



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK INDONESIA CABANG JEMBER**

SKRIPSI

Oleh

**Firman Nurhalim
NIM. 110810201013**

**JURUSAN MANAGEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2015**



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK INDONESIA CABANG JEMBER**

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1) dan mencapai gelar Sarjana
Ekonomi

oleh :

FIRMAN NURHALIM

NIM. 110810201013

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS JEMBER

2015

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI

SURAT PERNYATAAN

Nama : FIRMAN NURHALIM

NIM : 110810201013

Jurusan : MANAJEMEN

Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA
DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK INDONESIA
CABANG JEMBER

Menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri, kecuali jika pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun. Apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun.

Jember, 12 Oktober 2015

Yang menyatakan,

FIRMAN NURHALIM

NIM. 110810201013

PENGESAHAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK INDONESIA CABANG JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Firman Nurhalim

NIM : 110810201013

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal :

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Tim Penguji

Ketua : Drs. Sampeadi M.S.
NIP. 19 560404 198603 1 002

Sekretaris : Wiji Utami S.E., M.Si.
NIP. 19740120 200012 2 001

Anggota : Dr. Nurhayati M.M.
NIP. 19610607 198702 2 001

Mengetahui,
Fakultas Ekonomi
Universitas Jember
Dekan,

Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si
NIP. 19630614 199002 1 001

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN
KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK
INDONESIA CABANG JEMBER

Nama Mahasiswa : Firman Nurhalim

NIM : 110810201013

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Diana Sulianti K. Tobing S.E., M.Si.
NIP. 19741212 200012 2 001

Dra. Sudarsih M.Si.
NIP. 19621212 199201 2 001

Menyetujui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Handriyono, M.Si.
NIP. 19740120 200012 2 001

MOTTO

“Kemarin adalah sejarah yang telah terlewati, Esok adalah misteri yang belum terpecahkan, Hari ini adalah anugrah yang diberikan oleh Tuhan”

(Kung Fu Panda)

“Man Jadda Wajada”

(Negeri 5 Menara)

“Kegagalan hanya terjadi bila kita menyerah”

(Lessing)

“Sesuatu yang belum dikerjakan, seringkali tampak mustahil; kita baru yakin jika kita telah berhasil melakukannya dengan baik”

(Evelyn Underhill)

PERSEMBAHAN

Dengan Nama Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang, kuucapkan syukur Alhamdulillah kepada-Nya.

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- Ayah dan mama yang senantiasa berada dalam suka, duka dan do'a
- Kakak dan adik tercinta yang senantiasa memberikan kasih dan dukungan
- Para sahabat yang berjuang demi masa depan
- Almamater Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang saya banggakan

RANGKUMAN

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 : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja Karyawan.

PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT. yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya yang memberikan kemudahan dalam penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember”

Dalam penulisan skripsi ini, penulis mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Dengan segala kerendahan hati serta penghargaan yang tulus penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr M. Fathorrazi, MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember dan Staf
2. Bapak Dr. Handriyono, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember
3. Ibu Dr. Diana Sulianti K. Tobing S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan masukan dan pelajaran berharga dalam menyusun karya tulis. Terima kasih pula atas pengertian dan kesabaran yang begitu besar
4. Ibu Dra. Sudarsih M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar memberikan saran dan kemudahan dalam penulisan skripsi ini
5. Ayah dan mama tercinta dan terkasih Yan Nuryanto dan Haniah Mardiah yang telah memberikan banyak dukungan baik dari segi materi ataupun non-materi dan begitu banyak kritikan yang saya dapat demi kemajuan dan kesuksesan saya, semoga Allah yang membalasnya kelak di surge
6. Kakak Rizky Nurhamid yang telah banyak memberikan dukungan dan beberapa kritik agar kiranya skripsi ini dapat segera terselesaikan
7. Adik Amalia Nur Hidayah yang selalu memberikan kasih sayang, senda gurau dan pengertiannya semoga mimpi kita bersama bersama terwujud dan dapat membahagiakan kedua orang tua kita
8. Teman-teman dan sahabat-sahabatku terima kasih atas dukungan, bantuan dan jalan-jalan indahnya selama ini dan setelah nanti

9. Teman-teman KSPM terima kasih atas pelajaran berorganisasinya dan mudah-mudahan pelajaran tersebut dapat digunakan di kemudian hari
10. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam penulisan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Tidak ada hal sempurna di dunia ini. Begitu juga dengan skripsi ini, oleh karena itu penulis mohon maaf bila ada hal yang kurang berkenan di hati pembaca. Penulis juga menerima kritik dan saran yang dapat membangun kesempurnaan tulisan ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan.

Jember, Oktober 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
RANGKUMAN	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan	4
1.4 Manfaat	4
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Kajian Teoritis	5
2.1.1 Budaya Organisasi	5
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	6
2.1.3 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	9
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	7
2.2 Penelitian Terdahulu	11
2.3 Kerangka Konseptual	13
2.4 Hipotesis Penelitian	14

BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN	16
3.1 Rancangan Penelitian	16
3.2 Populasi dan Sampel	16
3.3 Jenis dan Sumber Data	16
3.4 Identifikasi Variabel	16
3.5 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran.....	17
3.5.1 Budaya Organisasi	17
3.5.2 Lingkungan Kerja	17
3.5.3 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	18
3.5.4 Kinerja Karyawan	19
3.5.5 Skala Pengukuran.....	19
3.6 Metode Analisa Data.....	20
3.6.1 Uji Validitas	20
3.6.2 Uji Realibilitas	20
3.6.3 Uji Normalitas.....	21
3.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda	21
3.6.5 Uji Asumsi Klasik.....	22
3.6.6 Uji Hipotesis.....	24
3.7 Kerangka Pemecahan Masalah	26
BAB 4. HASIL PENELITIAN	28
4.1 Gambaran Umum Bank Indonesia Cabang Jember	28
4.1.1 Sejarah Singkat Bank Indonesia Cabang Jember.....	28
4.1.2 Pengertian Bank Indonesia Cabang Jember.....	29
4.1.3 Strategi Ekonomi Sumber Daya Manusia.....	30
4.1.4 Visi dan Misi pada Bank Indonesia Cabang Jember.....	31
4.1.4.1 Visi.....	31
4.1.4.2 Misi.....	31
4.2 Hasil Analisis Data.....	32
4.2.1 Uji Validitas.....	32
4.2.1.1 Uji Validitas Kuisisioner Variabel Budaya Organisasi.....	32
4.2.1.2 Uji Validitas Kuisisioner Variabel Lingkungan Kerja	32

4.2.1.3 Uji Validitas Kuisisioner Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	33
4.2.1.4 Uji Validitas Kuisisioner Variabel Kinerja Karyawan.....	34
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	34
4.2.3 Uji Normalitas Data.....	35
4.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	36
4.4 Uji Asumsi Klasik	36
4.4.1 Uji Multikolinieritas.....	36
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	37
4.4.3 Uji Autokorelasi.....	37
4.4.3 Uji Hipotesis.....	38
4.5 Pembahasan.....	39
4.5.1 Pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	40
4.5.2 Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	41
4.5.3 Pengaruh Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	42
BAB 5. PENUTUP.....	43
5.1 Kesimpulan... ..	43
5.2 Saran.....	43

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	12
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Variabel Budaya Organisasi.....	31
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Variabel Lingkungan Kerja.....	32
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	32
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Variabel Kinerja Karyawan.....	33
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	34
Tabel 4.6 Hasil Statistik Multikolinieritas.....	35
Tabel 4.7 Hasil Uji Nilai Koefisien	37

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	14
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	25

DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1.** Kuisisioner Penelitian
- LAMPIRAN 2.** Jawaban Responden Terhadap Kuisisioner
- LAMPIRAN 3.** Uji Reliabilitas Data
- LAMPIRAN 4.** Uji Autokorelasi
- LAMPIRAN 5.** Uji Hipotesis
- LAMPIRAN 6.** Diagram Scatterplot
- LAMPIRAN 7.** Grafik P-Plot
- LAMPIRAN 8.** *Item-Total Statistics*

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan Negara yang terdiri dari bermacam-macam pulau yang di dalamnya terdapat budaya-budaya yang berbeda, yang sampai saat ini masih terpelihara keaslian dan nilai-nilai yang terkandung di dalamnya. Terdapat beragam suku, adat istiadat, bahasa, pakaian, agama dan berbagai cirri khas lainnya yang berbeda disetiap kultur budaya tersebut.

Dalam kondisi global saat ini, semua negara dituntut untuk mengikuti kemajuan di semua bidang, baik bidang teknologi maupun bidang informasi bahkan bidang sumber daya manusia. Peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia sangat penting bagi kelangsungan hidup suatu organisasi. Serangkaian kebijakan dibuat baik dalam organisasi milik negara maupun swasta agar mampu mengembangkan sumber daya manusia dan berkompetisi dalam dunia kerja.

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 mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk merealisasikan tujuan perusahaan tersebut diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Disamping teknologi mesin atau peralatan yang digunakan, budaya yang terdapat pada suatu organisasi sangat penting. Dalam hal ini budaya organisasi dan lingkungan kerja akan mempunyai peranan penting, karena dengan budaya organisasi yang tepat dan lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan di dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Demikian pula sebaliknya, apabila budaya organisasi dan lingkungan kerja yang ada dirasa cukup nyaman akan mengurangi semangat kerja karyawan dan apabila karyawan sudah tidak semangat lagi dalam bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi,

maka tidak menutup kemungkinan karyawan tersebut akan memilih pindah kerja daripada tetap bekerja untuk perusahaan atau organisasi tersebut.

Suatu organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan pekerjaan melebihi tugas yang biasa mereka kerjakan atau dengan kata lain karyawan tersebut akan memberikan kinerja yang melebihi apa yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, dimana tugas-tugas banyak dilakukan secara tim dan tingkat fleksibilitas menjadi sangat kritis, organisasi membutuhkan pegawai yang akan melakukan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*). Wujud dari perilaku tersebut antara lain : 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.

Organisasi menginginkan dan membutuhkan pegawai yang akan melakukan hal-hal yang tidak ada dalam diskripsi tugas pekerjaannya. Bukti menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang melakukan OCB memiliki lingkungan kerja dan budaya organisasi yang lebih baik daripada organisasi yang tidak memiliki karyawan yang melakukan OCB. Dalam penelitian ini akan dikaji pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bank Indonesia.

Penelitian ini dilakukan karena terdapat *rolling* karyawan dengan ketentuan waktu yang diatur oleh Bank Indonesia, sehingga tidak menutup kemungkinan dalam dalam beberapa kantor cabang Bank Indonesia memiliki keadaan lingkungan kerja yang berbeda. Selain itu budaya organisasi di Bank Indonesia sangatlah kuat. Sehingga kinerja pegawai Bank Indonesia Cabang Jember sedikit banyak dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja yang membuat karyawan lebih merasa nyaman baik dari dalam lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerja. Namun penulis ingin mengetahui lebih jauh apakah budaya organisasi, lingkungan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan pada Bank Indonesia Cabang Jember.

Kinerja dapat juga 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, sedangkan Mangkunegara (2005:9) mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan.

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). Terdapat beberapa elemen dalam konsep ini yaitu (Stamper dan Dyne, 2001) :

1. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan tipe perilaku di mana karyawan menunjukkan perilaku yang melebihi permintaan perusahaan
2. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku yang tidak nampak.
3. Perilaku karyawan ini tidak secara langsung mendapat penghargaan atau mudah dikenali oleh struktur perusahaan yang formal.
4. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku yang penting bagi peningkatan efektifitas perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Indonesia Cabang Jember?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Indonesia Cabang Jember?
3. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Indonesia Cabang Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, dapat disampaikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Indonesia Cabang Jember
2. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Indonesia Cabang Jember
3. Untuk menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Indonesia Cabang Jember

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan
Sebagai bahan masukan bagi Bank Indonesia Cabang Jember dalam peningkatan kinerja karyawan.
2. Bagi Akademisi
Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan dampak yang positif berupa informasi tentang budaya organisasi yang diharapkan oleh para karyawan apabila sistem kerja organisasi tersebut tidak tetap atau dapat dikatakan berpindah-pindah dari cabang satu ke cabang yang lainnya.
3. Bagi Peneliti
Dari hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan, masukan, masukan, informasi dan bahan kajian selanjutnya, serta mengundang pemikiran yang lebih luas untuk menyempurnakan atau melengkapi penelitian ini, khususnya tentang beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teoritis

2.1.1 Budaya Organisasi

Dalam kehidupan bermasyarakat sehari-hari kita tidak akan pernah terlepas dari yang namanya budaya. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan seperti keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya akan membedakan masyarakat yang satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya tersebut akan mengikat anggota kelompoknya menjadi satu pandangan yang menciptakan keseragaman perilaku dan tindakan. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat juga dirasakan manfaatnya dalam member kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Berikut ini pengertian budaya organisasi menurut beberapa ahli :

1. Moeljono (2003:17) menyatakan budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dijadikan acuan perilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
2. Menurut Robbins (2003:305) pengertian budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah karyawan menyukai budaya atau tidak.
3. Menurut Mangkunegara (2005:113) pengertian budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi

anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

McKenna dan Beech (2000:18) menyebutkan terdapat lima indikator untuk menilai suatu budaya dalam organisasi, antara lain :

- a. Filosof yang menjadi panduan penetapan kebijakan organisasi yang berkenaan dengan karyawan maupun klien.
- b. Nilai-nilai dominan yang dipegang oleh organisasi
- c. Norma-norma yang diterapkan dalam bekerja
- d. Aturan main untuk berelasi dengan baik dalam organisasi yang harus dipelajari anggota baru agar dapat diterima dalam organisasi
- e. Tingkah laku khas tertentu dalam berinteraksi yang rutin dilakukan antar anggota organisasi. Perasaan atau suasana yang diciptakan dalam organisasi

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu hal penting yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi. Meskipun lingkungan tidak berkontribusi secara langsung terhadap kemajuan organisasi tersebut, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap para karyawan dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Lingkungan kerja suatu organisasi akan dibuat semenarik mungkin agar pekerja merasa nyaman berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari apa yang dilakukan oleh pekerja atau karyawan, apabila pekerja atau karyawan dapat bekerja secara optimal, sehat, aman dan nyaman, maka dapat dikatakan organisasi tersebut memiliki lingkungan yang baik. Namun sebaliknya, apabila lingkungan kerja tersebut kurang baik akan menuntut tenaga kerja lebih banyak dan waktu yang lebih lama.

Berikut ini definisi lingkungan kerja itu sendiri menurut para ahli :

Menurut Nitisemito (2009) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Sedangkan menurut Sedarmayati (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang

dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Robbins (2002) ruang lingkup lingkungan kerja terdiri dari dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Adapun indicator dari lingkungan kerja ini adalah :

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu suatu keadaan lingkungan kerja yang berpengaruh langsung pada kondisi fisik dari karyawan. Adapun indikator dari lingkungan kerja fisik ini adalah :

1. Pengaturan suhu

Pengaturan suhu dan udara adalah faktor yang penting. Suhu udara yang terlalu panas akan mengakibatkan penurunan semangat kerja karyawan yang juga akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Dengan kondisi tersebut akan mengakibatkan kesalahan-kesalahan pekerjaan yang tidak disengaja. Pergantian udara yang seimbang akan menjadikan karyawan lebih nyaman, sehingga semangat kerja meningkat dan berdampak pada peningkatan produktivitas.

2. Penerangan

Salah satu faktor yang penting yang berhubungan dengan kenyamanan kerja adalah penerangan. Penerangan memegang peranan penting pada tugas-tugas tertentu. Kenyamanan akan terasa bila kita bekerja dalam ruangan yang terang dan akan berbeda jika bekerja dalam ruangan yang remang-remang cahaya.

3. Mutu udara

Merupakan fakta yang tidak bias diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

4. Ukuran ruang kerja

Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak akan menghasilkan

prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja luas.

5. Pengaturan ruang kerja

Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat dipengaruhi interaksi social. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu lokasi kerja karyawan mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan lingkungan kerja yang secara tidak langsung berpengaruh pada fisik, tetapi berpengaruh langsung pada keadaan psikologis karyawan. Adapun indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

1. Kebersamaan

Rasa kebersamaan yaitu interaksi antara karyawan satu dengan karyawan lain secara terbuka sehingga tercipta ketebukaan dalam masalah kerja dan menciptakan kerja yang berkualitas.

2. Hubungan antara rekan kerja

Suasana yang baik antara rekan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Apabila terjadi hubungan yang baik kinerja juga akan meningkat begitu sebaliknya apabila terjadi hubungan yang kurang baik kinerja mungkin juga menurun.

3. Sikap atau perilaku karyawan

Sikap merupakan kondisi pernyataan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan terhadap obyek, individu atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu yang ada disekitar mereka.

4. Sifat atau karakteristik individu

Kepribadian merupakan sifat atau cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu yang lain, dengan kata lain

kepribadian merupakan sifat yang bias diukur yang ditunjukkan oleh seseorang.

5. Keadaan emosi

Emosi adalah keadaan yang berlangsung lebih dalam yang menggerakkan atau yang memperingatkan apakah karyawan tersebut sadar tentang hal tersebut atau tidak.

2.1.3 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Djati (2014) *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. Dengan kata lain *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat dikatakan suatu peranan pekerja atau karyawan suatu organisasi yang melebihi dari tugas yang telah diberikan oleh atasan atau pimpinan organisasi tersebut tanpa mengharapkan pengakuan dari karyawan lain atau pimpinan.

Menurut Schnake & Dumier (1997:216-229) terdapat aspek-aspek yang dapat memberikan penilaian terhadap OCB, antara lain :

- a. *Altruism*, yaitu mengutamakan kepentingan orang lain ;
- b. *Conscientiousness*, berisi perilaku in-role yang memenuhi tingkat di atas standart minimum yang disyaratkan ;
- c. *Civic virtue* yaitu keterlibatan atau partisipasi sukarela dan dukungan terhadap kehidupan politik (sejarah dan perkembangan) organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah ;
- d. *Sportmanship* yaitu mengindahkan perilaku yang sportif, tidak senang protes dan memunyai perilaku yang baik ;
- e. *Courtesy*, adalah perilaku sopan santun, dan suka menghormati orang lain.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Menurut Nawawi (2006 : 63) adalah kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Hasibuan (2006 : 94) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Suyadi P. (2008 : 2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Indikator kinerja adalah sebagai berikut (Robbins, 2006:260) :

- a. Kualitas Kerja : kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas Kerja : merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Pemanfaatan waktu : merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas : merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian : merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- f. Komitmen Kerja : merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Dari penjelasan serta pengertian kinerja karyawan dari beberapa ahli, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan seorang karyawan atau sekelompok orang dalam mencapai suatu target dalam organisasi,

dimana target tersebut dapat diselesaikan dalam waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang telah ditetapkan sehingga tujuannya sesuai dengan moral maupun etika dari organisasi atau perusahaan tersebut. Sehingga kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Salah satu yang memiliki peran penting dalam suatu penelitian adalah kajian tentang penelitian terdahulu. Beberapa temuan dalam penelitian terdahulu dapat dijadikan acuan ataupun perbandingan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Meilisa (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan (Studi Pada Kantor Pemerintah Kabupaten Jember)*” meneliti gaya kepemimpinan transformasional sebagai variable bebas (X1), budaya organisasi (X2), kepuasan kerja (X3) dan *organizational citizenship behavior* (Y). dari hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan hasil gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Fitri (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Perilaku Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Guru dan Karyawan SMPN 2 Banyuwangi*” menilai perilaku kerja sebagai variable bebas (X1), budaya organisasi (X2) dan *organizational citizenship behavior* (Y). dari hasil analisis regresi berganda menunjukkan hasil koefisien jalur (beta) untuk jalur dari variable budaya organisasi (X2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) sebesar 0,742 dengan signifikansi sebesar 0,000 pada saat model analisis regresi berganda, artinya bahwa variable budaya organisasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable *organizational citizenship behavior*.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO.	NAMA PENELITI DAN TAHUN	JUDUL	VARIABEL PENELITIAN	ALAT ANALISIS	TEMUAN
1.	Via Anisa Fitri , 2014	Pengaruh Perilaku Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizen-ship behavior (OCB) Pada guru dan Karyawan SMPN 2 banyuwangi.	Perilaku Kerja (X1). Budaya Organisasi (X2). Organizational Citizenship Behavior (Y)	Analisis Regresi Berganda	Perilaku kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior
2.	Restu Teguh Raharja, 2014	Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember	Lingkungan Kerja (X1). Karakteristik Pekerjaan (X2). Motivasi (X3). Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember

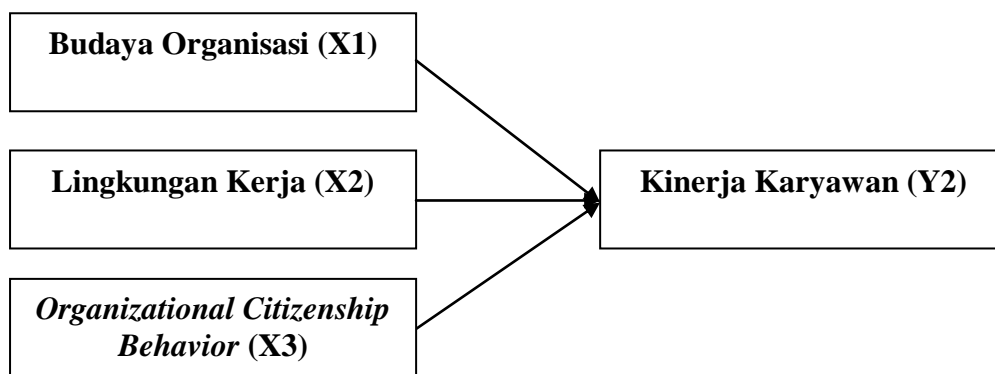
3	Meilisa Annisa Fitri, 2014	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan (Studi Pada Kantor Pemerintah Kabupaten Jember)	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1). Budaya Organisasi (X2). Kepuasan Kerja (X3). Organizational Citizenship Behavior (Y)	Regresi Linier Berganda	Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> .
---	----------------------------------	--	--	-------------------------------	---

2.3 Kerangka Konseptual

Penilaian *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja Karyawan dalam suatu perusahaan tidak bisa dinilai secara langsung. terdapat beberapa faktor yang memengaruhi, antara lain Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja yang ada pada Bank Indonesia Cabang Jember. Apabila Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja yang ada sesuai dengan apa yang diharapkan oleh para karyawan tidak mustahil jika *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja Karyawan akan meningkat dan terjaga dengan baik. Namun apabila yang terjadi sebaliknya, maka *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja Karyawan pada Bank Indonesia Cabang Jember akan menurun dan akan berakibat pada efisiensi dan efektifitas proses dalam menuju tujuan dari Bank Indonesia Cabang Jember.

Berdasarkan kajian teoritis tersebut dan penelitian-penelitian sebelumnya yang telah diuraikan, kerangka konseptual dalam penelitian ini diilustrasikan dalam gambar berikut:

Kerangka konseptual menggambarkan cara untuk membuktikan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* dan kinerja karyawan. Kedua variabel independen tersebut, yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja diuji dengan menggunakan uji regresi berganda terhadap variabel dependen yaitu *organizational citizenship behavior* dan kinerja karyawan.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual di atas dapat dirumuskan hipotesis bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap tingkat *organizational citizenship behavior* dan kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

2.4.1. Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2007:516), budaya organisasi sebagai tatanan sistem yang terus menerus dikembangkan yang meliputi empat fungsi, yaitu budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara organisasi yang satu dengan lainnya, budaya organisasi memberikan identitas bagi anggota-anggota organisasi, budaya mendorong timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan pribadi seseorang dan budaya organisasi merupakan perekat social diantara sesama anggota organisasi. Sehingga apabila suatu organisasi memiliki budaya organisasi yang

baik maka kinerja anggotanya juga akan baik, artinya anggota organisasi dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi, sebaliknya tidak baiknya budaya organisasi dalam suatu perusahaan akan berdampak negatif pula bagi kinerja individu organisasi.

Berdasarkan teori tersebut, maka hipotesis penelitian yang pertama, yaitu :

H₁ : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Cabang Jember

2.4.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nitisemito (2009:24) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban.

Berdasarkan teori tersebut, maka hipotesis penelitian yang pertama, yaitu :

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Cabang Jember

2.4.3. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Djati (2014:262) *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.

Berdasarkan teori tersebut, maka hipotesis penelitian yang pertama, yaitu :

H₃ : *Organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Cabang Jember

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Menurut Hermawan (2009:20) "Explanatory Research" merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Metode explanatory research dapat dikatakan sebagai penelitian untuk menguji hipotesis antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif. Data penelitian adalah data primer yang didapatkan dari para karyawan Bank Indonesia Cabang Jember. Data yang digunakan diambil dengan menggunakan kuisisioner yang diberikan kepada para karyawan Bank Indonesia Cabang Jember.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Bank Indonesia Cabang Jember. Sampel penelitian adalah keseluruhan dari karyawan tetap Bank Indonesia Cabang Jember yang berjumlah 40 karyawan.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diambil dari observasi partisipatif yang dapat dilakukan dengan pengisian kuisisioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan tetap Bank Indonesia Cabang Jember. Hasil kuisisioner ini akan digunakan untuk memperoleh data dari masing-masing variabel penelitian, dengan metode penggabungan atau *pooling data*. Dan juga menggunakan data sekunder yang berasal dari informasi yang didapat dari karyawan Bank Indonesia.

3.4 Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen (Y) ialah variabel yang menjadi perhatian utama peneliti (Sekaran, 2006 : 116), sedangkan variabel independen (X) ialah

variabel yang memengaruhi variabel dependen, secara positif atau negatif (Sekaran, 2006 : 117).

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Budaya Organisasi

X₂ : Lingkungan Kerja

X₃ : *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

3.5 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

3.5.1 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah system makna yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi lainnya.

Adapun indikator-indikator dari variable budaya organisasi berdasarkan pendapat dari McKenna dan Beech (2000) adalah :

- a. Filosof yang menjadi panduan penetapan kebijakan organisasi yang berkenaan dengan karyawan maupun klien.
- b. Nilai-nilai dominan yang dipegang oleh organisasi
- c. Norma-norma yang diterapkan dalam bekerja
- d. Aturan main untuk berelasi dengan baik dalam organisasi yang harus dipelajari anggota baru agar dapat diterima dalam organisasi
- e. Tingkah laku khas tertentu dalam berinteraksi yang rutin dilakukan antar anggota organisasi. Perasaan atau suasana yang diciptakan dalam organisasi.

3.5.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Nitisemito (2000:183)

Lingkungan kerja ada dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Robbins (2002) variabel lingkungan kerja fisik diukur dengan indikator :

- a. Pengaturan suhu
- b. Penerangan

- c. Mutu udara
- d. Ukuran ruang kerja
- e. Pengaturan ruang kerja

Sedangkan variabel lingkungan non fisik diukur dengan indikator (Robbins, 2008 : 18) :

- a. Kebersamaan
- b. Hubungan antara rekan kerja
- c. Sikap atau perilaku karyawan
- d. Sifat atau karakteristik individu
- e. Keadaan emosi

3.5.3 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior yang dimaksud adalah tinggi rendahnya perilaku *citizenship* pegawai tetap Bank Indonesia Cabang Jember yang dilakukan secara bebas yang melebihi dari standart kerja yang ditugaskan kepadanya, tidak diperintahkan secara formal dan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dari lembaga. Orang yang memiliki OCB adalah orang yang dalam setiap kesempatan cenderung membantu rekan kerja dan melakukan hal-hal terbaik untuk organisasi secara sukarela.

Aspek-aspek yang terdapat dalam OCB antara lain (Schnake & Dumier, 1997 : 216-229) :

- a. *Alturism*, yaitu mengutamakan kepentingan orang lain ;
- b. *Conscientiousness*, berisi perilaku in-role yang memenuhi tingkat di atas standart minimum yang disyaratkan ;
- c. *Civic virtue* yaitu keterlibatan atau partisipasi sukarela dan dukungan terhadap kehidupan politik (sejarah dan perkembangan) organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah ;
- d. *Spormanship* yaitu mengindahkan perilaku yang sportif, tidak senang protes dan memunyai perilaku yang baik ;
- e. *Courtesy*, adalah perilaku sopan santun, dan suka menghormati orang lain.

3.5.4 Kinerja Karyawan

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Indikator kinerja adalah sebagai berikut (Robbins, 2006:260) :

- a. Kualitas Kerja : kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas Kerja : merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Pemanfaatan waktu : merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas : merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian : merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- f. Komitmen Kerja : merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

3.5.5 Skala Pengukuran

Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja, *organizational citizenship behavior* dan kinerja digunakan instrument berupa kuisisioner dengan skala limatingkatan. Dengan menggunakan empat instrument budaya organisasi, lingkungan kerja, *organizational citizenship behavior* dan kinerja yang kemudian dikembangkan menjadi beberapa pertanyaan atau parameter yang akan diukur.

SS (Sangat Setuju)	: 5
S (Setuju)	: 4
CS (Cukup Setuju)	: 3

TS (Tidak Setuju)	: 2
Sangat Tidak Setuju	: 1

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 10% dengan menggunakan rumus (Prayitno, 2008) :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n \sum_x^2 - (\sum x)^2) (n \sum_Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r	= Koefisien korelasi
X	= Skor pertanyaan
Y	= Skor total
n	= Jumlah sampel

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi *product moment pearson's*. suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.6.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Prayitno, 2010 :97). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendala terhadap subjek yang sama.

Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha (α) yang digunakan adalah metode *Cronbach* yakni (Prayitno, 2010:97) :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan :

- α = koefisien reliabilitas
- r = koefisien rata- rata korelasi antar variabel
- k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara menguji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliable apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* >0,60.

3.6.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah data, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013:56). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut *independent variable* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variable* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana. Sedangkan jika variabelnya bebas lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda (Prayitno, 2010:61).

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dan kinerja karyawan Bank Indonesia Cabang Jember digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut (Prayitno, 2010:61) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- α = bilangan konstanta
- b_1 = besarnya pengaruh budaya organisasi
- b_2 = besarnya pengaruh lingkungan kerja
- b_3 = besarnya pengaruh *organizational citizenship behavior*
- Y = kinerja karyawan
- e = faktor gangguan

3.6.5 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*). Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta, dan efisien. Asumsi BLUE harus dipenuhi antara lain : tidak ada multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan data berdistribusi normal.

1) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel- variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen. Gejala multikolinearitas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*). Latan (2013:61), menyatakan bahwa indikasi multikolinearitas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan, 2013:66). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- a. Jika ada pola tertentu. Seperti titik titik (point- point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik- titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara variabel pengganggu pada periode t dengan variabel pengganggu pada periode $t-t$ atau periode sebelumnya (Nugroho, 2005:59). Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi (Erna, 2013:33).

Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$ maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
2. Jika d terletak antara dU dan $(4-dU)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
3. Jika d terletak antara dL dan dU atau diantara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Nilai d_u dan d_l dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson yang bergantung banyaknya observasi dan banyaknya variabel yang menjelaskan.

3.6.6 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah :

a) Uji t

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikansi tidaknya antara variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dan kinerja karyawan Bank Indonesia Cabang Jember.

Uji t ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel *independent* secara individual (parsial) terhadap variabel *dependent*.

Menentukan tingkat signifikan (α) yaitu sebesar 10% dapat dilakukan dengan berdasarkan nilai probabilitas, dengan cara pengambilan keputusan adalah :

1. Jika nilai probabilitas > 0.05 maka H_0 diterima
2. Jika nilai probabilitas < 0.05 maka H_0 ditolak

Atau dengan cara melihat tabel t :

1. Jika $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima
2. Jika $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak

Untuk menghitung t-tabel digunakan ketentuan $n-1$ pada level *significant* (α) sebesar 10% (tingkat kesalahan 10% atau 0.1) atau taraf keyakinan 90% atau 0.90, jadi apabila tingkat kesalahan suatu variabel lebih dari 10% berarti variabel itu tidak signifikan.

b) Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Dari koefisiensi determinasi (R^2) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y (Prayitno, 2010:66).

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

Keterangan :

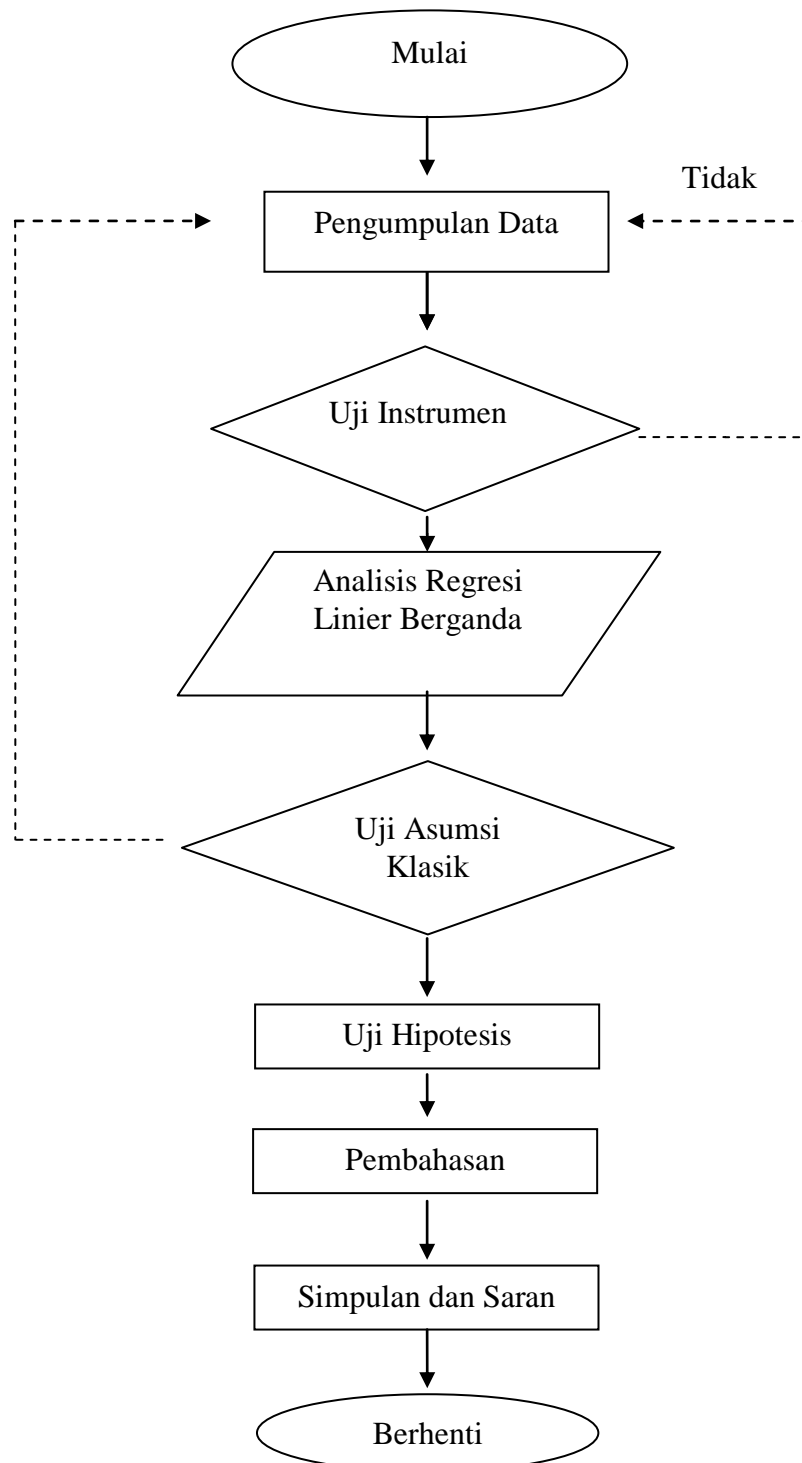
R^2 = Koefisien determinasi berganda

ESS = Penjelasan atas jumlah kuadrat

TSS = Total jumlah kuadrat

3.7 Kerangka Pemecahan Masalah

Secara ringkas alur pemecahan masalah dalam penelitian ini, dapat dilihat pada gambar 3.1 berikut ini :



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah