

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Objek Penelitian

1.1.1 Profil Umum Perusahaan

Di Kota Bandung taksi dengan menggunakan argo yang biasa disebut meteran pada masanya mulai muncul dan diresmikan pada tahun 1979. Saat itu, hanya ada lima unit taksi dengan jenis sedan *Holden Gemini* yang menggunakan argometer sebagai alat hitung. Lima unit tersebut merupakan armada milik perusahaan transportasi Rasa Sayang Utama Bandung Raya. Nomor plat kendaraan yang digunakan juga berwarna kuning, menandakan bahwa armada taksi tersebut adalah resmi. Kelima unit taksi inilah yang tercatat sebagai pelopor taksi argo di Kota Bandung.

Seiring berkembangnya jaman, pada tahun 1995 terdapat beberapa taksi populer di Jawa Barat khususnya di Kota Bandung seperti Taksi Bandung Raya, Taksi Kota Kembang dan Taksi Gemah Ripah. Namun, dalam masa perkembangannya Taksi Bandung Raya dan Taksi Kota Kembang tidak mampu mempertahankan pelanggan dan mengalami penurunan daya jual, yang berujung pada pelelangan unitnya pada tahun 2011.

Taksi Gemah Ripah atau yang populer di masyarakat dengan Taksi GR, dikelola dan dikembangkan oleh PT. Tara Megah Muliatama yang merupakan perusahaan taksi yang cukup dikenal di Kota Bandung. PT. Tara Megah Muliatama sendiri pada awalnya merupakan perusahaan keluarga yang kemudian diresmikan menjadi perseroan terbatas oleh dua bersaudara dan satu teman dekat. Dua bersaudara dan satu teman dekat tersebut selanjutnya menjadi komisaris dalam perusahaan ini.

Taksi Gemah Ripah berfokus pada transportasi taksi yang mempunyai kantor di Jalan Babakan Cibeureum No.21 Kota Bandung. Dirintis mulai tahun 1995, Taksi Gemah Ripah awalnya mempunyai armada sebanyak 40 unit. Pada tahun 2011, Jumlah taksi yang dimiliki oleh Taksi Gemah Ripah sebanyak 160 unit. Taksi Gemah Ripah turut serta membeli unit taksi yang dilelang oleh Taksi Bandung Raya Lestari sebanyak 41 unit dengan jenis *Ford Laser*. Sampai pada tahun 2017, total jumlah armada yang dimiliki oleh Taksi Gemah Ripah adalah sebanyak 513 unit dengan jenis mobil *New Vios*.

Tidak seperti Taksi *Blue Bird* yang mempunyai beberapa jenis taksi seperti taksi *regular* dan *executive (Silver Bird)*, Taksi Gemah Ripah ini hanya mempunyai taksi *regular*. Setiap armada yang dimiliki Taksi Gemah Ripah dilengkapi dengan radio komunikasi dan AC. Banyaknya jumlah armada yang mudah ditemui juga menjadi keunggulan tambahan bagi perusahaan ini.

Beberapa tahun terakhir, perkembangan transportasi umum khususnya taksi di Indonesia melaju dengan sangat pesat. Selain adanya taksi konvensional seperti Taksi Gemah Ripah, terdapat pula taksi berbasis online yang menjadi pesaing. Jawa Barat merupakan wilayah operasional Taksi Gemah Ripah. Berbeda dengan taksi online, mereka tidak mempunyai batas wilayah operasional dan menggunakan armada pribadi. Perbedaan tarif juga menjadi tantangan tersendiri bagi Taksi Gemah Ripah. Pro dan kontra persaingan ini terus berkejolak di masyarakat dan perusahaan.

Dibalik persaingan yang terus terjadi antara taksi konvensional dan taksi online, Taksi Gemah Ripah tidak menyurutkan semangatnya. Taksi Gemah Ripah sedang dalam proses untuk turut serta pada aplikasi online, yang tentunya proses tersebut juga akan memakan waktu yang cukup lama. Dengan mengikuti aplikasi online, pendapatan mereka di kemudian hari tidak hanya dari pesanan operator internal, taksi di pangkalan, dan *on the way taxi*.

1.1.2 Logo Perusahaan

PT. Tara Megah Muliatama atau Taksi Gemah Ripah mempunyai logo dengan singkatan “GR” yang merupakan kepanjangan dari Gemah Ripah. Nama Taksi Gemah Ripah sendiri diambil dari motto Provinsi Jawa Barat yaitu “Gemah Ripah Repeh Rapih” yang merupakan sebuah frasa dari bahasa sunda. Dalam frasa tersebut, “Gemah Ripah” berarti makmur dan berkecukupan. Sedangkan “Repeh Rapih” berarti keamanan dan kedamaian.

Menurut hasil wawancara, nama “Taksi Gemah Ripah” sendiri diambil dari frasa tersebut dengan harapan perusahaan dapat memberikan kemakmuran pada pegawainya dan selalu bisa memberikan jasa transportasi taksi yang dibutuhkan. Sedangkan, warna emas yang dipilih untuk logo beserta tulisannya melambangkan kejayaan dan optimisme. Berikut adalah logo dari PT. Tara Megah Muliatama (Gemah Ripah Taksi) pada Gambar 1.1 dibawah ini:



Gambar 1.1 Logo Taksii Gemah Ripah

Sumber: PT. Tara Megah Muliatama

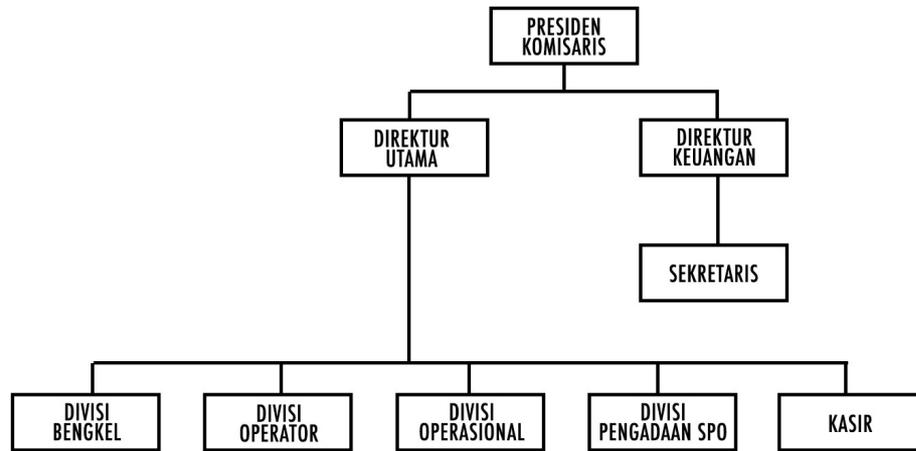
1.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

- a. Visi PT. Tara Megah Muliatama
“Terus maju dan berkembang dalam penyedia jasa transportasi taksi.”
- b. Misi PT. Tara Megah Muliatama
 - 1) Keselamatan dan kenyamanan konsumen adalah prioritas utama.
 - 2) Mendukung kesejahteraan pegawai sebagai penggerak perusahaan.

1.1.4 Struktur Organisasi

a. Struktur Organisasi

Struktur organisasi dalam suatu perusahaan mempunyai peran yang penting karena merupakan suatu gambaran dari wewenang dan tanggung jawab setiap divisi terhadap pencapaian tujuan. Struktur organisasi pada PT. Tara Megah Muliatama mengalir dalam satu garis lurus dari manajemen puncak ke divisi paling bawah struktur sehingga seluruh kegiatan dilaksanakan dengan baik dan terstruktur sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pada Gambar 1.2 berikut merupakan struktur organisasi PT. Tara Megah Muliatama.



Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT. Tara Megah Muliatama

Sumber : PT. Tara Megah Muliatama

b. Deskripsi Tugas Umum

1) Divisi Bengkel

Untuk mengurangi pengeluaran dalam hal perawatan dan perbaikan unit, Taksi Gemah Ripah membuat divisi bengkel. Divisi ini bertugas untuk memperbaiki kerusakan pada unit taksi dan melakukan pengecekan rutin. Jumlah karyawan pada divisi ini, terdiri dari 31 orang.

2) Divisi Operator

Taksi konvensional sangat khas dengan telepon operatornya. Taksi Gemah Ripah ini mempunyai divisi operator yang bertugas menerima dan mencatat order melalui telepon. Selain menerima order, tugas lainnya adalah mencatat komplain dari pelanggan yang kemudian akan dilaporkan pada divisi operasional dan membuat laporan mengenai barang-barang kosumen yang tertinggal di taksi dari pengemudi. Pada tahun 2017 setiap operator menerima sekitar 10-15 order. Terdapat 15 orang yang bertugas pada divisi operator.

3) Divisi Operasional

Divisi operasional ini mempunyai tugas yang berkaitan segala kegiatan yang berhubungan dengan operasional taksi seperti penerimaan pengemudi, pengunduran diri pengemudi, dan mengatasi komplain serta mengatasi kecelakaan. Saat ini divisi operasional membawahi lebih dari 350 pegawai yang pengemudi dan bagian keamanan. Tidak hanya itu, divisi ini juga menerima mahasiswa yang sedang melakukan penelitian dengan memberikan

informasi yang dibutuhkan oleh mahasiswa tersebut. Divisi operasional ini ditangani oleh satu orang.

4) Divisi Pengadaan SPO

Divisi pengadaan SPO (Surat Perintah Operasi) ini berperan memberikan surat jalan untuk pengemudi. Pemberian surat ini diberikan pada pengemudi yang akan beroperasi pada hari itu pukul 07.00 pagi. Surat Perintah Operasi ini berisi tentang perijinan tugas atau atau operasi hari itu. Divisi pengadaan SPO ini beranggotakan enam orang.

5) Kasir

Divisi kasir ini setiap harinya bertugas menerima dan mencatat hasil operasi / setoran pengemudi. Jumlah setoran yang harus diberikan tiap pengemudi yang beroperasi sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan. Divisi kasir ini beranggotakan tiga orang.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Organisasi adalah suatu tempat atau wadah berkumpulnya individu yang saling bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Di dalam organisasi terdapat banyak kegiatan yang telah diatur secara sistematis dan terarah serta terdapat pula sumber daya yang dibutuhkan dalam proses untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya, kegiatan dalam organisasi tidak dapat terlaksana dengan baik.

Tenaga kerja atau pegawai merupakan salah satu komponen penting yang ada di dalam organisasi atau perusahaan. Tenaga kerja atau pegawai berperan sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Selain material, modal dan teknologi, tenaga kerja atau karyawan merupakan kekayaan (*asset*) organisasi yang harus dikelola dengan baik. Sebagaimana dikemukakan oleh Tjuju Yuniarsih & Suwatno (2008:1) bahwa “manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa pegawai adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan diharuskan untuk menciptakan konsistensi dan kestabilan. Konsistensi pegawai harus terjaga agar tercipta kestabilan dalam perusahaan. Salah satu yang mendukung stabilitas perusahaan adalah adanya loyalitas pegawai.

Loyalitas memiliki kata dasar loyal yang berasal dari bahasa Perancis kuno *loial*. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) loyalitas adalah kepatuhan atau kesetiaan. Sedangkan menurut *Oxford Dictionary* loyalitas adalah mutu dari sikap setia atau loyal. Loyal juga diartikan sebagai tindakan memberi atau menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang teguh dan konstan kepada seseorang atau institusi.

Hasibuan (2007:95) menyatakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini tercermin dari kesediaan atau kemauan yang timbul dalam diri pegawai untuk menjaga dan membela organisasi atau perusahaan di dalam maupun diluar pekerjaan dari gangguan orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa dengan mengorbankan kepentingan pribadinya, loyalitas pegawai adalah satu hal yang sangat penting untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam perusahaan itu sendiri. Sebagaimana telah diungkapkan oleh Gouzali Saydam (2005:417) yang menyatakan, "Loyalitas yang tinggi dapat mendorong tingginya kepedulian terhadap perusahaan". Kepedulian di sini merupakan suatu sikap positif dari pegawai terhadap kondisi yang terjadi di organisasi, baik kondisi yang mengarah pada kemajuan maupun kondisi yang mengarah pada kecenderungan merugikan.

Pegawai memegang peran penting sehingga suatu organisasi harus dibina, dikembangkan, dan di dayagunakan seoptimal mungkin agar mereka memiliki loyalitas kerja yang tinggi dan dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan. Menanamkan loyalitas dalam diri pegawai bukanlah satu hal yang mudah karena loyalitas diciptakan oleh kesadaran diri masing-masing individu. Loyalitas pegawai yang tinggi merupakan cita-cita besar bagi tiap perusahaan karena semakin tingginya persaingan antar perusahaan. Persaingan antar perusahaan juga dirasakan oleh PT. Tara Megah Muliatama (Taksi Gemah Ripah). Tabel 1.1 menunjukkan data *turn over* pada pegawai PT. Tara Megah Muliatama (Taksi Gemah Ripah) pada tahun 2013-2017:

TABEL 1.1
DATA PEGAWAI *TURN OVER* 2013 - 2017

No.	Tahun	Jumlah Pegawai (dalam kisaran)
1.	2013	900
2.	2014	1000
3.	2015	500
4.	2016	500
5.	2017	350

Sumber: PT. Tara Megah Muliatama (Taksi Gemah Ripah)

PT. Tara Megah Muliatama merupakan salah satu perusahaan penyedia jasa transportasi taksi yang umumnya disebut Taksi Gemah Ripah berlokasi di Kota Bandung. Berdasarkan hasil wawancara pada 5 Januari 2018 dengan Setyo Hadi selaku Kepala Operasional di kantor Taksi Gemah Ripah, beliau menyatakan bahwa mulai pertengahan tahun 2015 sampai tahun 2017, jumlah pengemudi perusahaan dan penghasilan sangat menurun. Semangat kerja pengemudi sudah menurun dibandingkan dengan tahun tahun yang sebelumnya. Lebih dari setengah dari jumlah pegawai memutuskan untuk tidak lagi bekerja dalam perusahaan ini. Menurut Setyo Hadi selaku Kepala Operasional, penurunan ini terjadi juga karena maraknya ojek dan taksi *online*. Padahal, apabila dilihat dari pandangan hukum, taksi konvensional merupakan taksi yang sudah berbadan hukum.

Dengan adanya penurunan jumlah pengemudi yang sangat drastis tersebut, perusahaan menilai bahwa mereka sedang mengalami krisis loyalitas pengemudi. Hal ini dapat dilihat melalui penurunan semangat kerja, rendahnya tingkat pencapaian hasil kerja dengan target yang telah ditetapkan, dan tingginya *turn over* dalam perusahaan.

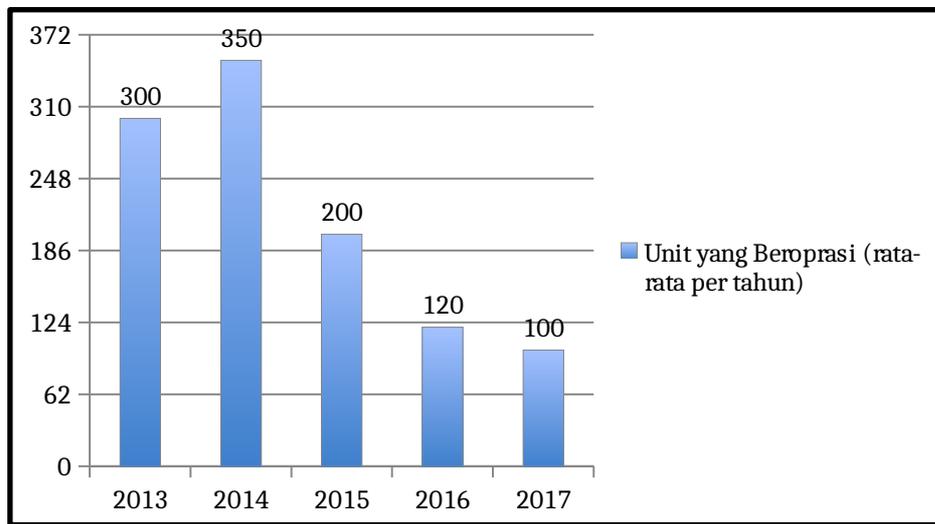
Menurut hasil wawancara, semangat kerja pengemudi kian menurun dari tahun ke tahun. Semangat kerja yang menurun mempengaruhi operasional perusahaan. Menurut beliau, penurunan semangat kerja ini berpengaruh pada tidak terpakainya unit taksi yang pada akhirnya juga mengurangi tingkat penghasilan perusahaan. Berikut adalah rekapitulasi menurunnya pengoperasian unit taksi oleh pegawai:

TABEL 1.2

REKAPITULASI PENGOPERASIAN UNIT TAKSI TAHUN 2013 - 2017

No.	Tahun	Jumlah Unit Taksi	Unit yang Beroperasi (rata-rata per tahun)
1.	2013	372 Unit	300 Unit
2.	2014	372 Unit	350 Unit
3.	2015	372 Unit	200 Unit
4.	2016	354 Unit	120 Unit
5.	2017	210 Unit	100 Unit

Sumber: PT. Tara Megah Muliatama (Taksi Gemah Ripah)



h unit taksi menurun karena PT. Tara Megah Muliatama memutuskan untuk melelang beberapa unit yang tidak terpakai untuk memenuhi kelangsungan finansial perusahaan. Untuk memperjelas kenaikan dan penurunan pengoperasian unit taksi, dapat dilihat pada grafik sebagai mana ditunjukkan pada Gambar 1.3 berikut:

Gambar 1.3 Kenaikan dan Penurunan Pengoperasian Unit Taksi

Sumber: PT. Tara Megah Muliatama

Pengoperasian unit ini juga berdampak pada jumlah order yang masuk. Menurut hasil wawancara, semakin menurunnya jumlah unit yang beroperasi mengakibatkan pula menurunnya order yang masuk. Ditambah lagi dengan maraknya taksi online yang beroperasi. Berikut adalah rekapitulasi data jumlah order taksi:

TABEL 1.3

REKAPITULASI RATA-RATA ORDER 2013-2017

No.	Tahun	Jumlah Order

		(rata – rata per hari)
1.	2013	5000 order
2.	2014	5500 order
3.	2015	2000 order
4.	2016	1500 order
5.	2017	1000 order

Sumber: PT. Tara Megah Muliatama (Taksi Gemah Ripah)

Perusahaan beranggapan bahwa, penurunan order juga merupakan penurunan kinerja pengemudi. Rendahnya tingkat loyalitas pegawai saat ini bertentangan dengan tujuan PT. Tara Megah Muliatama (Gemah Ripah Taksi). Hal ini tidak dapat dibiarkan tanpa solusi karena dapat mengakibatkan penurunan loyalitas pegawai dan kelangsungan hidup organisasi.

Menurut hasil wawancara, menurunnya loyalitas pegawai pada Taksi Gemah Ripah ini memang menjadi masalah bagi perusahaan. Pengemudi yang masih bertahan sampai saat ini adalah orang – orang yang percaya akan kemajuan perusahaan dikemudian hari dan tidak serta merta meninggalkan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan yang lebih besar. Pengemudi yang bertahan sampai saat juga menyadari bahwa ia tidak bisa bergantung hanya pada perusahaan, sehingga membuat mereka mempunyai usaha atau pekerjaan sampingan seperti membuka warung dan warteg. Tindakan yang dimiliki pengemudi ini adalah suatu bentuk dukungan tidak langsung bagi perusahaan.

Untuk mengatasi penurunan loyalitas pegawai dan mempertahankan pegawai yang sudah ada maka perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Selain lingkungan yang nyaman, organisasi juga harus membangun budaya organisasi yang kuat. Budaya organisasi merupakan aspek subjektif dari hal-hal yang ada di perusahaan. Hal-hal ini mengacu pada nilai dan norma yang termasuk dalam bagian suatu bisnis. Budaya organisasi dalam perusahaan mungkin tidak diartikan, didiskusikan dan diperhatikan. Namun budaya dapat mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai itu sendiri dalam bekerja. Bahkan, bentuk dan tujuan organisasi serta keberhasilannya dapat ditentukan oleh budaya organisasi. Budaya organisasi juga dianggap dapat mempengaruhi suasana kerja dan hasil kerja serta kepuasan kerja yang lebih baik pula.

Budaya organisasi pada Taksi Gemah Ripah yang sedang berlangsung pada Taski Gemah Ripah saat ini adalah berfokus pada gerakan inovasi. Menurut hasil wawancara, inovasi ini berbentuk gagasan baru dimana gagasan ini yang nantinya membawa Taksi Gemah Ripah tetap bertahan dalam persaingan transportasi. Taksi Gemah Ripah mempunyai pemikiran baru yang telah diterapkan yaitu untuk bergabung atau mendaftarkan unitnya pada perusahaan taksi online yang ada. Perusahaan menganggap bahwa mendaftarkan unit yang mereka miliki pada perusahaan taksi online merupakan suatu hal yang positif dan tidak perlu dijadikan suatu masalah.

Bahkan, perusahaan merasa bergabungnya beberapa unit pada taksi online ini merupakan suatu keunggulan tambahan bagi Taksi Gemah Ripah. Didukung lagi dengan standar pelayanan masyarakat yang sudah diterapkan sejak berdirinya perusahaan, hal ini membuat pelayanan Taksi Gemah Ripah tidak kalah dengan taksi online.

Budaya lain yang selalu diterapkan pada Taksi gemah Ripah adalah budaya kekeluargaan. Salah satu cara untuk menanamkan rasa kekeluargaan yang dilakukan perusahaan adalah, pimpinan yang turut untuk ikut turun dalam jam makan siang dengan penegemudi. Dalam jam makan siang tersebut, juga berlangsung tukar pendapat dan pikiran antara pengemudi dan pimpinan. Selain kekeluargaan, perusahaan juga memberikan penghargaan bagi pengemudi yang bisa bekerja melebihi target. Namun, ketentuan pemberian *reward* ini beberapa kali dirubah untuk menyesuaikan dengan keadaan perusahaan.

Selanjutnya, seperti yang diungkapkan oleh Stephen P. Robbins dalam bukunya Budaya Organisasi yang diterjemahkan oleh Djokosantoso (2005 : 10-11) adalah:

“Organization culture is a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization.”

Budaya organisasi adalah sebuah sistem pemaknaan bersama yang dibentuk oleh anggotanya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Dari definisi di atas, dapat diartikan bahwan “pemaknaan bersama” berarti kata-kata yang kita gunakan mempunyai arti atau makna yang sama pula bagi orang lain. Pemaknaan bersama juga berarti bahwa kita mengerti nilai, keyakinan, dan emosi yang masing-masing orang miliki lalu disalurkan melalui suatu komunikasi.

Budaya organisasi juga dapat menekan *turn over*, karena budaya organisasi mendorong pegawai dalam memutuskan untuk tetap berkembang bersama perusahaan. Mobley (1986) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turn over* menjadi dua, yaitu faktor eksternal dan internal. Aspek lingkungan dan aspek individu menjadi bagian dari faktor eksternal. Sedangkan gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, karir dan budaya organisasi.

Buchana dalam Vandenberg & Lance (2002) mengatakan bahwa jika pegawai merasa terikat dengan nilai-nilai organisasi berupa budaya organisasi yang ada, maka dia merasa senang dalam bekerja dan mereka akan melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik, serta mengerjakan secara tulus ikhlas, sehingga diharapkan dapat mengurangi dampak terhadap absensi, turnover, dan keterlambatan bekerja. Hal demikian akan muncul komitmen kerja dan sekaligus akan menambah kesetiaan pegawai terhadap organisasi yang bersangkutan.

Selain itu adanya pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai dapat didukung oleh pendapat Robbins (2002 : 283) yang menyatakan bahwa budaya yang kuat jelas sekali akan memiliki pengaruh yang besar dalam sikap anggota organisasi dibandingkan dengan budaya yang lemah. Suatu budaya yang kuat akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi di antara anggota-anggotanya. Kebulatan suara terhadap tujuan akan membentuk suatu keterikatan, kesetiaan, loyalitas dan komitmen organisasi.

Dari seluruh uraian di atas, terlihat bahwa PT. Tara Megah Muliatama sedang dihadapkan pada masalah rendahnya loyalitas pegawai yang akan berdampak negatif bagi perusahaan sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.1 di atas. Oleh karena itu, dalam upaya memahami dan memecahkan masalah fenomena rendahnya loyalitas pegawai dalam bekerja di PT. Tara Megah Muliatama (Taksi Gemah Ripah), maka diperlukan pendekatan tertentu untuk memecahkan masalah tersebut.

Fenomena di atas dapat dijadikan acuan mengenai pengaruh budaya organisasi sebagai salah satu faktor utama untuk meningkatkan loyalitas pegawai dalam bekerja sehingga kegiatan organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien. Budaya organisasi yang positif akan mendorong seseorang untuk memberikan dorongan terhadap pegawai untuk bekerja sebaik-baiknya. Dengan demikian bahwa semakin kuat budaya organisasi maka akan semakin kuat pula semangat kerja pegawai dan dapat memberikan pengaruh positif terhadap kemajuan suatu organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Tara Megah Muliatama (Taksi Gemah Ripah) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Pegawai pada PT. Tara Megah Muliatama (Studi Kasus pada Pengemudi Taksi Gemah Ripah Bandung)”.

1.3 Perumusan Masalah

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

- a. Bagaimana loyalitas pegawai pada PT. Tara Megah Muliatama (Taksi Gemah Ripah)?
- b. Bagaimana budaya organisasi yang terdapat pada PT. Tara Megah Muliatama (Taksi Gemah Ripah)?
- c. Berapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai pada PT. Tara Megah Muliatama (Taksi Gemah Ripah)?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui dan menganalisis loyalitas pegawai pada PT. Tara Megah Muliatama (Taksi Gemah Ripah)
- b. Mengetahui dan menganalisis budaya organisasi pada PT. Tara Megah Muliatama (Taksi Gemah Ripah)
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai PT. Tara Megah Muliatama (Taksi gemah Ripah)

1.5 Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini, yaitu :

- a. Aspek Teoritis
Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi maupun penambah wawasan, sehingga nantinya dapat terlihat perbandingan dalam bidang yang sama.
- b. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada PT. Tara Megah Muliatama (Taksi Gemah Ripah) untuk mengambil langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui budaya organisasi dalam perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara struktur, penulisan skripsi ini mengikuti kaidah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab I berisi tentang objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab II berisi tentang landasar teori budaya organisasi dan loyalitas laryawan yang berkaitan dengan penelitian, hasil penelitian, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab III berisi tentang jenis penelitian, operasionalisasi variable, tahapan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan realibilitas, dan teknik analisis data.

