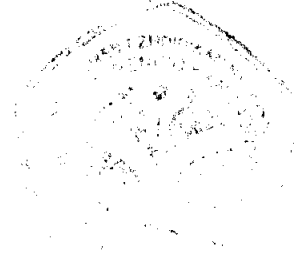


PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi kasus pada Perum Bulog Sub Divre I Bandung)

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Syarat Ujian Sidang
Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen
Universitas Pendidikan Indonesia



Oleh :

Risna Natalia Agustina

034496

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**

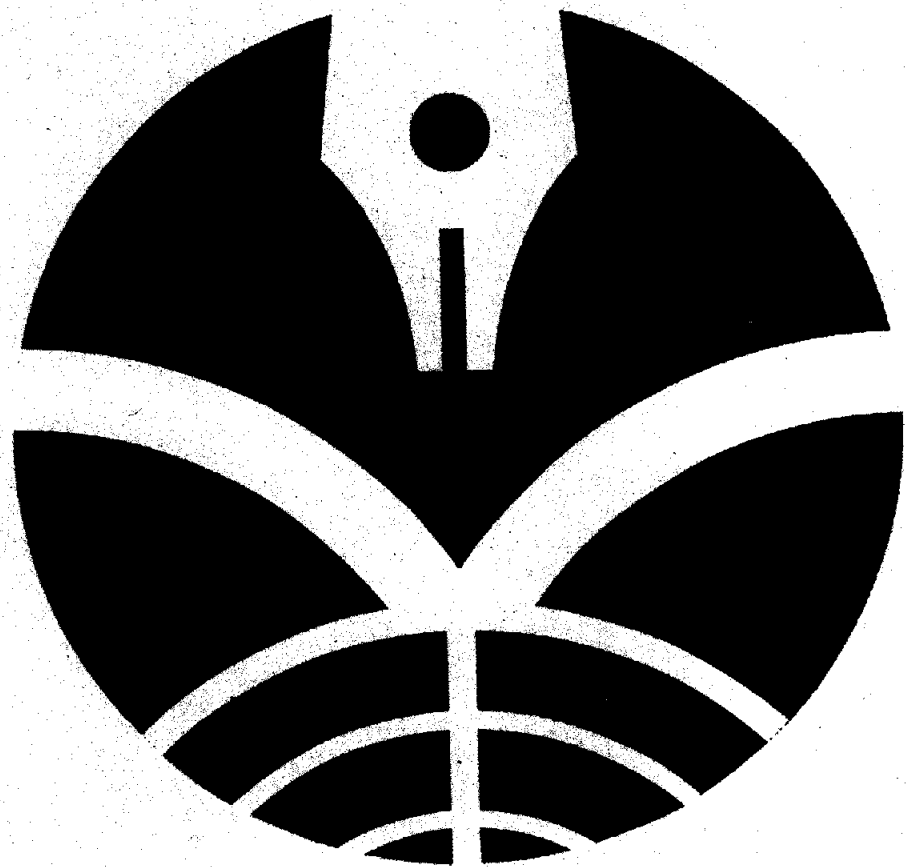
2008

*Dengan rahmat Allah SWT
Skripsi ini kupersembahkan sebagai tanda baktiku
Untuk Kedua Orangtuaku...
Serta semua orang yang Aku sayangi dan menyayangiku dengan lulus...*

**Sang Pejingga Hati
Tidak akan meninggalkanmu
Baik dalam kasih sayang atau kekejaman
Juga dalam kekecewaan maupun dalam persakitan
Kemana pun engkau letakkan hatimu pada sesuatu
Keperkasannya akan merobekmu
Wahai hati jangan kau terah ditimu disemberang tempat**

-Jalaludin Rumi-

*Ya Allah, tiada kemudahan kecuali apa yang Engkau kehendaki
Apabila Engkau kehendaki, kesedihan pun dapat Engkau jadikan mudah
(H.R. Ibnu Sunni dari Annas ra)*



PERNYATAAN

Dengan ini Saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Perum Bulog Sub Divre I Bandung) ”** ini berserta seluruh isinya adalah benar-benar karya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko/sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, atau ada klaim dengan pihak lain terhadap karya saya ini.

Bandung, Januari 2008

Yang Membuat Pernyataan,

Risna Natalia Agustina
NIM. 034496



ABSTRAK

Risna Natalia Agustina, Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Perum Bulog Sub Divre I Bandung), di bawah bimbingan Dr. Disman, M.Si dan Askolani, S.E, MM.

Perkembangan zaman yang begitu cepat telah mendorong perusahaan-perusahaan untuk menyesuaikan dengan perubahan tersebut. Salah satunya adalah perubahan status perusahaan yang dialami oleh Bulog. Pada awalnya Bulog merupakan Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND), berubah status menjadi Perum. Perubahan ini sejalan dengan peralihan fungsi dari keberadaan Bulog itu sendiri, dimana pada awalnya hanya menjalankan tugas sosial dari pemerintah. Pada saat ini Bulog memiliki fungsi ganda yaitu fungsi sosial dan komersil. Peralihan ini tentu saja akan berpengaruh terhadap kondisi yang ada di dalam perusahaan itu sendiri, dimana visi, misi serta tujuan perusahaan akan berbeda dengan Bulog yang hanya memiliki fungsi sosial.

Perubahan status dan fungsi dari perusahaan, belum sepenuhnya dapat diadaptasi dengan baik oleh seluruh elemen yang ada di dalam perusahaan itu sendiri. Hal ini, dapat terlihat dari kinerja karyawan selama tahun 2006 yang belum maksimal.

Adapun penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran budaya organisasi, kemudian untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan dan pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survey. Dalam penelitian ini terdapat populasi sebanyak 47 karyawan yang keseluruhannya dijadikan sebagai responden. Adapun yang menjadi variabel bebas adalah budaya organisasi sedangkan yang menjadi variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, sedangkan teknik analisa data yang digunakan adalah teknik regresi sederhana dengan menggunakan koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Sub Divre I Bandung sebesar 59,3 %. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar perusahaan mampu menjaga dan memelihara serta meningkatkan budaya organisasi yang kuat dan positif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Risna Natalia Agustina, The effect of Cultural Organization onto employee's performance (Case study of Perum Bulog Sub Divre I Bandung), Advised by Dr. Disman, M.Si and Askolani, S.E, M.M.

The rapid growth of period have pushed companies to change. One of these changes was the company status of Bulog. Initially Bulog was a Non Departement Government Agency, now its status become Perum (public company). This change in line with switchover of function of existence of Bulog itself, where initially only running social duty of government. At this term, Bulog have had double function: commercial and social function. This switchover will have an effect onto condition of existence of company itself, where vision, mission and the target of company will differ from Bulog which only owning social function before.

This research was conducted to know the figure of merit of cultural organization, futher to know employees performance and influence of cultural organization onto employees' performance.

Survey method was used in this research. In this research the population counted 47 employees which are in its entirety made as respondent. The dependent variable is cultural organization meanwhile the independent variable is employees' performance. The used data were primary and secondary data, while data analyzing done by simple regression which using correlation coefficient, coefficient of determination, *t* test, and *F* Test. The result of research indicate that cultural organization influence to employees performance of Perum Bulog Sub Divre I Bandung equal to 59,3 %. Therefore, writer suggest that company can take care, look after and also improve positive and strong organizational culture to increase employees performance.

Key words: Cultural Organization, Employee's Performance,



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmaanirrahiim,

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Alloh SWT atas segala rahmat dan karunianya, pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini guna persyaratan untuk mengikuti Ujian Sidang Program Studi Manajemen Jurusan Pendidikan Ekonomi FPIPS Universitas Pendidikan Indonesia, dan Skripsi ini berjudul :

“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus pada Perum Bulog Sub Divre I Bandung)”.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa di dalam penyusunan skripsi ini baik bentuk penyajiannya maupun sistematikanya, masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangannya, itu semua disebabkan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan penulis, tetapi penulis tetap berharap semua ini ada manfaat yang bisa diambil, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi para pembaca yang berminat untuk mempelajarinya.

Akhir kata semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Bandung, Januari 2008

Penulis



UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Sunaryo Kartadinata, M.Pd. selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Bapak Prof. Dr. H. Suwarma Al Muchtar, SH., M.Pd. selaku Dekan FPIPS Universitas Pendidikan Indonesia.
3. Bapak Dr. H. Edi Suryadi, M.Si. selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi.
4. Bapak Prof. Dr. H. Suryana, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
5. Bapak Dr. Disman, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan serta pengarahan kepada penulis
6. Bapak Askolani, SE, MM selaku Dosen Pembimbing II yang dengan kesabarannya membantu, membimbing dan memberi ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
7. Seluruh Staf Administrasi di lingkungan Program Studi Manajemen Jurusan Pendidikan Ekonomi FPIPS UPI.
8. Bapak H. Rochyat Natayuda selaku pimpinan dari Perum BULOG Sub Divre I Bandung.

9. Bapak H. Agus Surya, SH, MM selaku Kasi Minku dari Perum BULOG Sub Divre I Bandung terima kasih atas semua kemudahan yang diberikan kepada penulis sehingga dapat terselesaikan skripsi ini.
10. Bapak Ending dan Bapak Ilyas terima kasih atas semua bantuannya.
11. Mama dan Papa yang telah membesarkan dengan penuh kesabaran dan keikhlasan, tak pernah henti untuk selalu mendoakan, selalu memaafkan segala kekhilafan. Berjuta kata terima kasih pun tak kan pernah bisa mengganti semua kasih sayang yang telah kalian berikan. *I Love U*
12. Adiku tersayang, terima kasih atas segala do'a dan semangat. Semoga aku bisa jadi teladan yang baik bagimu.
13. Keluarga Besar yang di Cileunyi, Ujung Berung, Banjaran, Lampung, Bali terima kasih atas semua do'a dan dukungannya.
14. Keluarga besar H. Andi Sukandi terima kasih atas dorongan, bantuan dan dukungan yang tak pernah henti-hentinya. Dan juga cinta serta kasih sayang yang kalian berikan sangat luar biasa. Terima Kasih
15. Achmad Jaelani, seseorang yang pernah menjadi bagian terbaik dalam hidupku. Aku tak kan bisa membalas semua kebaikan yang telah kamu berikan. Hanya sepeggal do'a yang terucap agar kamu selalu diberi yang terbaik oleh-Nya.
16. Adila dan Citra, kedua adikku yang selalu direpotkan olehku, terima kasih atas semua cinta, dukungan dan bantuan yang tak pernah henti kalian berikan. Jangan pernah bosan ya!

17. Sahabat-sahabatku Arni, Pipit, Mya, Ita dan Senvi yang selalu mendengarkan semua cerita, menjadi inspirasi, dan selalu memberikan semangat serta nasehat. Semoga persahabatan ini tak kan pernah lekang oleh waktu.
18. Teman-teman semuanya di manajemen '03 (Pelangi crew, Keluarga Cemara, 3 ratu gosip, anak-anak kosan Ana-Zizah, KeRA, Cocolism,)
19. Terima kasih kepada seluruh guru TK, SD, SMP, SMA maupun dosen UPI yang telah memberikan ilmunya, yang tak pernah lelah memberikan bimbingan, nasihat, dan juga tugas yang banyak. Semoga aku bisa menjadi seseorang yang berguna kedepannya dan itu semua atas kasih sayang dari kalian semua.
20. Teman-teman kampus maupun luar kampus, serta pihak-pihak yang membantu penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Semoga segala apa yang kita lakukan menjadi amal baik dan mendapat balasan dari Alloh SWT. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membutuhkan. Amin.

Bandung, Januari 2008

Penulis



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
UCAPAN TERIMA KASIH	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian dan Kegunaan Hasil Penelitian	8
1.3.1 Tujuan Penelitian	9
1.3.2 Kegunaan Hasil Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	11
2.1 Kajian Pustaka	11
2.1.1 Pengertian Budaya.....	11
2.1.2 Fungsi Budaya.....	11
2.1.3 Pengertian Organisasi.....	12
2.1.4 Pengertian Budaya Organisasi.....	12
2.1.5 Karakteristik Budaya Organisasi.....	15

2.1.6	Jenis Budaya Organisasi.....	17
2.1.7	Fungsi Budaya Organisasi.....	21
2.1.8	Pengertian Kinerja.....	23
2.1.9	Manajemen Kinerja.....	24
2.1.10	Standar Kinerja.....	25
2.1.11	Penilaian Kinerja.....	26
2.1.12	Tujuan Penilaian Prestasi Kerja.....	27
2.1.13	Manfaat Penilaian Prestasi Kerja.....	39
2.1.14	Kriteria Penilaian Prestasi Kerja.....	30
2.1.15	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	31
2.2	Kerangka Pemikiran	32
2.3	Hipotesis	37
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN		38
3.1	Objek Penelitian	38
3.2	Metode dan Desain Penelitian	39
3.2.1	Metode Penelitian	39
3.2.2	Desain Penelitian	40
3.3	Operasionalisasi Variabel	41
3.4	Sumber Data, Alat Pengumpulan Data dan Teknik Penarikan Sampel ...	44
3.4.1	Sumber Data.....	44
3.4.2	Alat Pengumpulan Data	45
3.4.3	Teknik Penarikan Sampel	47
3.4.4	Uji Validitas Data dan Reliabilitas.....	49

3.4.5 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis	53
3.5 Uji Hipotesis.....	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
4.1 Deskripsi Umum Objek Penelitian	62
4.2 Data Identitas Responden	71
4.3 Deskripsi Umum Variabel Penelitian	73
4.3.1 Variabel Budaya Organisasi (X)	73
4.3.2 Variabel Kinerja (Y)	89
4.4 Analisis Data dan Pembahasan	102
4.4.1 Uji Validitas Data	102
4.4.2 Uji Realibilitas Data	104
4.5 Uji Hipotesis.....	105
4.5.1 Uji F Statistik (Uji Hipotesis Simultan)	109
4.5.2 Uji t Statistik (Uji Hipotesis Parsial)	109
4.6 Pembahasan.....	110
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	114
5.1 Kesimpulan	114
5.2 Saran	115
DAFTAR PUSTAKA	117
DAFTAR LAMPIRAN	117

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Persentase Ketidakhadiran Pegawai Bulan Mei 2006-april 2007.....	6
1.2 Daftar Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2006.....	7
3.1 Rekapitulasi Pegawai Perum Bulog Sub Divre I Bandung.....	38
3.2 Operasionalisasi Variabel	43
3.3 Klasifikasi Populasi Berdasarkan Kelompok Jabatan.....	48
3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r.....	53
3.5 Pedoman Nilai Angket	54
3.6 Interpretasi Koefisien Determinasi Nilai r	59
4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Golongan.....	72
4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan.....	73
4.4 Tanggapan Responden Kreatifitas dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	75
4.5 Tanggapan Responden Keberanian Mengemukakan Gagasan Baru	75
4.6 Tanggapan Responden Terhadap Metode Kerja Baru.....	76
4.7 Tanggapan Responden Terhadap Kewenangan Pemecahan Masalah.....	77
4.8 Tanggapan Responden Terhadap Keterampilan dan Ketelitian.....	78
4.9 Tanggapan Responden Terhadap Kewenangan Pengambilan Keputusan.....	79
4.10 Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Meningkatkan Kualitas Kerja.....	80
4.11 Tanggapan Responden Terhadap Skala Prioritas dalam Bekerja.....	80

4.12	Tanggapan Responden Terhadap Penggunaan Waktu yang Optimal.....	81
4.13	Tanggapan Responden Terhadap Kesempatan Mengikuti Diklat	82
4.14	Tanggapan Responden Terhadap Penempatan Kerja.....	83
4.15	Tanggapan Responden Terhadap Penyesuaian dengan Nilai-Nilai Baru...	83
4.16	Tanggapan Responden Terhadap Kerjasama Tim	84
4.17	Tanggapan Responden Terhadap Kekompakan Tim.....	85
4.18	Tanggapan Responden Terhadap Situasi Kerja	85
4.19	Tanggapan Responden Terhadap Tantangan Kerja	86
4.20	Tanggapan Responden Terhadap Kesetiaan Terhadap Nilai luhur	87
4.21	Tanggapan Responden Terhadap Komitmen pada Tugas dan Tanggung Jawab.....	87
4.22	Tanggapan Responden Terhadap Visi Organisasi.....	88
4.23	Tanggapan Responden Terhadap Hasil yang Optimal.....	90
4.24	Tanggapan Responden Terhadap Sasaran yang Dicapai.....	91
4.25	Tanggapan Responden Terhadap Menerima dan Melaksanakan Tugas....	92
4.26	Tanggapan Responden Terhadap Kehadiran.....	93
4.27	Tanggapan Responden Terhadap Sikap.....	93
4.28	Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan.....	94
4.29	Tanggapan Responden Terhadap Efektif dan Efisien.....	95
4.30	Tanggapan Responden Terhadap Keahlian.....	95
4.31	Tanggapan Responden Terhadap Beban Kerja.....	96
4.32	Tanggapan Responden Terhadap Optimasi Pekerjaan.....	97
4.33	Tanggapan Responden Terhadap Aktivitas.....	97
4.34	Tanggapan Responden Terhadap Alokasi Waktu.....	98

4.35	Tanggapan Responden Terhadap Resiko.....	99
4.36	Tanggapan Responden Terhadap Pengetahuan.....	99
4.37	Tanggapan Responden Terhadap <i>Problem Solving</i>	100
4.38	Tanggapan Responden Terhadap Pemanfaatan Waktu.....	101
4.39	Tanggapan Responden Terhadap Kreatifitas.....	101
4.40	Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X).....	103
4.41	Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	104
4.42	Model Summary.....	107
4.43	Nilai Signifikansi Uji F.....	109
4.44	Nilai Signifikansi Uji t	109
4.45	Ringkasan Hasil Analisis dan Pengujian Hipotesis	110

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Komponen Kinerja Individual.....	34
2.2 Pola Model Kerangka Berfikir Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	36
4.1 Stuktur Organisasi Perum Bulog.....	67
4.2 Stuktur Organisasi Perum Bulog Sub Divre I Bandung.....	68



DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta : Bumi Aksara
- Kotter, J. P. and Heskett, S. L. (1992), *Coorporate Culture and Performance*, New York : The Free Press
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu., (1998). *Manajemen Sumber Daya Mamusia*, Bandung : Perusahaan Remaja Rosdakarya
- Marwansyah dan Mukaram, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung; Bandung
- Mathis, R.L. dan Jackson, J.H. (2006). *Human Resources Management*, Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Mohammad Nasir, (1999), *Metode Penelitian*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Ndraha Taliziduhu, (2003), *Budaya Organisasi*, Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Robbins, S.P. (2003). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sembilan. Jakarta: PT INDEKS, GRAMEDIA Grup.
- Silalahi Ulber, (2002), *Pemahaman Praktis Asas-Asas Manajemen*, Bandung : Mandar Maju
- Sudjana. (1996). *Statistika untuk Ekonomi dan Niaga*. Bandung: Tarsito
- Sudjana. (2002). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2001). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV ALFABETA.
- Sugiyono. (2004). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV ALFABETA
- Suharsmi Arikunto, (2002), *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Bina Aksara.
- Susanto A.B (1997) , *Budaya Perusahaan*, Jakarta : Elex Media Komputindo

Umar Husein, (2005) *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.

Ukas Maman, (2004), *Manajemen Konsep, Prinsip Dan Aplikasi*, Bandung : Agnini Bandung

Veithzal, Rivai,(2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada; Jakarta

