



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Hubungan Budaya Organisasi dan Loyalitas Pegawai di Rumah
Makan Mirasari Bogor

Skripsi

Oleh

Axel Alvin

2012320016

Bandung

2017



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

**Hubungan Budaya Organisasi dan Loyalitas Pegawai di
Rumah Makan Mirasari Bogor**

Skripsi

Oleh

Axel Alvin

2012320016

Pembimbing

Dr. Nia Juliawati, Dra, M.Si.

Bandung

2017

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Axel Alvin
Nomor Pokok : 2012320016
Judul : Hubungan Budaya Organisasi dan Loyalitas Pegawai di Rumah
Makan Mirasari Bogor

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Jumat, 13 Januari 2017
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

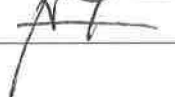
Ketua sidang merangkap anggota

Dr. Urip Santoso, Drs., S.E., M.M., Ak, CA : 

Sekretaris

Dr. Nia Juliawati, Dra, M.Si : 

Anggota

Dr. Franciska Mulyono, Dra, M.Si : 

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik


Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si



Pernyataan

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Axel Alvin
NPM : 2012320016
Jurusan / Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Judul : Hubungan Budaya Organisasi dan Loyalitas
Pegawai di Rumah Makan Mirasari Bogor

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 9 Januari 2017



Axel Alvin

Abstrak

Nama : Axel Alvin

NPM : 2012320016

Judul : Hubungan Budaya Organisasi dan Loyalitas Pegawai di Rumah Makan Mirasari Bogor

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana budaya yang dijalankan di Rumah Makan Mirasari Bogor, budaya yang diharapkan, dan mengetahui bagaimana hubungan budaya organisasi dengan loyalitas pegawai.

Penelitian ini dilakukan dengan jenis penelitian deskriptif serta metode penelitian survey untuk menjelaskan hubungan antar variabel. Analisis korelasi menggunakan rumus korelasi Spearman dan pengumpulan data dilakukan melalui studi lapangan berupa wawancara dan penyebaran kuisioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya yang dijalankan di Rumah Makan Mirasari Bogor berdasarkan persepsi pegawai adalah budaya klan, budaya yang diharapkan oleh pegawai adalah budaya klan, dan loyalitas pegawai di Rumah Makan Mirasari Bogor berada pada tingkat loyalitas yang tinggi. Hubungan budaya organisasi dan loyalitas pegawai di Rumah Makan Mirasari Bogor menunjukkan hubungan yang tinggi dan signifikan. Dalam hal ini, adanya gap antara budaya organisasi yang dijalankan dengan budaya organisasi yang diharapkan berhubungan dengan loyalitas pegawai.

Namun penulis menyarankan agar Rumah Makan Mirasari Bogor meningkatkan budaya klan yang saat ini dijalankan agar lebih sesuai dengan harapan pegawai. Dengan demikian loyalitas pegawai di Rumah Makan Mirasari Bogor akan bertambah tinggi.

Abstrak

Nama : Axel Alvin

NPM : 2012320016

Judul : The Relationship Between Organization Culture and Employee Loyalty
at Rumah Makan Mirasari Bogor

This research aims to analyze how culture performed at Rumah Makan Mirasari Bogor, cultures of the expected, and find out how the relationship of organizational culture with the loyalty of employees.

This research was conducted with the kind of described research and survey research methods to explain the relationships between variabels. Correlation analysis using the formula spearman correlation and the collection of data is done through field studies in the form of interviews and dissemination of the questionnaire.

Result of the study showed that culture that run at Rumah Makan Mirasari Bogor based on employee perception is clan culture, a culture that expected by employees is the clan culture, and employee loyalty at Rumah Makan Mirasari Bogor is at a high level of loyalty. The relationship of organizational culture and employee loyalty at Rumah Makan Mirasari Bogor showed a high and significant relationships. In this case, the existence of a gap between the culture of the organization that is run with the expected organizational culture associated with employee loyalty.

But the author recommend that Rumah Makan Mirasari Bogor improve the clan culture that is currently running in order to be more in line with the expectations of employees. Thus the loyalty of employees at Rumah Makan Mirasari Bogor will be high.

Kata Pengantar

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena dengan rahmat-Nya penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Budaya Organisasi dan Loyalitas Pegawai di Rumah Makan Mirasari Bogor”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat akademik dalam menyelesaikan studi tingkat S-1 di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan.

Pada penulisan skripsi ini, penulis mengalami banyak tantangan dan hambatan, namun berkat doa, saran, kritik yang membangun dan dorongan semangat dari banyak pihak skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh sebab itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Nia Juliawati, Dra, M.Si. selaku pembimbing yang telah membimbing skripsi, memberikan ilmu pengetahuan baik yang formal maupun yang informal, meluangkan banyak waktu, pikiran dan tenaga.
2. Bapak Dr. Urip Santoso, Drs., S.E., M.M., Ak, CA dan Ibu Dr. Fransiska Mulyono, Dra, M.Si yang telah menguji dan merevisi skripsi penulis sehingga menjadi lebih baik dan lebih rapih.
3. Seluruh bapak dan ibu dosen Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberi bekal ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan menyelesaikan penulisan skripsi ini.

4. Saudara Raden Alvin Shaumal Ismail selaku pemilik Rumah Makan Mirasari Bogor yang telah memberikan informasi-informasi serta bantuan yang telah diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Sahabat-sahabat terdekat, yang selalu menghibur serta mendukung penulis hingga menyelesaikan skripsi : Guntur, Yohanes, Andreas, Irvan, Ali, Roland, Faza, Marco, Retha, Julia, Perin, Risca, Ovi, Pier, Ara, Ryan, Egie, Reza, Aldi, Bambang, Qonita, Risdianto.
6. Ibu Kikis dan keluarga selaku pemilik kosan tempat penulis tinggal yang selalu mendukung dan memberikan cemilan pada penulis saat proses penulisan skripsi.
7. Valentino Patty selaku adik dari penulis yang selalu bersedia untuk meminjamkan laptop demi kelancaran penulisan skripsi.
8. Ferina Christy Patty selaku kakak dari penulis yang sudah membantu dalam proses pencarian objek penelitian untuk menyelesaikan skripsi.
9. Carina Aprilia Patty selaku kakak dari penulis yang sudah bersedia membantu dan meluangkan waktu dalam proses penulisan skripsi sehingga skripsi penulis menjadi lebih baik.
10. Benny Patty dan Yulitha Bertha Patty selaku orang tua dari penulis yang selalu mendoakan dan mendukung penulis hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebut satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh sebab itu, penulis terbuka atas adanya kritik dan saran, demi perbaikan kualitas dari skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Terimakasih.

Bandung, 6 Januari 2017

Penulis,

Axel Alvin

Daftar Isi

Abstrak	ii
Abstrak	iii
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Grafik	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2 KERANGKA TEORI	7
2.1 Konsep Budaya Organisasi	7
2.1.1 Pengertian Budaya	8
2.1.2 Budaya Organisasi	9
2.1.3 Karakteristik Budaya Organisasi	10
2.1.4 Alat Ukur Budaya Organisasi.....	11
2.1.5 Kekuatan Budaya Organisasi	15
2.1.6 Proses Terbentuknya Budaya Organisasi	16
2.2 Loyalitas Karyawan	17
2.2.1 Definisi Loyalitas Karyawan	17
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas.....	18
2.2.3 Indikator Loyalitas Karyawan	19

2.2.4	Aspek-Aspek Loyalitas	20
2.3	Hubungan Budaya Organisasi dan Loyalitas Pegawai	22
BAB 3	METODE PENELITIAN	26
3.1	Jenis Penelitian.....	26
3.2	Metode Penelitian	26
3.3	Model Penelitian	27
3.4	Operasional Variabel	28
3.5	Populasi.....	33
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.7	Teknik Analisis Data.....	34
BAB 4	OBJEK PENELITIAN.....	36
4.1	Sejarah Singkat Restoran MiraSari Bogor	36
4.2	Visi dan Misi.....	37
4.3	Struktur Organisasi	38
4.4	Produk perusahaan	38
4.5	Kegiatan Operasional.....	40
4.6	Komposisi Pegawai.....	40
BAB 5	PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	41
5.1	Gambaran Umum Responden.....	42
5.2	Uji Validitas dan Reliabilitas	46
5.2.1	Uji Validitas.....	46
5.2.2	Uji Reliabilitas.....	48
5.3	Gambaran Budaya Organisasi.....	50
5.3.1	Gambaran Dimensi Karakteristik Dominan	53
5.3.2	Gambaran Dimensi Kepemimpinan Organisasi	56
5.3.3	Gambaran Dimensi Manajemen Personil	59
5.3.4	Gambaran Dimensi Perikat Organisasi	61
5.3.5	Gambaran Dimensi Penekanan Strategi	64
5.3.6	Gambaran Dimensi Kriteria Keberhasilan	67

5.3.7	Perbandingan Tipe Budaya yang Mendominasi Setiap Dimensi.....	69
5.3.8	Gambaran Budaya Organisasi Secara Keseluruhan	70
5.4	Gambaran Loyalitas Karyawan.....	73
5.5	Hubungan Budaya Organisasi dan Loyalitas Pegawai di Rumah Makan Mirasari Bogor	78
5.5.1	Korelasi Budaya Organisasi dengan Loyalitas Pegawai ...	78
5.5.2	Korelasi Tipe Budaya Organisasi dengan Loyalitas Karyawan.....	83
BAB 6	KESIMPULAN DAN SARAN.....	89
6.1	Kesimpulan	89
6.2	Saran	96
	Daftar Pustaka	98

Daftar Tabel

Tabel 1. 1	Lama Bekerja Pegawai di Rumah Makan Mirasari Bogor	3
Tabel 3. 1	Operasional Variabel X.....	28
Tabel 3. 2	Operasional Variabel Y.....	31
Tabel 5. 1	Tabel Hasi Uji Validitas Kuisisioner Budaya Organisasi	46
Tabel 5. 2	Tabel Hasil Uji Validitas Kuisisioner Loyalitas	47
Tabel 5. 3	Uji Reliabilitas Budaya Organisasi	49
Tabel 5. 4	Uji Reliabilitas Loyalitas	49
Tabel 5. 5	Gambaran Kesenjangan Budaya Organisasi Sekarang dan yang Diharapkan Berdasarkan Dimensi Karakteristik Dominan.....	53
Tabel 5. 6	Gambaran Kesenjangan Budaya Organisasi Sekarang dan yang Diharapkan Berdasarkan Dimensi Kepemimpinan Organisasi.....	56
Tabel 5. 7	Gambaran Kesenjangan Budaya Organisasi Sekarang dan yang Diharapkan Berdasarkan Dimensi Manajemen Personil.....	59
Tabel 5. 8	Gambaran Kesenjangan Budaya Organisasi Sekarang dan yang Diharapkan Berdasarkan Dimensi Perekat Organisasi.....	61
Tabel 5. 9	Gambaran Kesenjangan Budaya Organisasi Sekarang dan yang Diharapkan Berdasarkan Dimensi Penekanan Strategi	64
Tabel 5. 10	Gambaran Kesenjangan Budaya Organisasi Sekarang dan yang Diharapkan Berdasarkan Dimensi Kriteria Keberhasilan	67
Tabel 5. 11	Perbandingan Tipe Budaya yang Mendominasi Setiap Dimensi.....	70
Tabel 5. 12	Kesenjangan Budaya Organisasi Saat Ini dan yang Diharapkan	71
Tabel 5. 13	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Loyalitas Karyawan	74
Tabel 5. 14	Tabulasi Budaya Organisasi dengan Loyalitas Pegawai.....	78
Tabel 5. 15	Korelasi Antara Hubungan Budaya Organisasi dengan Loyalitas Karyawan	80
Tabel 5. 16	Tabulasi Tipe Budaya Organisasi dengan Loyalitas Karyawan	83
Tabel 5. 17	Rekapitulasi Uji Korelasi dan Uji Hipotesis Antara Hubungan Tipe Budaya Organisasi dengan Loyalitas Karyawan.....	85

Daftar Gambar

Gambar 2. 1 Pemetaan Teori Competing Values Framework	14
Gambar 2. 2 Proses Terbentuknya Budaya Organisasi	16
Gambar 3. 1 Model Penelitian	27
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	38
Gambar 4. 2 Produk Rumah Makan Mirasari Bogor	39

Daftar Grafik

Grafik 5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Grafik 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
Grafik 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	44
Grafik 5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	45
Grafik 5.5	Gambaran Kesenjangan Budaya Organisasi Sekarang dan yang Diharapkan Berdasarkan Dimensi Karakteristik Dominan	54
Grafik 5.6	Gambaran Kesenjangan Budaya Organisasi Sekarang dan yang Diharapkan Berdasarkan Dimensi Kepemimpinan Organisasi	56
Grafik 5.7	Gambaran Kesenjangan Budaya Organisasi Sekarang dan yang Diharapkan Berdasarkan Dimensi Manajemen Personil	59
Grafik 5.8	Gambaran Kesenjangan Budaya Organisasi Sekarang dan yang Diharapkan Berdasarkan Dimensi Perekat Organisasi	62
Grafik 5.9	Gambaran Kesenjangan Budaya Organisasi Sekarang dan yang Diharapkan Berdasarkan Dimensi Penekanan Strategi.....	65
Grafik 5.10	Gambaran Kesenjangan Budaya Organisasi Sekarang dan yang Diharapkan Berdasarkan Dimensi Kriteria Keberhasilan.....	67
Grafik 5.11	Kesenjangan Budaya Organisasi Saat Ini dan yang Diharapkan.....	71
Grafik 5.12	Garis Kontinum Pedoman Interpretasi Skor Tanggapan Responden	74
Grafik 5.13	Garis Kontinum Variabel Loyalitas Karyawan	77
Grafik 5.14	Kurva Uji Hipotesis Hubungan Budaya Organisasi dengan Loyalitas Karyawan	82
Grafik 5.15	Kurva Uji Hipotesis Hubungan Tipe Budaya Organisasi dengan Loyalitas Karyawan	86

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Budaya Organisasi merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi karena setiap organisasi atau perusahaan memiliki budaya organisasi sendiri yang berbeda dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi ini dibentuk oleh *founder* atau pendiri organisasi sejak pertama kali organisasi tersebut berdiri dan akan terus ada sepanjang organisasi tersebut berdiri meskipun dalam perjalanannya kemungkinan akan mengalami perubahan sesuai dengan perkembangan organisasi tersebut.

Dengan adanya budaya organisasi yang diterapkan di Rumah Makan Mirasari Bogor semua pegawai diarahkan untuk melakukan setiap pekerjaan sesuai dengan standar operasional perusahaan. Dengan demikian diharapkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan

Peran budaya organisasi menjadi sangat penting dalam menciptakan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjang suatu organisasi. Budaya organisasi yang sudah kuat dapat berperan sebagai pembentuk identitas diri, yang dapat menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi juga berperan untuk meningkatkan semangat para anggota organisasi dan dapat dijadikan sebagai perekat organisasi dan modal dasar agar seluruh anggota mempunyai loyalitas terhadap kemajuan organisasi.

Nilai-nilai dasar yang dipegang oleh seluruh anggota organisasi dapat menjadi landasan dalam keunggulan bersaing sebuah organisasi.

Kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi tidak hanya dilihat oleh budaya organisasinya saja tetapi juga bagaimana organisasi tersebut dapat membuat pegawai menumbuhkan loyalitasnya terhadap perusahaan atau organisasi tersebut.

Loyalitas pegawai harus dibentuk oleh para pemimpin, dalam hal ini adalah manajemen level puncak untuk menciptakan budaya organisasi yang dapat diterima oleh seluruh pegawai, sehingga budaya organisasi tersebut dapat diterapkan kepada tingkat menengah dan operasional organisasi.

Oleh karena itu, loyalitas pegawai adalah salah satu faktor yang penting bagi kesuksesan suatu perusahaan. Loyalitas pegawai dapat tercapai apabila apa yang diberikan suatu perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan pegawai tersebut, dan juga sebaliknya apa yang diharapkan suatu perusahaan sesuai dengan besarnya kontribusi yang diberikan pegawai.

Menurut Powers (2000:6) terdapat empat tempat utama yang menangkap esensi dari loyalitas, yaitu kesediaan untuk tetap bertahan, memiliki produktivitas yang melampaui standar, memiliki perilaku altruis, dan adanya hubungan timbal balik dimana loyalitas karyawan harus diimbangi oleh loyalitas organisasi terhadap karyawan.

Tabel 1. 1 Lama Bekerja Pegawai di Rumah Makan Mirasari Bogor

Jumlah pegawai	Lama bekerja kurang dari 1 tahun	Lama bekerja 1-5 tahun	Lama bekerja 6-10 tahun	Lama bekerja 11-15 tahun	Lama bekerja 16-20 tahun
24 pegawai	7 pegawai	11 pegawai	2 pegawai	1 pegawai	3 pegawai

Sumber: Rumah Makan Mirasari Bogor

Pada Rumah Makan Mirasari Bogor terjadi fenomena sebagai berikut. Rumah makan yang sudah berdiri sejak tahun 1975 hingga sekarang memiliki pegawai dengan loyalitas yang tinggi, berdasarkan tabel 1.1 bahkan ada yang sampai 20 tahun menjadi pegawai. Loyalitas tersebut memunculkan pertanyaan, apakah yang menyebabkannya? Dilihat dari suasana rumah makan tersebut memang pegawai memiliki kebebasan untuk berinteraksi dengan siapa saja, termasuk berinteraksi dengan pemilik rumah makan tersebut. Menurut John R. Schermerhorn dan James G. Hunt dalam Anwar Prabu (2010:113), “Budaya organisasi adalah sistem keyakinan dan nilai-nilai bersama yang berkembang dalam suatu organisasi dan memandu perilaku anggotanya.”

Maka pertanyaan yang muncul adalah apakah budaya organisasi memiliki hubungan dengan loyalitas pegawai. Oleh sebab itu penulis melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Budaya Organisasi dan Loyalitas Pegawai di Rumah Makan Mirasari Bogor” untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan tersebut.

1.2 Identifikasi Masalah

Tujuan suatu perusahaan tidak terlepas dari pengaruh budaya organisasi. Budaya organisasi suatu perusahaan dibangun melalui nilai-nilai, kepercayaan, dan asumsi-asumsi mendasar yang telah disepakati bersama oleh seluruh anggota

perusahaan. Nilai-nilai, kepercayaan, dan asumsi-asumsi tersebut dapat terbentuk apabila seluruh anggota perusahaan memahami, menghargai, serta memberikan peluang bagi budaya organisasi tersebut untuk dapat terus tumbuh dan berkembang.

Pencapaian tujuan organisasi dipengaruhi juga oleh loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Semakin tinggi loyalitas pegawai terhadap perusahaan maka pegawai tersebut akan terdorong untuk memberikan hasil kerja terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Perkembangan ilmu yang didasarkan pada penelitian empirik memperkaya kajian dalam bidang organisasi, diantaranya teori mengenai budaya organisasi. Salah satu teori yang cukup menarik bagi penulis adalah teori *Competing Values Framework*, dimana budaya dibagi menjadi empat, yaitu Budaya Klan, Budaya Adokrasi, Budaya Pasar, dan Budaya Hirarki.

Berdasarkan wawancara awal yang telah dilakukan penulis untuk mengetahui kecenderungan budaya yang saat ini diterapkan, Rumah Makan Mirasari Bogor lebih cenderung menjalankan budaya klan, dimana budaya tersebut memiliki karakter kekeluargaan dan terdapat lingkungan yang dapat mengatur dengan baik perusahaan melalui teamwork.

Dalam sebuah perusahaan tidak semua pegawai menyukai pola budaya yang sudah diterapkan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengkaji masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi seperti apa yang dijalankan di Rumah Makan Mirasari Bogor berdasarkan persepsi pegawai?

2. Budaya organisasi seperti apa yang diharapkan di Rumah Makan Mirasari Bogor berdasarkan persepsi pegawai?
3. Bagaimana loyalitas yang ditunjukkan pegawai di Rumah Makan Mirasari Bogor?
4. Bagaimana hubungan budaya organisasi yang saat ini dijalankan dengan loyalitas pegawai di Rumah Makan Mirasari Bogor?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis seperti apa budaya organisasi yang dijalankan di Rumah Makan Mirasari Bogor berdasarkan persepsi pegawai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis seperti apa budaya organisasi yang diharapkan di Rumah Makan Mirasari Bogor berdasarkan persepsi pegawai.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis loyalitas pegawai di Rumah Makan Mirasari Bogor.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana budaya organisasi yang saat ini dijalankan dengan loyalitas pegawai di Rumah Makan Mirasari Bogor.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Akademis, dalam pengembangan ilmu pengetahuan dalam hal budaya organisasi dan loyalitas pegawai terhadap suatu perusahaan.
2. Perusahaan, untuk melakukan evaluasi atas budaya organisasi dan loyalitas pegawai di perusahaan tersebut.
3. Penulis, untuk menambah wawasan mengenai budaya organisasi dan loyalitas pegawai di suatu perusahaan.