

**HUBUNGAN PERSEPSI BUDAYA PERUSAHAAN DENGAN PERFORMANSI
KERJA, PADA KARYAWAN PERUSAHAAN INDOFARMA GLOBAL MEDIKA**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Dalam Mencapai Derajat S-1 Psikologi



Diajukan oleh :

Sigit Yudha Sampurno

F. 100 070 040

Kepada

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2011

**HUBUNGAN PERSEPSI BUDAYA PERUSAHAAN DENGAN PERFORMANSI
KERJA KARYAWAN, PADA PERUSAHAAN INDOFARMA GLOBAL MEDIKA**

Diajukan oleh :

Sigit Yudha Sampurno

F. 100 070 040

Telah disetujui oleh :

Pembimbing

Achmad Dwityanto, S.Psi., M.Si

Tanggal

**HUBUNGAN PERSEPSI BUDAYA PERUSAHAAN DENGAN PERFORMANSI
KERJA, PADA KARYAWAN PERUSAHAAN INDOFARMA GLOBAL MEDIKA**

Skripsi

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta Untuk
Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh
Derajat Sarjana S-1 Psikologi**

Diajukan oleh :

Sigit Yudha Sampurno

F. 100 070 140

Kepada

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2011

MOTTO

Life is Simple.....make a choice and don't look back

(Sigit Yudha Sampurno)

PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini saya persembahkan kepada:

- Keluarga, Teman, serta Sahabat. Terimakasih atas cinta dan dukungannya kepada penulis.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT pemberi alam semesta ini yang telah melimpahkan karunia dan hidayah-Nya serta Sholawat dan Salam semoga selalu tercurah kepada Rasul Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan semua umat yang mengikuti sunnahnya.

Bimbingan, dorongan, bantuan dan semangat dari berbagai pihak merupakan motivasi terbesar bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya dengan segala ketulusan dan kerendahan hati, penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
2. Bapak Achmad Dwityanto, S.Psi M.Si selaku pembimbing utama yang dengan sabar dan penuh pengertian memberikan bimbingan, dorongan, dan pengarahan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Wisnu Sri Hertinjung, S.Psi selaku pembimbing akademik yang telah membimbing penulis dengan baik selama penulis menempuh studi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
4. Seluruh staf pengajar dan staf administrasi tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu, pelayanan dan kemudahan kepada penulis.
5. Agus Pramono (kakak) selaku GM PT. Indofarma Global Medika yang telah memberi saran/masukan yang sangat bermanfaat bagi penulis.

6. Ir. Sigit Prasoja selaku Kepala Cabang PT. Indofarma Global Medika Cabang Yogyakarta dan Bambang Awang selaku Kepala Cabang PT. Indofarma Global Medika Cabang Solo yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di PT. Indofarma Global Medika Cabang Solo dan PT Indofarma Global Medika Cabang Yogyakarta.
7. Seluruh staf (teman, sahabat, saudara) PT. Indofarma Global Medika Cabang Yogyakarta dan PT Indofarma Global Medika Cabang Solo yang telah meluangkan waktu dan membantu guna kelancaran penelitian ini.
8. Uta dan April, Bunda yang sudah menjadi semangat untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Novian Rahayadi dan Dyah, terimakasih atas waktu dan persahabatannya.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. *Thanks for being there for me.*

Semoga Allah SWT selalu memberikan Rahmat dan Hidayah yang berlipat atas setiap amal kebaikan yang telah kita lakukan. Tanggapan baik berupa saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kebaikan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua orang yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Surakarta, Agustus 2011

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAKSI	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian.....	8
C. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Performansi Kerja	10
1. Pengertian Performansi Kerja	10
2. Aspek-Aspek Performansi Kerja	11
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Performansi Kerja	14
B. Persepsi Budaya Perusahaan	16
1. Pengertian Persepsi	16

2. Pengertian Budaya perusahaan.....	17
3. Persepsi Budaya Perusahaan	19
4. Aspek-Aspek Persepsi Budaya Perusahaan	21
5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi Budaya Perusahaan.....	25
C. Hubungan Persepsi Budaya Perusahaan Terhadap Performansi Kerja	27
D. Hipotesis.....	30
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Identifikasi Variabel.....	31
1. Variabel Bebas	31
2. Variabel Tergantung.....	31
B. Definisi Operasional Variabel	31
1. Performansi Kerja	32
2. Persepsi Terhadap Budaya Perusahaan	32
C. Populasi Penelitian	33
D. Metode Pengumpulan Data	33
1. Skala Performansi Kerja	34
2. Skala Persepsi Budaya Perusahaan.....	35
E. Validitas dan Realibilitas	36
1. Validitas.....	36
2. Realibitas	37
F. Metode Analisis Data.....	37
BAB IV. LAPORAN PENELITIAN	
A. Persiapan Penelitian	40

1. Orientasi Tempat Penelitian	40
2. Persiapan Alat Pengumpul Data	42
B. Pelaksanaan Penelitian	44
1. Penentuan Subyek Penelitian	44
2. Pengumpulan Data	45
3. Pelaksanaan Skoring	46
4. Perhitungan Validitas dan Reliabilitas.....	46
5. Scoring Untuk Uji Hipotesis	48
C. Analisis Data	49
1. Uji Asumsi	49
2. Uji Hipotesis	51
3. Sumbangan Efektif.....	51
4. Kategorisasi.....	51
D. Pembahasan.....	53
BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan	56
B. Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	62

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Susunan Aitem Skala Persepsi Budaya Perusahaan Sebelum Penelitian...	43
2. Susunan Aitem Skala Performansi Kerja Sebelum Penelitian	44
3. Komposisi Aitem Valid dan Gugur Skala Persepsi Budaya Perusahaan Sesudah Penelitian	47
4. Komposisi Aitem Valid dan Gugur Skala Performansi Kerja Sesudah Penelitian.....	48
5. Rangkuman Rerata Empirik dan Rerata Hipotetik	51
6. Deskripsi Variabel Persepsi Budaya Perusahaan	52
7. Deskripsi Variabel Performansi Kerja.....	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

A. Perhitungan Validitas dan Realibilitas Skala Budaya Perusahaan	62
B. Perhitungan Validitas dan Realibilitas Skala Performansi Kerja	71
C. Uji Normalitas Sebaran dan Uji Linieritas Hubungan.....	80
D. Norma Pengkategorian	89
E. Skala Pengukuran Penelitian	92
F. Surat Ijin dan Surat Keterangan Penelitian.....	98

ABSTRAKSI

HUBUNGAN PERSEPSI BUDAYA PERUSAHAAN DENGAN PERFORMANSI KERJA PADA KARYAWAN PERUSAHAAN INDOFARMA GLOBAL MEDIKA

Budaya perusahaan merupakan sarana yang diperlukan untuk menciptakan suatu hubungan kerja yang harmonis di mana nilai-nilai maupun kepercayaan umum (*common beliefs*) mengurangi kemungkinan perilaku oportunistik. Budaya perusahaan merupakan hal yang penting karena pada saat terjadi ambiguitas maka nilai-nilai maupun *common beliefs* akan menjadi mekanisme pengatur. Budaya yang kuat mempunyai dampak yang kuat pada persepsi dan kecenderungan para anggotanya dalam melakukan perilaku tertentu. Penerimaan yang kuat terhadap budaya perusahaan dibuktikan oleh terinternalisasinya budaya perusahaan tersebut di dalam diri individu dan bersedia mengaktualisasikannya dalam praktik sehari-hari yang dapat dilihat dari pola perilakunya. Makin kuat budaya perusahaan maka makin tampak jelas keberhasilannya anggotanya dalam melakukan penyesuaian khususnya terhadap nilai-nilai yang ada.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi budaya perusahaan dengan performansi kerja pada karyawan PT. Indofarma Global Medika. Subjek dalam penelitian adalah karyawan PT Indofarma Global Medika cabang Solo dan Yogyakarta yang berjumlah 52 orang. Metode pengambilan data dengan menggunakan skala persepsi budaya perusahaan dan skala performansi kerja, yang kemudian di analisis dengan analisis *Product Moment*. Hasil analisis diperoleh nilai koefisien $r = 0,754$ dengan taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,01$). hal ini menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi budaya perusahaan dengan performansi kerja. Subjek dalam penelitian ini mempunyai persepsi budaya perusahaan yang tergolong tinggi dan hal ini ditunjukkan dari rerata empirik sebesar 113,058 dan rerata hipotetik sebesar 85,0. Sedangkan variabel performansi kerja diperoleh dari rerata empirik sebesar 67,462 dan rerata hipotetik sebesar 52,5, yang berarti bahwa performansi kerja pada karyawan juga tergolong tinggi. Dilihat dari koefisien determinan atau sumbangan efektif.

Sumbangan efektif yang diberikan persepsi budaya perusahaan terhadap performansi kerja dalam penelitian ini sebesar 56,8 % yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinan (r^2) sebesar 0,568. Hal ini menunjukkan bahwa faktor persepsi budaya perusahaan mempunyai pengaruh 43,2 % terhadap performansi kerja, dan ini membuktikan bahwa persepsi budaya perusahaan merupakan salah satu faktor yang cukup penting yang turut mempengaruhi performansi kerja karyawan.

Kata kunci: Persepsi budaya perusahaan, performansi kerja