

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)**

SKRIPSI



Oleh:
Gi Purnawati
NIM : 10510128

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2014

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh:

Gi Purnawati
NIM : 10510128

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2014

LEMBAR PERSETUJUAN
Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional
Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)

SKRIPSI

Oleh:

Gi Purnawati
NIM : 10510128

Telah Disetujui 30 Juni 2014
Dosen Pembimbing,

Zaim Mukaffi, SE., M.Si
NIP. 19791124 200901 1 007

Mengetahui :
Ketua Jurusan,

Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP. 197507072005011005

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang

SKRIPSI

Oleh :
Gi Purnawati
NIM : 10510128

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji dan Dinyatakan Diterima Sebagai
Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada tanggal 11 Juli 2014

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Penguji Utama
Dr. Siswanto, M.Si : ()
NIP. 19750906 200604 1 001_
2. Ketua
Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si : ()
NIP 19720212 200312 1 003
3. Sekretaris/pembimbing
Zaim Mukaffi, SE., Msi : ()
NIP 19791124 200901 1 007

Mengetahui :
Ketua Jurusan,

Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP. 19750707 200501 1 005

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini saya :

Nama : GI PURNAWATI

NIM : 10510128

Alamat : JL. KH. ABDUL QODIR JAELANI, MALANG.

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonom Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, dengan judul :

**“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN” (STUDI
PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KOTA MALANG)**

Adalah hasil karya sendiri, bukan “Duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggungjawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, akan tetap menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 16 Juli 2014

Hormat saya,

Gi Purnawati
10510128

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan Rahmat Allah SWT yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang

Dengan ini saya persembahkan karya ini untuk

Bapak, terimakasih atas simpanan kasih sayang, cinta kasih, simpanan doa, kesabaran yang tak terhingga dan selalu memberikan yang terbaik.

Ibu, terimakasih atas kasih sayang, cinta kasih, simpanan doa, kesabaran yang tak terhingga dan selalu memberikan yang terbaik.

Adik-adikku, walaupun kalian selalu bikin jengkel, selalu rame rebutan remote tv, suka bikin kotor rumah, tapi...hal itu selalu menjadi warna yang tak akan bisa tergantikan, tiada yang paling menyenangkan saat berkumpul dengan kalian.

Untuk yang Terkasih, Heii... walaupun terkadang kamu suka bikin jengkel, tapi terimakasih ya untuk kesabaran, perhatian dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.

My Best Friends personil "Girlsband" Emak, Ante, Memey, Atul dan Marimar makasih ya genks atas support dan doanya. Kalian yang membuat hari-hari selama kuliah menjadi penuh gelak tawa, gila, rame, lebih berwarna. Hidup Girlsband Gila!

Teman-teman manajemen angkatan 2010 yang senasib, sepenanggungan dan seperjuangan. Terimakasih atas support, doa, solidaritas yang luar biasa dari kalian selama ini.

MOTTO

*“Berjuang untuk mendapatkan sesuatu bukan menunggu
untuk mendapatkannya”*

“何かを得るのに苦勞はなく、それを得るために
待っている”

**“du mal à obtenir quelque chose au lieu d'attendre
pour l'obtenir”**

“대신에 그것을 얻기 위해 기다리는 무언가를 얻기 위해
고군분투”

KATA PENGANTAR



Puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkat, rahmat, taufik dan hidayah-Nya serta shalawat serta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang”** dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak, Skripsi ini selesai tepat waktu. Karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang tak terhingga nilainya atas bantuan banyak orang dalam penyusunan skripsi ini, terutama kepada.

1. Bapak Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M.Si, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Salim Al Idrus, MM., M, Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M. EI, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Zaim Mukaffi, SE., M.Si, selaku pembimbing yang dengan sabar, bijaksana dan tekun meluangkan waktu, tenaga dan pikiran memberikan bimbingan, motivasi, arahan, dan saran-saran yang sangat berharga kepada penulis selama menyusun skripsi.
5. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi yang telah banyak memberikan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Nunuk, selaku Staf SDM di Perusahaan Daerah Air Mium Kota Malang terimakasih atas kesempatan memberikan izin penelitian.

7. Kedua orang tua Ibu Rummini dan Bapak Heru Dipo dan seluruh keluarga di rumah yang senantiasa memberikan doa dan dukungan secara moril, materil dan spiritual.
8. Seluruh karyawan administratif Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang yang telah membantu dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
9. Seluruh sahabat-sahabat saya di Jurusan Manajemen angkatan tahun 2010 yang selalu memberikan dukungan.
10. Girlsbland, Marisa, Emak, Atul, Meme dan Ante Furi , Sahabat-sahabatku yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
11. Fachriza Amri, yang selalu memberikan penulis semangat dan memotivasi agar penulis tidak pernah menyerah.
12. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal'Alamin.

Malang, 01 Juni 2014

Gi Purnawati

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Batasan Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	8

BAB II : KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 PenelitianTerdahulu	9
2.2 LandasanTeori	13
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	13
2.2.2 Pengertian Komitmen Organisasional	24
2.2.3 Pengertian Kinerja	31
2.2.4 Hubungan Antarvariabel.....	43
2.3 Model Konsep.....	45
2.4 Model Hipotesis.....	45
2.5 Hipotesis	46
BAB III : METODE PENELITIAN.....	47
3.1 Lokasi Penelitian	47
3.2 Jenis Penelitian	47
3.3 Populasi dan Sampel.....	47
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	48
3.5 Data dan Sumber Data.....	48
3.6 Teknik Pengumpulan Data	49
3.7 Definisi Operasional Variabel	50
3.8 Metode Analisis Data	53
3.8.1 Uji Validitas	53
3.8.2 Uji Reliabilitas	54
3.9. Metode Analisis Deskriptif.....	56
3.10 Metode Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
3.11 Uji Asumsi Klasik.....	59
BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN DATA	62
4.1 Paparan Data Hasil Penelitian.....	62
4.1.1 Deskripsi Umum PDAM Kota Malang.....	62
4.1.2 Lokasi PDAM Kota Malang	65
4.1.3 Struktur Organisasi PDAM Kota Malang	66
4.1.4 Uraian Tugas	68

4.1.5 Kondisi Personalia	76
4.1.6 Hari dan Jam Kerja.....	79
4.2 Hasil Analisis Data.....	79
4.2.1 Gambaran Umum Responden	79
4.3 Deskriptif Variabel Penelitian.....	83
4.4 Analisis Instrumen Data.....	92
4.4.1 Uji Validitas	92
4.4.2 Uji Reliabilitas	94
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	94
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda	97
4.7 Pengujian Hipotesis.....	99
4.8 Pembahasan Data Hasil Penelitian.....	102
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	113
5.1 Kesimpulan	113
5.2 Saran.....	114
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Evaluasi Kinerja PDAM Kota Malang	5
Tabel 2.1	Hasil-hasil Penelitian Terdahulu	11
Tabel 3.1	Instrumen skala likert	50
Tabel 3.2	Operasi Variabel	52
Tabel 4.1	Sumber Air Baku PDAM Kota Malang	64
Tabel 4.2	Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	78
Tabel 4.3	Jadwal Hari dan Jam Kerja Karyawan	79
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	80
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	81
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	81
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	82
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel	83
Tabel.4.9	Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel	87
Tabel 4.10	Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel	89
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas	93
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas	94
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas	95
Tabel 4.14	Hasil Uji Heteroskedastisitas	95
Tabel 4.15	Hasil Uji Multikolonieritas	96
Tabel 4.16	Hasil Uji Autokolerasi	97
Tabel 4.17	Rekapitulasi Hasil Nilai Regresi Berganda	97
Tabel 4.18	Hasil Uji Dominan	101
Tabel 4.19	Hasil Evaluasi Kinerja PDAM Kota Malang	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Terbentuknya budaya organisasi	14
Gambar 2.2	Model konsep penelitian	45
Gambar 2.3	Model hipotesis	45
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PDAM Kota Malang	67

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1	Kuesioner Penelitian
LAMPIRAN 2	Data Mentah Responden
LAMPIRAN 3	Hasil Olah Data SPSS
LAMPIRAN 4	Biodata Diri Penulis

ABSTRAK

Purnawati, Gi. 2014. SKRIPSI. Judul: **“Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang.”**
Pembimbing : Zaim Mukaffi, SE., M.Si.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan.

Keberhasilan kinerja karyawan pada suatu bidang ditentukan berbagai faktor, salah satunya faktor budaya organisasi. Budaya organisasi sangat diperlukan oleh perusahaan karena memiliki nilai-nilai dan norma-norma yang meliputi semua kegiatan organisasi sehingga akan membentuk karakter kinerja karyawan. Nilai dan norma yang terkandung dalam budaya organisasi, mampu menumbuhkan komitmen organisasional pada karyawan sehingga dengan kuatnya budaya organisasi dan komitmen organisasional yang berkembang baik pada perusahaan akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji, menganalisis dan membahas apakah variabel budaya organisasi dan variabel komitmen organisasional berpengaruh secara simultan, parsial dan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan penelitian ini menggunakan 85 responden. Dengan data primer dan sekunder yaitu survei langsung tempat penelitian dengan menyebarkan angket model skala linkert. Model analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sebelumnya dilakukan pengujian validitas, reliabilitas, beserta uji asumsi klasik terhadap data penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian, Uji simultan (Uji F) digunakan untuk menguji secara bersama-sama ada atau tidak pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan membandingkan $F_{hitung} 96,425 \geq F_{tabel} 3,11$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya variabel independent berpengaruh simultan terhadap variabel dependent. Uji parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan dengan nilai $t_{hitung} 8,199 \geq t_{tabel} 1,988$ dengan signifikansi $t 0,000 \leq 0,05$ maka secara parsial variabel (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Uji t terhadap variabel (X2) didapatkan $t_{hitung} 3,180 \geq t_{tabel} 1,988$ atau signifikansi $t 0,002 \leq 0,05$ maka secara parsial variabel komitmen organisasional (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Variabel budaya organisasi memiliki nilai koefisien korelasi berganda (R)= 0,815 dan r^2 adalah 0,6642 atau 66,42%, variabel komitmen organisasional nilai R=0,676 dan r^2 adalah 0,4569 atau 45,69%. Sehingga variabel budaya organisasi (X1) yang paling dominan.

ABSTRACT

Purnawati, Gi. 2014.. Thesis. Title: The Influence Of Organization Culture and Organizational Commitment toward Employee's Performance at Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang .
Advisor : Zaim Mukaffi, SE., M.Si.

Keyword : organizational culture, organizational commitment, employee Performance.

The success of employee's performance in a specified field depends on various factors, one of them organizational culture factor. Organization culture is required by company as having values and norms covering all activities of the organization that will shape the character of employees performance. Values and norms contained in the organizational culture, organizational commitment is able to grow on the strength of the employees so that organizational culture and organizational commitment are well developed in the company will have a positive impact on employee performance.

This study is focused on analyzing and discussing whether the variable of organizational culture and organizational commitment influence variables simultaneously, partial and dominant influence on employee performance. This study uses quantitative research and research with 85 respondents. The primary and secondary data is directly placed at survey questionnaire research to spread linkert scale models. The model analysis used is multiple linear regression. Previous testing the validity, reliability, and classical are assumption of the data research.

Based on the data research, simultaneous test (F test) was used to test jointly whether or not influence of independent variables on the dependent variable by comparing $F_{\text{count}} 96,425 \geq F_{\text{table}} 3.11$ then H_0 is rejected and H_a is accepted, it means the simultaneous effect of independent variables on the dependent variable. Partial test (t test) showed that the culture organization variables (X1) significantly to the value of $t_{\text{count}} 8.199 \geq t_{\text{table}} 1.988$ with t significance $0.000 \leq 0.05$ then partially variable (X1) significantly influence employees performance variable (Y). T test on the variable (X2) obtained $t_{\text{count}} 3,180 \geq t_{\text{table}} 1.988$ or t significance $0.002 \leq 0.05$ then partially variable of organizational commitment (X2) significantly affects employees performance variable (Y). Organizational culture variable has a value of multiple correlation coefficient (R)= 0.815 and r^2 is 0.6642, or 66.42%, variable organizational commitment value of R= 0.676 and r^2 is 0.4569 or 45.69%. So the organizational culture variables (X1) is the most dominant.

مستخلص البحث

فورواتي ، غي. ، الساعة 2014. البحث . العنوان: "الثقافة التنظيمية والالتزام الأداء التنظيمي ضد الموظفين في شركة المياه الإقليمية مالانج".
المشرف: زعيم مكفي الماجستير.

الكلمات الرئيسية: الثقافة التنظيمية، والالتزام التنظيمي، أداء الموظف.

النجاح أداء العاملين في حقل محدد من عوامل مختلفة، واحدة منها العوامل الثقافية التنظيمية. مطلوب الثقافة التنظيمية من قبل الشركة وجود القيم والمعايير التي تغطي جميع أنشطة المنظمة التي ستشكل طبيعة أداء الموظف. القيم والمعايير الواردة في الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي هي قادرة على النمو على قوة الموظفين بحيث الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي ومتطورة في الشركة سيكون لها تأثير إيجابي على أداء الموظف.

هذه الدراسة تهدف إلى دراسة وتحليل ومناقشة ما إذا كان المتغير للثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي المتغيرات المؤثرة في وقت واحد، جزئية والنفوذ المهيمن على أداء الموظف. يستخدم هذا البحث دراسة والبحث باستخدام 85 المستجيبين الكمي. مع البيانات الأولية والثانوية ووضع مباشرة على البحوث الاستبيان لنشر نماذج مصغرة linkert. نموذج تحليل الانحدار الخطي المستخدمة هي متعددة. اختبار صلاحية السابقة، والموثوقية، جنباً إلى جنب مع الافتراض التقليدي للبيانات البحوث. هذا البحث بناء على تم استخدام اختبار في وقت واحد F الاختبار لاختبار معا أم لا تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع وذلك بمقارنة F العدد $F < 96,425$ الجدول من 3.11 ثم يتم رفض هو وقبلت ها، وهذا يعني أن المتغير تأثير مستقل في وقت واحد على المتغير التابع. أظهر اختبار جزئية (T اختبار) أن المتغيرات الثقافة التنظيمية (X1) إلى حد كبير في قيمة $T 8.199$ العدد $T < 1.988$ الجدول ذات دلالة $0,05 > 0,000$ ثم متغير جزئياً (X1) تؤثر تأثيراً كبيراً على أداء الموظف المتغير (Y). الاختبار (ت) على المتغير (X2) الحصول T العدد $T 3.180$ الجدول أو أهمية $T 1.988 > 0,002 > 0,05$ ثم متغير جزئياً من الالتزام التنظيمي (X2) يؤثر بشكل كبير على أداء الموظف المتغير (Y). متغير الثقافة التنظيمية لديه قيمة معامل الارتباط المتعدد (r) $r^2 = 0,815$ و r^2 هو 0,6642، أو 66.42٪، قيمة متغير الالتزام التنظيمي من $r = 0,676$ و r^2 هو 0.4569 أو 45.69٪. وبالتالي فإن المتغيرات الثقافة التنظيمية (X1) هو الأبرز.