

**PERAN PERUBAHAN ORGANISASI DENGAN
KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS (*Psychological Well-Being*)
KARYAWAN DI PT. PLN (Persero) AREA MALANG**

SKRIPSI

OLEH :

ISMAWATI

09410145



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

**PERAN PERUBAHAN ORGANISASI DENGAN KESEJAHTERAAN
PSIKOLOGIS (*Psychological Well-Being*) KARYAWAN
DI PT. PLN (Persero) AREA MALANG**

SKRIPSI

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

OLEH :

ISMAWATI

NIM: 09410145



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

HALAMAN PERSETUJUAN

**PERAN PERUBAHAN ORGANISASI DENGAN KESEJAHTERAAN
PSIKOLOGIS (*Psychological Well-Being*) KARYAWAN
DI PT. PLN (Persero) AREA MALANG**

SKRIPSI

Oleh :

**ISMAWATI
NIM: 09410145**

**Telah Disetujui Oleh:
Dosen Pembimbing**

**Andik Rony Irawan, M. Si, Psi.,
NIP. 19731122 19990 3 1 003**

Tanggal, 15 Juli 2013

**Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang**

**Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M. Pd.I
NIP. 19730710 200003 1 002**

HALAMAN PENGESAHAN
PERAN PERUBAHAN ORGANISASI DENGAN KESEJAHTERAAN
PSIKOLOGIS (*Psychological Well-Being*) KARYAWAN
DI PT. PLN (Persero) AREA MALANG

SKRIPSI

Disusun oleh

ISMAWATI
09410145

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Prasyarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)
Pada tanggal 15 Juli 2013

| Susunan Dewan Penguji | Tanda Tangan |
|--|---------------------|
| 1. Ketua Penguji <u>H. Aris Yuana Yusuf Lc., M.A</u> NIP. 19730709 200003 1 002 | _____ |
| 2. Sekretaris/Pembimbing <u>Andik Rony Irawan, M. Si, Psi.,</u> NIP. 19731122 19990 3 1 003 | _____ |
| 3. Penguji Utama <u>Dr. Achmad. Khudori Soleh, M. Ag.</u> NIP. 19681124 200003 1 001 | _____ |

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

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

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ISMAWATI

NIM : 09410145

Fakultas : Psikologi

Jurusan : Psikologi

Judul Skripsi : Peran Perubahan Organisasi Dengan Kesejahteraan
(*Psychological Well-Being*) karyawan di PT. PLN (Persero)
Area Malang

Menyatakan bahwa skripsi tersebut adalah karya saya sendiri dan bukan karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapat sanksi akademis.

Malang, 15 Juli 2013

Peneliti,

ISMAWATI
09410145

HALAMAN PERSEMBAHAN

Teruntuk orang-orang yang aku sayangi, ku persembahkan kepada:

1. Bapakku tersayang Alm. Moh Suno, meski aku hanya bisa menjumpaimu lewat gambar namun kehangatan dalam pelukmu selalu aku rindukan, dan lewat persembahan inilah semoga tersampaikan salam rinduku padamu “I miss U Dad”. Buat ibundaku tercinta dan tersayang Alm. Su’ah, kau motivator sekaligus guru besar dalam hidupku, bersamamu ku gapai impian, darimu aku belajar tentang kehidupan dan cara membijaksanainya, kau sosok perempuan paling luar biasa dalam hidupku, darimu lah aku tahu tentang arti cinta dan kasih sayang orang tua. Kini, ragamu telah jauh dariku namun sosokmu tetap abadi di hatiku. Terima kasih atas kesabaranmu atas semua keluh kesah dan sejuta inginku. Ku persembahkan karya ini untuk kalian yang selalu aku rindukan, ini bukan ahir dari cerita namun ini awal dari langkahku dalam menuju kehidupan yang sebenarnya. **“I Love You Mom & Dad”**
2. Saudara-saudaraku terkasih: Cak laq – pengorbananmu sudah sangat besar hingga mampu membimbingku sampai hari ini, terima kasih karena telah menjadi sosok ayah yang selalu aku rindukan. Mba Rohani – meski kau sedikit cerewet dengan tingkahku yang gak pernah ada benarnya tapi aku sayang kamu, terima kasih karena kau telah rela mengemban tanggung jawab sebagai ibuku. Mbeng Vivi – yang telah mengorbankan segenap waktunya hanya demi segenggam asaku, meski kita tak bisa selalu bersama namun kau tetap yang tersayang. Cak Asul – Pahlawanku, aku sayang kamu, dari kegigihan dan keberanianmu aku belajar untuk membuyarkan kesedihan dikeluarga kita, orang lain boleh

berkata jelek tentangmu tapi buatku kau tetap yang terbaik. Buat Ulfa, terima kasih karena telah sabar mendampingi kakakku yang super kaku itu, ^__^. Buat kak Nur sekeluarga, ahirnya aku bisa membuktikannya bahwa tak semua hal bisa dipandang sebelah mata, “terima kasih atas motivasinya”

3. Bapak Andik Rony Irawan, dosen pembimbing skripsi paling luar biasa, terima kasih karena bapak telah sabar membimbing saya meski terkadang telat untuk konsultasi. dari bapak lah saya belajar tentang banyak hal yang tak akan pernah saya dapatkan dari orang lain, tidak hanya linierity dalam data tapi juga linierity dalam kehidupan sebenarnya. Percaya diri dalam segala hal. Semoga dengan karya ini saya mampu menjadi manusia yang lebih linier dalam segala hal. Amien.
4. Buat seseorang nun jauh disana “DIY”, meski takdir kian tak menyapa tapi kau tetap yang terindah, terima kasih atas semua pelangi cerita kita. Buat Cumi di pulau impian, walaupun kau sering marah tanpa alasan tapi itulah yang aku suka darimu.
5. Tempat berhimpunku, HMI. Khususnya HMI Komisariat Psikologi Uin Malang. Terima kasih telah menjadi organisasi yang menaburkan banyak warna di hari-hariku selama ini, darimu aku belajar tentang intervensi, koalisi, konsolidasi, klarifikasi, justifikasi, question dsb, itulah karaktermu. Aku bangga pada Himpunanku, HMI. Kawan-kawan seperjuanganku, kawan Resti – kawan paling luar biasa dan paling sabar “terima kasih telah sabar menjadi dosen pembimbing keduaku, WOW deh pokoknya” inget yah aku alergi panas loh res, Kawan Rangga – yang senantiasa sabar mengantarkanku kemanapun selama proses penulisan karya ini,

“tenang saja kawan, sekarang aku sudah bisa motoran, ^_*, kawan Ryan – terima kasih atas angketnya, aku salut dengan porsi tidurmu, kawan Nadhia – meski kau sering marah kelewat batas tapi aku gak bisa memecatmu jadi kawan terbaikku. kawan Chandra – thanks atas tips SPSSnya, jangan lupa nanti bagi-bagi daging juga yah. Kawan Ganjar – sabar yah, aku udah dua kali melewati kondisi sepertimu, kawan Inggit – ayow mas bray segera diselesaikan kita foto bareng nanti, kawan irfan – jangan lupa di charge kameranya. Special buat kawan KOHATI!!! Insan Cita yang Akademis, Pencipta, dan Pengabdian yang bernafaskan Islam, itulah jargon kita KAWAN! YAKUSA!! GO A HEAD HMI !!!

6. Tretan-tretan IMABA Malang. Imam, Hasyim, Tomi, Faruk, Ipunk, semua tretan sekalian yang tidak bisa disebutkan satu persatu “maap tretan, bukan absensi”, terima kasih telah menjadi bagian dari perjalananku selama +- 4 tahun ini, kalian menyebalkan tapi menyenangkan!!!!
7. Para punggawa kost D’88, si buncit Nisa, Ima yang baik hati, mayang yang suka usil, Lely UB yang menjengkelkan, Najma si Galau, Denok si centil, thanks motornya, Tama yang ngotot namanya dicantumin di skripsi ini, pokoknya buat semua penghuni kamar galau, thanks so much buat kisah bising kita hingga mengganggu tetangga, ayow semuanya semangaTT....!!!!
8. Seluruh teman-temanku seantero Madura, Malang dan sekitarnya – Yakin, Usaha, Sampai.... ^-^.

MOTTO

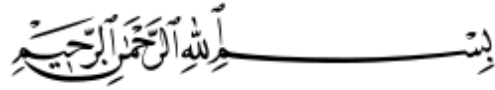
وَعَسَىٰ أَنْ تَكْرَهُوا شَيْئًا وَهُوَ خَيْرٌ لَّكُمْ وَعَسَىٰ أَنْ تُحِبُّوا

شَيْئًا وَهُوَ شَرٌّ لَّكُمْ وَاللَّهُ يَعْلَمُ وَأَنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ ﴿٢١٦﴾

“Dan boleh Jadi kamu membenci sesuatu, Padahal ia Amat baik bagimu, dan boleh Jadi (pula) kamu menyukai sesuatu, Padahal ia Amat buruk bagimu; Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui”. Al-Baqarah:

216.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji bagi Allah SWT, karenaNya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Peran Perubahan Organisasi Dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan di PT. PLN (Persero) Area malang”. Diajukan untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar sarjana Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Kesempurnaan itu hanya milik Allah SWT. Terlepas dari kendala yang ada, penulis berupaya untuk menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Maka penulis menyadari, dalam penyusunannya, skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Insyallah di masa yang akan datang, penulis dapat mempersembahkan karya yang jauh lebih baik lagi yang dapat berguna bagi kemajuan ilmu pengetahuan, khususnya Ilmu Psikologi.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M.Si, selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Bapak Dr. H. Lutfi Mustofa, M.Ag selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Bapak Andik Rony Irawan, M. Si, Psi., selaku dosen pembimbing penulis yang selalu memberikan bimbingan yang sistematis, kongkret, dan progress.

4. Seluruh Dosen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah mendidik dan memberi ilmu pengetahuan kepada penulis.
5. Semua karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang
6. Semua pihak yang telah banyak membantu dalam penulisan skripsi ini yang belum sempat penulis sebutkan satu persatu

Akhirnya dengan segala keterbatasan pengetahuan penulis, sekiranya dengan segala kelebihan dan kekurangannya pada skripsi ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pada khasanah keilmuan khususnya bagi jurusan psikologi dan semua pihak yang bersangkutan.

Malang, 15 Juli 2013

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---------------------------|---------|
| Halaman Judul | i |
| Halaman Persetujuan | ii |
| Halaman Pengesahan | iii |
| Surat Pernyataan | iv |
| Halaman Persembahan | v |
| Halaman Motto..... | viii |
| Kata Pengantar | ix |
| Daftar Isi | xi |
| Daftar Tabel | xiv |
| Daftar Gambar | xv |
| Daftar Lampiran | xvi |
| Abstrak..... | xvii |

BAB I : PENDAHULUAN

| | |
|-----------------------------|----|
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 11 |
| C. Tujuan Penelitian | 12 |
| D. Manfaat Penelitian | 12 |

BAB II : KAJIAN TEORI

| | |
|---|----|
| A. Kesejahteraan Psikologis (<i>Psychological Well-Being</i>) | 14 |
| 1. Pengertian Kesejahteraan Psikologis | 14 |

| | |
|---|----|
| 2. Dimensi Kesejahteraan Psikologis..... | 17 |
| 3. Faktor Kesejahteraan Psikologis..... | 22 |
| 4. Kesejahteraan Psikologis Perspektif Islam | 28 |
| B. Perubahan Organisasi..... | 36 |
| 1. Definisi Perubahan Organisasi | 39 |
| 2. Faktor Perubahan Organisasi | 43 |
| 3. Pendekatan dalam Perubahan Organisasi | 49 |
| 4. Tipe Perubahan Organisasi | 51 |
| 5. Tujuan dalam Perubahan Organisasi | 52 |
| 6. Model Perubahan Organisasi | 53 |
| 7. Agen dalam Perubahan Organisasi | 53 |
| 8. Perubahan Organisasi Perspektif Islam..... | 58 |
| C. Peran Perubahan Organisasi Dengan Kesejahteraan Psikologis | 61 |
| D. Hipotesis | 69 |

BAB III : METODE PENELITIAN

| | |
|---|----|
| A. Jenis Penelitian | 70 |
| B. Identifikasi Variabel Penelitian | 70 |
| C. Definisi Oprasional Variabel | 71 |
| D. Populasi Dan Sampel Penelitian | 72 |
| E. Metode Pengumpulan Data..... | 74 |
| F. Instrumen Penelitian | 74 |
| G. Teknik Analisis Data..... | 78 |
| 1. Validitas | 78 |
| 2. Reliabilitas | 80 |
| 3. Analisis Regresi Linier | 83 |

| | |
|---------------------|----|
| 4. Uji Asumsi | 83 |
|---------------------|----|

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

| | |
|---|-----|
| A. Deskripsi Tempat Penelitian | 87 |
| 1. Sejarah Perkembangan Listrik Di Indonesia..... | 87 |
| 2. Visi dan Misi PT. PLN (Persero) Area Malang..... | 96 |
| 3. Struktur Organisasi | 97 |
| B. Hasil Penelitian | 98 |
| 1. Pelaksanaan Penelitian..... | 98 |
| 2. Deskripsi data Penelitian..... | 98 |
| C. Hasil Uji Analisis | 100 |
| 1. Uji Reliabilitas | 100 |
| 2. Uji Validitas | 100 |
| 3. Uji Normalitas..... | 102 |
| 4. Uji Linieritas | 103 |
| 5. Uji Hipotesis..... | 104 |
| D. Pembahasan | 106 |
| 1. Kesejahteraan Psikologis..... | 106 |
| 2. Perubahan Organisasi | 110 |
| 3. Peran Perubahan Organisasi dengan Kesejahteraan Karyawan Di PT. PLN (Persero) Area Malang | 113 |

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|---------------------|-----|
| A. Kesimpulan | 118 |
| B. Saran | 119 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|---|-----|
| Tabel 1 Populasi Dan Sebaran Skala | 73 |
| Tabel 2 Blue Print Skala Psychological well-being..... | 76 |
| Tabel 3 Blue Print Skala Perubahan Organisasi | 77 |
| Tabel 4 Skor Skala Perubahan Organisasi | 78 |
| Tabel 5 Kategorisasi Skor Subjek | 99 |
| Tabel 6 Uji Reliabilitas | 100 |
| Tabel 7 Sebaran Aitem Valid Skala Psychological well-being..... | 101 |
| Tabel 8 Sebaran Aitem Valid Skala Perubahan Organisasi..... | 102 |
| Tabel 9 Hasil Uji Normalitas..... | 103 |
| Tabel 10 Hasil Uji Linieritas | 103 |
| Tabel 11 Hasil Analisis Regresi Uji Hiipotesis..... | 104 |
| Tabel 12 Perbandingan Kesejahteraan Psikologis..... | 108 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|----------|-----------------------------------|-----|
| Gambar 1 | Skema Hipotesis Penelitian | 69 |
| Gambar 2 | Grafik Hasil Uji Linieritas | 104 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1 Skala Kesejahteraan Psikologis | 125 |
| Lampiran 2 Skala Perubahan Organisasi | 127 |
| Lampiran 3 Tabulasi Data Psychological Well-Being..... | 128 |
| Lampiran 4 Tabulasi Data Perubahan Organisasi | 131 |
| Lampiran 5 Uji Reliabilitas dan Validitas Kesejahteraan Psikologis ... | 134 |
| Lampiran 6 Uji Reliabilitas dan Validitas Perubahan Organisasi | 136 |
| Lampiran 7 Mean dan Standar Deviasi | 138 |
| Lampiran 8 Uji Normalitas..... | 139 |
| Lampiran 9 Uji Linieritas | 140 |
| Lampiran 10 Hasil Analisis Regresi Uji Hipotesis..... | 141 |
| Lampiran 11 Surat Ijin Penelitian | 127 |
| Lampiran 12 Surat Ijin Diterima Penelitian | 128 |
| Lampiran 13 Lembar Konsultasi | 129 |

ABSTRAK

ISMAWATI. 2013. Peran Perubahan Organisasi Dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang

Pembimbing : Andik Rony Irawan, M. Si, Psi.,

Kata Kunci : Kesejahteraan Psikologis, Perubahan Organisasi

Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam perusahaan, karena kualitas SDM merupakan penentu dari maju mundurnya sebuah perusahaan. Yang mana implikasinya adalah pendapatan perusahaan. Sangat berbeda ketika sistem dalam perusahaan mendukung kebutuhan akan otonomi, pengembangan kompetensi karyawan, menunjang keterkaitan hubungan antar karyawan sesama rekan kerja, merasa lebih bahagia dan lebih puas dengan pekerjaan mereka sehingga motivasi karyawanpun akan semakin tinggi.

Kesejahteraan psikologis merupakan kondisi dinamis yang mencakup dimensi subjektif, sosial dan psikologis serta perilaku yang berhubungan dengan kesejahteraan seperti sikap yang positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain, mampu membuat keputusan sendiri untuk tujuan hidupnya, dan mengatur tingkah lakunya sehingga dapat menciptakan dan mengatur lingkungan, dan membuat hidup mereka lebih bermakna serta mengeksplorasi diri. Perubahan organisasi adalah perubahan yang mencakup struktur, strategi, sumber daya manusia dan teknologi sebagai wujud respon organisasi untuk mengupayakan perbaikan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan dan mengupayakan perubahan perilaku anggotanya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran variabel bebas yakni perubahan organisasi dengan variabel terikat yaitu kesejahteraan psikologis karyawan di PT. PLN (Persero) Area Malang. Dengan jumlah responden 58 karyawan dengan metode pengumpulan data yaitu skala. Yang terdiri dari dua skala yaitu skala perubahan organisasi dan skala kesejahteraan psikologis karyawan, yang masing-masing terdiri dari 24 aitem. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi sederhana.

Adapun hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: pada variabel kesejahteraan psikologis terdapat 28 karyawan (48.3%) berada pada kategori sedang, 14 karyawan (24.13%) pada taraf rendah, 8 karyawan (13.7%) sangat tinggi, 10.34% atau 6 karyawan berada pada taraf tinggi serta (3.44%) 2 karyawan sangat rendah. Sedangkan variabel perubahan organisasi yaitu 28 karyawan (48.3%) taraf sedang, 13 (22.41%) karyawan pada taraf rendah, 13.79% atau 8 karyawan berada pada kategori sangat tinggi, (12.06%) 7 karyawan taraf tinggi dan 2 karyawan (3.44%) berada pada taraf sangat rendah.

Berdasarkan hasil analisis kedua variabel di atas (kesejahteraan psikologis dan perubahan organisasi) bahwa terdapat hubungan positif ($r_{xy} = 0.703$ dengan $\text{sig} < 0.05$), yakni hubungan antara kedua variabel adalah positif signifikan dengan nilai 0.000 dan nilai signifikansinya Sig. (2-tailed) adalah di bawah atau lebih kecil dari 0.005. sedangkan sumabangsih atau daya prediksi perubahan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan di PT. PLN (Persero) Area Malang ini ditunjukkan dengan koefisien determinan $r^2 = 0.494$ yang berarti bahwa 49.4% kesejahteraan psikologis karyawan ditentukan oleh perubahan organisasi.