

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN
DI PT. PLN (PERSERO) AREA MALANG**

SKRIPSI

Oleh :

YUNI DWI ASTUTI

09410075



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

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA 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 :

YUNI DWI ASTUTI

09410075



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

HALAMAN PERSETUJUAN
Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan
di PT. PLN (persero) Area Malang

SKRIPSI

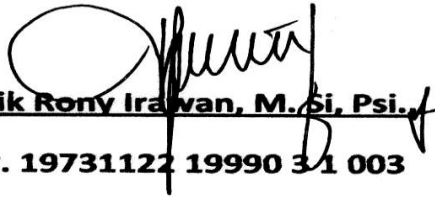
Oleh :

YUNI DWI ASTUTI

09410075

Telah Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing



Andik Rony Irawan, M.Si, Psi.

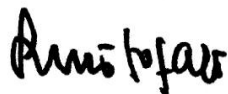
NIP. 19731122 19990 3 1 003

Tanggal, 08 Juli 2013

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. H. M. Lutfi Mustofa M.Ag

NIP. 19730710 200003 1 002

**HALAMAN PENGESAHAN
HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN (PERSERO)
AREA MALANG**

SKRIPSI

Disusun oleh:

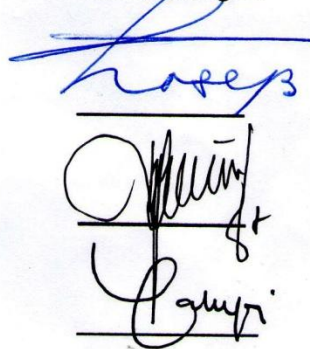
Yuni Dwi Astuti
09410075

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

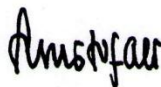
Susunan Dewan Penguji

- 1. Ketua Penguji**
H. Aris Yuana Yusuf Lc., M.A
NIP. 19730709 200003 1 002
- 2. Sekretaris/Pembimbing**
Andik Rony Irawan, M. Si, Psi.
NIP. 19731122 199903 1 003
- 3. Penguji Utama**
Drs. H. Yahya, MA
NIP. 19660518 199103 1 004

Tanda Tangan



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



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

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yuni Dwi Astuti

NIM : 09410075

Fakultas : Psikologi

Jurusan : Psikologi

Judul Skripsi : Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja 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, 08 Juli 2013



Yuni Dwi Astuti

09410075

PERSEMBAHAN

Dengan Nama Rabb ku,

Aku Persembahkan Karya sederhana ini kepada.....

1. Allah SWT Yang Maha Esa, Pencipta Seluruh Jagad Raya beserta isinya, Pemberi Nikmat yang Tiada Terhingga jumlahnya, Penggerak Hati seluruh Manusia, Penguasa segala Makhluk di Bumi Ini.
2. Ayah & Bunda Tercinta (A. Muzakki & Nuryatimatul Bakiyah) Terimakasih karena Engkau tak pernah lelah memberikan dukungan, baik moral, materil serta do'a hingga aku bisa seperti ini. KakakQ Rizal dan AdikQ (Mamlu) Terimakasih kalian adalah InspirasiQ....
Dan teruntuk Zayun, Aku sudah banyak mendapat pelajaran yang berharga, Kesetiaan, Ketulusan, Cara Menghargai Orang lain Terimakasih atas Lantunan-lantunan Do'a Sebuah nama Sebuah Cerita..
3. Dosen pembimbingku yang sangat luar biasa. Yang senantiasa memberikan motivasi-motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini. Banyak pelajaran yang saya dapat dari bapak, bukan hanya teori tapi tentang bagaimana kehidupan yang harus dihadapi dalam masa sekarang dan yang akan datang. Semoga bapak mendapatkan balasan atas segala kebaikan bapak. amin
4. Hijau HitamQ, terutama Komisariat Psikologi UIN Malang yang sudah memberikan banyak pelajaran dan pengalaman yang berharga dan tak akan terlupakan.
5. Temen-temen tercinta & terkasih. Nenek Isma dan Resti yang sudah membantu dalam pengerjaan skripsi ini. Terimakasih atas bimbingannya. Dari Kertosariro 49 (Fara, Karom, Alfi, Vida, Anjas, Elsa) Terimakasih atas segala motivasinya dan selalu setia mendengarkan keluh kesahQ. Buat temen2 Psikologi 2009 seperjuangan, terimakasih untuk kalian semua..

MOTTO

وَمَنْ جَاهَدَ فَإِنَّمَا يُجَاهِدُ لِنَفْسِهِ ۗ

إِنَّ اللَّهَ لَغَنِيٌّ عَنِ الْعَالَمِينَ ﴿٦﴾

Dan barangsiapa yang berjihad, maka sesungguhnya jihadnya itu adalah untuk dirinya sendiri. Sesungguhnya Allah benar-benar Maha Kaya (tidak memerlukan sesuatu) dari semesta alam. (Q.S.

Ankabut ayat: 06)

KATA PENGANTAR

Assalamu'ailaikum Wr. Wb.

Untaian puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan ma'unahnya kepada penulils. Sholawat serta salam selalu terlimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan para pengikutnya yang telah membawa umat manusia kepada jalan kebenaran.

Skripsi dengan judul "Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang", merupakan salah satu prasyarat untuk meraih gelar kesarjanaan pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Tentunya tugas akhir (Skripsi) ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan, dukungan dan kerjasama dari berbagai pihak. Untuk itu dengan ketulusan hati penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Mudjia Rahardjo, M. Si selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. M. Lutfi Mustofa M. Ag selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Andik Rony Irawan, M. Si, Psi., yang telah memberikan bimbingan selama proses penyusunan dan demi kesempurnaan skripsi ini dengan penuh sabar dan pengertian beserta segenap nasehat-nasehatnya.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi UIN Malang yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan yang tidak tenilai harganya pada kami, sehingga dapat memperluas wawasan kami selama menempuh studi pendidikan di UIN Malang.
5. Segenap staf dan karyawan Fakultas Psikologi UIN Malang yang membantu segala

proses perkuliahan sampai terselesaikannya skripsi ini.

6. Seluruh teman-teman psikologi angkatan 2009 dan semuanya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan, oleh karenanya penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini.

Mungkin hanya ucapan Jaza kumullah ahsanal jaza yang dapat penulis berikan kepada semua yang telah membantu atas terselesaikannya skripsi ini, semoga Allah SWT membalas dengan pahala berupa kebaikan yang berlipat ganda baik di dunia dan akhirat. Harapan terakhir semoga karya ilmiah ini dapat memberi manfaat yang besar bagi penulis dan semua pembaca. Amiin...

Malang, 08 Juli 2013

Penulis,

Yuni Dwi Astuti

09410075

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	ii
PERSEMBAHAN	iii
MOTTO	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. RUMUSAN MASALAH	11
C. TUJUAN PENELITIAN	11
D. MANFAAT PENELITIAN	12
BAB II KAJIAN TEORI	13
A. KINERJA	13
1. Penegertian Kinarja	13
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	15
3. Penilaian Kinerja	19
4. Upaya Peningkatan Kinerja	21
5. Efektivitas Kinerja Perusahaan	22
6. Kinerja Dalam Pandangan Islam	24
B. BUDAYA ORGANISASI	27
1. Pengertian Budaya Organisasi	27
2. Karakteristik Budaya Organisasi	30
3. Tipe Budaya Organisasi	34
4. Fungsi Budaya Organisasi	37
5. Konsep Budaya Organisasi	38
6. Proses Pembentukan Budaya Organisasi	39
7. Proses Sosialisasi Budaya Organisasi	41
8. Elemen Budaya Organisasi	42
9. Dasar Budaya Organisasi	44
10. Manifestasi atau Ungkapan Budaya Organisasi	45
11. Kekuatan Budaya Organisasi	47
12. Budaya Organisasi Dalam Pandangan Islam	49
C. HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN	52
D. HIPOTESIS	59
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	60
A. RANCANGAN PENELITIAN	60
B. IDENTIFIKASI VARIABEL	60
C. DEFINISI OPERASIONAL	61
D. POPULASI DAN SAMPEL	62

E. DATA DAN METODE PENGUMPULAN DATA	63
F. VALIDITAS dan REALIABILITAS	68
G. ANALISIS DATA	70
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	75
A. DESKRIPSI TEMPAT PENELITIAN	75
1. Sejarah Perkembangan PT. PLN (Persero)	75
2. Visi, Misi, Motto dan Nilai-nilai PT. PLN (Persero) Area Malang	80
3. Maksud dan Tujuan Utama PT. PLN (Persero) Area Malang	81
4. Jenjang Unit Organisasi	82
5. Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Area Malang	82
6. Tugas, Wewenang dan Tanggung Jawab	84
B. HASIL PENELITIAN	87
1. Pelaksanaan Penelitian	87
2. Deskripsi Data Penelitian	87
C. VALIDITAS DAN RELIABILITAS	88
1. Uji Validitas	88
2. Uji Reliabilitas	90
D. HASIL UJI ANALISIS	90
1. Uji Normalitas	90
2. Uji Linieritas	91
3. Uji Hipotesis	92
E. PEMBAHASAN	93
1. Kinerja Karyawan	93
2. Budaya Organisasi	96
3. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang	98
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	103
A. KESIMPULAN	103
B. SARAN	104
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I Budaya Organisasi Yang Adaptif dan Tidak Adaptif	36
Tabel II Elemen Budaya Organisasi	44
Tabel III Blue Print Skala Kinerja Karyawan	66
Tabel IV Blue Print Skala Budaya Organisasi	67
Tabel V Sejarah Perkembangan Industri Kelistrikan di Indonesia	75
Tabel VI Kategorisasi Skor subjek	88
Tabel VII Sebaran Aitem Pada Skala Budaya Organisasi	88
Tabel VIII Sebaran aitem Pada Skala Kinerja Karyawan	89
Tabel IX Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas	90
Tabel X Hasil Uji Normalitas	91
Tabel XI Hasil Uji Linieritas	91
Tabel XII Hasil Analisis Regresi Uji Hipotesis	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar I Skema Proses Pembentukan Budaya Organisasi	41
Gambar II Skema Hipotesis Penelitian	59
Gambar III Grafik Hasil Uji linieritas	92

ABSTRAK

Astuti, Yuni Dwi. 2013. *Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang*. Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing: Andik Rony Irawan, M.Si

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja karyawan

Budaya Organisasi merupakan nilai dan atau norma yang ada dalam organisasi atau perusahaan yang akan menjadi pegangan dari sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan untuk berperilaku dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi sangat berperan dalam pembentukan sumber daya manusia dalam suatu organisasi agar tercipta kebersamaan, dalam sikap maupun perilaku anggota organisasi guna mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi keberhasilan pencapaian tujuan, sasaran, dan eksistensi unit kerja yang pada akhirnya secara keseluruhan akan berhubungan terhadap pencapaian tugas pokok dan fungsi dalam suatu perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan kewajibannya sangat tergantung pada upaya dan aktivitas sumber daya karyawan. Apabila suatu aktivitas sumber daya karyawan rendah, maka sedikit kemungkinan suatu perusahaan itu akan dapat mencapai tujuannya.

Adapun tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Area Malang. Dengan populasi 70 karyawan dan skala yang tersebar hanya 51. Dan data pendukung dalam penelitian ini diperoleh data dokumentasi.

Berdasarkan analisa penelitian didapatkan hasil sebagai berikut: pada variabel budaya organisasi menghasilkan 6 karyawan (11,8%) memiliki rasa budaya organisasi yang tinggi, 36 karyawan (70,6%) memiliki budaya organisasi sedang, dan 9 karyawan (17,6%) memiliki budaya organisasi rendah. Sedangkan variabel kinerja karyawan menghasilkan 7 karyawan (13,7%) memiliki kinerja tinggi, 43 karyawan (84,3%) memiliki kinerja sedang, dan 1 karyawan (2%) memiliki kinerja yang rendah.

Hasil penelitian budaya organisasi dan kinerja menghasilkan bahwa terdapat hubungan positif (r_{xy} 0.573; dengan $\text{sig} < 0.05$). Artinya, hubungan antara variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan adalah positif signifikan dengan mendapatkan nilai 0.000 dan nilai signifikansinya Sig. (2-tailed) adalah dibawah atau lebih kecil dari 0.05. Sumbangan efektif atau daya prediksi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan koefisien determinan $r^2 = 0.329$ yang berarti bahwa 32,9% kinerja karyawan ditentukan oleh budaya organisasi.

ABSTRACT

Astuti, Yuni Dwi. 2013. The Relationship between organizational culture with the performance of the employees PT. PLN (Persero) Malang area. Thesis, Faculty of Psychology, State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang.

Supervisor: Andik Rony Irawan, M.Si

Key Words: Organizational Culture, employee performance

Organizational culture is the values and norms or that exists in the organization or company that will become a guide of human resources in performing its obligations and to behave in such organizations. the organization culture was instrumental in the formation of human resources in an organization in order to create togetherness, the attitude and behavior of members of an organization to achieve organizational goals.

Employee performance is very important for the successful achievement of goals, objectives, and the existence of the work unit as a whole, which in turn would be related to the achievement of key tasks and functions within a company. The success of an organization in carrying out its obligations is highly dependent on the efforts and activities of employee resources. If an employee resource activity is low, then the less likely a company will be able to achieve its goals.

The purpose of the research is to examine the relationship between organizational culture with employee performance. This research used quantitative methods. This research was conducted DIPT. PLN (Persero) Malang area. With scale populations 70 employees and the biggest scales 51. And supporting data in this research is documentation data.

Based on the analysis of the research found the following results: the organizational cultural variables produce 6 employees (11.8%) had a high sense of organizational culture, 36 employees (70.6%) had moderate organizational culture, and 9 employees (17.6%) have low organizational culture. While employee performance variables produce 7 employees (13.7%) had a high performance, 43 employees (84.3%) had moderate performance, and 1 employee (2%) had a low performance.

The results of research showed that organizational culture and performance yield that there is a positive correlation ($r_{xy} = 0.573$; with $\text{sig} < 0.05$). That is, the relationship between the variables of organizational culture and employee performance is significantly positive with a gain value of 0.000 and significance value Sig. (2-tailed) is below or less than 0.05. Effective contribution or predictive power of organizational culture on employee performance shown by the determinant coefficient $r^2 = 0.329$ 32.9% which means that the employee's performance is determined by the organizational culture.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Budaya Organisasi	109
Lampiran 2 Skala Kinerja	110
Lampiran 3 Tabulasi Budaya Organisasi	111
Lampiran 4 Tabulasi Kinerja	114
Lampiran 5 Uji Reliabilitas dan Validitas Budaya Organisasi	116
Lampiran 6 Uji Reliabilitas dan Validitas Kinerja	119
Lampiran 7 Mean dan Standar Deviasi	121
Lampiran 8 Uji Normalitas	121
Lampiran 9 Uji Linieritas	122
Lampiran 10 Hasil Analisis Regresi Uji Hipotesis	122