

# **Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember**

## *(The Effect of Organizational Culture, Work Environment and Organizational Citizenship Behavior To Performance of Employees In Bank Indonesia Jember)*

Firman Nurhalim, Diana Sulianti K. Tobing, Sudarsih  
Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)  
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121  
E-mail: fnurhalim@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan yang bekerja sebagai pegawai tetap pada Bank Indonesia Cabang Jember. Sampel penelitian ini menggunakan metode sensus, maka ditetapkan sampel penelitian sebanyak 40 orang karyawan yang meliputi seluruh karyawan tetap. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui kuisioner yang telah diisi oleh para responden yang sudah ditentukan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Cabang Jember dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Cabang Jember.

**Kata Kunci:** Kinerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*

### **Abstract**

*This study was conducted to test the Influence of Organizational Culture, Work Environment and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance Bank Indonesia Jember. The population in this study were 40 employees working as a permanent employee at Bank Indonesia Jember. Samples census method used in this study, it was determined the study sample as many as 40 employees covering all permanent employees. This study uses a quantitative approach, the data for this study were obtained through questionnaires completed by respondents who have been determined. Data analysis method used is the method of multiple linear regression analysis. Results from this study indicated that organizational culture and organizational citizenship behavior not significant on employee performance Bank Indonesia Jember and the working environment positive and significant impact on the performance of employees of Bank Indonesia Jember.*

**Keywords:** Performance, Organization Culture, Work Environment, Organizational Citizenship Behavior

### **Pendahuluan**

Indonesia merupakan Negara yang terdiri dari bermacam-macam pulau yang di dalamnya terdapat budaya-budaya yang berbeda yang sampa saat ini masih terpelihara keaslian dan nilai-nilai yang terkandung di dalamnya. Terdapat beragam suku, adat istiadat, bahasa, pakaian agama dan berbagai ciri khas lainnya yang berbeda disetiap kultur budaya tersebut. Dalam kondisi global saat ini semua negara dituntut untu mengikuti kemajuan di semua bidang baik bidang teknologi maupun bidang informasi bahkan sumber daya manusia. Peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia khususnya tentang lingkungan kerja, sebuah organisasi hendaknya dapat memiliki lingkungan kerja yang baik. Tiap organisasi pada umumnya diarahkan untuk menapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Disamping teknologi, mesin dan sumber daya manusia itu sendiri, budaya yang terdapat pada suatu organisasi sangat penting. Budaya organisasi yang semakin baik dan meningkat, maka

akan mempengaruhi juga terhadap kepuasan kerja (Tobing et al., 2015). Dalam dunia kerja yang dinamis saat ini, dimana tugas-tugas banyak dilakukan secara tim dan tingkat fleksibilitas menjadi sangat kritis, organisasi membutuhkan pegawai yang melakukan OCB dengan wujud perilaku seperti : membantu rekan dalam timnya, secara sukarela atau tanpa paksaan melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu diperdebatkan, memberikan *support* atau motivasi kepada rekan lain apabila mengalami kesulitan dan sesekali mentolerir pekerjaan yang dapat menjadi beban, gangguan dan menyusahkan.

Dalam penelitian ini akan dikaji pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan pada Bank Indonesia Cabang Jember. Penelitian ini dilakukan karena terdapat rolling karyawan dengan ketentuan waktu yang diatur oleh Bank Indonesia, sehingga tidak menutup kemungkinan dalam beberapa kantor cabang Bank Indonesia memiliki keadaan lingkungan kerja yang berbeda. Selain itu budaya

organisasi di Bank Indonesia sangatlah kuat. Sehingga sedikit banyak dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja yang membuat karyawan lebih merasa nyaman, baik dari dalam lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerja. Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja, Hasibuan (2000) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol kearah tercapainya tujuan organisasi. Mangkunegara (2005:9) mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan. Dari kinerja karyawan juga bisa dilihat seberapa besar kontribusinya terhadap perusahaan, kontribusi yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja itulah yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Purnamie, 2014)

Berdasarkan uraian tersebut maka rumusan masalah dalam artikel adalah: (a) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Indonesia Cabang Jember. (b) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Indonesia Cabang Jember. (c) Apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Indonesia Cabang Jember. Sehingga tujuan yang ingin dicapai dalam artikel ini adalah sebagai berikut: (a) menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Indonesia Cabang Jember. (b) menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Indonesia Cabang Jember. (c) menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan pada Bank Indonesia Cabang Jember

## Metode Penelitian

### Rancangan atau Desain Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*.

### Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diambil dari observasi partisipatif yang dapat dilakukan dengan pengisian kuisioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan tetap Bank Indonesia Cabang Jember. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi diperoleh secara tidak langsung melalui buku bacaan yang terkait dengan variabel yang diteliti, data yang diperoleh dari internet, dan jurnal-jurnal yang ada.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Bank Indonesia Cabang Jember dan sampel penelitian ini adalah 40 orang karyawan tetap Bank Indonesia Cabang Jember

### Metode Analisis Data

Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu alat analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu

variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi linier berganda yang mempengaruhi disebut *independent variable* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependept variable* (variabel terikat).

## Hasil Penelitian

### Gambaran Umum Objek Penelitian

Kantor Perwakilan Bank Indonesia Cabang Jember merupakan kantor Bank Indonesia kelas III yang bersama dengan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Malang dan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kediri berada di bawah koordinasi Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah IV (Jawa Timur) yang berkedudukan di Surabaya.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda antara variabel independen yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja dan *organizational citizenship behavior* serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Model analisis linier berganda yang digunakan dalam persamaan struktural berikut ini:

Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka persamaan yang dapat dibentuk adalah:

$$Y = 5,011 + 0,282X_1 + 0,234X_2 + 0,218X_3 + \varepsilon$$

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda untuk pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan disajikan berikut ini :

Persamaan regresi linier berganda yang didapat adalah :

$$Y = 5,011 + 0,282X_1 + 0,234X_2 + 0,218X_3 + e$$

Dalam pengujian hipotesis diperoleh hasil seperti tabel berikut :

No	Variabel Bebas	Variabel Terikat (Y)	Sig.	$\alpha$	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X1)	Kinerja Karyawan	0,168	0,1	Tidak Signifikan
2	Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan	0,064	0,1	Signifikan
3	Organizational Citizenship Behavior (X3)	Kinerja Karyawan	0,212	0,1	Tidak Signifikan

Berdasarkan hasil pengolahan tersebut maka variabel budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Cabang Jember sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember

## Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat

disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “ada pengaruh budaya organisasi dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan” adalah ditolak dan hipotesis yang menyatakan “ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” adalah diterima.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tidak terbukti berpengaruh signifikan. Ditunjukkan berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang memiliki nilai signifikan 0,168 lebih besar dari nilai  $\alpha$  sebesar 0,1 sehingga  $H_0$  diterima. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya meningkat seperti apapun budaya organisasi tidak banyak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dipahami bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Cabang Jember, karena dalam menjalankan aktifitas kinerja karyawan perusahaan harus mampu memberikan pemahaman atau dampak dari terbentuknya budaya organisasi kepada seluruh karyawan. Penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya Chairil Anwar (2015) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan..

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terbukti berpengaruh signifikan. Ditunjukkan berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang memiliki nilai signifikan 0,064 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  sebesar 0,1 sehingga  $H_2$  diterima. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dipahami bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena dengan semakin baiknya lingkungan kerja dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan organisasi tersebut. Penelitian ini sesuai dengan pendapat Nitisemito (2009:24) yaitu lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban.

### **Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan tidak terbukti berpengaruh signifikan. Ditunjukkan berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan yang memiliki nilai

signifikan 0,212 lebih besar dari nilai  $\alpha$  sebesar 0,1 sehingga  $H_0$  diterima. Pengaruh organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya sebesar apapun tingkat organizational citizenship behavior tidak banyak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dipahami bahwa organizational citizenship behavior tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Cabang Jember, karena organizational citizenship behavior itu sendiri adalah suatu bentuk kepedulian dari seorang karyawan terhadap karyawan yang lain maupun terhadap organisasi. Penelitian ini sesuai dengan pendapat Djati (2014:262) yang menyatakan bahwa organizational citizenship behavior adalah perilaku karyawan yang tidak nampak baik terhadap rekan kerja maupun terhadap perusahaan, di mana perilaku tersebut melebihi dari perilaku standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat bagi perusahaan.

## **Kesimpulan dan Keterbatasan**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut; (a) Budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Cabang Jember; (b) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Cabang Jember; (c) Organizational citizenship behavior berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Cabang Jember;

### **Keterbatasan**

Penelitian ini masih mempunyai keterbatasan serta kekurangan. Keterbatasan tersebut antara lain sebagai berikut: (a) Penelitian ini tidak secara eksplisit membandingkan *organizational citizenship behavior* berdasarkan perbedaan umur pekerja, karena tingkat *organizational citizenship behavior* pekerja yang berusia lanjut dengan yang berusia muda tentu tidak sama. (b) Penelitian ini tidak secara eksplisit membandingkan masa kerja pekerja dan tingkat pendidikan berkenaan dengan kinerja.

## **Ucapan Terima Kasih**

Penulis mengucapkan terimakasih kepada direktur Bank Indonesia Cabang Jember yang telah memberikan ijin untuk penelitian ini dan pekerja Bank Indonesia Cabang Jember yang telah menyediakan waktu luangnya sebagai responden, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

## **Daftar Pustaka**

- Alex S. Nitisemito. 2009. **Manajemen Personalia**. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Darmawan, H. Didit. 2013. **Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi**. Surabaya : Pena Semesta

- Ghozali, Imam. 2007. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang : Universitas Diponegoro
- Hermawan, Asep. 2009. Penelitian Bisnis. Jakarta : PT. Grasindo
- Malayu, S.P Hasibuan. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar P. 2004. Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung : PT. Refika Aditama
- Moeljono Djokosantoso. 2003. Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi. Jakarta : Elex Media Komputindo
- Robbins, Stephen P. 2008. Perilaku Organisasi. Terjemahan Dana Angelica. Jakarta : Salemba Empat
- Tobing, DSK. Mohammad Wajihidin dan M. Fathorrazi. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Profesionalisme Guru Dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Mts dan MA Miftahul Ulum Banyu Putih Kidul Jatiroto Lumajang), Jurnal Relasi STIE Mandala Jember.

