

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN INOVASI KERJA UNTUK  
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA KANTOR CABANG PT. PLN (PERSERO)  
JL. KOL. YOS SUDARSO MEDAN**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**RAMADHANI  
NIM : 07 832 0214**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2011**

Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA KERJA DAN INOVASI KERJA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KANTOR CABANG PT. PLN (PERSERO) JL. KOL. YOS SUDARSO MEDAN

Nama Mahasiswa : RAMADHANI

No. Stambuk : 07 832 0214

Jurusan : MANAJEMEN

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Drs. H. Miftahuddin, MBA)

(Dra. Istiunia LKS, MMA )

Mengetahui :

Ketua Jurusan

(Ihsan Effendi, SE, MSi)

Dekan



(Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc)

Tanggal Lulus : 12 April 2011

## ABSTRAK

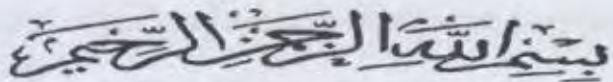
Ramadhani. NPM. 078320214. "Pengaruh Budaya Kerja dan Inovasi Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Medan". Skripsi 2011.

Peningkatan produktivitas kerja pada karyawan merupakan sebuah tugas dan kewajiban manajemen sumber daya manusia. Hal ini menyebabkan manajer sumber daya manusia melaksanakan langkah-langkah strategik. Langkah-langkah tersebut diantaranya adalah, memberikan peluang karier, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membentuk budaya organisasi yang baik, dan sebagainya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris bahwa budaya kerja dan inovasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskripyif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. PLN (Persero) Medan berjumlah 261 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 10% dari total populasi 261 orang karyawan yaitu 26 orang. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan data primer berupa pengamatan/*observasi* dan menyebarkan angket pada responden yang dijadikan sampel penelitian serta data sekunder dengan melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan masalah penelitian. Teknik analisis yang dipergunakan adalah analisa regresi linear berganda.

Konstanta bernilai 7,359 hal ini menunjukkan jika varibel bebas ( $X_1, X_2$ ) berupa budaya kerja serta inovasi kerja naik sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja di PT. PLN (Persero) Medan akan meningkat sebesar 7,359. Sarannya adalah agar produktivitas kerja dapat terlaksana dengan baik, sebaiknya pihak perusahaan terus mengupayakan penerapan budaya kerja melalui peraturan-peraturan yang ada.

## KATA PENGANTAR



Dengan mengucapkan Alhamdulillah dan memanjatkan puji syukur yang sebesar-besarnya kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan karuniaNya Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Medan Area.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa di dalam penulisan Skripsi ini masih banyak kekurangan atau masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini di sebabkan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu untuk kesempurnaan Skripsi ini penulis mengharapkan saran, kritik dan Perbaikan dari pembaca yang sifatnya konstruktif.

Dalam penyelesaian Skripsi ini, penulis telah banyak menerima bantuan dan bimbingan serta dorongan semangat dari beberapa pihak, maka dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih dan rasa penghargaan kepada:

1. Bapak Prof. DR. H. Ali Ya'kub Matondang, Sag, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. DR. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEC selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area dan sekaligus Ketua Sidang Meja Hijau.
3. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Ihsan Effendi, SE, MSi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

5. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA, selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA selaku Dosen Pembimbing II yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff fakultas ekonomi yang telah mengajar dan membantu penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.
8. Bapak Pimpinan PT. PLN (Persero) Medan yang telah membantu penulis dalam memberikan data penelitian.
9. Buat sobatku dan juga buat teman-teman Manajemen angkatan 2007 yang telah memberikan saran dan motivasi hingga skripsi ini terselesaikan.
10. Teristimewa saya ucapan terima kasih yang tak terhingga buat kedua orang tua, Ayahanda (Alm. Riono) dan Ibunda Siti Aisyah yang dengan penuh kasih sayang membesarkan, mendoakan dan berkorban demi masa depan Ananda.
11. Buat teman-teman sekerja khususnya di Yayasan Pendidikan Islam Al-Munawwarah Murad, SDIT Bunayya II yang telah banyak memberikan saran dan motivasi dsalam penulisan skripsi ini.

*Wassalammu 'alaikum Wr.Wb*

Medan, 2011  
Penulis

(RAMADHANI)

## DAFTAR ISI

|  | Halaman |
|--|---------|
| <b>ABSTRAK.....</b>                                    | i       |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                             | ii      |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                                | iv      |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                             | vi      |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                              | vii     |
| <br><b>BAB I : PENDAHULUAN</b>                         |         |
| A. Latar Belakang Masalah .....                        | 1       |
| B. Rumusan Masalah.....                                | 3       |
| C. Tujuan Penelitian.....                              | 4       |
| D. Manfaat Penelitian.....                             | 4       |
| <br><b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b>                  |         |
| A. Uraian Teoritis.....                                | 5       |
| 1. Pengertian Budaya Kerja .....                       | 5       |
| 2. Pembentukan Budaya Kerja.....                       | 6       |
| 3. Nilai-nilai Dalam Budaya Kerja .....                | 7       |
| 4. Budaya Kuat, Lemah Serta Budaya Adaptif.....        | 10      |
| 5. Inovasi Kerja.....                                  | 12      |
| 6. Ciri-ciri Inovasi kerja.....                        | 12      |
| 7. Pengertian Produktivitas Kerja .....                | 14      |
| 8. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja | 15      |
| 9. Indikator Pengukuran Produktivitas Kerja .....      | 19      |
| B. Kerangka Konseptual.....                            | 20      |
| C. Hipotesis .....                                     | 21      |
| <br><b>BAB III: METODE PENELITIAN</b>                  |         |
| A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....             | 22      |
| B. Populasi dan Sampel.....                            | 23      |
| C. Definisi Operasional .....                          | 24      |
| D. Jenis dan Sumber Data.....                          | 25      |
| E. Teknik Pengumpulan Data .....                       | 25      |
| F. Teknik Analisis Data .....                          | 26      |

## **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

|  |    |
|--|----|
| A. Hasil Penelitian.....                                   | 30 |
| 1. Deskripsi Data Perusahaan .....                         | 30 |
| 2. Struktur Organisasi .....                               | 34 |
| 3. Bidang Usaha.....                                       | 48 |
| 4. Penyajian Data Responden Penelitian .....               | 48 |
| 5. Penyajian Data Angket Responden.....                    | 51 |
| B. Pembahasan .....  | 55 |
| 1. Regresi Linier Berganda .....                           | 55 |
| 2. Uji Kesesuaian ( <i>Test of Goodness of Fit</i> ) ..... | 56 |
| 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....                    | 58 |

## **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

|                     |    |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan ..... | 59 |
| B. Saran .....      | 60 |

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **DAFTAR GAMBAR**

|   | <b>Halaman</b> |
|---|----------------|
| 1. Kerangka Konseptual .....                        | 21             |
| 2. Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Medan..... | 35             |



## DAFTAR TABEL

|   | Halaman |
|---|---------|
| 1. Rincian Waktu Penelitian.....  | 22      |
| 2. Instrumen Skala Liker .....  | 26      |
| 3. Usia Responden.....  | 49      |
| 4. Jenis Kelamin Responden .....  | 49      |
| 5. Pendidikan Responden .....   | 50      |
| 6. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Budaya Kerja (X <sub>1</sub> ) ..... | 51      |
| 7. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Inovasi Kerja (X <sub>2</sub> )..... | 52      |
| 8. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Produktivitas Kerja (Y) .....        | 54      |
| 9. Regresi Linier Berganda.....   | 55      |
| 10. Uji Signifikan Parsial (Uji t) .....  | 57      |
| 11. Pengujian Signifikan Simultan (Uji F).....  | 58      |
| 12. Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....                                       | 58      |

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Memasuki era globalisasi, perubahan terjadi begitu cepat. Begitu juga yang terjadi pada dunia usaha, khususnya perusahaan. Perubahan kondisi ekonomi, serta perkembangan teknologi menyebabkan banyak perusahaan melakukan langkah restrukturisasi. Salah satu unsur penting dalam perubahan tersebut ialah peran manusia. Keadaan ini mendorong pihak manajemen perusahaan terus mengupayakan penyempurnaan berbagai sistem dalam pengelolaan sumber daya manusia secara luas yang mengarah pada tujuan organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi, sehingga membentuk satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu mengevaluasi hal-hal yang berkaitan dengan masalah-masalah yang dapat memberikan motivasi, gairah dan keinginan bekerja lebih baik, yang akhirnya memberi kontribusi positif pada perusahaan.

Budaya kerja adalah nilai-nilai dan semangat yang mendasari cara mengelola perusahaan dan mengorganisasikan perusahaan. Ditegaskan bahwa budaya kerja yang kuat akan mempunyai sifat kompetitif. Kebudayaan yang kuat akan menuntun perilaku dan memberi makna pada kegiatan organisasi, hal ini merupakan dukungan yang sangat berarti dalam mencapai kesuksesan organisasi dan inovasi kerja bagi karyawan.

Pengertian inovasi beberapa orang kalah bertindak karena terlalu lama berpikir atau terlalu banyak teori. Sebaliknya Wirausaha yang sukses umumnya tanggap, berpikir praktis, dan cepat mengambil keputusan untuk bertindak. Keterlambatan bertindak dapat berarti kerugian yang tidak ternilai, hal ini berlaku bagi semua orang yang ingin maju. Waktu, momentum, dan kesempatan benar-benar sangat penting dan menentukan perjalanan seseorang.

Kegagalan sering dialami oleh seseorang atau perusahaan karena ketika usul diajukan momennya telah berubah akibat keterlambatan. Oleh karena itu, kecakapan sangat diperlukan dalam keadaan yang mendesak. Inovasi kerja adalah mereka yang selalu mencari perubahan, berusaha mengikuti dan menyesuaikan pada perubahan itu, serta memanfaatkannya sebagai peluang serta mampu memilih dan mengambil keputusan alternatif yang paling tinggi memberikan produktivitas.

Peningkatan produktivitas kerja pada karyawan merupakan sebuah tugas dan kewajiban manajemen sumber daya manusia. Hal ini menyebabkan manajer sumber daya manusia melaksanakan langkah-langkah stratejik. Langkah-langkah tersebut diantaranya adalah, memberikan peluang karier, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membentuk budaya organisasi yang baik, dan sebagainya.

Para pekerja akan merasa lebih puas dan memegang teguh komitmennya jika nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai perusahaan. Budaya kerja dan inovasi kerja yang kondusif sangat penting untuk mendorong

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, **Manajemen Personalia**, Cetakan Kelima, Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia, 2001.
- Edwin B. Flippo, **Personality of Management (Manajemen Personalia)**, Terjemahan Moch. Maksud, Edisi IV, Cetakan Kesembilan, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2002.
- Gibson, **Organization (Organisasi)**, Alih Bahasa Iriyadi, Edisi Kelima, Cetakan Kedelapan, Penerbit PT. Erlangga, Surabaya, 2002.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2005
- Moelyono M, **Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi**, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2004.
- Robbins, Stephen P. **Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi**. Alih Bahasa : Halida dan Dewi Sartika. Edisi Kelima. Jakarta : Erlangga, 2003.
- Simanjuntak, Payaman, **Prinsip dan Konsep Produktivitas**, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh, Penerbit LPFE-UI, Jakarta, 2001.
- Sadarmayanti **Tata Kerja dan Produktivitas Kerja**, Cetakan Keempat, Penerbit Bandar Maju, Bandung, 2000.
- Sinungan M, **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2000.
- Siagian Sondang P., (2000), **Organisasi Pengembangan Sumber Daya Insani**, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Sugiyono, **Metode Penelitian Bisnis**, Edisi Revisi, Penerbit Alfabeta, Bandung, 2005.
- Tim Penyusun, **Pedoman Penulisan Skripsi**, Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, Medan, 2008.

**IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama : .....
2. Umur : A. 20 – 25 Tahun ( ..... Tahun)  
B. 26 – 30 Tahun ( ..... Tahun)  
C. 31 – 35 Tahun ( ..... Tahun)  
D. 36 – 40 Tahun ( ..... Tahun)  
E. 41 Tahun Keatas ( ..... Tahun)
3. Jenis Kelamin : A. Pria  
B. Wanita
- Pendidikan : A. SLTA  
B. Diploma  
C. Sarjana (S – 1)  
D. S2

**PETUNJUK PENGISIAN ANGKET**

Berilah tanda checklist ( ✓ ) pada salah satu jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i anggap sebagai jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i dilajur yang telah disediakan. Penilaian dapat dilakukan berdasarkan skala berikut ini :

- SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
R : Ragu-ragu  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

## DAFTAR PERNYATAAN

### I. PERTANYAAN VARIABEL BEBAS X<sub>1</sub> (BUDAYA KERJA)

| No | Pernyataan  | Jumlah |   |   |    |     |
|----|---|--------|---|---|----|-----|
|    |   | SS     | S | R | TS | STS |
| 1  | Ketika berhadapan dengan suatu masalah, suka mengurusinya selekas mungkin.            |        |   |   |    |     |
| 2  | Memiliki pengindraan yang baik mengenai kapan suatu gagasan akan berhasil atau tidak. |        |   |   |    |     |
| 3  | Membantu orang lain menjaga harga dirinya dalam suatu situasi sulit.                  |        |   |   |    |     |
| 4  | Ahli dalam mengorganisasi dan memotivasi sebuah kelompok                              |        |   |   |    |     |
| 5  | Berpikir tentang perasaan orang lain sebelum mengungkapkan perasaan diri sendiri.     |        |   |   |    |     |

### II. PERNYATAAN VARIABEL BEBAS X<sub>2</sub> (INOVASI KERJA)

| No | Pernyataan   | Jumlah |   |   |    |     |
|----|--|--------|---|---|----|-----|
|    |  | SS     | S | R | TS | STS |
| 1  | Saya mampu menghadapi semua permasalahan yang terjadi sesuai dengan perubahan                    |        |   |   |    |     |
| 2  | Saya berusaha memberikan hasil kerja yang baik demi mencapai sasaran                             |        |   |   |    |     |
| 3  | Saya mampu mampu dalam menanggapi dan menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan (tanggungjawab)     |        |   |   |    |     |
| 4  | Adanya kerjasama mencerminkan kontribusi bersama yang nyata dari anggota-anggota tim (kerjasama) |        |   |   |    |     |
| 5  | Saya dapat berorientasi pada hasil kerja yang baik sesuai dengan perubahan yang terjadi          |        |   |   |    |     |

### III. PERNYATAAN VARIABEL TERIKAT Y (PRODUKTIVITAS KERJA)

| No | Pernyataan   | Jumlah |   |   |    |     |
|----|--|--------|---|---|----|-----|
|    |  | SS     | S | R | TS | STS |
| 1  | Hasil kerja saya cukup akurat dan tidak terdapat banyak kesalahan didalamnya           |        |   |   |    |     |
| 2  | Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu                                   |        |   |   |    |     |
| 3  | Saya bisa bekerja sama dengan baik dengan orang lain dalam penyelesaian tugas kelompok |        |   |   |    |     |
| 4  | Saya menyelesaikan semua pekerjaan saya dengan baik tanpa bantuan dari karyawan lain   |        |   |   |    |     |
| 5  | Saya tidak pernah menunda-nunda untuk melakukan pekerjaan saya                         |        |   |   |    |     |

