

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN *COMMON*
INGROUP IDENTITY PADA KARYAWAN
PT INTAN PARIWARA**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi Program
Pendidikan Strata I Psikologi



Oleh :

Kuzana Alpra

G0112057

Pembimbing :

Aditya Nanda Priyatama, S.Psi, M.Si

Selly Astriana, S.Psi, M.A

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SEBELAS MARET

SURAKARTA

2016

HALAMAN PERSETUJUAN

Proposal dengan Judul : **Hubungan antara Budaya Organisasi dengan
Common Ingroup Identity Pada Karyawan di PT
Intan Pariwara**

Nama Peneliti : Kuzana Alpra

NIM : G0112057

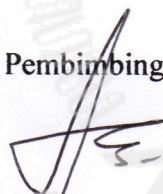
Tahun : 2016

Telah disetujui untuk dipertahankan di hadapan pembimbing dan penguji skripsi
Penelitian Prodi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 16 Juni 2016

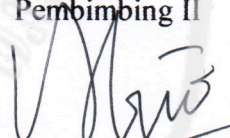
Pembimbing I



Aditya Nanda Priyatama, S.Psi, M.Si.

NIP. 197810222005011002

Pembimbing II



Selly Astriana, S.Psi., M.A.

NIK. 1982010420130201

Koordinator Skripsi



Pratista Arya Satwika, S.Psi., M.Psi., Psikolog

NIK. 1986103120130201

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

**Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan *Common Ingroup Identity* pada
Karyawan PT Intan Pariwara**

Kuzana Alpra, G0112057, Tahun 2016

Telah diuji dan disahkan oleh Pembimbing dan Penguji Skripsi Prodi Psikologi
Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta

Pada Hari : Kamis

Tanggal : 16 Juni 2016

Ketua Sidang
Aditya Nanda Priyatama, S.Psi, M.Si
NIP. 197810222005011002

Sekretaris Sidang
Selly Astriana, S.Psi, M.A
NIK. 1982010420130201

Anggota Penguji:

Penguji I

Drs. Bagus Wicaksono, M.Si, Psikolog
NIP. 196209011989031003

Penguji II

Pratista Arya Satwika, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIK. 1986103120130201

Surakarta, 19 JUL 2016

Kepala Program Studi Psikologi,

Koordinator Skripsi,

Drs. Hardjono, M.Si. Psikolog

Pratista Arya Satwika, S.Psi., M.Psi., Psikolog

NIP. 195901191989031002

NIK. 1986103120130201

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia untuk dicabut gelar kesarjanaan saya.

Surakarta, Juni 2016

Kuzana Alpra

MOTTO

“Kegagalan bukanlah sebuah kesalahan, karena kesalahan yang nyata adalah ketika kita berhenti untuk mencoba”

(B.F. Skinner)

“Kamu mungkin bisa menunda suatu pekerjaan, tapi waktu tidak. Dia akan terus berjalan”

(Benjamin Franklin)

Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.

(Terjemahan QS. Al Baqarah:153)

PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Alloh SWT,

Saya persembahkan skripsi ini untuk :

Ibu dan keluarga tercinta.

&

Almamater,
Universitas Sebelas Maret

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia yang diberikan sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan karya ini. Satu hal yang penulis sadari bahwa karya ini dapat terselesaikan karena bantuan dari berbagai pihak. Rasa terima kasih sudah sepantasnya penulis sampaikan dengan hati yang tulus kepada segenap pihak atas segala bantuan dalam pelaksanaan dan penyelesaian karya ini. Untuk itu dengan kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Hartono., M.Si. selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta.
2. Drs. Hardjono, M.Si. selaku Kepala Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta.
3. Aditya Nanda Priyatama, S.Psi., M.Si. dan Selly Astriana S.Psi., M.A sebagai Pembimbing I dan Pembimbing II atas arahan, bimbingan, dukungan, masukan, nasihat, kesabaran serta diskusi-diskusi yang telah membuka pikiran selama proses pengerjaan skripsi ini.
4. Drs. Bagus Wicaksono M.Si., Psikolog dan Pratista Arya Satwika S.Psi., M.Psi., Psikolog atas kesediaan waktu, masukan, saran, dan koreksi yang diberikan demi penyempurnaan skripsi ini.

5. Jajaran dosen Psikologi UNS yang telah mendidik dan memberikan ilmu yang berharga, serta seluruh staf Program Studi Psikologi UNS atas bantuan dan dukungan kepada penulis.
6. Orang tua dan kedua kakak saya, Zany Maidany dan Anna Falasifah yang selalu mendukung dengan doa tiada henti.
7. Rokhmaningsih, tante yang selalu mendukung dan membantu kelancaran proses penulisan skripsi,
8. Ibu Eky selaku staf HRD di perusahaan Intan Pariwara yang telah membantu selama proses penelitian di perusahaan dari awal hingga selesai.
9. Seluruh Karyawan PT. Intan Pariwara yang telah bersedia untuk membantu penulis dalam menjadi subjek penelitian.
10. Sito, Rizka, Siti, Firda, atas persahabatan, kebersamaan, keceriaan, bantuan, dukungan, dan diskusi yang menginspirasi.
11. Teman-teman DIGNITY 2012 atas semangat, dukungan, kebersamaan, dan pengalaman berkesan selama belajar di Psikologi UNS.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat memperluas pengetahuan bagi kita semua.

Surakarta, 6 Juni 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
 BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
 BAB II. LANDASAN TEORI	
A. <i>Common Ingroup Identity</i>	10
1. Pengertian <i>Common Ingroup Identity</i>	10
2. Faktor Yang Mempengaruhi <i>Common Ingroup Identity</i>	13
3. Aspek-Aspek <i>Common Ingroup Identity</i>	16
B. Budaya Organisasi	17
1. Pengertian Budaya Organisasi	17

	Halaman
2. Dimensi Budaya Organisasi.....	20
3. Lapisan Budaya Organisasi.....	22
4. Fungsi Budaya Organisasi	24
5. Tipe Budaya Organisasi	26
C. Hubungan antara Budaya Organisasi dengan <i>Common Ingroup Identity</i>	28
D. Kerangka Pemikiran.....	32
E. Hipotesis.....	33
 BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	34
B. Definisi Operasional.....	34
1. Common Ingroup Identity.....	35
2. Budaya Organisasi	35
C. Populasi dan Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	36
1. Populasi	36
2. Sampel.....	37
3. Sampling	38
D. Metode Pengumpulan Data.....	39
1. Sumber Data.....	39
2. Metode Pengumpulan.....	39
E. Uji Validitas dan Reliabilitas	43

	Halaman
F. Metode Analisis Data	44
1. Uji Asumsi Dasar	44
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Persiapan Penelitian	46
1. Orientasi Kancan Penelitian	47
2. Persiapan Penelitian	49
3. Pelaksanaan Uji Coba	50
4. Analisis Validitas Aitem dan Reliabilitas Skala	51
B. Pelaksanaan Penelitian	57
1. Penentuan Subjek Penelitian	57
2. Pengumpulan Data	57
3. Pelaksanaan Skoring	58
C. Analisis Data Penelitian	58
1. Uji Asumsi Dasar	58
2. Uji Hipotesis	61
3. Analisis Deskriptif	63
D. Pembahasan	67
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	73
B. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	77

DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Tabel 1. Populasi Karyawan PT Intan Pariwara	37
2. Tabel 2. Rentang Nilai Skala	40
3. Tabel 3. Blueprint Skala Common Ingroup Identity.....	40
4. Tabel 4. Blueprint Skala Budaya Organisasi	41
5. Tabel 5. Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha	52
6. Tabel 6. Indeks Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Common Ingroup Identity	53
7. Tabel 7. Perincian Aitem Valid dan Gugur dalam Skala Common Ingroup Identity	53
8. Tabel 8. Distribusi Aitem Skala Common Ingroup Identity Setelah Uji Coba	54
9. Tabel 9. Indeks daya beda aitem dan reliabilitas skala budaya Organisasi ..	55
10. Tabel 10. Perincian Aitem Valid dan Gugur dalam Skala Budaya Organisasi.....	55
11. Tabel 11. Distribusi Aitem Skala Budaya Organisasi Setelah Uji Coba	56
12. Tabel 12. Jumlah subjek Penelitian.....	57
13. Tabel 13. Hasil Uji Normalitas	59
14. Tabel 14. Hasil uji Linearitas	60
15. Tabel 15. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	61

Halaman

16. Tabel 16. Hasil Analisis Korelasi Product Moment Pearson.....	62
17. Tabel 17. Deskriptif Data Empirik.....	64
18. Tabel 18. Deskriptif Data Penelitian.....	64
19. Tabel 19. Hasil Kategorisasi Responden berdasarkan common ingroup Identity	65
20. Tabel 20. Hasil Kategorisasi Responden Berdasarkan Budaya Organisasi ..	66

DAFTAR GAMBAR**Halaman**

Gambar 1. Model <i>Common Ingroup Identity</i>	15
Gambar 2. Model Kultur Organisasi Schein	23
Gambar 3. Lapisan-lapisan dalam Budaya Perusahaan.	24
Gambar 4. Kerangka Pemikiran <i>Common Ingroup Identity</i> Ditinjau Dari Budaya Organisasi	32

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Lampiran A. Alat Ukur Penelitian.....	81
2. Lampiran B. Distribusi Nilai Skala Uji Coba.....	91
3. Lampiran C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	98
4. Lampiran D. Distribusi Nilai Skala Penelitian Setelah Aitem Gugur	107
5. Lampiran E. Nilai Penelitian	115
6. Lampiran F. Skor Total Penelitian	124
7. Lampiran G. Analisis Data Penelitian	128
8. Lampiran H. Surat Keterangan Penelitian.....	133
9. Lampiran I. Dokumentasi	134

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN *COMMON INGROUP IDENTITY* PADA KARYAWAN PT INTAN PARIWARA

Kuzana Alpra
G0112057

Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran
Universitas Sebelas Maret Surakarta

ABSTRAK

Common ingroup identity adalah perubahan representasi kognitif dari yang semula berorientasi “kami” versus “mereka” menjadi lebih inklusif yaitu “kita”. Strategi ini menekankan proses rekategorisasi dimana anggota kelompok dari kelompok yang berbeda diinduksi untuk menerima diri mereka sebagai satu kesatuan, lebih inklusif menjadi grup superordinat dibandingkan dengan sebagai dua grup yang terpisah. *Common ingroup identity* memiliki dampak positif bagi anggota organisasi. Dampak positif yang dihasilkan tersebut dapat dimanfaatkan untuk keberlangsungan proses dalam perusahaan sehingga semua karyawan dapat terintegrasi dengan baik. *Common ingroup identity* pada individu dipengaruhi oleh berbagai variabel, salah satunya adalah budaya organisasi.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan *common ingroup identity* pada karyawan PT. Intan Pariwara. Sampel penelitian yang digunakan berjumlah 91 karyawan PT Intan Pariwara menggunakan teknik pengambilan sampel *cluster random sampling*. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan skala budaya organisasi dan skala *common ingroup identity*. Skala budaya organisasi terdiri dari 23 aitem valid dengan koefisien reliabilitas 0,814, skala *common ingroup identity* terdiri dari 18 aitem valid dengan koefisien reliabilitas 0,799.

Analisis data menggunakan teknik korelasi pearson product moment dan diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,848 dan $p=0,00$ ($p<0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan *common ingroup identity* yang signifikan dan positif. Nilai R square atau koefisien determinasi sebesar 0,719 yang berarti dalam penelitian ini budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 71,9 % dan 28,1% dijelaskan oleh faktor lain. Kesimpulan pada penelitian ini adalah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan *common ingroup identity* pada karyawan PT. Intan Pariwara.

Kata kunci : Budaya organisasi, *common ingroup identity*

THE CORRELATION BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND COMMON INGROUP IDENTITY ON EMPLOYEE OF PT. INTAN PARIWARA

**Kuzana Alpra
G0112057**

Psychology, Sebelas Maret University

ABSTRACT

Common ingroup identity means of bias can be reduced by factors that transform member perceptions of group boundaries from “us” and “them” to a more inclusive “we”. The common ingroup identity model proposes an additional strategy that was recategorization which is member of intergroup induced to accept as single group rather than completely separate groups. That perception makes attitudes toward former outgroup members will become more positive and all members of company can integrated well. Common ingroup identity can affected by many factors, including organizational culture.

The objective of research was to find out the relationship between organizational culture and common ingroup identity in employee of PT Intan Pariwara. 91 employees of PT Intan Pariwara taken as the samples. Cluster random sampling is employed in this research. Collecting data use Common In group identity scale consisting of 18 valid items with reliability coefficient 0,799. Organizational culture scale consisting of 23 valid items with reliability coefficient 0,814.

The data analysis is done using correlation pearson product moment. The result of research showed correlation coefficient (R) is 0,848; $p=0,000$ ($p<0,05$), meaning that there was a significant relationship of organizational culture and common in group identity in the employees of PT Intan Pariwara. R Square value was 0,719, meaning that in this research organizational culture gave contribution of 71,9% to common in group identity.

Keywords: Organizational culture, common in group identity