukan berkaitan dengan penelitian dibidang ini, maka akan diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mayatama Solusindo Dumai.

H2: Diduga Loyalitas Karyawan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mayatama Solusindo Dumai.

H3: Diduga Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mayatama Solusindo Dumai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Mayatama Solusindo Dumai yang bertempat di Jalan Sultan Hasanuddin, Dumai, Provinsi Riau. Waktu pelaksanaan dimulai tanggal 01 Juli 2020 sampai selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Data Kuantitatif menurut **Sugiyono (2010:21)** adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.

3.2.2 Sumber Data

Adapun sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data **Sugiyono (2014:193)**. Data yang penulis peroleh langsung dari responden dan juga hasil tanggapan responden tentang pengaruh positif budaya organisasi dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayatama Solusindo Dumai.

2. Wawancara

Menurut **Sugiyono (2014:115)**, wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi penelitian untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responde sedikit/kecil.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2014:115)**, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti unntuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mayatama Solusindo Dumai yang berjumlah 47 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut **Sugiyono (2014:116)**, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, sampel yang digunakan berjumlah 47 orang. Teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (*sensus*). Menurut **Sugiyono (2013:124)** sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Maytama Solusindo Dumai yang berjumlah 47 orang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.4 Analisis Data

Pada analisis ini akan dilakukan dua tahap analisis, yaitu deskriptif-kuantitatif. Analisis deskriptif meliputi pengelompokan responden kedalam karakteristik yang telah ditetapkan, yaitu berdasarkan jenis kelamin (Pria dan Wanita), tingkat Pendidikan meliputi Pendidikan Dasar (SD dan SMP), SMA/K, Diploma Tiga (D3), Strata Satu (SI), atau Pasca Sarjana serta berdasarkan usia responden **Istijanto (2013:91)**.

Sedangkan analisis kuantitatif merupakan suatu analisis yang menggunakan dasar pendekatan angka **Istijanto (2013:88)**. Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda maka terlebih dahulu melakukan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalistik, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, Pengujian Hipotesis serta Koefisien Determinasi (R^2).

3.5 Analisis Linier Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variable bebas terhadap variabel terikat **Sullyanto (2011:53)**.

$$y = a + b_1 .x_1 + b_2 .x_2 + e$$

Keterangan :

y = Kinerja Karyawan.

a = Konstanta.

b = Koefisien.

X₁ = Budaya Organisasi

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X_2 = Loyalitas Karyawan.

b_1 α_2 = Koefisien Regresi.

e = Variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

3.6 Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas Sugiyono (2011:111).

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur saha tau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghozali (2011:54). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Faktor Analysis (CFA)*. *Confirmatory Faktor Analysis (CFA)* adalah analisis faktor untuk menguji unit dimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel Ghozali (2011:55).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu **Ghozali (2011:47)**. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Dengan metode *Alpha Cronbach*, koefisien yang diukurakan beragam antara 0 hingga 1. Nilai koefisien yang kurang dari 0,6 menunjukkan bahwa keandalan konsistensi internal yang tidak reliabel **Arikunto (2010:193)**.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator linear yang baik. Agar dalam analisis regresi diperoleh model regresi yang bias dipertanggung jawabkan. Maka harus diperhatikan asumsi-asumsi sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat.
2. Besarnya varian error atau faktor pengganggu bernilai konstan untuk seluruh variabel bebas bersifat *homoscedasticity*.
3. Independen dari error (*non autocorrelation*).
4. Normalitas dari distribusi error.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Multikolinearitas yang sangat rendah.

Pengukuran klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolerasi, uji heteroskedastisitas, dan uji autokolerasi.

3.7.1 Uji Normalistik

Uji normalistik dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang distandarisasi pada model regresi pendistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandar tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Nilai residual terstandarisasi yang terdistribusi normal jika digambarkan dengan bentuk kurva akan membentuk gambar lonceng (*bell-shaped curve*) yang kedua sisinya melebar sampai tak terhingga. Berdasarkan pengertian uji normalitas tersebut maka uji normalitas disini tidak dilakukan pervariabel (*univariate*) tetapi hanya terhadap nilai residual terstandarisasinya (*multivariable*) **Suliyanto (2011 : 69)**.

Dalam penelitian menggunakan uji normalitas dengan grafik *Normal Probability Plot* (P-PPlot), apabila titik (data) masih berada disekitar garis normal disebut data normal dan begitu juga sebaliknya.

3.7.2 Uji Multikolineritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak, model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikorelasi didalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada varian variabel pada regresi yang tidak sama (*konstan*). Sebaliknya varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (*konstan*) maka disebut homoskedastisitas. Yang diharapkan pada model regresi adalah yang homoskedastisitas. Masalah heteroskedastisitas sering terjadi pada penelitian yang menggunakan data *cross-section* **Suliyanto (2011:95)**. Dalam penelitian ini menggunakan uji heteroskedastisitas dengan metode analisis grafik.

3.7.4 Uji Outokorelasi

Outokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi antara residual pada satu pengamatan lain pada model regresi. Uji outokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi pada residual pada suatu pengamatan lain pada model regresi. Umumnya untuk mengetahui adanya outokorelasi dilakukan uji *Durbin-Watson* **Suliyanto (2011:126)**. Uji Durbin-Watson (*Durbin Watson Test*) yang merupakan uji yang sangat populer untuk menguji ada tidaknya masalah outokorelasi dari model empiris yang diestimasi.

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji Parsial (Uji T)

Menurut **Suliyanto (2011:4)** nilai t hitung digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (pervariabel) terhadap variabel tergantungnya. Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel tergantungnya atau tidak.

Apabila $T_{tabel} > T_{hitung}$, H_0 diterima dan jika $T_{tabel} < T_{hitung}$, maka H_1 diterima. Begitu pun jika $sig > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika $sig < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak H_1 diterima.

3.8.2 Uji Secara Simultan (Uji F)

Menurut **Suliyanto (2011:5)** digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel tergantungnya. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel tergantung maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau *fit*. Sebaliknya, jika terdapat pengaruh secara simultan maka masuk dalam kategori tidak cocok atau *non fit*.

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat dapat digunakan probabilitas sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Jika $sig > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika $sig < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak H_1 diterima.

3.8.3 Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel tergantungnya **Suliyanto (2011:23)**.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Mayatama Solusindo Dumai adalah salah satu perusahaan yang sedang berkembang dan menyediakan jasa penyambungan jaringan internet ke masyarakat. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 26 November 2007 dan merupakan salah satu perusahaan yang memiliki pelanggan terbanyak di Kota Dumai setelah Indihome. Ciri khas dari Mayatama Solusindo adalah logo MY dengan kombinasi warna biru, ungu dan hitam.

PT. Mayatama Solusindo berdiri sejak tahun 2007 dan menjadi bagian dari perusahaan IT yang berpusat di Jalan Diponegoro No. 84 Dumai-Riau. Pada Tahun 2012 memilih berpisah dan berdiri sendiri sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa internet dengan berdasarkan surat keputusan dari Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor: 319 Tahun 2014 tentang “Izin Penyelenggaraan Jasa Akses Internet” (*Internet Service Provider*). Selain itu, PT. Mayatama Solusindo Dumai telah memiliki banyak cabang di Provinsi Riau yang diantaranya adalah Pekanbaru, Rohul, Duri, dan Bangkinang dengan berpusat di Kota Dumai. PT. Mayatama Solusindo Dumai berdiri pada tanggal 20 Agustus 2014 yang bertempat di Jalan Sultan Hasanuddin Blok 8A, Dumai. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *internet service provider*. Selain menyediakan jaringan internet, PT. Mayatama Solusindo Dumai juga

menyediakan jaringan TV yang dapat diakses untuk pelanggan pengguna Mayatama Solusindo.

Jaringan Mayatama Solusindo

Jaringan Mayatama Solusindo menggunakan kabel serat optik sebagai penghubung antar kota menjamin pelanggan untuk mengirim/menerima data dan *voice calls* dengan cepat dan aman ke seluruh dunia.

Dengan menggunakan peralatan canggih kelas dunia dan teknik manajemen proaktif, jaringan Mayatama Solusindo menawarkan kestabilan yang luar biasa dengan *latency* rendah. Hal ini dikarenakan kami menggunakan infrastruktur jaringan yang handal di tiap rumah dalam jaringan Mayatama Solusindo. Seluruh sirkuit diatur sesuai kebutuhan untuk menghindari kepadatan.

Internet

Mayatama Solusindo memiliki *Redudant System* baik untuk akses lokal ke wilayah sekitar Dumai yang menjamin kelangsungan konektivitas tinggi hingga 99%. Mayatama Solusindo memberikan jaminan *bandwith upstream* dan *downstream* diterima oleh pelanggan adalah simetris (*Bandwith Simetris*). Misalnya, *bandwith* disepakati adalah 1200 kbps, sehingga pelanggan akan mendapatkan 1200 kbps untuk *upstream* dan 1200 kbps untuk *downstream*.

Early Warning System

Sebuah sistem untuk memonitor semua kegiatan dari konektivitas pelanggan Mayatama Solusindo ke internet. Selain itu, sistem ini tetap memiliki fungsi sebagai peringatan dini setiap gangguan koneksi pada pelanggan, sehingga Mayatama Solusindo dapat memberikan solusi secara cepat dan akurat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Collocation

Untuk memenuhi kebutuhan pelanggan, Mayatama Solusindo saat ini telah menyediakan *Colocation Server*. *Colocation Server* adalah layanan penyewaan tempat untuk meletakkan server anda. Anda dapat membawa server milik anda ke kami untuk dihubungkan dengan internet dengan harga yang murah dan terjangkau.

Maintenance

Pemanfaatan komputer dan jaringan tentulah merupakan kunci kelangsungan operasional suatu perusahaan. Untuk itu diperlukan suatu penawaran khusus dalam rangka untuk menjaga komputer dan jaringan agar mampu memberikan kinerja yang baik. Dengan demikian *maintenance* komputer dan jaringan merupakan salah satu kebutuhan penting yang wajib diperhatikan oleh perusahaan tersebut. Mayatama solusindo bersedia menjadi patner untuk memelihara komputer instalasi jaringan dalam perusahaan anda. Selain itu, kami juga memberikan keamanan terhadap data dan informasi dalam jaringan dan komputer agar operasional perusahaan anda berjalan dengan aman.

Jasa Instalasi dan *Maintenance* Komputer dan Jaringan.

Jasa Instalasi dan *Maintenance Software*.

Jasa Instalasi dan *Maintenance Hardware*.

Jasa Instalasi dan *Maintenance Fiber Optic*.

Jasa Instalasi dan *Maintenance Server Proxy*.

Jasa Instalasi dan *Maintenance CCTV*.

Jasa Instalasi dan *Maintenance LAN (Lokal area Network)*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jasa Instalasi dan *Maintenance WAN (Wide area Network)*.
Network Security.

Carrier

IP Transit

IP transit merupakan layanan interkoneksi trafik ke global internet yang tepat, bagi setiap penyedia jasa internet dan konten yang menginginkan sebuah koneksi langsung terhubung dengan beberapa *Internet Exchange (IX)* di dunia.

PLC

International Private Lease Circuit atau *IPLC* adalah layanan *clear chanel point to point* yang digunakan oleh penyedia jasa maupun perusahaan untuk berkomunikasi antar kantor yang secara geografis tersebar di seluruh dunia. Sebuah *IPLC* dapat digunakan untuk akses internet, bisnis pertukaran data, konferensi video dan setiap bentuk lain dari telekomunikasi.

Enterprise

Layanan *enterprise* di tujukan kepada pelanggan korporasi dimana keberadaan internet sangat krusial dalam bisnis yang mereka jalankan. Kecepatan dan kelengkapan pelayanan sangat dibutuhkan oleh para pelanggan layanan *enterprise*. Contoh, pada jenis korporasi seperti hotel, bank, mining dan sebagainya.

IPL

International Private Line (IPL) menawarkan jaringan langsung dari kota ke kota, negara ke negara dengan kualitas terbaik. Merupakan suatu pilihan yang terpercaya bagi tiap perusahaan maupun operator jaringan untuk membangun koneksi ke daerah tertentu tanpa harus mengkhawatirkan masalah sekuritas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Mayatama Solusindo memiliki kontrol penuh untuk memastikan kualitas layanan termasuk ketepatan waktu instalasi jaringan, pemantauan kinerja secara *real time* serta restorasi pada setiap gangguan. Layanan ini di dukung jaringan *fiber optic* maupun kabel bawah laut yang dimiliki langsung oleh beberapa rekan utama Mayatama.

DLA

Merupakan koneksi *internet broadband* dengan rasio *bandwidth* 1:1. Produk ini didedikasi menggunakannya. Layanan ini memungkinkan anda untuk mengirim dan menerima email lebih cepat, mengunduh file-file besar dan menonton siaran streaming melalui dunia maya.

Global VPN

Merupakan layanan *virtual private network*, dimana layanan ini memungkinkan pelanggan untuk menggabungkan beberapa komputer dari internet untuk membuat jaringan pribadi. Layanan ini dapat membuat pelanggan melakukan kegiatan browsing tanpa membiarkan orang lain dapat melacak data dan IP yang dibuka oleh pelanggan.

VSAT

Merupakan layanan internet *boardband* yang dapat dinikmati selama sepanjang waktu dengan memanfaatkan teknologi *VSAT (satelit)*, sehingga mampu menjangkau seluruh lokasi di Indonesia termasuk wilayah pedalaman. Teknologi terkini yang digunakan membuat produk ini dapat meminimalisir gangguan yang diakibatkan oleh perubahan cuaca. Layanan ini juga mendukung kelancaran komunikasi data dan suara sehingga sesuai bagi perusahaan swasta maupun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemerintahan yang memiliki cabang tersebar di area perkotaan maupun pedalaman.

4.2 **Visi, Misi dan Nilai Perusahaan**

4.2.1 **Visi Perusahaan**

Berpegang pada nilai profesionalisme, untuk menjadi terkemuka dalam penyedia sektor informasi, edukasi dan pelayanan jasa.

4.2.2 **Misi Perusahaan**

- Berkomitmen untuk menyediakan jasa pelayanan jaringan dan komunikasi data sebagai solusi dalam pengembangan bisnis untuk semua pelanggan.
- Menjadi yang termuka sebagai peyedia layanan internet.
- Menjadi mitra terbaik dalam setiap elemen dalam memenuhi kebutuhan pelanggan.

4.2.3 **Nilai-nilai Perusahaan**

- Profesionalisme.
- Integritas.
- Kerjasama Tim.
- Kepuasan Pelanggan.
- Organisasi Pembelajar.
- Penyempurnaan Terus-menerus.

4.3 **Struktur Organisasi PT. Mayatama Solusindo Dumai**

Struktur organisasi merupakan gambaran umum suatu perusahaan secara sederhana yang memperlihatkan wewenang dan tanggung jawab, baik secara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

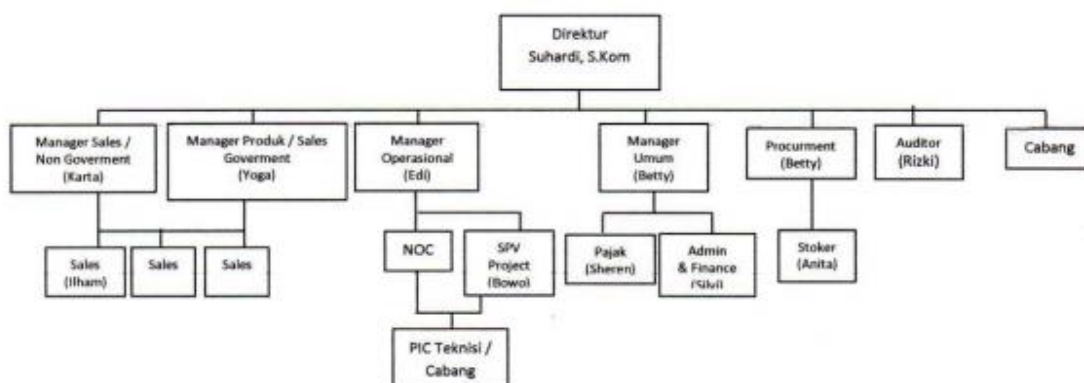
vertikal maupun horizontal dalam satuan kerja di perusahaan tersebut. Hal ini bertujuan untuk membantu pimpinan perusahaan dalam mengidentifikasi, mengkoordinir, tingkatan-tingkatan dan seluruh fungsi yang ada dalam suatu organisasi.

Untuk mencapai tujuan dari PT. Mayatama Solusindo Dumai struktur organisasi disusun berdasarkan ketentuan dengan tujuan menjelaskan segala fungsi kewajiban dan tanggung jawab personal pada setiap bagian yang sudah ditempati. Dalam hal ini, wewenang dan tanggung jawab dari pimpinan diberikan secara langsung kepada para pejabat yang memimpin tiap-tiap bagian menurut tata jenjang organisasi.

Struktur organisasi di PT. Mayatama Solusindo Dumai sebagai berikut:



3. Bagan Struktur Organisasi Corporate



Sumber : PT. Mayatama Solusindo Dumai

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.4 Uraian Jabatan

Adapun tugas masing-masing jabatan adalah sebagai berikut:

1. Direktur

Tugas dan tanggung jawab Direktur adalah:

- 1) Membuat kebijakan-kebijakan.
- 2) Memilih, menentukan dan mengawasi pekerjaan setiap karyawan.
- 3) Menyetujui anggaran tahunan dan melaporkan laporan pada pemegang saham.
- 4) Bertanggung jawab atas kerugian yang dialami oleh perusahaan.
- 5) Membuat strategi dan menetapkan strategi untuk mencapai visi dan misi perusahaan.
- 6) Menjadi wakil bagi perusahaan dalam hubungan dengan dunia luar perusahaan.
- 7) Pengambil keputusan dan menentukan kebijakan dan peraturan tertinggi perusahaan.
- 8) Mengawasi dan mengkoordinasi seluruh kegiatan yang ada di bawahnya seperti kepegawaian, administrasi, keuangan dan lain sebagainya.
- 9) Mengangkat karyawan dan memberhentikan karyawan.
- 10) Merencanakan, menyusun, serta mengembangkan sumber daya perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Manager Sales

Tugas dan tanggung jawab Manager Sales adalah:

- 1) Bertugas mengawasi tim penjualan.
- 2) Turut menangani keluhan pengguna.
- 3) Membuat penganggaran perusahaan.
- 4) Memonitoring pelanggan.
- 5) Memberikan keuntungan pada perusahaan.
- 6) Menentukan jadwal waktu promosi.
- 7) Menyelenggarakan pelatihan untuk tim.

3. Manager Produk

Tugas dan tanggung jawab Manager Produk adalah:

- 1) Melakukan perencanaan dan pengorganisasian.
- 2) Menentukan standar kontrol kualitas produk.
- 3) Mengawasi proses produksi.
- 4) Mengorganisir perbaikan dan pemeliharaan rutin peralatan produksi.
- 5) Mengawasi pekerjaan staf junior.
- 6) Menilai kelayakan proyek.
- 7) Mengelola pemesanan dan pembelian bahan produksi.
- 8) Menjadi penghubung dengan pembeli, pasar dan staff penjualan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 9) Memperkirakan serta melakukan negoisasi rentang waktu dengan klien dan manajer dalam hal yang berkaitan dengan proses produksi.

4. Manager Operasional

Tugas dan tanggung jawab Manager Operasional adalah:

- 1) Mengelola dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasi perusahaan.
- 2) Memangkas habis biaya-biaya operasi yang tidak menguntungkan perusahaan.
- 3) Meneliti teknologi baru dan metode alternative efisiensi.
- 4) Mengawasi produk barang atau penyediaan jasa.
- 5) Mengawasi persediaan distribusi barang dan tata letak fasilitas operasional.
- 6) Membuat pengembangan operasi dalam jangka pendek dan jangka panjang.
- 7) Meningkatkan sistem operasional, proses dan kebijakan dalam mendukung visi dan misi perusahaan.
- 8) Melakukan pertemuan rutin dengan direktur secara berkala.
- 9) Mengatur anggaran dan mengelola biaya.
- 10) Mengelola program jaminan kualitas.

5. Manager Umum

Tugas dan tanggung jawab Manager Umum adalah:

- 1) Menetapkan target revenue bulanan ataupun tahunan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Memutuskan kerjasama dengan pihak yang tidak menguntungkan demi mengurangi merugikan perusahaan.
- 3) Menandatangani sebuah kebijakan sebagai bukti tertulis bahwa dia ikut bertanggung terhadap kebijakan yang telah diterapkan, kebijakan tanpa adanya pengesah tidak akan diakui.
- 4) Menganalisis data semua karyawan sebagai bahan acuan untuk memperbaiki kinerja di masa mendatang.
- 5) Mengontrol operasional harian perusahaan agar terciptanya iklim kerja yang harmonis.
- 6) Bekerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.
- 7) Menjaga kerjasama yang baik antar partner kerjasama.
- 8) Menghadiri seminar atau undangan dalam rangka meningkatkan channel serta jaringan sebagai upaya memperluas *marketing network*.
- 9) Bekerja dengan cepat dan efektif sebagai bahan percontohan bagi karyawan.
- 10) Bekerja dengan loyalitas tinggi dan penuh dengan skill profesionalisme.
- 11) Meningkatkan efektivitas manajemen.
- 12) Menjelaskan tugas pegawai.
- 13) Membimbing pegawai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 14) Melakukan pengecekan terhadap setiap departemen.
- 15) Ikut berpartisipasi dalam tim.
- 16) Menjadi jembatan komunikasi antara pegawai dengan direksi.

6. Procurement

Tugas dan tanggung jawab Procurement adalah:

- 1) Merencanakan pembelian atau penyediaan.
- 2) Membuat prosedur standar untuk barang atau jasa.
- 3) Menyesuaikan spesifikasi barang atau jasa yang dibutuhkan perusahaan.
- 4) Mencari *vendor* atau supplier.
- 5) Menganalisa perbandingan biaya pembelian dari supplier atau *vendor*.
- 6) Menegosiasikan harga, pengiriman dan waktu pembayaran.
- 7) Menerima tagihan pembayaran dari *vendor* atau supplier.
- 8) Membuat kontrak.
- 9) Melakukan kontrol persediaan barang.
- 10) Merancang dan mengelola hubungan yang tepat dengan penyuplai barang dan jasa (*supplier*).
- 11) Menentukan *supplier* yang memenuhi syarat (kompeten).
- 12) Menentukan dan mengimplementasikan teknologi pengadaan barang yang tepat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

13) Melaksanakan pemeliharaan data inventaris dan data *supplier*.

14) Melaksanakan proses pembelian.

15) Melaksanakan evaluasi atas kinerja *supplier*.

7. Auditor

Tugas dan tanggung jawab Auditor adalah:

- 1) Merencanakan, mengendalikan dan mencatat pekerjaan.
- 2) Mengetahui dengan pasti sistem pencatatan dan pemrosesan transaksi dan menilai kecukupannya sebagai dasar penyusunan laporan keuangan.
- 3) Memperoleh bukti audit yang relevan dan reliable untuk memberikan kesimpulan rasional.
- 4) Melaksanakan tinjau ulang laporan keuangan yang relevan seperlunya dalam hubungannya dengan kesimpulan yang diambil berdasarkan bukti audit lain yang didapat dan untuk memberi dasar rasional atas pendapat mengenai laporan keuangan.

8. Cabang

Tugas dan tanggung jawab Cabang adalah:

- 1) Memimpin dan mengelola kegiatan usaha/bisnis perusahaan di cabang.
- 2) Mendapatkan *marketshare* sesuai target cabang yang ditetapkan (*goal*).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) Membangun nama baik kantor cabang dengan image yang positif.
- 4) Mengupayakan pertumbuhan dan perkembangan cabang dari waktu ke waktu baik secara volume maupun kualitas.
- 5) Pelaksanaan operasional kantor cabang sesuai system dan prosedur.
- 6) Risk control/pengendali resiko.
- 7) Pertumbuhan dan perkembangan cabang.
- 8) Merealisasikan profit yang ditargetkan ke masing-masing cabang.

9. Sales

Tugas dan tanggung jawab Sales adalah:

- 1) Melakukan penjualan produk atau jasa.
- 2) Merekap hasil penjualan yang telah dilakukan secara detail.
- 3) Menetapkan rencana dan strategi yang harus dilakukan kedepannya.
- 4) Mempunyai wawasan dan relasi yang luas.
- 5) Menjamin kepuasan pelanggan.

10. Network Operation Center (NOC)

Tugas dan tanggung jawab NOC adalah:

- 1) Memonitor semua hubungan *backbone* dan pendukung jaringan lainnya.

- 2) Menjamin bahwa server dan pelayanan bekerja secara terus menerus selama 24 jam.
- 3) Memberi jaminan untuk mendukung kualitas layanan jaringan kepada pengguna.
- 4) Perbaiki semua masalah jaringan dan sistem terkait.
- 5) Membuka pelacakan dan resolusi dokumentasi permasalahan pada sistem jaringan.
- 6) Menangani konfigurasi dan perubahan manajemen jaringan, *network security*, *performance* dan *policy monitoring*, pelaporan, jaminan kualitas, *scheduling* dan dokumentasi dengan memanfaatkan kemampuan *management network*, *monitoring* dan *analysis tools*.
- 7) Memberikan kemudahan kepada user dalam melakukan aktivitas koordinasi operasi dengan semua pendukung dan *vendor* terkait dengan fungsi *network*.
- 8) Bertanggung jawab untuk memonitoring jaringan, server, email dan mengecek masalah jika ada alarm atau kondisi tertentu yang memerlukan perhatian khusus untuk menghindari dampak pada kinerja jaringan.
- 9) Menerima *complain* masuk dari *customer* yang mengeluhkan atau menanyakan layanan, produk, *service*, kemudian melakukan *follow up*, analisa dan pengecekan agar masalah *customer solve*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10) Melakukan pengecekan dan *onsite* ke tempat perangkat jaringan, jika ada masalah atau ada perubahan manajemen jaringan.

11. SPV Project

Tugas dan tanggung jawab SPV Project adalah:

- 1) Melakukan pengawasan pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Menanggapi segala masalah pekerjaan dari customer apabila ada pertanyaan atas proses pekerjaan.
- 3) Mempertimbangkan hasil pekerjaan atau mengecek hasil pekerjaan.
- 4) Mengetahui segala tujuan pekerjaan.

12. Pajak

Tugas dan tanggung jawab Pajak adalah:

- 1) Menghitung pajak yang harus dibayar perusahaan.
- 2) Membayar dan melapor pajak tepat waktu.
- 3) Membuat perencanaan pajak.
- 4) Membuat laporan keuangan.
- 5) Mencatat data transaksi.

13. Admin dan Finance

Tugas dan tanggung jawab Admin dan Finance adalah:

- 1) Membuat perencanaan keuangan, mulai dari perencanaan, peminjaman, pengeluaran dan pembayaran.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Menyusun laporan keuangan harian, mingguan, bulanan dan tahunan.
- 3) Mengelola uang kas, mulai dari membuka rekening, menentukan setoran, mengatur kas, menangani pembayaran atas kewajiban dan membuat catatan transaksi kas.
- 4) Mengelola kredit dengan mengatur tagihan-tagihan.
- 5) Mengurus surat berharga.
- 6) Bekerjasama dalam menyusun kebijakan administrasi keuangan dengan bagian lain yang terkait sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Stoker

Tugas dan tanggung jawab Stoker adalah:

- 1) Memeriksa persediaan barang yang ada di gudang untuk kebutuhan operasional.
- 2) Menerima dan menyeleksi barang.
- 3) Membuat laporan apabila ada barang yang datang dalam keadaan rusak.
- 4) Melakukan proses penyimpanan material operasional berdasarkan prosedur yang telah ditentukan perusahaan.
- 5) Menerapkan tertib administrasi pergudangan dengan baik.

14. PIC Teknisi

Tugas dan tanggung jawab PIC Teknisi adalah:

- 1) Koordinator utama.
- 2) Penanggung jawab penuh berjalannya aktifitas pekerjaan tersebut.
- 3) Pimpinan team pada pelaksanaan pekerjaan tersebut.
- 4) Mengarahkan alur pekerjaan kepada team supaya sesuai target dan *delivery time* yang tidak *loss*.
- 5) Mempetakan dan membagi jenis job pekerjaan kepada anggota tem work sesuai keahlian masing-masing pekerja.
- 6) Penentu solusi di dalam pemecahan permasalahan yang terjadi pada job pekerjaan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Maytama Solusindo Dumai. Hal ini dibuktikan dengan nilai nilai $t_{hitung} (8,024) > t_{tabel} (2,01537)$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Maytama Solusindo Dumai.

2. Loyalitas Karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Maytama Solusindo Dumai. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (4,0567) > t_{tabel} (2,01537)$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,001 masih berada dibawah atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Prestasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Maytama Solusindo Dumai.

Pengaruh Budaya Organisasi, dan Loyalitas Karyawan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diketahui dari $F_{hitung} (83,038) > F_{tabel} (3,21)$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ artinya secara

simultan Budaya Organisasi, dan Loyalitas Karyawan memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan Karyawan PT. Maytama Solusindo Dumai.

4. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,781 atau 78,1% berarti Budaya Organisasi, dan Loyalitas Karyawan dapat mempengaruhi Kinerja karyawan Karyawan pada PT. Maytama Solusindo Dumai sebesar 78,1% sementara sisanya sebesar 21,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

6.2.2 Saran

1. Bagi PT. Maytama Solusindo Dumai telah menerapkan Budaya Organisasi yang baik sebagai acuan dalam bekerja, diharapkan kedepannya penerapan budaya organisasi lebih ditingkatkan lagi. Sehingga menjadikannya kuat dan mendukung setiap upaya transformasi.
2. Bagi PT. Maytama Solusindo Dumai, agar lebih memperhatikan Loyalitas Karyawan karena sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan bahwa Loyalitas Karyawan dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan tersebut. Meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan lebih mendisiplinkan karyawan.
3. Karyawan yang baru bergabung serta telah memiliki masa bekerja lebih setahun diharapkan meningkatkan kualitas kerjanya untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efisien dan efektif untuk mencapai target tujuan perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Untuk peneliti selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel yang lainnya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





DAFTAR PUSTAKA

- Al-Quran Terjemahan. 2015. *Departemen Agama RI*. Bandung: CV Darus Sunnah.
- Abdullah. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Affiani, Fitri. 2017. *Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bank UOB Pekanbaru*. Vol. 4 No. 1.
- Alindra, Apud Ivan. 2015. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Depok Sports Center*.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana, Permata. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Pendukung Non Akademik Universitas XYZ)*. Vol. 17 No. 2.
- Asfati, Ni Putu Sri. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga*.
- Fajar, Laksana. 2008. *Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Fajar, Miftah. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BRI Syariah Surakarta)*. IAIN Salatiga.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Lydia. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di CV Hartono Flash Surabaya*. Vol. 5 No. 3.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Harun, Indriani. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen, Dan Budaya Organisasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. SumreIcon di Kota Balikpapan)*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. 2013. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Kritner, Kinicki. 2013. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Marpaung, R. 2012. *Kinerja dan Loyalitas Karyawan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- oo Zainul Arifin. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Kalimantan*. Vol. 16 No. 4.
- Pabundu Tika. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, cetakan ke-3*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Prihayanto, Susandi. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Regional IV Yogyakarta*. Universitas Diponegoro.
- Putri, Sonia Indah. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Alam Perista Kudus*. Universitas Diponegoro.
- Rasyid, Risma Dwiyantri. 2015. *Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar*. UIN Alauddin Makassar.
- Renyut, Christina Lea. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta*.
- Ridai, Veitzhal dan Mulyadi, Deddy. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016. *Human Resources Management, Edisi 16, Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Runtu, Julius. 2014. *Indikator Loyalitas Karyawan*.
- Saputra, Agus Tunggal. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sun Star Motor Cabang Negara*. Vol.4.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Soegandhi, Vannecia. M dkk. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. Volume 1. Nomor 1*. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Sunarsan, Thomas. 2013. *Sistem Pengendalian Manajemen, Edisi 2*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sulisno, Edy. 2010. *Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, Komitmen terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Karya Putra Surabaya*.
- Sulisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

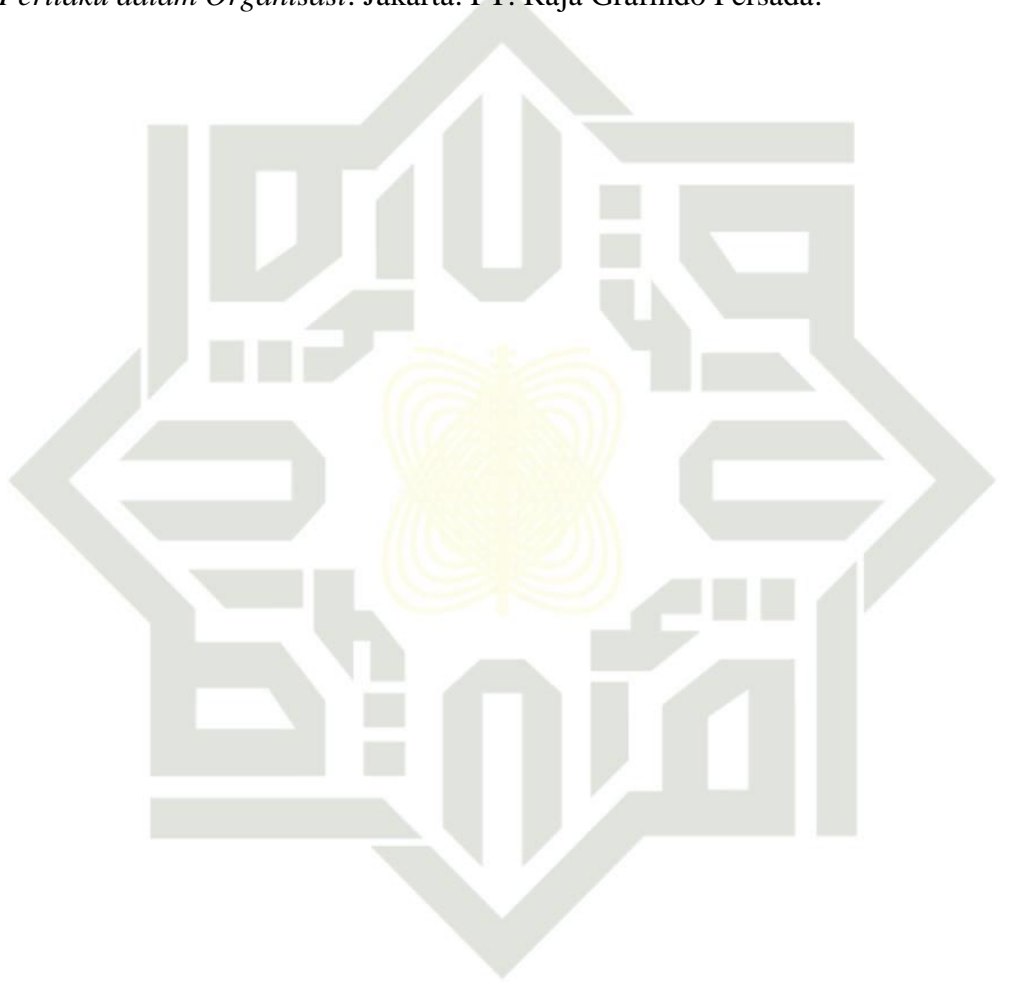
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tamba, Anjelika Wulan. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado*. Vol. 7 No. 1.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.



UIN SUSKA RIAU



Responden	Kinerja (Y)										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1. Hak Cipta milik UIN Suska Riau sampel 1	5	3	5	5	5	5	3	5	3	4	43
2. Hak Cipta milik UIN Suska Riau sampel 2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
3. Hak Cipta milik UIN Suska Riau sampel 3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
4. Hak Cipta milik UIN Suska Riau sampel 4	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	30
5. Hak Cipta milik UIN Suska Riau sampel 5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46
6. Hak Cipta milik UIN Suska Riau sampel 6	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	41
7. Hak Cipta milik UIN Suska Riau sampel 7	4	4	2	2	5	4	3	2	3	3	32
8. Hak Cipta milik UIN Suska Riau sampel 8	5	4	2	2	3	4	2	2	2	4	30
9. Hak Cipta milik UIN Suska Riau sampel 9	5	3	5	5	5	5	3	5	3	3	42
10. Hak Cipta milik UIN Suska Riau sampel 10	4	3	2	4	4	4	2	2	2	4	31
11. Hak Cipta milik UIN Suska Riau sampel 11	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	46
12. Hak Cipta milik UIN Suska Riau sampel 12	5	4	4	2	4	4	4	4	4	3	38
13. Hak Cipta milik UIN Suska Riau sampel 13	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
14. Hak Cipta milik UIN Suska Riau sampel 14	2	4	2	3	2	1	3	2	3	4	26
15. Hak Cipta milik UIN Suska Riau sampel 15	5	4	5	5	5	5	3	5	3	4	44
16. Hak Cipta milik UIN Suska Riau sampel 16	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	35
17. Hak Cipta milik UIN Suska Riau sampel 17	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
18. Hak Cipta milik UIN Suska Riau sampel 18	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	46
19. Hak Cipta milik UIN Suska Riau sampel 19	5	4	4	5	5	5	3	4	3	3	41
20. Hak Cipta milik UIN Suska Riau sampel 20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21. Hak Cipta milik UIN Suska Riau sampel 21	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	37
22. Hak Cipta milik UIN Suska Riau sampel 22	5	3	5	5	5	4	4	5	4	4	44
23. Hak Cipta milik UIN Suska Riau sampel 23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24. Hak Cipta milik UIN Suska Riau sampel 24	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	44
25. Hak Cipta milik UIN Suska Riau sampel 25	2	4	3	5	1	3	5	3	3	3	32
26. Hak Cipta milik UIN Suska Riau sampel 26	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
27. Hak Cipta milik UIN Suska Riau sampel 27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28. Hak Cipta milik UIN Suska Riau sampel 28	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	44
29. Hak Cipta milik UIN Suska Riau sampel 29	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47
30. Hak Cipta milik UIN Suska Riau sampel 30	2	4	5	3	3	3	4	5	4	4	37
31. Hak Cipta milik UIN Suska Riau sampel 31	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	33
32. Hak Cipta milik UIN Suska Riau sampel 32	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	36
33. Hak Cipta milik UIN Suska Riau sampel 33	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	45
34. Hak Cipta milik UIN Suska Riau sampel 34	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	43
35. Hak Cipta milik UIN Suska Riau sampel 35	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	36
36. Hak Cipta milik UIN Suska Riau sampel 36	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	46
37. Hak Cipta milik UIN Suska Riau sampel 37	2	3	1	1	2	2	4	1	4	4	24
38. Hak Cipta milik UIN Suska Riau sampel 38	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	35
39. Hak Cipta milik UIN Suska Riau sampel 39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
40. Hak Cipta milik UIN Suska Riau sampel 40	2	4	5	4	5	3	5	5	3	3	39
41. Hak Cipta milik UIN Suska Riau sampel 41	3	4	3	3	3	3	5	3	3	4	34
42. Hak Cipta milik UIN Suska Riau sampel 42	2	4	1	1	2	2	4	1	4	4	25
43. Hak Cipta milik UIN Suska Riau sampel 43	4	5	4	4	4	4	2	4	2	5	38

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



sampel 44	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
sampel 45	2	4	3	5	2	3	3	3	3	4	32
sampel 46	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
sampel 47	2	4	1	1	2	2	3	1	3	3	22

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

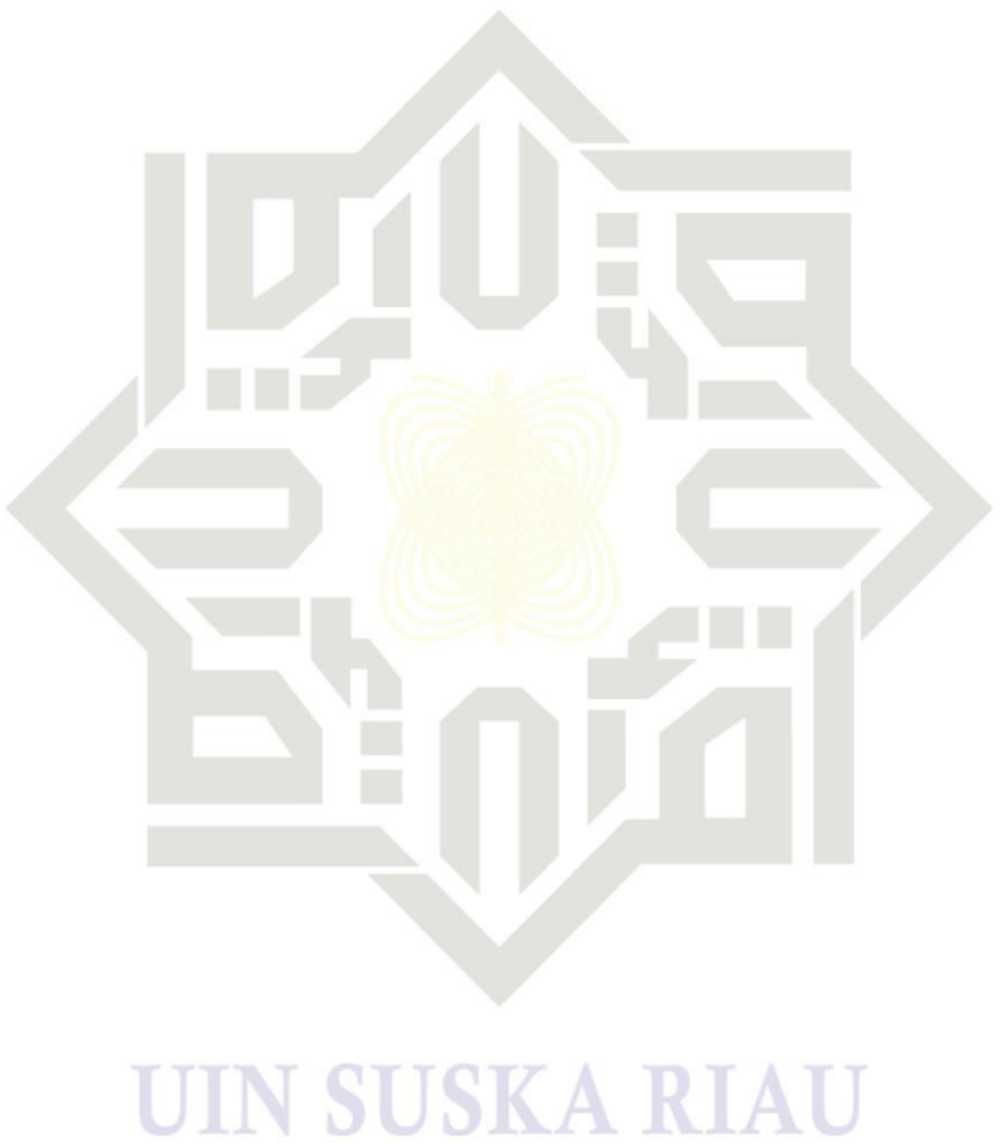
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Tidak diperbolehkan mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



sampel 44	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	47
sampel 45	2	3	2	2	2	3	2	2	4	5	27
sampel 46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
sampel 47	2	3	3	1	2	2	1	1	3	2	20

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Di larang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

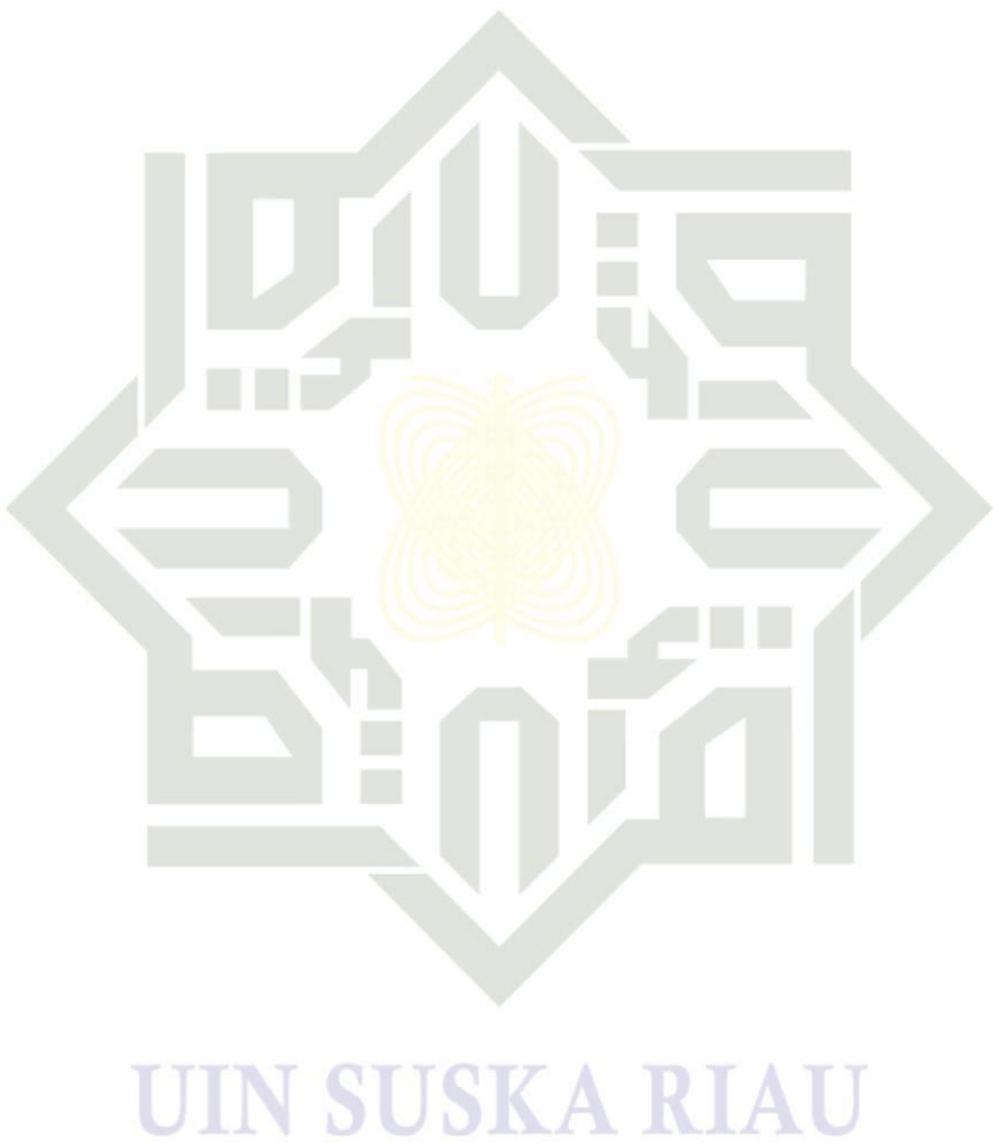
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Responden	Loyalitas (X2)								Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 1	5	5	3	5	5	5	3	5	36
2. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 2	4	4	4	5	5	4	5	5	36
3. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 3	4	4	3	2	4	4	3	2	26
4. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 4	4	4	2	2	4	4	3	4	27
5. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 5	5	5	5	4	5	5	5	4	38
6. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 6	4	4	5	5	4	4	5	4	35
7. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 7	5	4	3	2	4	5	2	2	27
8. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 8	3	2	2	4	4	3	4	3	25
9. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 9	5	5	5	4	5	5	2	2	33
10. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 10	4	4	4	4	5	4	3	3	31
11. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 11	4	4	3	5	4	4	3	4	31
12. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 12	4	4	4	5	4	4	4	4	33
13. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 13	4	4	3	3	4	4	3	2	27
14. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 14	3	2	5	3	4	4	2	3	26
15. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 15	5	5	3	5	5	5	3	3	34
16. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 16	4	4	5	4	4	4	3	3	31
17. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 17	4	4	1	2	4	4	3	4	26
18. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 18	5	5	4	5	5	5	4	4	37
19. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 19	5	4	3	3	5	4	4	4	32
20. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 21	4	4	3	4	4	4	3	2	28
22. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 22	5	4	4	4	5	4	5	2	33
23. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 23	4	5	3	5	4	5	3	4	33
24. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 24	4	4	3	4	4	4	5	5	33
25. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 25	5	5	5	5	5	5	4	3	37
26. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 26	4	4	3	5	4	4	3	4	31
27. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 27	4	5	4	5	5	5	3	3	34
28. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 28	3	3	5	5	4	3	5	5	33
29. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 29	5	5	4	5	5	5	4	3	36
30. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 30	4	4	4	4	5	4	2	4	31
31. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 31	3	3	5	3	3	3	4	5	29
32. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 32	4	4	5	4	4	4	4	3	32
33. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 33	5	5	5	4	5	5	5	4	38
34. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 34	3	4	4	3	2	3	4	3	26
35. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 35	5	5	3	4	5	5	4	4	35
36. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 36	5	5	4	4	5	5	4	5	37
37. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 37	3	3	3	4	1	2	3	3	22
38. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 38	5	5	5	5	5	5	3	4	37
39. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 39	3	3	5	5	3	3	5	4	31
40. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 40	5	5	4	4	5	5	3	4	35
41. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 41	3	3	4	4	3	3	4	5	29
42. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 42	3	3	3	4	1	2	3	5	24
43. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 43	4	4	4	4	4	4	4	3	31
44. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 44	5	4	5	5	5	4	4	5	37
45. Hak cipta milik UIN Suska Riau sampel 45	5	5	4	5	4	5	3	3	34

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



sampel 46		4	5	4	4	4	3	4	4	32
sampel 47	©	3	3	4	3	3	2	4	4	26

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





BIOGRAFI PENULIS

Nama lengkap PRIHARTINI TEJA LESTARI, lahir di Dumai pada tanggal 19 Desember 1997. Merupakan anak dari Ibu Munjiah dan anak ke tiga dari 3 bersaudara. Pendidikan formal yang telah dilalui penulis yaitu: Telah menamatkan Sekolah Dasar di SDN 004 Dumai pada tahun 2009.

Telah menamatkan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 1 Dumai pada tahun 2012. Telah menamatkan Sekolah Menengah Kejuruan di SMKN 1 Dumai pada tahun 2015 dan telah menamatkan Kuliah S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2021.

Pada tanggal 08 Januari 2018 - 28 Februari 2018 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) pada Kantor Bea & Cukai Kota Dumai. Selanjutnya penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Kampung Bau, Kecamatan Sentajo Raya, Kabupaten Kuantan Singingi, Riau dari tanggal 16 Juli – 31 Agustus 2018.

Penulis melaksanakan ujian *Oral Comprehensive* pada hari Kamis tanggal 14 Oktober 2021 dengan judul skripsi “**Pengaruh Budaya Organisasi Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mayatama Solusindo Dumai**” dan dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.