



**ANALISIS PENGARUH BUDAYA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN STIKES
BHAKTI NEGARA JEMBER**

SKRIPSI

**Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi
Universitas Jember**

Oleh:

DIMAS SETYABUDI
NIM. 090810201248

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2012**

SURAT PERNYATAAN

Nama : Dimas Setyabudi

NIM : 090810201248

Jurusan : MANAJEMEN

Konsentrasi : MSDM

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Budaya dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan STIKES Bhakti Negara Jember

Menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan maka saya bersedia mempertanggung jawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 26 Maret 2012

Yang menyatakan,

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Budaya dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan STIKES Bhakti Negara
Jember.

Nama Mahasiswa : Dimas Setyabudi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Pembimbing I

Drs. Sampeadi, MS

NIP. 19560404 198503 1 002

Pembimbing II

Drs. Sunardi, MM

NIP. 19530403 198503 1 001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Prof.Dr.Hj. Isti Fadah, SE, M.Si

NIP. 19661020 199002 2 001

**HALAMAN PENGESAHAN
ANALISIS PENGARUH BUDAYA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN STIKES
BHAKTI NEGARA JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : DIMAS SETYABUDI

NIM : 090810201248

Jurusan : MANAJEMEN

Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal:

9 April 2012

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana (S1) dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Tim Penguji

Ketua : **Drs. Achmad Ichwan** : (.....)

NIP. 19480501 1979 1 001

Sekretaris : **Drs. Sunardi, MM** : (.....)

NIP. 19530403 198503 1 001

Anggota : **Drs. Sampeadi, MS** : (.....)

NIP. 19560404 198503 1 002

Mengetahui/Menyetujui :

Universitas Jember

Fakultas Ekonomi

Dekan,



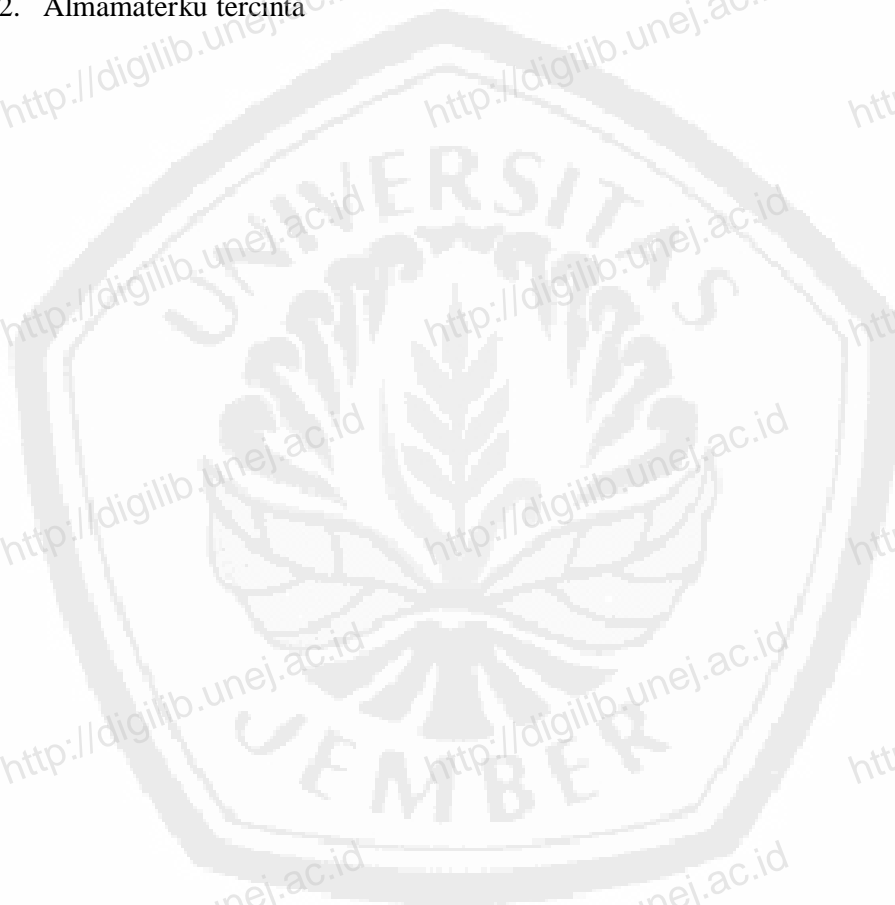
Prof. Dr. H. Mohammad Saleh, M.Sc

NIP. 19560831 1988403 1 002

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Karya Sederhana ini sebagai ungkapan rasa terima kasih kepada orang-orang yang berarti dalam hidupku, yaitu:

1. Seluruh keluarga besarku, terima kasih atas semua kasih sayang dan perhatian yang telah diberikan selama ini.
2. Almamaterku tercinta



MOTTO

“manusia bisa berubah menjadi lebih baik dengan usaha dan doa yang tiada henti”

(tic)



ABSTRAKSI

Penelitian yang berjudul: "Analisis Pengaruh Budaya dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan STIKES Bhakti Negara Jember" Bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung budaya kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap perilaku kerja (Z) dan kinerja (Y) dan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung budaya kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap perilaku kerja (Z) dan kinerja (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap STIKES Bhakti Negara Jember. Populasi ini juga bertindak sebagai sampel atau metode penelitian populasi (sensus).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan jenis penelitian penjelasan atau *explanatory research*. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen adalah analisis jalur (*path analysis*). Variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya kerja dan lingkungan kerja, variabel intervening adalah perilaku kerja dan variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dengan uji hipotesis diperoleh informasi bahwa budaya dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada perilaku kerja dan budaya kerja juga berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan tetapi variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan dan perilaku kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Sedangkan hipotesis pengaruh tidak langsung antara budaya kerja terhadap kinerja melalui perilaku kerja berpengaruh secara signifikan sedangkan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui perilaku kerja berpengaruh tidak signifikan.

Kata kunci : budaya, lingkungan kerja, perilaku kerja dan kinerja.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, serta memberikan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ **Analisis Pengaruh Budaya dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan STIKES Bhakti Negara Jember**”. Sholawat serta salam semoga tetap tercurah kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW.

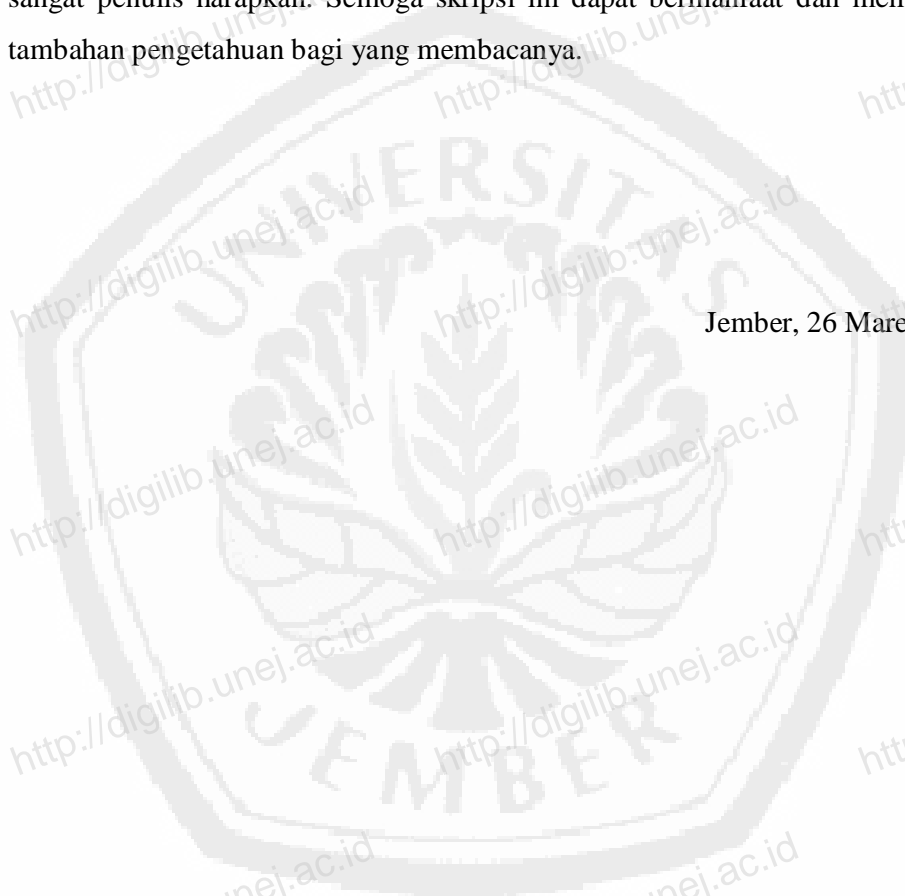
Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan semua pihak, baik itu berupa dorongan, nasehat, saran maupun kritik yang sangat membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati serta penghargaan yang tulus, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Moh. Saleh, M.Sc. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember beserta staf ;
2. Ibu Prof. Dr. Isti Fadah, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
3. Bapak Drs. Sampeadi, MS, selaku Dosen Pembimbing I yang bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, kritik dan pengarahan dengan penuh kesabaran dalam menyelesaikan skripsi ini;
4. Bapak Drs. Sunardi, MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahnya dalam menyelesaikan skripsi ini;
5. Bapak Dr. Hari Sukarno, MM selaku Dosen Wali yang telah membantu memberi pengarahan dan bimbingan kepada penulis selama kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
6. Bapak H. Achmad Rodjudi ,SH.,S.Kep,MM dan seluruh karyawan STIKES Bhakti Negara Jember yang telah memberi ijin untuk melakukan penelitian dan bersedia memberikan informasi sebagai kelengkapan data dalam skripsi ini;
7. Untuk Istriku Lina Bhakti Pertiwi terima kasih atas doa dan dukungannya selama ini.

8. Seluruh teman-teman Jurusan Manajemen Angkatan 2009 Khususnya Reguler Sore yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, terima kasih semuanya.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis sadar akan keterbatasan dan kurang sempurnanya penulisan skripsi ini, oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun akan sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, 26 Maret 2012



DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|----------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERNYATAAN | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iv |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | v |
| HALAMAN MOTTO | vi |
| HALAMAN ABSTRAKSI | vii |
| HALAMAN KATA PENGANTAR | viii |
| HALAMAN DAFTAR ISI | x |
| HALAMAN DAFTAR TABEL | xiv |
| HALAMAN DAFTAR GAMBAR | xv |
| HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN | xvi |
| BAB I. PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah | 3 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 3 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 3 |
| BAB. II TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1 Definisi Budaya Kerja | 5 |
| 2.1.1 Terbentuknya Budaya Kerja..... | 5 |
| 2.2 Definisi Lingkungan Kerja | 6 |
| 2.2.1 Ruang Lingkup Lingkungan Kerja..... | 6 |
| 2.3 Pengertian Perilaku Kerja | 8 |
| 2.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku Kerja..... | 9 |
| 2.4 Definisi Kinerja | 11 |
| 2.4.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja..... | 12 |
| 2.4.2 Penilaian Kinerja Karyawan | 13 |
| 2.4.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja | 15 |

| | |
|---|----|
| 2.5. Pengaruh Budaya kerja terhadap Perilaku Kerja..... | 17 |
| 2.6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Kerja..... | 17 |
| 2.7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja..... | 18 |
| 2.8. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja..... | 18 |
| 2.9. Pengaruh Perilaku terhadap Kinerja..... | 19 |
| 2.10 Tinjauan Penelitian Terdahulu..... | 20 |
| 2.11 Kerangka Konseptual..... | 22 |
| 2.12 Hipotesis..... | 22 |

BAB III. METODE PENELITIAN

| | |
|--|----|
| 3.1 Rancangan Penelitian..... | 24 |
| 3.2 Populasi dan Sampel..... | 24 |
| 3.3 Skala Pengukuran..... | 24 |
| 3.4 Jenis Data..... | 25 |
| 3.5 Metode Pengumpulan data..... | 25 |
| 3.6 Identifikasi Variabel..... | 26 |
| 3.6.1 Identifikasi Operasional Variabel..... | 26 |
| 3.6.2 Definisi Operasional Variabel..... | 27 |
| 3.7 Metode Analisis Data..... | 28 |
| 3.7.1 Uji Validitas..... | 28 |
| 3.7.2 Uji Reliabilitas..... | 28 |
| 3.7.3 Tranformasi Data (Z Score)..... | 29 |
| 3.7.4 Analisis Jalur..... | 30 |
| 3.8 Uji Asumsi Klasik..... | 31 |
| 3.8.1 Uji Multikolinieritas..... | 31 |
| 3.8.2 Uji Heteroskedastisitas..... | 32 |
| 3.8.3 Uji Autokorelasi..... | 32 |
| 3.8.4 Uji Normalitas..... | 33 |
| 3.8.5 Uji Signifikansi..... | 34 |
| 3.9 Menghitung Jalur..... | 34 |
| 3.10 Kerangka Pemecahan Masalah..... | 36 |

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

| | | |
|-------|--|----|
| 4.1 | Gambaran Umum Obyek Penelitian | 38 |
| 4.1.1 | Sejarah Singkat Perusahaan | 38 |
| 4.1.2 | Struktur Organisasi | 40 |
| 4.1.3 | Personalia STIKES Bhakti Negara Jember | 42 |
| 4.2 | Hasil Analisis Data | 42 |
| 4.2.1 | Pengujian Instrumen..... | 42 |
| 4.2.2 | Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)..... | 44 |
| 4.2.3 | Menghilangkan Jalur (<i>Trimming Theory</i>) | 46 |
| 4.2.4 | Hasil Pengujian Hipotesis..... | 46 |
| 4.2.5 | Perhitungan Jalur | 47 |
| 4.2.6 | Uji Asumsi Klasik..... | 49 |
| 4.3 | Pembahasan | 55 |
| 4.3.1 | Pengaruh Secara Gabungan..... | 55 |
| 4.3.2 | Pengaruh Secara Parsial | 56 |

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

| | | |
|-----|------------------|----|
| 5.1 | Kesimpulan | 59 |
| 5.2 | Saran | 60 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|-----|---|
| 2.1 | Perbedaan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Sekarang 21 |
| 3.1 | Kriteria Pengujian Autokorelasi 35 |
| 4.1 | Rekapitulasi Perhitungan Validitas..... 45 |
| 4.2 | Rekapitulasi Perhitungan Tingkat Reliabilitas Instrumen 47 |
| 4.3 | Koefisien Jalur Pengaruh Langsung 49 |
| 4.4 | Nilai Koefisien Jalur 49 |
| 4.5 | Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung 51 |
| 4.6 | Uji Multikolinieritas untuk Jalur Pertama..... 60 |
| 4.7 | Uji Multikolinieritas untuk Jalur Kedua 60 |

DAFTAR GAMBAR

Halaman

| | | |
|-----|---|----|
| 2.1 | Kerangka Konseptual | 22 |
| 3.1 | Model Analisis Jalur(<i>Path Analysis</i>) | 31 |
| 3.2 | Kerangka Pemecahan Masalah..... | 37 |
| 4.1 | Struktur Organisasi STIKES Bhakti Negara Jember..... | 43 |
| 4.2 | Model Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) | 48 |
| 4.3 | Model Analisis Jalur Berdasarkan <i>Trimming Theory</i> | 48 |
| 4.4 | Uji Heterokedastisitas Persamaan Regresi 1 | 53 |
| 4.5 | Uji Heterokedastisitas Persamaan Regresi 2 | 53 |
| 4.6 | Uji Asumsi Normalitas Persamaan Regresi 1 | 54 |
| 4.7 | Uji Asumsi Normalitas Persamaan Regresi 2 | 55 |
| 4.8 | Uji Autokorelasi Persamaan Regresi 1 | 56 |
| 4.9 | Uji Autokorelasi Persamaan Regresi 2 | 56 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|-------------|---|
| Lampiran 1 | Kuisisioner |
| Lampiran 2 | Data Hasil Kuisisioner Variabel X |
| Lampiran 3 | Data Hasil Kuisisioner Variabel Z |
| Lampiran 4 | Data Hasil Kuisisioner Variabel Y |
| Lampiran 5 | Rekapitulasi Data Hasil Kuisisioner |
| Lampiran 6 | Karakteristik Responden |
| Lampiran 7 | Deskriptif Variabel X |
| Lampiran 8 | Deskriptif Variabel Z |
| Lampiran 9 | Deskriptif Variabel Y |
| Lampiran 10 | Perhitungan Z Score |
| Lampiran 11 | Uji Validitas dan Realibilitas variabel X |
| Lampiran 12 | Uji Validitas dan Realibilitas variabel Z |
| Lampiran 13 | Uji Validitas dan Realibilitas variabel Y |
| Lampiran 14 | Hasil Persamaan Regresi 1 |
| Lampiran 15 | Hasil Persamaan Regresi 2 |
| Lampiran 16 | Hasil Uji Asumsi Klasik Persamaan Regresi 1 |
| Lampiran 17 | Hasil Uji Asumsi Klasik Persamaan Regresi 2 |

BAB 1. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah.

Setiap organisasi mengkombinasikan sumber dayanya guna tercapainya tujuan organisasi. Siapapun yang mengelola organisasi akan mengolah berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi / perusahaan tersebut. Sumber daya yang dimiliki dapat dikategorikan atas empat tipe sumber daya : Finansial, Fisik, Manusia dan Kemampuan teknologi dan sistem Menurut Simamora (2:2004). Aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dari organisasi tersebut. Apapun jenis sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan / organisasi, sumber daya manusia tetaplah menempati kedudukan paling strategis dan penting di antara sumber-sumber daya lainnya. Sumber daya manusia adalah yang mengalokasikan dan mengelola segenap sumber daya lainnya tersebut.

Didalam persaingan bisnis dewasa ini kedudukan manajemen sumber daya manusia menempati posisi yang vital dalam kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia harus bisa mengatur irama pola kerja dalam suatu lembaga. Perilaku kerja, budaya kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi sukses tidaknya suatu organisasi / perusahaan dalam mencapai targetnya.

Budaya kerja adalah segala nilai falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong membudaya dalam suatu kelompok organisasi, Kemudian tercermin dari sikap dan perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Suatu organisasi harus bisa berusaha menjaga kelangsungan hidupnya dan akan selalu berusaha menggali budaya yang spesifik yang menjadi ciri organisasi tersebut dalam menghadapi tajamnya tingkat persaingan dan perkembangan di masa yang akan datang. Sedangkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan kata lain lingkungan kerja merupakan suatu lingkup yang ada di tempat seseorang tersebut