

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI DI PT. BANK BRI SYARIAH
MALANG RAYA**

SKRIPSI

Oleh:

Aprillian Pravita Sari

NIM 09410050



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2013**

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI DI PT. BANK BRI SYARIAH MALANG RAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Dekan Fakultas Psikologi UIN MALIKI Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)**

**Oleh:
Aprillian Pravita Sari
NIM 09410050**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2013**

LEMBAR PERSETUJUAN
HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI DI PT. BANK BRI SYARIAH MALANG RAYA

SKRIPSI

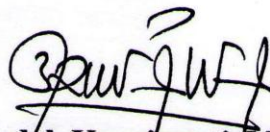
Oleh:

Aprillian Pravita Sari

NIM 09410050

Telah Disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



Endah Kurniawati, M.Psi
NIP 19750514 200003 2 003

Disetujui Pada Tanggal 12 September 2013

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi



Dr. H.M. Lutfi Mustofa, M.Ag
NIP 19730710 200003 1 002

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI DI PT. BANK BRI SYARIAH MALANG RAYA**

SKRIPSI


**Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)**

Tanggal 19 September 2013

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

**1. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si
(Penguji Utama)**


NIP 19761128 200212 2 001

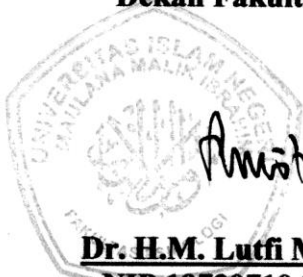
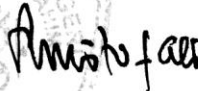
**2. Tristiadi Ardi Ardani, M.Si
(Ketua Penguji)**


NIP 19720118199903 1 002

**3. Endah Kurniawati, M. Psi
(Sekretaris/Pembimbing)**


NIP 19750514 200003 2 003

**Mengetahui dan Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi**



Dr. H.M. Lutfi Mustofa, M.Ag
NIP 19730710 200003 1 002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Aprillian Pravita Sari
NIM : 09410050
Fakultas : Psikologi UIN MALIKI Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul “**Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi Di PT. Bank BRI Syariah Malang Raya**” benar-benar hasil karya sendiri bukan duplikasi orang lain, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen atau pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Univesitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat atas kesadaran diri atau dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Malang, 12 September 2013

Yang Membuat Pernyataan



Aprillian Pravita Sari

NIM 09410050

MOTTO

Dimana bumi dipijak disitu langit dijunjung

-Pribahasa-

Makna hidup bermula dari adanya sebuah visi kehidupan, harapan dalam hidup dan adanya alasan kenapa seseorang harus terus hidup. Dengan adanya visi kehidupan dan harapan hidup itu seseorang akan tangguh dalam menghadapi kesulitan hidup sebesar apapun. Kebermaknaan ini adalah sebuah kekuatan hidup manusia yang selalu mendorong seseorang untuk memiliki sebuah komitmen sehingga manusia bekerja betul-betul menemukan keikhlasan.

-Prof. Drs. Djamaludin Ancok, Ph.D-

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini Saya Persembahkan Untuk

Ayah dan Ibu:

Alm. Tan Tjay Hien (Agus Prasetyo) & Lilis Setyowati

Nenek dan Kakek:

Harwati & Sutrisno

Paman dan Tante:

**Sugeng Eko Susetyo & Mufasiatul Fuad
Sapto Nugroho Putro, S.E & Lilin Trisyawati
Moh. Ichwanuddin S.Sos & Ria Kustyarini**

Kakak dan Adik:

**Azka Muwakhid Mukholifain, Hendika Novita Sari
Khalifah Gema Putra, Khansa Hafshah Salmanisaa
Faharuddin Fauzan**

Dan Untuk:

M. Anwar Fu'ady, S.Psi, M.A

KATA PENGANTAR

Puji syukur *Alhamdulillah* senantiasa penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam senantiasa penulis haturkan kehadiran Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita nantikan syafa'atnya kelak dihari akhir.

Karya ini tidak akan pernah ada tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah terlibat. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan rasa terimakasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M.Si selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H.M. Lutfi Mustofa, M.Ag selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Endah Kurniawati P, M.Psi selaku dosen pembimbing yang senantiasa memberikan semangat, nasehat, masukan-masukan terkait penelitian yang dilakukan oleh peneliti.
4. Bapak Drs. Zainul Arifin, M.Ag dosen wali yang telah membantu penulis dalam menela'ah kajian Islam karya ilmiah ini.
5. Bapak Drs. H. Yahya, M.A yang memberikan masukan awal terkait variabel budaya organisasi untuk karya ilmiah ini.
6. Staf PKPBI yang membantu adaptasi skala komitmen organisasi dalam penelitian ini.
7. Bapak Hadi Sumitro dan *Learning Center* PT. Bank BRISyariah Jakarta Pusat yang memberikan bantuan untuk penelitian di PT. Bank BRISyariah Malang Raya.
8. Bapak Pimpinan Cabang Bank BRISyariah Malang, Ibu Gunawati (MO), dan semua karyawan BRISyariah Se-Malang Raya terimakasih atas keramahan dan masukan ide dalam penelitian ini.

9. Staff Program Sarjana Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, terima kasih atas segala bantuannya.
10. Teman-teman Mabna Fatimah Az-Zahra 2009 terimakasih kebersamaannya, Fitria Kusumawati, S.Pd terimakasih diantar penelitian keliling Malang naik turun angkot.
11. Teman-teman Apartemen Gajayana 28 terimakasih segala bentuk semangatnya.
12. Teman-teman Fakultas Psikologi Angkatan 2009 terimakasih atas persahabatan dan persaudaraan kalian semuanya.

Semoga apa yang telah beliau-beliau berikan kepada penulis mendapatkan balasan yang lebih baik serta mendapatkan barokah dari apa yang telah beliau-beliau berikan. Penulis menyadari karya ini bukanlah akhir dari segala jerih payah yang dilakukan, namun ini hanyalah pintu pembuka dalam perjalanan panjang untuk mendapatkan karya-karya lain yang lebih berkualitas. Untuk itu kritik dan saran sangat penulis harapkan untuk penyempurnaan hasil karya ini.

Malang, 12 September 2013

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	14
C. Tujuan Penelitian	14
D. Manfaat Penelitian	14
BAB II KAJIAN TEORI	16
A. Budaya Organisasi	16
1. Pengertian Budaya Organisasi	16
2. Elemen Budaya Organisasi	18
3. Dasar Budaya Organisasi	24
4. Ciri-ciri Budaya Organisasi	25
5. Jenis-jenis Budaya Organisasi	29
6. Pembentukan & Pewarisan Budaya Organisasi	30
7. Proses Sosialisasi Budaya Organisasi	33
8. Tipe Budaya Organisasi	36
9. Dimensi Budaya Organisasi	38
10. Fungsi Budaya Organisasi	40
11. Manifestasi & Ungkapan Budaya Organisasi	42
12. Faktor Kekuatan Budaya Organisasi	44
13. Ciri Budaya Organisasi Kuat & Lemah	45
14. Budaya Organisasi dalam Pandangan Islam	48
B. Komitmen Organisasi	53
1. Pengertian Komitmen Organisasi	53
2. Ciri-ciri Karyawan Berkomitmen Tinggi	56
3. Komponen Komitmen Organisasi	58
4. Faktor Penyebab & Akibat Komitmen Organisasi	59
5. Proses terjadinya Komitmen Organisasi	64

	6. Pedoman Meningkatkan Komitmen Organisasi	65
	7. Dampak Komitmen Organisasi	69
	8. Komitmen Organisasi dalam Pandangan Islam	70
	C. Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi ...	72
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	82
	A. Rancangan Penelitian	82
	B. Identifikasi Variabel	83
	C. Definisi Operasional	84
	D. Populasi & Sampel	85
	E. Teknik Sampling	85
	F. Proses Penelitian	86
	1. Tahap Persiapan	86
	2. Tahap Pelaksanaan	86
	G. Data & Metode Pengumpulan Data	87
	1. Jenis Data	87
	2. Metode Pengumpulan Data	87
	H. Instrumen Penelitian	89
	I. Validitas & Reliabilitas	93
	1. Validitas	93
	2. Reliabilitas	95
	J. Metode Analisis Data	96
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	99
	A. Deskripsi Objek Penelitian	99
	1. Profil PT Bank BRISyariah	99
	2. Visi & Misi PT Bank BRISyariah	101
	3. Tujuh Nilai Utama PT Bank BRISyariah	101
	4. <i>Commercial Product</i> PT Bank BRISyariah	102
	5. Perbedaan Bank Syariah dengan Bank Konvensional	102
	6. Hari & Jam Kerja PT Bank BRISyariah	107
	7. Lokasi Penelitian	107
	8. <i>Awards</i> PT Bank BRISyariah	108
	9. Struktur Organisasi PT Bank BRISyariah Malang Raya	109
	B. Demografi Responden	109
	1. Berdasarkan Jenis Kelamin	109
	2. Berdasarkan Usia	111
	C. Paparan Data & Hasil Penelitian	112
	1. Uji Validitas Instrumen	112
	2. Uji Reliabilitas Instrumen	114
	D. Pengkategorian Data	116
	1. Budaya Organisasi	116
	2. Komitmen Organisasi	119
	3. Hubungan Budaya Organisasi & Komitmen Organisasi	122

E. Pembahasan	125
BAB V PENUTUP	134
A. Kesimpulan	134
B. Saran	135
DAFTAR PUSTAKA	137
LAMPIRAN	140

DAFTAR TABEL

TABEL 1. Elemen Budaya Organisasi.....	22
TABEL 2. Analisis Komponen Budaya Organisasi dalam Islam	52
TABEL 3. <i>Blueprint</i> Skala Budaya Organisasi	91
TABEL 4. <i>Blueprint</i> Skala Komitmen Organisasi	92
TABEL 5. Pemberian Skor Pernyataan	93
TABEL 6. Lokasi Penelitian PT Bank BRISyariah Malang Raya	108
TABEL 7. Validitas Skala Budaya Organisasi	113
TABEL 8. Validitas Skala Komitmen Organisasi	114
TABEL 9. Reliabilitas Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi	115
TABEL 10. Reliabilitas Budaya Organisasi	115
TABEL 11. Reliabilitas Komitmen Organisasi	116
TABEL 12. Rumusan Kategori Budaya Organisasi	117
TABEL 13. Rumusan Kategori Komitmen Organisasi	120
TABEL 14. Korelasi Antara Budaya Organisasi & Komitmen Organisasi	123
TABEL 15. Perincian Hasil Korelasi	124

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1. Lapisan Budaya Organisasi	20
GAMBAR 2. <i>A multidimensional model of organizational commitment</i>	62
GAMBAR 3. <i>A Three-Component Model of Organizational Commitment</i>	63
GAMBAR 4. Rancangan Penelitian	83
GAMBAR 5. Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	109
GAMBAR 6. Demografi Responden Berdasarkan Usia	111

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. Surat Izin Penelitian
LAMPIRAN 2. Struktur Organisasi PT. Bank BRISyariah Malang Raya
LAMPIRAN 3. <i>Awards</i> PT. Bank BRISyariah
LAMPIRAN 4. Adaptasi Skala Komitmen Organisasi
LAMPIRAN 5. Surat Pengantar Penelitian di PT. Bank BRISyariah
LAMPIRAN 6. Skala Penelitian Budaya Organisasi
LAMPIRAN 7. Skala Penelitian Komitmen Organisasi
LAMPIRAN 8. Data Variabel Budaya Organisasi
LAMPIRAN 9. Data Variabel Komitmen Organisasi
LAMPIRAN 10. Uji Validitas & Reliabilitas Budaya Organisasi
LAMPIRAN 11. Uji Validitas & Reliabilitas Komitmen Organisasi
LAMPIRAN 12. Mean & Standar Deviasi
LAMPIRAN 13. Keterangan Penelitian
LAMPIRAN 14. Bukti Konsultasi

ABSTRAK

Pravita Sari, Aprillian. 2013. *Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Di PT Bank BRISyariah Malang Raya*, Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing : Endah Kurniawati, M.Psi.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

PT Bank BRISyariah adalah bank syariah ketiga terbesar berdasarkan aset yang dimiliki. Resmi beroperasi pada tanggal 17 November 2008. PT Bank BRISyariah hadir dengan berbagai ragam produk dan layanan yang mengedepankan etika syariah yang tercakup dalam suatu budaya organisasi untuk meningkatkan kualitas hidup dan menghadirkan ketenteraman pikiran sesama karyawan dan juga nasabah. Budaya organisasi diyakini dan dilaksanakan secara rutin sebagai ciri khas yang membedakan dengan perusahaan lain sehingga karyawan akan bangga dan berkomitmen dengan pekerjaannya. Seperti pernyataan Robbins bahwa budaya organisasi berfungsi untuk mempermudah timbulnya komitmen.

Berdasarkan gambaran di atas peneliti tertarik melakukan penelitian yang bertujuan untuk: (1) mengetahui budaya organisasi di PT. Bank BRISyariah Malang Raya, (2) mengetahui komitmen organisasi, (3) mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi di PT. Bank BRISyariah Malang Raya.

Penelitian ini menggunakan paradigma penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah populasi sampling yaitu seluruh karyawan PT. Bank BRISyariah Malang Raya sejumlah 108 orang. Dari seluruh sampel hanya 64 orang yang bersedia merespon angket penelitian. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan angket dan wawancara. Data yang diperoleh dari angket kemudian dianalisa validitas dan reliabilitasnya kemudian dikategorisasikan serta dilakukan analisis korelasi *product moment*.

Berdasarkan hasil analisa tingkat budaya organisasi pada kategori kuat dengan prosentase 94% artinya karyawan meyakini, melaksanakan budaya organisasi di PT Bank BRISyariah sehingga budaya tersebut menjadi kepribadian organisasi dan menjadi ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain. Komitmen organisasi di PT Bank BRISyariah tergolong sedang dengan prosentase 86% artinya komitmen di PT Bank BRISyariah tidak kuat dan masih mudah dipengaruhi serta memungkinkan dampak negatif bagi perusahaan. Dari uji korelasi dengan bantuan SPSS 16 *for windows* menunjukkan bahwa ada hubungan terbalik antara budaya organisasi (X) ($R = -0,289$ dengan $p = 0,021$) dengan komitmen organisasi (Y). Hal ini berarti bahwa semakin kuat budaya organisasi maka komitmen organisasi akan rendah begitu sebaliknya jika budaya organisasi lemah maka komitmen organisasi akan tinggi.

ABSTRACT

Pravita Sari, Aprillian. 2013. The Relationship Between Organizational Culture Organizational Commitment in PT Bank BRISyariah Malang, Thesis, Faculty of Psychology, State Islamic University Maulana Malik Ibrahim Malang.

Supervisor : Endah Kurniawati, M.Psi.

Key Words : Organizational Culture, Organizational Commitment

PT Bank BRISyariah is the third largest Islamic bank by its assets. It operated officially on November 17, 2008. PT Bank BRISyariah has a variety of products and services which promote Islamic ethic included in an organizational culture to improve the quality of life and bring the mind tranquility to its employees and customers. The employees belived and carried out the organizational culture regularly as a characteristic that differentiates it from other companies. Therefore, they will be proud to be committed with their job. Robbins states that organizational culture serves to facilitate the emergence of commitment.

Based on the description, the researchers is interested to conduct research that aims to: (1) to find out the organizational culture in PT. Bank BRISyariah Malang, (2) to find out the organizational commitment, (3) and to find out the relation between organizational culture and organizational commitment in PT. Bank BRISyariah Malang.

This study is a quantitative research using a correlational research. The sample in this study is population sampling including all 108 employees of PT. Bank BRISyariah Malang. From the entire sample, only 64 people respond the questionnaires. The techniques of data collection in this study are questionnaires and interviews. Data from the questionnaires are analyzed for validity and reliability. Then categorized and processed using product moment correlation analysis.

Based on analysis, the bank has a strong organizational culture with percentage 94%. It means that employees believe and implement organizational culture. It is later integrated into the organization and be a personal characteristic differentiating it from other organizations. The organizational commitment in PT Bank BRISyariah is classified as moderate with percentage 86%. It means that the commitment is not strong and easily influenced. It may bring a negative impact to the company. The correlation test employs SPSS 16 for windows. It indicates inverse relationship between organizational culture (X) ($R = -0.289$ and $p = 0.021$) and organizational commitment (Y). It means that the stronger the organizational culture, the lower the organizational commitment and vice versa. Therefore, the weaker the organizational culture the higher organizational commitment.

مستخلص البحث

فرافيتا ساري، أفريانا. ٢٠١٣. *العلاقة بين ثقافة المؤسسة و عهدها في شريكة البنك الإسلامي الإندونيسي في محافظة مالانج الكبرى*. بحث جامعي. في كلية علم النفس بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانج. المشرفة: إنداه قرنياواتي الماجستير

الكلمات الرئيسية: ثقافة المؤسسة، عهد المؤسسة

شريكة البنوك للبنك الإندونيسي الإسلامية هي البنك الثالث الأكبر باعتبار المدخل. تمت عملية هذا البنك في تاريخ السابع عشر من نوفمبر سنة 2008 للميلاد. شريكة البنك الشعب الإندونيسي الإسلامي تحضر بأنواع الإنتاجات والخدمات التي تقدم الآداب الإسلامية المتضمنة ثقافة المؤسسة لرفع جودة الحياة وإحضار اطمئنان الفكر بين الموظفين وبين العملاء. تُعتقد ثقافة المؤسسة وتُطبق بانتظام كخصيصة تميز عن شريكة أخرى لتكون فخراً عند الموظفين فيعملون على عهد. كما قال رابين إن ثقافة المؤسسة تدعي على سهولة ظهور العهد.

انطلاقاً من الوصف السابق أراد الباحث أن يقوم بالبحث الذي يهدف إلى: 1. معرفة ثقافة المؤسسة في شريكة البنك الشعب الإندونيسي الإسلامي في محافظة مالانج الكبرى. 2. معرفة عهد المؤسسة. 3. معرفة علاقة ثقافة المؤسسة بعهدا في شريكة شريكة البنك الشعب الإندونيسي الإسلامي في محافظة مالانج الكبرى.

استخدمت الباحثة في هذا البحث المنهج الكيفي بنوع البحث من حيث العلاقة. أما عينة هذا البحث فهو عدد السكان الذي يقصد به جميع الموظفين في شريكة البنك الشعب الإندونيسي الإسلامي في محافظة مالانج الكبرى الذي وصل عددهم إلى 180 موظف. واستجاب منهم 64 موظف لإملاء الاستبانة. ويكون جمع البيانات في هذا البحث عن طريقة الاستبانة والمقابلة. وتم تحليل البيانات عن طريق صحتها وعلاقتها ثم عمل لها الرتبة مع عملية تحليل علاقة فرصة الإنتاج *Produt Moment*.

اعتماداً على نتيجة تحليل مستوى ثقافة المؤسسة في رتبة القوة من نسبة 94% ويعني به أن الموظفين على يقين تطبيق ثقافة المؤسسة في شريكة البنك الشعب الإندونيسي الإسلامي حتى تكون هذه الثقافة شخصية المؤسسة وميزتها التي تميزها عن غيرها. عهد المؤسسة في شريكة البنك الشعب الإندونيسي الإسلامي يعتبر متوسط من حيث النسبة 86% ويمكن التأثير عليه بل قد يؤدي إلى أثر سلبي نحو الشريكة. من اختبار العلاقة عن طريق مساعدة برنامج *SPSS 16 For Windows* تشير إلى أن هناك علاقة عكسية بين ثقافة المؤسسة $(R = -0,289)$ ب (X) ب $(P = 0,021)$ بعدد المؤسسة (Y) . وهذا يعني كلما قويت ثقافة المؤسسة ضعف عهد المؤسسة و كذلك العكس أي إذا ضعفت ثقافة المؤسسة ازدادت قوة عهدا.