

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PT. PLN(PERSERO) WS2JB PALEMBANG RAYON RIVAI



Skripsi Oleh :

DEVITA PUTRI NINDY

01081001080

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih

Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

INDRALAYA

2012

S
658.30667

Dev

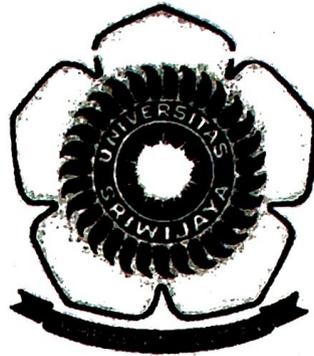
P

2012

ci. 121223

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PT. PLN(PERSERO) WS2JB PALEMBANG RAYON RIVAI



Skripsi Oleh :

DEVITA PUTRI NINDY

01081001080

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih

Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDRALAYA
2012

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

INDERALAYA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : DEVITA PUTRI NINDY
NIM : 01081001080
JURUSAN : MANAJEMEN
MATA KULIAH : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) WS2JB
PALEMBANG RAYON RIVAI

TANGGAL PERSETUJUAN

DOSEN PEMBIMBING

Tanggal :

Ketua :

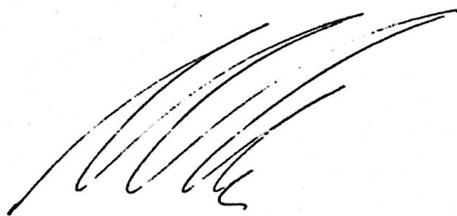


Dr. Agustina Hanafi, M.B.A

NIP. 195708291984032003

Tanggal :

Anggota :



Drs. H. Adlyn Kamaruddin.

NIP. 194905051979031005

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PLN(PERSERO) WS2JB PALEMBANG RAYON RIVAI

Disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Devita Putri Nindy
NIM : 01081001080
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif tanggal 19 Juli 2012 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

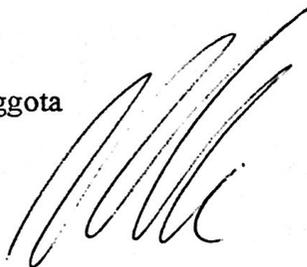
Panitia Ujian Komprehensif

Ketua



Drs. Agustina Hanafi, MBA
NIP. 195708291984032003

Anggota



Dr. H. Adlyn Kamaruddin
NIP. 194905051979031005

Anggota



Drs. M Kosasih Zen, M.Si
NIP. 195210031976021007

Mengetahui,
Ketua Jurusan



Dr. Mohamad Adam, SE, ME
NIP. 196706241994021002

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

Ilmu itu lebih baik dari pada harta. Ilmu akan menjaga engkau dan engkau menjaga harta. Ilmu itu penghukum (hakim) sedangkan harta terhukum. Kalau harta itu akan berkurang apabila dibelanjakan, tetapi ilmu akan bertambah apabila dibelanjakan

-Sayidina Ali bin Abi Thalib-

"Apa yang diberikan kepada kita, adalah yang terbaik untuk kita. Bukan menurut ukuran kita, tapi menurut ukuran ALLAH" – ManShabaraZhafira

Persembahan :

Dengan Mengucap syukur kepada Allah SWT, skripsi ini Kupersembahkan kepada :

- ❖ *Kedua Orang Tuaku*
- ❖ *Adik-Adikku*
- ❖ *Sahabat dan Teman-Teman*
- ❖ *Almamaterku*

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas izinya jualah penulisan skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya.

Penulisan skripsi ini mengambil judul **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN(Persero) WS2JB Palembang Rayon Rivai**. Penulisan Skripsi ini dibagi dalam lima bab, Terdiri dari Bab I Pendahuluan , Bab II Kajian Teori , III Metodologi Penelitian, Bab IV Pembahasan , Bab V Kesimpulan dan Saran.

Data utama yang digunakan adalah data primer dan data skunder, adapun data primer di dapat dapatkan langsung oleh penulis dari perusahaan dari. Serta Data skunder di dapatkan dari buku-buku literatur yang relevan, mengakses melalui internet sebagai data penunjang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidaklah sempurna dan masih banyak kekurangan yang tentunya patut untuk diperbaiki. Oleh sebab itu, penulis berharap agar para pembaca mau memberikan saran dan kritikan agar skripsi ini dapat lebih baik . Semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi para pembaca dan penulis khususnya.

Inderalaya, 13 Juli 2012

Penulis

Devita Putri Nindy

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada ALLAH SWT. Sebab hanya karena rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN(Persero) WS2JB Palembang Rayon Rivai”, sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung baik itu moral maupun material dalam penulisan skripsi ini, antara lain :

1. Prof. Dr. Badia Perizade, MBA; Rektor Universitas Sriwijaya
2. Dr. Syamsurijal, A.K, Ph.D; Dekan Fakultas Ekonomi
3. Dr. Mohamad Adam, SE, ME; Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
4. Welly Nailis, SE, MM; Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
5. Isnurhadi ;Pembimbing Akademik
6. Dr. Agustina Hanafi, MBA; Pembimbing Skripsi I
7. Drs. H. Adlyn Kamaruddin; Pembimbing Skripsi II
8. Drs. M. Kosasih Zen, M.Si
9. Semua Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
10. Semua karyawan di UNSRI yang telah banyak membantu selama perkuliahan, terutama buat Mbak Ninil, terima kasih atas bantuannya dan maaf sering merepotkan mbak.
11. Pimpinan dan STAF karyawan PT. PLN(Persero) WS2JB Palembang Rayon Rivai, Pak Sutomo (terima kasih sudah membantu dan atas sms-nya), Ibu Mayanita (terima kasih sudah banyak membantu dalam penelitian) Pak Herman (terima kasih atas data-datanya).. Dan semua karyawan yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu. Terima kasih atas bantuan selama ini.

12. Eddy Maryanto dan Nurmawati. Kedua orang tuaku tercinta, yang telah memberikan bantuan tak terhitung besarnya. Untuk doa-doa yang tak pernah putus kalian panjatkan, Untuk mendengarkan keluh kesah saya selama perkuliahan, Untuk semua bimbingan, nasehat, motivasi yg kalian berikan. Yah, Bu.. finally im finish! Besar balasan kalian di Surga nanti. Amin..
13. Warindi, makasih om atas bantuan tak terhitungnya selama ini dan sudah banyak direpotkan selama perkuliahan.
14. Dwi, Dita, Delvin, Devan, dan Deninda. Adik-adikku tersayang.
15. Khotima Tussadiyah dan Meita Putri Utama. Untuk semua bantuan dan dukungannya.
16. Pratiwi dan Medi Ardiansyah. Untuk semangat, dukungan, dan bantuan tak terhitung banyaknya.
17. Fico Bratama, Dendy Adriansyah, Gita Epsilia Karim, Hafiz Hadiwijaya, Hesty Pumamasari. Terimakasih ceman-ceman.
18. Romi kurniawan, dek rieka, Kak derry, kak rizky toepay, kak rio, kak septa, kak arie, untuk semangatnya yang besar!
19. Sahabatku Reni Mardiah dan Leslie Gustiyona.
20. Semua Teman-teman manajemen 2008 yang tidak bisa saya sebutkan persatu satu.

Akhir kata, penulis mengharapkan semoga karya ilmiah ini bermanfaat bagi kita semua. Amin..

Penulis

Devita Putri Nindy

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAKSI.....	xvii
<i>ABSTRACT</i>	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Budaya Organisasi.....	7
2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	7
2.1.2 Karakteristik Budaya Organisasi.....	9
2.1.3 Pentingnya Budaya Organisasi.....	10
2.1.4 Fungsi Budaya Organisasi.....	12

	Halaman
2.1.5 Terbentuknya Budaya Organisasi	14
2.2 Kinerja	15
2.2.1 Pengertian Kinerja	15
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	17
2.2.3 Penilaian Kinerja	18
2.2.4 Upaya Peningkatan Kinerja	20
2.2.5 Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan	21
2.3 Penelitian Terdahulu	26
2.4 Kerangka Konseptual	30
2.5 Hipotesis	30
BAB III METODELOGI PENELITIAN	31
3.1 Rancangan Penelitian.....	31
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	31
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	34
3.3.1 Jenis Data	34
3.3.2 Sumber Data	35
3.4 Variabel Penelitian	35
3.4.1 Identifikasi Variabel.....	35
3.4.2 Batasan Operasional Variabel	36
3.5 Metode Pengumpulan Data	38
3.6 Teknik Analisis Data	39
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1 Analisis Kuantitatif.....	43
4.1.2 Profil Responden.....	44
4.1.2.1. Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	44

	Halaman
4.1.2.2. Frekuensi Usia Responden.....	44
4.1.2.3. Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden	45
4.1.2.4. Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	45
4.1.3 Pengujian Responden	46
4.1.3.1 Uji Validitas	46
4.1.3.2 Uji Reliabilitas	48
4.1.4. Analisis Frekuensi Tanggapan Responden.....	49
4.1.4.1 Jawaban Responden Terhadap Budaya Organisasi.....	50
4.1.4.2 Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan.....	57
4.1.4.3. Kesimpulan Analisis Frekuensi	64
4.1.5. Analisis Regresi.....	64
4.1.5.1. Analisis Regresi Sederhana.....	64
4.1.5.2. Uji Koefisien Regresi Sederhana.....	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	
6.1 Kesimpulan.....	70
6.2 Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Kehadiran Karyawan PT. PLN(Persero) WS2JB Palembang Rayon Rivai pada Tahun 2012.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas.....	32
Tabel 3.2 Hasil Uji Realibitas	34
Tabel 3.3 Batasan Operasioanal Variabel	36
Tabel 4.1 Frekuensi Jenis Kelamin Responden	44
Tabel 4.2 Frekuensi Usia Responden	44
Tabel 4.3 Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden.....	45
Tabel 4.4 Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	45
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	47
Tabel 4.6 Hasil Uji Reabilitas	49
Tabel 4.7 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Menghargai Pendapat dan Gagasan yang Berbeda dengan Rekan Sekerja	50
Tabel 4.8 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Selalu Berpikir dan Berperilaku Positif saat Bekerja	51
Tabel 4.9 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Saling Menjaga Hubungan Harmonis Antar Rekan Sekerja	51
Tabel 4.10 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Perusahaan Memiliki Komitmen yang Tinggi dan Mampu Mewujudkannya	52
Tabel 4.11 Jawaban Responden Terhadap Setiap Karyawan dituntut untuk Adil dan Bertanggung jawab Terhadap Pekerjaannya	53

Tabel 4.12	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Karyawan Saling Mengingatkan Apabila Ada yang Melanggar Aturan.....	53
Tabel 4.13	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Diperusahaan Ini Setiap Orang Hanya Peduli Pada Urusan dan Pekerjaannya Sendiri.....	54
Tabel 4.14	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Diperusahaan Ini Setiap Orang Mengetahui Apa Tujuan dan Pentingnya Pekerjaan.....	55
Tabel 4.15	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Perusahaan Mendukung Karyawan Apabila Melakukan Inovasi Terhadap Pekerjaannya	55
Tabel 4.16	Jawaban Responden Terhadap Karyawan yang Mempunyai Prestasi yang Lebih Baik Lebih dihargai daripada yang Kurang Berprestasi	56
Tabel 4.17	Jawaban Responden Terhadap Karyawan Mau Membantu Rekan Lain Yang Beban Kerjanya Berlebihan.....	57
Tabel 4.18	Jawaban Responden Terhadap Karyawan Mau Memberikan Informasi Kepada Rekan Kerja Lain.....	58
Tabel 4.19	Jawaban Responden Terhadap Karyawan Memberikan Informasi Terlebih Dahulu Apabila Tidak Dapat Hadir	58
Tabel 4.20	Jawaban Responden Terhadap Karyawan Selalu Hadir Dikantor Tepat Waktu.....	59
Tabel 4.21	Jawaban Responden Terhadap Karyawan Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan Dengan Baik	60
Tabel 4.22	Jawaban Responden Terhadap Karyawan Memenuhi Tanggung Jawab Seperti yang Dijelaskan Dalam Uraian Pekerjaan	60
Tabel 4.23	Jawaban Responden Terhadap Karyawan Seringkali Kurang Mandiri Dan Hanya ingin Mengerjakan Apa yang Harus Dikerjakan	61
Tabel 4.24	Jawaban REsponden Terhadap Karyawan Mampu Memberi Pelayanan Yang Baik Kepada Pelanggan	62
Tabel 4.25	Jawaban Responden Terhadap Karyawan Mampu Memahami Informasi PERmintaan dan Harapan Pelanggan dengan Baik.....	63

Tabel 4.26 Jawaban Responden Terhadap Karyawan Membina Hubungan Baik kepada Pelanggan.....	63
Tabel 4.27 Koefisien Korelasi dan Determinasi	65
Tabel 4.28 Hasil Uji F (f test)	66
Tabel 4.29 Hasil Uji Regresi Sederhana.....	67
Tabel 4.30 Hasil Uji t (t test).....	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Terbentuknya Budaya Organisasi	14
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian	30

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kueisioner Penelitian

Lampiran II Frekuensi Tabel

Lampiran IV Realibilitas

Lampiran V Output SPSS

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN(Persero) WS2JB

Area Palembang Rayon Rivai

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN(Persero) WS2JB Area Palembang Rayon Rivai.

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini berupa kuesioner dan menggunakan 32 responden. Sedangkan pada metode analisis data, peneliti menggunakan uji instrumen untuk menguji validitas dan reliabilitas kuesioner.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan dilanjutkan dengan menganalisa data yang diperoleh, maka hasilnya adalah terdapat hubungan yang sedang antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,479. Berdasarkan uji determinan diketahui bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dengan tingkat pengaruh sebesar 22,9%. Sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Jadi, hasil Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.PLN(Persero) WS2JB Palembang Rayon Rivai.

Kata Kunci : Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

*The Influence of Corporate Culture Toward Employee Performance at PT. PLN (Persero)
WS2JB Palembang Rayon Rivai*

ABSTRACT

This research is suppose to know how the influence of corporate culture fowrd employee performance at PT. PLN(Persero) WS2JB Palembang Rayon Rivai.

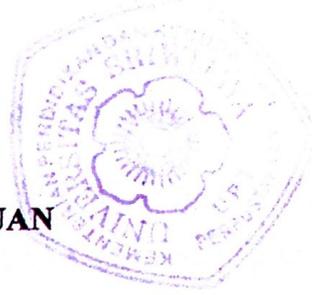
Research method which used in this research are questioners and used 32 respondens, while in analys data researcher use validity test and questioner realibility method.

Based on the result of research , the result shows that there's medium connections between corporate culture forward employee performance as big as 0,479. Based on determinat trial known that corporate culture influence employee performance with influence rate as big as 22,9%. So that, hipotesis which explain about there's influence between corporate culture toward employee performance can be accepted. So, the result of research show that corporate culture influence employe performance at PT. PLN(Persero) WS2JB Palembang Rayon Rivai.

Keyword : Corporate Culture and Employee Performance.

BAB 1

PENDAHULUAN



1.1. Latar Belakang

Impian setiap perusahaan adalah ketika misi, visi, dan nilai perusahaan serta makna bekerja telah tertanam di segenap hati karyawan, sehingga terbentuk budaya perusahaan yang unggul. Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem paket, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk menciptakan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Djokosantoso, 2003:21).

Suatu perusahaan dapat menghasilkan produktivitas terbaiknya selama kebudayaan perusahaan tersebut diyakini baik oleh karyawannya. Budaya dalam sebuah perusahaan bisa kuat, ataupun lemah. Budaya yang dikatakan kuat apabila para karyawan menjalankan misi, visi serta nilai-nilai dari perusahaan, sedangkan dikatakan lemah apabila karyawan menjalani nilai-nilai yang terdapat di perusahaan. Kebudayaan yang kuat merupakan perangkat yang kuat pula untuk menuntun perilaku, ia membantu para pegawai tidak atau karyawan lmengerjakan pekerjaan mereka dengan sedikit lebih baik (Kast dan Rosenzweig, 1990:96).

Berkenaan dengan masalah pentingnya budaya organisasi (Kast dan Rosenzweig, 1990:96) mengemukakan bahwa kebudayaan yang kuat merupakan perangkat yang kuat pula untuk menuntun perilaku, ia membantu para pegawai atau karyawan mengerjakan pekerjaan mereka dengan sedikit lebih baik, terutama dalam dua hal:

- a. Kebudayaan yang kuat adalah system aturan-aturan informal yang mengungkapkan bagaimana orang berperilaku dalam sebagian besar waktu mereka.
- b. Kebudayaan yang kuat memungkinkan orang merasa lebih baik tentang apa yang mereka kerjakan, sehingga mereka memungkinkan kerja lebih keras atau lebih baik.

Budaya organisasi dapat mencerminkan perilaku kinerja karyawannya. Apabila budaya organisasi terdapat nilai-nilai yang baik dan positif serta berperan kuat di perusahaan tersebut, maka kinerja karyawan pun akan mengikut pada kebudayaan perusahaan. Kinerja karyawan sendiri adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelempok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Dengan adanya budaya organisasi akan membantu karyawan mengetahui tindakan apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan yang berhubungan dengan sistem kerja perusahaan (Dikutip dalam Tika, 2006:121).

Budaya organisasi yang benar-benar dipahami dan dijalani dengan baik akan sangat berpengaruh dan mendorong para karyawan untuk berperilaku sesuai

dengan nilai nilai budaya perusahaan. Memang nilai budaya itu tidak tampak tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja.

Kita ketahui bahwa PT. PLN (Persero) merupakan perusahaan ketenagalistrikan di Indonesia. Sebagai Badan Usaha Milik Negara yang bertanggung jawab dalam menyuplai listrik ke seluruh rakyat Indonesia, budaya unggul teramat penting demi pencapaian kinerja dan keberlangsungan perusahaan dalam jangka panjang. Saling Percaya, Integritas, Peduli dan Pembelajar (SIPP) merupakan nilai-nilai yang mendasari budaya PLN. Pada sebuah artikel yang ditulis oleh Ngurah Adyana – Direktur Operasi Jawa Bali, dimana kepercayaan merupakan suatu yang penting untuk mengembangkan perusahaan. Banyak terjadi para karyawan dituntut agar susut jaringan memenuhi target kinerja. Karena diperkirakan tidak akan mencapai target, GM menyuruh menaikkan angka penjualan kWh dengan menaikkan pemakaian listrik pelanggan-pelanggan tertentu seperlunya. Kalau kWh jual naik, sedang kWh produksi tetap, susut jaringan akan turun dan bisa mencapai target. Dari kasus tersebut ternyata beberapa unit masih bekerja dengan data seadanya, data yang tidak valid, data yang sengaja direkayasa. Kalau data direkayasa, otomatis kita tidak mendapatkan data yang benar. Lalu kita tidak tahu dimana kelemahan kita sehingga kita juga tidak tahu bagaimana memperbaiki kelemahan kinerja kita. Akhirnya kita berputar-putar dengan rekayasa kinerja. Ini budaya jelek dan tidak sesuai dengan budaya saling percaya yang diterapkan oleh PT. PLN.

Lain kasus adanya petugas pelayanan tehnik yang kadang menerima uang yang diberikan pelanggan selesai memperbaiki gangguan atau malah dengan sengaja meminta uang kepada pelanggan. Padahal walaupun pelanggan memberi uang, petugas seharusnya menolak karenan sudah menjadi tugasnya dalam melayani pelanggan. Dengan tidak menerima atau meminta bayaran tertentu petugas PLN sudah menunjukkan integritas yang tinggi.

Kedisiplinan juga merupakan salah satu wujud dari budaya Integritas pada PT. PLN. Kita lihat dari data tabel 1.1 karyawan yang hadir melebihi pukul 07.15 (batas toleransi) cukup tinggi, sedangkan pada saat pulang beberapa karyawan yang datang terlambat tidak menambah waktu pulang, misalnya dia datang pukul 07.16, sebaiknya dia pulang pukul 16.16. Rata-rata karyawan yang masih sering datang terlambat tiap bulannya adalah 12 karyawan yang sama. Pada total keseluruhan 32 karyawan. Berarti terdapat 37.5% karyawan yang kurang mematuhi aturan pada PT.PLN. Hal ini dapat mempengaruhi produktivitas karyawan PT. PLN (Persero) WS2JB Palembang Rayon Rivai.

Tabel 1.1
Kehadiran Karyawan PT. PLN (Persero) WS2JB Palembang Rayon Rivai
pada tahun 2012

Bulan	Hadir jam \geq 07.15 (Karyawan)
Januari	12
Februari	13
Maret	11
April	11
Mei	13

Sumber : PT. PLN (Persero) WS2JB Palembang Rayon Rivai

Dilihat dari nilai-nilai budaya perusahaan yang di terapkan oleh PT. PLN (Persero), sangat jelas bahwa perusahaan ini mempunyai budaya yang baik, budaya positif bagi kinerja karyawannya. Perilaku karyawan sudah dibentuk sedemikian rupa untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Namun kinerja karyawan masih dirasa kurang maksimal. Berdasarkan fenomena-fenomena diatas maka peneliti tertarik menulis judul penelitian,

“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PLN(PERSERO) WS2JB PALEMBANG RAYON RIVAI”

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah dalam penelitian kali ini adalah seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.PLN(Persero)WS2JB Palembang Rayon Rivai?

1.3.Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.PLN(Persero) WS2JB Palembang Rayon Rivai.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan dicapai oleh peneliti antara lain sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, yaitu dapat memperkuat teori-teori tentang budaya organisasi dan kinerja karyawan. Selain itu, dapat menambah referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti kemungkinan faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen perusahaan, khususnya Sumber Daya Manusia, dalam rangka meningkatkan manfaat budaya perusahaan di perusahaan, sehingga budaya perusahaan yang diterapkan dapat secara maksimal mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Dasler, Garry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Klaten: PT. Indeks
- Handoko, Hani T. 1998. *Manajemen*. Yoryakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Heidjrachman *Ranupandojo* dan *Suad Husnan*. 1999. *Manajemen , Personalialia*. Yogyakarta: BPFE
- Kast, Fremont dan James E. Rosenzweig. 1990. *Organisasi dan Manajemen II*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mathis, Robert L; John H. Jakson,2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Salemba Empat
- Moekijat.2010. *Manajemen Sumber Daya Mamusia*. Bandung: CV.Mandar Maju
- Moeljono, *Djokosantoso*, 2003. *Budaya Korporat & Keunggulan Korporat*, Jakarta: Elex Media Komputindo/Gramedia
- Pitriana, Eleonora. 2008. *Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan divisi SDM & UMUM pada PT.PERTAMINA(Persero) Unit Pemasaran II, Skripsi*, Program S1. Manajemen Universitas Sriwijaya
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sugiyono, 2004. *Statistika Untuk Penelitian*. Jakarta: Alfabeta
- Sugiyono, 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana

Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Budaya Organisasi*.
Jakarta: Bumi Aksara

Winardi. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grafiti

www.google.com

www.pln.co.id