



Contents lists available at [Journal IICET](https://journal.iicet.org)
JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)
ISSN: 2502-8103 (Print) ISSN: 2477-8524 (Electronic)
Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jppi>



Analisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia (persero) tbk wilayah Telekomunikasi Bogor

ErvinaAzzahra, Syarifuddin Syarifuddin^{*)}
Universitas Telkom Bandung, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Jan 20th, 2024
Revised Feb 16th, 2024
Accepted Mar 01st, 2024

Keyword:

Budaya organisasi,
Komitmen organisasi,
Kinerja karyawan

ABSTRACT

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam kesuksesan sebuah organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah komitmen organisasi dan budaya pada PT Telkom Witel Bogor berpengaruh terhadap kinerja pekerja. Dalam penelitian ini teknik kuantitatif dipadukan dengan desain penelitian deskriptif dan kausal. Dengan menggunakan jenis sampel Slovin dan metode Probability Sampling, diambil sampel sebanyak 70 responden untuk pengumpulan data. Instrumen yang digunakan yaitu kuesioner komitmen organisasi (10 pertanyaan), kinerja pegawai (10 pertanyaan), dan budaya organisasi (13 pernyataan). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan budaya dan komitmen organisasi sama-sama mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel engagement yaitu kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel terikat yaitu kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas budaya organisasi dan komitmen organisasi sebesar 66%. Sisanya sebesar 34% ditentukan oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.



© 2024 The Authors. Published by IICET.
This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Syarifuddin,
Universitas Telkom Bandung
Email: syarifuddin1960@gmail.com

Pendahuluan

Kinerja tidak hanya memiliki arti sebagai prestasi dalam bekerja atau hasil dari pekerjaan, namun kinerja juga dapat diartikan sebagai proses pekerjaan berlangsung (Ainanur et al., 2018; Satwika & Himam, 2014). Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam kesuksesan sebuah organisasi, di mana setiap organisasi memerlukan karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif (Lutfiyah et al., 2020; Septiana & Widjaja, 2020). Kemudian menurut Wilianto dan Indriyani (2021) Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting pada sebuah perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan mengukur tujuan seseorang untuk menentukan apakah hasilnya sejalan dengan tujuan yang diharapkan (Chusnah, 2021; Esthi & Marwah, 2020; Rombe & Dongoran, 2021).

Penanganan rendahnya kualitas SDM merupakan permasalahan umum yang dihadapi bangsa Indonesia saat ini. Jika dimanfaatkan benar, sumber daya manusia Indonesia yang melimpah dapat membantu menjaga kemajuan pesat negara menuju pembangunan berkelanjutan. Kesempatan kerja yang cukup, beragam fasilitas sosial, dan pendidikan berkualitas merupakan prasyarat bagi masyarakat untuk memiliki akses terhadap

sumber daya manusia yang dapat dipercaya. Tantangan sebenarnya terletak pada pengembangan sumber daya manusia yang mampu memberikan kinerja puncak. (Afandi & Bahri, 2020).

Sumber daya manusia pada setiap perusahaan merupakan aset yang berharga karena menentukan keberhasilan suatu usaha dalam mencapai tujuannya (Hariyanto, Indrawati & Muningshar, 2021). Fadili dkk (2018). Untuk meningkatkan kemampuan kerja, organisasi harus mengembangkan sumber daya manusianya (Wahyuni, Fadah, & Tobing, 2018). Untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan dengan cepat, suatu perusahaan harus memotivasi setiap karyawannya untuk bekerja lebih baik (Meirina, 2011). Karena manusia mempunyai kemampuan untuk mengendalikan unsur-unsur lain, maka unsur sumber daya manusia dianggap lebih penting dibandingkan unsur lainnya Hamid dan Hazriyanto (2019). Merujuk pada pengertian dari Taufiqurokhman (2009) sumber daya manusia adalah sumber yang mampu menghasilkan keuntungan atau menambah value bagi perusahaan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu cara kerja organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan etos kerja (Hidayati & Wijono, 2023). Sebagai bagian dari perkembangannya, karyawan menerima modifikasi sikap yang membantu mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih efisien (Nasikin & Budiono, 2019). Pengembangan adalah proses peningkatan pengetahuan teoritis, kemampuan pemecahan masalah, dan kualitas dalam kaitannya dengan operasi bisnis. Tujuan dari upaya ini adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif pekerja dan mempersiapkan segala kemungkinan yang disebabkan oleh perubahan lingkungan (Anggreni dkk., 2019).

Kinerja dapat dipahami sebagai suatu proses kerja yang berkelanjutan serta suatu pencapaian dalam pekerjaan atau hasil pekerjaan (Ainanur dkk., 2018). Kemampuan suatu organisasi dalam menampilkan tenaga kerjanya sangat penting untuk keberhasilannya, dan semua organisasi membutuhkan pekerja yang dapat melakukan pekerjaannya dengan baik (Lutfiyah et al., 2020). Kemudian, agar suatu bisnis dapat mencapai tujuannya, kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting, menurut Wilianto dan Indriyani (2021). Kinerja karyawan mengevaluasi tujuan individu untuk melihat apakah hasilnya sesuai dengan hasil yang diinginkan.

Kinerja perusahaan mencakup evaluasi holistik terhadap sejauh mana suatu perusahaan mencapai tujuan dan visinya. Faktor-faktor utama yang dinilai termasuk efektivitas operasional, pertumbuhan pendapatan, dan kepuasan pelanggan. Perusahaan yang berkinerja tinggi mampu mengelola sumber daya dengan efisien, merespon perubahan pasar, dan menjaga reputasi positif. Sedangkan di sisi lain, kinerja karyawan fokus pada evaluasi kontribusi individu terhadap tujuan organisasi. Penilaian ini melibatkan aspek produktivitas, kualitas pekerjaan, dan kemampuan untuk berkolaborasi dengan tim. Karyawan yang berkinerja tinggi biasanya memiliki keterampilan yang unggul, motivasi intrinsik, dan komitmen terhadap tugas mereka. Manajemen kinerja karyawan adalah elemen kunci dalam memastikan pengembangan individu, pemberian umpan balik, dan pembinaan bakat untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Kinerja perusahaan dan kinerja karyawan merupakan dua aspek yang saling terkait namun memiliki fokus yang berbeda dalam konteks lingkungan kerja. Kinerja organisasi mencakup evaluasi keseluruhan efektivitas dan efisiensi suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dan visinya. Ini melibatkan aspek-aspek seperti pertumbuhan pendapatan, kepuasan pelanggan, dan manajemen sumber daya. Di sisi lain, kinerja karyawan lebih terfokus pada kontribusi individu terhadap tujuan organisasi. Ini mencakup penilaian atas keterampilan, produktivitas, dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya (Lutfiyah et al., 2020). Secara umum, kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana suatu individu dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam inti, keduanya saling terkait karena kinerja karyawan yang tinggi dapat berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Pengelolaan dan pengembangan karyawan yang efektif dapat meningkatkan daya saing dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

kinerja perusahaan dalam dua tahun yaitu pada tahun 2019 dan 2020 mengalami penurunan yang disebabkan oleh adanya transformasi yang membuat beberapa karyawan PT Telkom Witel Bogor mengalami penurunan kinerja karena banyaknya karyawan yang mengalami transformasi sehingga berdampak pada kinerja perusahaan, maka dari itu realisasi persentasi kinerja masih di bawah 100%. Pada tahun 2020 mengalami penurunan yang cukup signifikan yaitu sebesar 15% dari 65% ke 50% dikarenakan transformasi digital yang melanda Indonesia dan berdampak ke perusahaan PT Telkom Witel Bogor. Lalu pada tahun 2020 ke 2021 juga mengalami penurunan sebesar 10% dikarenakan sebagian karyawan Work From Home (WFH) dan banyak yang mendapatkan SK (perpindahan atau pertukaran pekerjaan) yang membuat kinerja perusahaan turun. Sedangkan pada tahun 2022 terlihat kenaikan kinerja dari tahun sebelumnya yaitu pada tahun 2021 sebesar 40% dari persentase kinerja 40% naik hingga 80%. Indeks kinerja yang diukur berdasarkan diagram di atas yaitu berdasarkan Key Performance Indicator (KPI) perusahaan PT Telkom Witel Bogor.

PT Telkom Witel Bogor menunjukkan komitmen yang kuat terhadap adaptasi dan inovasi dalam menghadapi perkembangan teknologi dalam fenomena transformasi digital yang sedang berlangsung. Dengan mengintegrasikan teknologi informasi dan komunikasi terkini ke dalam setiap tingkat operasional perusahaan, perusahaan berupaya meningkatkan efisiensi, fleksibilitas, dan inovasi. Perluasan infrastruktur jaringan dan pengenalan solusi digital merupakan bukti nyata komitmen ini. Tujuan perusahaan tidak hanya memperkuat daya saing pasar, namun juga membangun ekosistem bisnis yang mampu merespons perubahan kebutuhan pelanggan dan lingkungan industri secara fleksibel. Transformasi digital ini lebih dari sekedar inisiatif teknologi hal ini mencerminkan visi jangka panjang perusahaan untuk menjadi penyedia layanan telekomunikasi yang terkemuka. Oleh karena itu, upaya transformasi digital PT Telkom Witel Bogor tidak hanya menjadi langkah strategis dalam mengelola perubahan, namun juga menjadi landasan membangun keunggulan kompetitif dan posisi kepemimpinan di industri telekomunikasi.

Komitmen organisasi merupakan loyalitas karyawan terlihat dari keterlibatan untuk mencapai tujuan organisasi (Priansa, 2018). Komitmen yang tinggi dari seorang individu terhadap pekerjaan berarti bahwa individu tersebut berada pada sisi pekerjaan tertentu, sedangkan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan berarti individu tersebut berada di pihak perusahaan yang merekrut. Tingkat komitmen dan loyalitas individu terhadap perusahaan yang mempekerjakan mereka dan keinginan mereka untuk melanjutkan keanggotaannya di perusahaan tanpa keinginan untuk bekerja di perusahaan lain (Sarumaha, 2022). Komitmen organisasi diartikan pula sebagai keadaan saat seseorang karyawan berpihak kepada sebuah organisasi tertentu di mana memiliki tujuan serta keinginan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robin dan Judge, 2018). Terdapat 3 faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu adanya faktor latar belakang yang mencakup keluarga, pendidikan, lingkungan, kemudian faktor individu yang mencakup kemauan, daya tanggap, dan terakhir faktor organisasi yang mencakup motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi menurut Luthan dalam Imron (2018) adalah seperangkat aturan dan prinsip yang memandu perilaku para anggotanya. Setiap anggota bertindak dengan cara yang sesuai dengan budaya dominan agar sesuai dengan lingkungannya. Budaya organisasi menurut Sukoco dan Dewi (2018) adalah seperangkat anggapan yang dianut oleh sekelompok orang dan mempengaruhi cara mereka melihat, memikirkan, dan merespons lingkungan yang berbeda. Penjelasan ini berfokus pada tiga aspek penting budaya organisasi. Selama proses sosialisasi, karyawan baru memahami budaya organisasi. Perilaku kerja juga dipengaruhi oleh budaya organisasi (Septian dan Gilang, 2019). Budaya perusahaan dapat dikatakan sebagai value atau nilai yang terkandung di dalam suatu perusahaan. Dengan adanya budaya perusahaan akan menjadi ciri khas dari PT Telkom Witel Bogor yang membedakan dengan perusahaan yang lainnya dan menjadi pedoman setiap karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dengan baik untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu adanya budaya organisasi dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dari para karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Beberapa penelitian sebelumnya pernah melakukan penelitian serupa, diantaranya penelitian Andi Pallawagau (2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif *organizational culture* terhadap *employee performance*, *work motivation* berpengaruh positif terhadap *employee performance*. *organizational culture* berpengaruh positif terhadap *employee job satisfaction*, *work motivation* memiliki pengaruh positif terhadap *employee job satisfaction* memiliki dampak positif berpengaruh terhadap *employee performance* PT. Kasmar Tiar Raya. Berikutnya Tsalits dan Kismo (2019). Hasil pengujian menggunakan regresi sederhana mendukung hipotesis bahwa budaya klan dan adhokrasi berpengaruh positif terhadap kesiapan individu untuk berubah. Namun, pengaruh budaya pasar dan hierarki pada kesiapan individu untuk berubah juga ditemukan positif, bukan negatif seperti yang dihipotesiskan. Berikutnya Erica, Hongqin & Aram (2022). Hasil pengujian menggunakan regresi sederhana, Budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada GCB Bank. Berikutnya Peneliti Vebina Desi Eka Wati, M. Havidz Aima & Ikrima Larasati Hazrati (2021). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun budaya organisasi mempunyai dampak positif terhadap kelangsungan dan pelaksanaan kerja, lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh nyata terhadap kinerja pekerja. Kepuasan kerja berperan sebagai faktor mediasi antara lingkungan kerja dan budaya organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan. Terakhir ada Kuswati Yeti (2020). Bukti empiris menunjukkan bahwa *work-life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja pegawai pada Kantor PDAM Kabupaten Majalengka dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi. Penelitian ini berbeda dengan lima penelitian lainnya dari segi variabel yang digunakan dan lokasi penelitian.

Sebelum melakukan penelitian terkait pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dilakukan survey awal untuk menemukan data awal observasi. Berdasarkan dari hasil pra-

kuesioner mengenai penerapan Kinerja Karyawan pada 29 responden dari 30 responden karyawan di PT Telkom Witel Bogor menunjukkan bahwa kinerja yang masih belum maksimal, karena masih ada karyawan yang memberikan respon yang negatif terhadap pernyataan yang sudah dibuat dalam pra-kuesioner penelitian. Dapat dilihat sebanyak 3,4% sangat tidak setuju dengan pernyataan “Saya memiliki kesesuaian hasil kerja dengan standar kualitas kerja”, sebanyak 10,3% tidak setuju dengan pernyataan “Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan”, sebanyak 3,4% sangat tidak setuju dengan pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum tenggat waktu”, sebanyak 6,8% tidak setuju dengan pernyataan “Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan acuan anggaran dari perusahaan”, dan sebanyak 3,4% sangat tidak setuju dengan pernyataan “Saya mendapatkan pengawasan dari pimpinan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar” selebihnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Telkom Witel Bogor cukup baik.

Hasil pra-survey kinerja karyawan di PT Telkom Witel Bogor menunjukkan gambaran positif terkait kondisi lingkungan kerja. Sebagian besar karyawan mengekspresikan kepuasan mereka terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk hubungan dengan rekan kerja, persepsi terhadap manajemen, dan tingkat motivasi. Respons positif ini mencerminkan adanya kecocokan antara budaya organisasi perusahaan dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh karyawan. Selain itu, survei juga mengindikasikan tingkat kesiapan karyawan untuk berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Meskipun hasil survei menunjukkan situasi yang umumnya baik, analisis lebih lanjut mungkin diperlukan untuk memahami secara mendalam faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Dengan pemahaman yang lebih mendalam ini, manajemen dapat merancang strategi yang lebih terarah untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi kerja yang positif di PT Telkom Witel Bogor.

Berdasarkan dari hasil pra-kuesioner mengenai penerapan Budaya Organisasi pada 29 responden dari 30 responden karyawan di PT.Telkom Witel Bogor menunjukan bahwa ada beberapa yang masih belum maksimal, ada respon yang negatif terhadap pernyataan dalam pra-kuesioner penelitian. Dapat dilihat untuk pernyataan “saya selalu berusaha mengembangkan diri dan kemampuan diri untuk mengembangkan perusahaan” sebanyak 0% sangat tidak setuju berarti dapat dikatakan bahwa untuk pengembangan diri karyawan PT.Telkom Witel Bogor sudah bagus. Tetapi dapat dilihat untuk pernyataan “saya selalu berinisiatif dan tidak selalu bergantung pada petunjuk pemimpin dalam menyelesaikan pekerjaan ada sebanyak 6,8% tidak setuju, sebanyak 3,4% tidak setuju dengan pernyataan “saling menghormati sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan”, sebanyak 10,3% sangat tidak setuju dengan pernyataan “saya selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan”, sebanyak 6,8% sangat tidak setuju dengan pernyataan “menurut saya, dalam melakukan pekerjaan tim, kami selalu berdiskusi untuk mencapai tujuan masing-masing agar dapat direalisasikan.

Hasil pra-survey budaya organisasi pada karyawan PT Telkom Witel Bogor menggambarkan gambaran positif terkait integrasi karyawan. Mayoritas karyawan menunjukkan kepuasan mereka terhadap budaya organisasi, mengindikasikan bahwa nilai-nilai seperti kolaborasi, inovasi, dan fokus pada kepuasan pelanggan tercermin dengan baik dalam lingkungan kerja sehari-hari. Respons positif ini dapat mencerminkan tingkat pemahaman dan identifikasi yang kuat antara karyawan dan budaya organisasi perusahaan. Tingkat partisipasi yang tinggi dalam survei ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki ketertarikan dan kesadaran yang baik terhadap dinamika budaya organisasi. Temuan ini dapat diartikan sebagai potensi positif untuk pembentukan tim yang kuat, pBerdasarkan dari hasil pra-kuesioner mengenai penerapan Komitmen Organisasi pada 29 responden dari 30 responden karyawan di PT.Telkom Witel Bogor menunjukan bahwa ada hasil yang masih belum maksimal. Dapat dilihat untuk pernyataan “Saya merasa permasalahan yang ada di perusahaan harus diperbaiki” sebanyak 3,4% sangat tidak setuju berarti dapat dikatakan bahwa untuk permasalahan yang ada di perusahaan harus diperbaiki untuk peningkatan efektivitas kinerja karyawan. Sebanyak 20,6% sangat tidak setuju untuk pernyataan “Meninggalkan perusahaan adalah sulit bagi saya “, sebanyak 3,4% sangat tidak setuju untuk pernyataan “Tetap tinggal diperusahaan ini dapat meningkatkan keuntungan bagi saya”, sebanyak 6,8% tidak setuju dengan pernyataan “Saya dengan senang hati memberikan kontribusi terhadap perusahaan” dan sebanyak 6,8% sangat tidak setuju dengan pernyataan “Saya memiliki tingkat kesediaan yang tinggi bagi perusahaan”.

Hasil pra-survey terkait komitmen organisasi pada karyawan PT Telkom Witel Bogor menunjukkan adanya tingkat keterlibatan dan dedikasi yang positif. Meningkatkan produktivitas, dan pencapaian tujuan bersama. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengevaluasi apakah komitmen organisasi dan budaya mempunyai pengaruh secara simultan atau parsial terhadap kinerja pekerja di PT Telkom Witel Bogor. Hasilnya, hipotesis penelitian adalah:

H1: Adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

H2: Adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

H3: Adanya pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Adanya penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan masukan serta dapat pula menjadi sumber informasi yang memiliki guna bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan kualitas internal yang terjadi di dalam perusahaan PT Telkom Witel Bogor.

Metode

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif bersifat kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Telkom Witel Bogor. Variabel penelitian ini berupa budaya organisasi (X1)(Edison et al, 2017); komitmen organisasi (X2)(Mayer & Allen dalam Kaswan, 2018); kinerja karyawan (Y) menurut Kasmir(2020). Pada penelitian ini dipergunakan skala pengukuran likert. Pada penelitian ini, jumlah populasi disesuaikan dengan jumlah karyawan PT Telkom Witel Bogor Indonesia pada tahun 2023 yaitu sebanyak 235 karyawan. Teknik pengambilan sampel digunakan simple random sampling. Penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan 90% maka tingkat kesalahan adalah 10%. Dari hasil penghitungan, maka jumlah sampel yang digunakan untuk kuesioner sebanyak 70 karyawan sebagai sampel. Pada penelitian ini sumber data primer diperoleh dengan teknik pengumpulan data pada saat pra penelitian melalui kuisisioner.

Hubungan product moment Pearson digunakan dalam penelitian ini sebagai metode uji validitas. Variabel komitmen organisasi (9 pertanyaan), kinerja pegawai (10 pertanyaan), dan budaya organisasi (13 pernyataan). Skala yang digunakan dalam pengukuran menggunakan skala likert.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

NO	PERNYATAAN	R HITUNG	R TABEL (N-2)	KETERANGAN
1	1	0,591	0,2006	Valid
2	2	0,817	0,2006	Valid
3	3	0,763	0,2006	Valid
4	4	0,565	0,2006	Valid
5	5	0,794	0,2006	Valid
6	6	0,735	0,2006	Valid
7	7	0,757	0,2006	Valid
8	8	0,764	0,2006	Valid
9	9	0,773	0,2006	Valid
10	10	0,770	0,2006	Valid
11	11	0,763	0,2006	Valid
12	12	0,729	0,2006	Valid
13	13	0,751	0,2006	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	R hitung	R tabel (n-2)	Keterangan
1	1	0,659	0,2006	Valid
2	2	0,791	0,2006	Valid
3	3	0,775	0,2006	Valid
4	4	0,814	0,2006	Valid
5	5	0,773	0,2006	Valid
6	6	0,806	0,2006	Valid
7	7	0,786	0,2006	Valid
8	8	0,788	0,2006	Valid
9	9	0,518	0,2006	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	R hitung	R tabel (n-2)	Keterangan
1	1	0,727	0,2006	Valid
2	2	0,805	0,2006	Valid
3	3	0,747	0,2006	Valid
4	4	0,757	0,2006	Valid
5	5	0,855	0,2006	Valid

6	6	0,844	0,2006	Valid
7	7	0,758	0,2006	Valid
8	8	0,774	0,2006	Valid
9	9	0,713	0,2006	Valid
10	10	0,732	0,2006	Valid

Semuanya mempunyai hasil uji validitas yang dianggap valid karena pernyataan (r) setiap item lebih tinggi dari nilai. Tabel r. Dengan menggunakan Cronbach's alpha yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dikatakan bahwa variabel-variabel tersebut reliabel jika nilainya lebih besar dari 0,6.

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	R tabel	Keterangan
1	Budaya Organisasi(X1)	0,922	0.60	Reliabel
2	Komitmen Organisasi(X2)	0,892	0.60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0, 922	0.60	Reliabel

Karena nilai Cronbach's Alpha pada variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,6, maka hasil uji reliabilitas terhadap variabel-variabel tersebut menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi. Analisis data digunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji T, uji F, dan koefisien determinasi), serta uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas).

Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis gambaran persepsi 70 responden terhadap variable Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Witel Bogor. Berikut ini adalah pemaparan hasil tanggapan responden tentang variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan.

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Budaya Organisasi (X1)

Tanggapan responden terhadap variable budaya organisasi didapat skor total sebesar 4125, kemudian jumlah skor tersebut dihitung dengan rumus pengukurannya sebagai berikut.

$$\text{Nilai Maksimum} = 13 \times 5 \times 70 = 4550$$

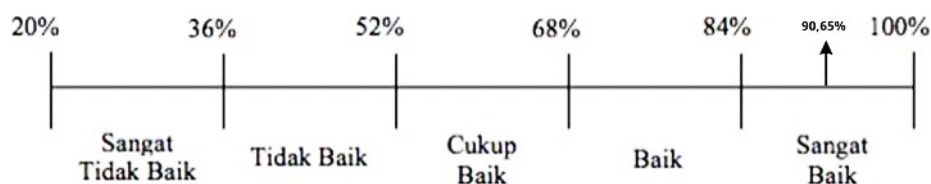
$$\text{Nilai Minimum} = 13 \times 1 \times 70 = 910$$

$$\text{Persentase Skor} = (\text{Skor Total} : \text{Nilai Maksimum}) \times 100\%$$

$$= (4125:4550) \times 100\%$$

$$= 90,65\%$$

Posisi variable budaya organisasi pada garis kontinum dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 1. Garis Kontinum Responden Variabel Budaya Organisasi

Sumber : Data Olahan Penulis (2024)

Secara keseluruhan tanggapan responden mengenai variable budaya organisasi dengan dimensi kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, dan orientasi tim termasuk dalam kategori baik dengan persentase skor total sebesar 90,65% %.

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Tanggapan responden terhadap variabel Komitmen Organisasi didapat skor total sebesar 2733, kemudian jumlah skor tersebut dihitung sebagai berikut.

$$\text{Nilai Maksimum} = 9 \times 5 \times 70 = 3150$$

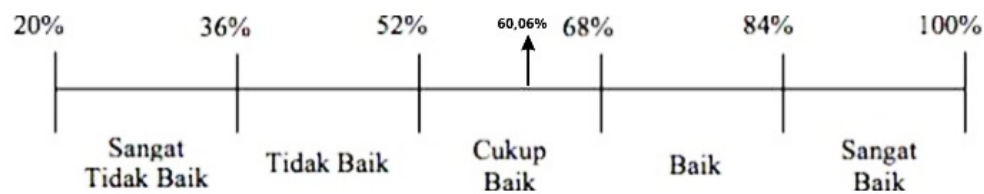
$$\text{Nilai Minimum} = 9 \times 1 \times 70 = 630$$

$$\text{Persentase Skor} = (\text{Skor Total} : \text{Nilai Maksimum}) \times 100\%$$

$$= (2733:3150) \times 100\%$$

$$= 60,06\%$$

Posisi variabel Komitmen Organisasi pada garis kontinum dapat dilihat sebagai berikut:



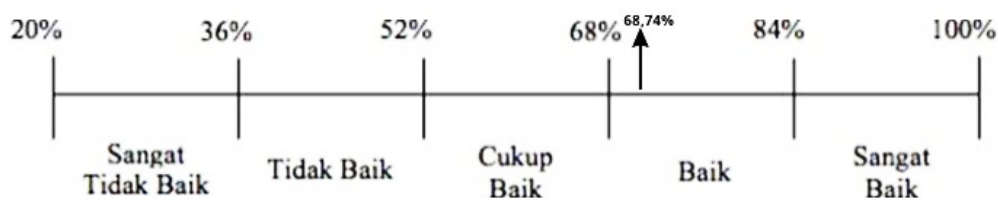
Gambar 2. Garis Kontinum Tanggapan Responden Variabel Komitmen Organisasi

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan didapat skor total sebesar 3128 kemudian jumlah skor tersebut dihitung dengan rumus berikut.

$$\begin{aligned}\text{Nilai Maksimum} &= 10 \times 5 \times 70 = 3500 \\ \text{Nilai Minimum} &= 10 \times 1 \times 70 = 700 \\ \text{Persentase Skor} &= (\text{Skor Total} : \text{Nilai Maksimum}) \times 100\% \\ &= (3128 : 4550) \times 100\% \\ &= 68,74\%\end{aligned}$$

Posisi variabel kinerja karyawan pada garis kontinum dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 3. Garis Kontinum Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan Penulis (2024)

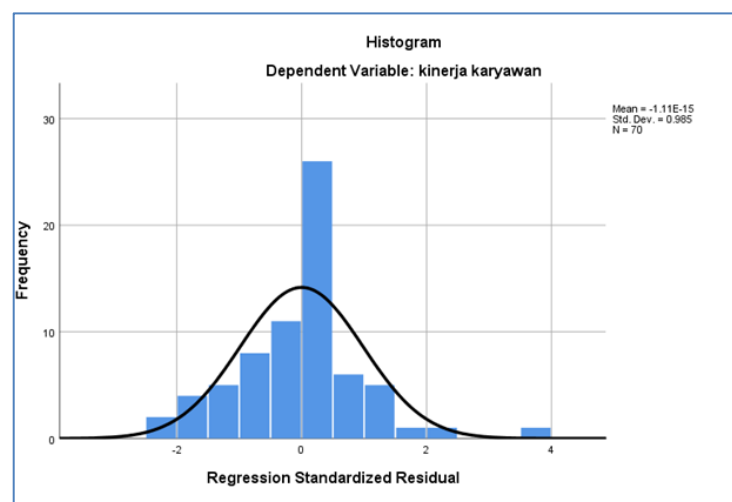
Dengan persentase skor total sebesar 68,74%, maka keseluruhan jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja dengan dimensi kualitas (kualitas), kuantitas (jumlah), ketepatan waktu (jangka waktu), pengurangan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan termasuk dalam kategori kategori cukup baik.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan sebelum adanya pengujian hipotesis. Uji prasyarat analisis menggunakan software IBM SPSS 22. Hasil dari uji prasyarat sebagai berikut.

Uji Normalitas

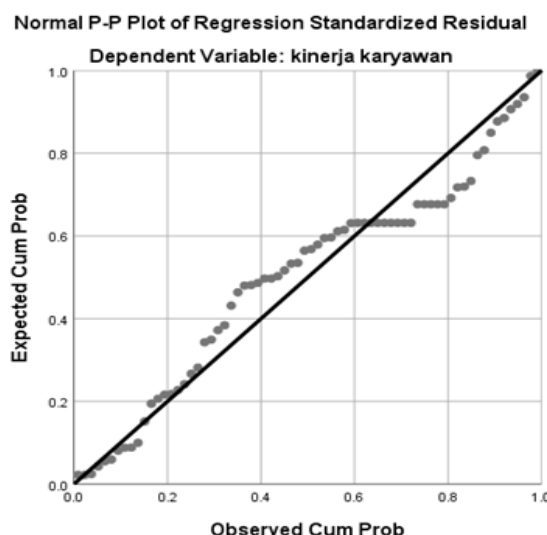
Uji statistik dan analisis grafis dapat digunakan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak. Hasil pengujian menggunakan grafik adalah sebagai berikut.



Gambar 4. Hasil Uji Normalitas Pada Histogram

Sumber : hasil pengolahan data SPSS 25, 2024

Seluruh kumpulan data yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan (Y) telah lolos uji normalitas yang ditunjukkan dengan adanya garis berbentuk lonceng atau simetris pada gambar histogram pada Gambar 4. Selain itu, uji normalitas juga dilakukan dengan memeriksa sebaran data pada garis diagonal plot P-P.



Gambar 5. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2024

Dari Gambar 5, dapat dikatakan bahwa seluruh data yang digunakan untuk menghitung variabel kinerja pegawai (Y) berdistribusi normal. Untuk menambah jaminan, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan Kolmogorov-Smirnov (K-S) pada tingkat signifikansi (α) 0,05 selain P-P Plot. Tabel berikut menunjukkannya.

Tabel 1. Uji Normalitas

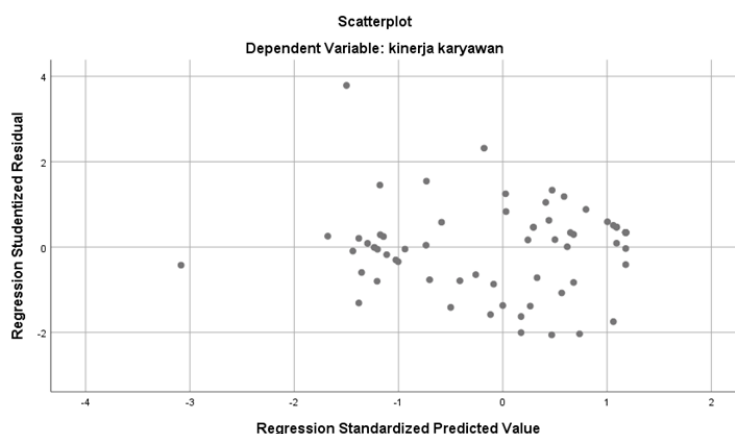
N		70
Normal parameters		
	Mean	.0000000
Std. deviation		2.666067050
Most extreme differences	Absolute	.122
	Positive	.121
	Negative	-.122
Test statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.011 ^c

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2024

Dari tabel 1 menunjukkan bahwa data mempunyai tingkat signifikansi 0,11 (lebih besar dari 0,05). Hasilnya, dapat dikatakan seluruh data variabel berdistribusi normal. Tujuan dari uji Kolmogorov-Smirnov adalah untuk menguatkan interpretasi grafik normalitas dan histogram yang telah dijelaskan sebelumnya.

Uji Heterokedastisitas

Tes Scatterplot digunakan untuk melakukan tes ini. Tujuan uji heteroskedastisitas dalam penelitian menurut Ghazali (2018) adalah untuk mengetahui apakah terdapat ketimpangan varians dari sisa observasi yang satu ke observasi yang lain dalam model regresi. Model regresi yang menunjukkan homoskedastisitas atau tidak adanya heteroskedastisitas dianggap baik. Grafik scatterplot dapat digunakan untuk mengetahui apakah suatu model mengalami heteroskedastisitas atau tidak: 1) Pola tertentu, misalnya titik-titik yang sejajar dalam pola teratur (bergelombang, melebar, lalu menyempit), menunjukkan adanya heteroskedastisitas; 2) Jika titik-titik tersebar di atas dan di bawah dan tidak ada pola yang terlihat. Tidak terjadi heteroskedastisitas jika sumbu y bernilai nol.



Gambar 5. Uji Heroskedastisitas Scatterplot
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2024

Gambar 5 menunjukkan bahwa titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, tanpa ada pola distribusi titik yang terlihat. Oleh karena itu, dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolonearitas

Ketika terjadi korelasi disebut multikolinearitas, yang menunjukkan bahwa multikolinearitas adalah suatu masalah. Tidak boleh ada korelasi apapun antar variabel independen dalam model regresi yang baik. Tabel 2 di bawah ini menampilkan hasil uji multikolinearitas data:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistic	
1	(constant)	Tolerance	VIF
	Budaya organisasi	.624	1.604
	Komitmen organisasi	.624	1.604

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2024

Tabel 2 di atas menunjukkan tidak terjadi permasalahan multikolinearitas karena nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10,00. Setiap variabel pada tabel tersebut memiliki nilai toleransi lebih besar dari 0,10 yang berarti multikolinearitas tidak menjadi masalah.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan dari data yang telah dikumpulkan oleh responden sebanyak 70 responden, maka hasil dari analisis regresi berganda dalam penelitian dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstardized B	Coefficient std.Error	Standardized coefficients beta	t	sig	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.700	3.154		2.759	.007		
	Budaya organisasi	.410	0.68	.572	6.058	.000	.624	1.604
	Komitmen organisasi	.590	.091	.301	3.189	.000	.624	1.604

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel 3 di atas digunakan model analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

$$Y = 3,700 + 0,410X_1 + 0,590X_2$$

Berikut interpretasi persamaan regresi linier berganda: 1) Nilai konstanta sebesar 3,700 menunjukkan bahwa nilai konsistensi kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 3,700 jika tidak adanya variabel independen budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2); 2) Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi positif 0,410 menunjukkan bahwa variabel tersebut; 3) Komitmen Organisasi (X2) mempunyai nilai koefisien regresi positif sebesar 0,590 yang menunjukkan bahwa variabel tersebut.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial atau uji T digunakan untuk mengukur dampak masing-masing variabel independen budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerjaterhadap variabel dependen, kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan sebagai berikut: “Pada PT Telkom Witel Bogor, komitmen organisasi dan budaya mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pekerja.”

Standar evaluasi uji hipotesis parsial adalah: 1) T hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05 mengakibatkan ditolaknya H_0 dan diterimanya H_1 . Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel keterikatan; 2) Apabila nilai signifikansi > 0,05 dan T hitung < t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak mempunyai pengaruh nyata terhadap variabel terlampir.

Mengingat jumlah (n) sampel penelitian ini adalah 70, jumlah variabel (k) seluruhnya adalah 4, dan tingkat ketelitian (a) adalah 5%, maka dapat kita hitung: Derajat kebebasan (df) = (k-1);(n-k) Pembilang derajat kebebasan = k-1 = 3-1 = 2 Penyebut derajat kebebasan = n-k = 70-2 = 68 $T_{0.05(68)} = 1.995$ adalah tabel T yang digunakan. Tabel 4 di bawah ini menampilkan hasil Uji T dengan menggunakan SPSS 25 (Paket Statistik untuk Ilmu Sosial).

Tabel 4. Hasil Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized B	Coefficient std.Error	Standardized coefficients beta	t	sig	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.700	3.154		2.759	.007		
	Budaya organisasi	.410	0.68	.572	6.058	.000	.624	1.604
	Komitmen organisasi	.590	.091	.301	3.189	.000	.624	1.604

Sumber : Hasil Data Pengolahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa: 1) Budaya Organisasi (X1). Nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$ diperoleh pada uji t sehingga menghasilkan nilai *thitung* sebesar $6,058 > t_{tabel} 1,995$. Dengan demikian dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi pada PT PTelkom Witel Bogor mempunyai pengaruh yang cukup besar dan parsial terhadap kinerja pekerja; 2) Komite Organisasi. Dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menghasilkan nilai *thitung* sebesar $31,189 > t_{tabel} 2,002$. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa meskipun H_0 ditolak, maka H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang cukup besar dan parsial terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Witel Bogor.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dan dependen. Ini adalah situasi yang ideal. Nilai F dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut yang memerlukan derajat kebebasan penyebut dan pembilangnya: 1) Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (k-1);(n-k); 2) Derajat bebas pembilang = k-1 = 3-1=2; 3) Derajat bebas penyebut = n-k-1 = 70-3-1 = 68; 4) Maka: $F_{tabel} = 3,13$.

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	sig
1	Regresion	977.309	2		67.026	.000 ^b
	Residual	488.463	67	488.654		
	Total	1465.771	69	7.290		

Sumber: Hasil Data Pengolahan SPSS 25, 2024

Nilai F_{hitung} sebesar 67,026 dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,76 terlihat dari hasil uji f. Artinya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($67,026 > 3,13$) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun H_0 ditolak, H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Telkom Witel Bogor dipengaruhi secara signifikan oleh variabel Budaya Organisasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) secara bersamaan.

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran sejauh mana model dapat memperhitungkan fluktuasi variabel dependen, menurut Ghozali (2018). Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu. Kriteria berikut digunakan untuk menganalisis koefisien determinasi: 1) Jika koefisien determinasi lebih kecil dari nol, maka variabel bebas akan lebih kecil dibandingkan variabel terikat; 2) Jika koefisien determinasinya satu (1), maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.667	.657	2.700

Cara menghitung R square menggunakan Koefisien Determinasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,817)^2 \times 100\% \\ &= 66\% \end{aligned}$$

Tabel 6 diatas menunjukkan nilai R sebesar 0,817 dan R square (R^2) sebesar 0,667. Data tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh sebesar 66% terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sisanya sebesar 34% ditentukan oleh variabel-variabel di luar cakupan penyelidikan ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis deskriptif, hasil tanggapan responden mengenai kinerja karyawan di PT Telkom Witel Bogor secara keseluruhan termasuk kategori baik. Hal ini ditunjukan dari nilai keseluruhan mendapat skor rata-rata sebesar 68,74%. Artinya responden sudah menerapkan dimensi kinerja karyawan yaitu Kualitas (mutu), Kuantitas (jumlah), Ketepatan Waktu (jangka waktu), Penekanan biaya, Pengawasan, dan hubungan antar karyawan.

Dengan skor sebesar 93,42%, pernyataan “Saya mampu menjalin hubungan baik dengan atasan/bawahan” merupakan pernyataan dengan skor tertinggi dari 10 pernyataan terkait kinerja pegawai. Skor ini masuk dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan karyawan PT Telkom Witel Bogor patuh terhadap hasil kerja yang diberikan perusahaan. Dengan skor 86,57%, pernyataan “Saya mempunyai kesesuaian dengan hasil pekerjaan saya” mendapat skor terendah. Skor ini masuk dalam kategori sangat baik. Dapat dikatakan bahwa pekerja mempunyai kemampuan yang baik untuk memproyeksikan diri mereka sendiri.

Menurut Yuniarti dkk., (2021). Kinerja karyawan adalah bandingan prestasi kerja dapat dilakukan oleh karyawan dengan dasar standar organisasi yang memberikan kesesuaian dengan kualitas dan kuantitas berdasarkan tanggungjawab yang diberikan oleh organisasi. Ada tiga faktor yang dimiliki oleh individu dalam kinerja karyawan yaitu memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tingkat usaha dan dukungan diberikan oleh organisasi.

Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Budaya organisasi menurut Ganyang (2018) adalah seperangkat prinsip yang mengarahkan kinerja sumber daya manusia dalam tugas dan perilaku dalam perusahaan. Sejauh nilai-nilai tersebut dijadikan sebagai landasan berperilaku, nilai-nilai tersebut akan menjawab pertanyaan tentang perilaku apa yang pantas dan apakah suatu tindakan benar atau salah.

Hasil tanggapan responden mengenai budaya organisasi secara keseluruhan di PT Telkom Witel Bogor berkategori baik berdasarkan analisis deskriptif. Skor keseluruhan yang rata-rata 90,65% menunjukkan hal tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa responden telah memasukkan nilai-nilai organisasi perusahaan yaitu Bangga, Bertanggung Jawab, Kepemilikan, Keunikan, dan Keberagaman pada PT Telkom Witel Bogor.

Dari 13 pernyataan variabel Budaya Organisasi yang mendapatkan nilai tertinggi yaitu pernyataan Saya selalu berusaha mengembangkan diri dan kemampuan diri untuk perkembangan Perusahaan di PT Telkom Witel Bogor dengan skor 94,57%, pernyataan tersebut termasuk dalam dimensi kesadaran diri. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT Telkom Witel Bogor berusaha mengembangkan diri dan kemampuan diri untuk perkembangan Perusahaan di PT Telkom Witel Bogor. Sedangkan pernyataan yang mendapatkan nilai terendah yaitu Saya menghormati kepribadian sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan dengan skor 77,71%, pernyataan tersebut termasuk dalam dimensi Kepribadian. Hal ini menunjukkan bahwa ada sebagian responden yang belum menghormati kepribadian sesama rekan kerja di lingkungan Perusahaan.

Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Komitmen organisasi menurut Busro (2018) merupakan suatu jenis loyalitas karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukkan melalui keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan lebih produktif, namun tidak akan ada kinerja apa pun akibat komitmen yang rendah. Berdasarkan sudut pandang berbagai ahli, definisi komitmen organisasi dapat dipahami sebagai indikasi keyakinan dan keseriusan karyawan terhadap kewajiban dan kesediaannya bekerja untuk organisasi, serta keterlibatannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara keseluruhan hasil tanggapan responden tentang Komitmen Organisasi di Telkom Witel Bogor masuk dalam kategori “cukup baik”. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan skor keseluruhan yang rata-rata sebesar 60,06%. Hal ini menunjukkan bahwa responden cukup mahir dalam mempraktikkan tiga aspek komitmen organisasi: komitmen kesinambungan, yang didasarkan pada keprihatinan individu, dan komitmen afektif, yang menunjukkan keinginan emosional yang kuat dari karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai organisasi saat ini. Untuk memenuhi aspirasi mereka dan pindah ke sana. Komitmen ini bermula dari ketakutan seseorang akan kehilangan hal-hal yang diperolehnya selama bekerja di perusahaan, seperti tunjangan, gaji, dan hak-hak istimewa lainnya. Hal ini juga menunjukkan kewajiban moral karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. (Kusumaningrum, Hanoum, Winasih, 2022; Ningrum dkk., 2021).

Dari 9 pernyataan variabel Komitmen Organisasi yang mendapatkan nilai tertinggi yaitu pernyataan saya merasa permasalahan yang ada di perusahaan harus diperbaiki dengan skor 93,14%, pernyataan tersebut termasuk dalam dimensi komitmen normativ (Normative Commitment) yaitu Komitmen Menunjukkan rasa tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi.. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT Telkom Witel Bogor dapat beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada pada perusahaan untuk dapat mewujudkan visi dan misi perusahaan. Sedangkan pernyataan yang mendapatkan nilai terendah yaitu pernyataan Saya akan sulit mendapatkan pekerjaan baru jika meninggalkan perusahaan. dengan skor 74,57%, pernyataan tersebut termasuk dalam dimensi komitmen kelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa ada Sebagian responden sudah memiliki rasa komitmen yang terbilang positif terhadap perusahaan.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi, Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan studi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi semuanya mempunyai dampak besar terhadap seberapa baik kinerja karyawan. Hasil Uji T sebagai berikut menunjukkan hal tersebut. Nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$ diperoleh pada uji t menggunakan SPSS untuk variabel X1 sehingga menghasilkan nilai *thitung* sebesar 6,058 > *ttael* 1,995. Nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ ditemukan pada uji t dengan SPSS untuk variabel X2, menghasilkan nilai *thitung* sebesar 3,189 > *ttael* 1,995. Hasil Uji F menunjukkan nilai *Fhitung* sebesar 67,026 dan nilai *Ftael* sebesar 3,13. Artinya tingkat signifikannya $0,000 < 0,05$ dan nilai *Fhitung* > *Fbbel* (67,026 > 3,13). Maka dari itu, hipotesis ini membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel Budaya Organisasi (X1), dan Komitmen Organisasi (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Witel Bogor.

Hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan yang baik antara komitmen organisasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan, dan budaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tumbuhnya budaya dan komitmen organisasi maka akan berdampak pula terhadap variabel kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kinerja pekerja sebesar 66% dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan budaya. Faktor kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja semuanya mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh ini dianggap khas dan kuat.

Menurut Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, Muhammad Fahmi (2018) yang penulis lakukan di PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan menunjukkan bahwa komitmen dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pekerja di lokasi tersebut. Oleh karena itu, kinerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I - Medan dapat ditingkatkan melalui budaya organisasi dan komitmen organisasi; Artinya, jika kedua faktor tersebut diterapkan secara efektif maka kinerja pegawai pun akan meningkat. Setiap tugas harus mempunyai standar guna menilai kinerja diri sendiri atau bawahan,

membandingkan kinerja tersebut dengan standar sesuai peraturan yang berlaku, Latief, Syardiansah & Safwan (2019). Menurut Andi Pallawagau (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT Kasmar Tiar Raya. Menurutnya, salah satu unsur yang membantu mencapai puncak kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Berdasarkan temuan penelitian yang diterbitkan dalam jurnal ini, kinerja karyawan dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya organisasi ketika nilai-nilai tersebut tidak diterapkan dengan baik, terutama jika menyangkut elemen budaya perusahaan seperti moralitas, etika kerja, nilai-nilai, serta layanan dan komunikasi pelanggan. teknik. EkaWati, Aima & Hazrati (2021). Oleh karena itu, perlu ditumbuhkan kesadaran akan pentingnya Budaya Organisasi bagi perusahaan agar Budaya Organisasi yang belum optimal berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan di PT Kasmar Tiar Raya.

Simpulan

Kesimpulan yang penulis peroleh setelah melakukan penelitian dan diskusi dengan karyawan PT Telkom Witel Bogor adalah: analisis deskriptif budaya organisasi secara keseluruhan masuk dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan budaya organisasi bisnis yang kuat. Dimensi kesadaran diri mempunyai skor rata-rata tertinggi diantara seluruh dimensi. Hal ini menunjukkan bahwa para pekerja di PT Telkom Witel Bogor sangat memahami perusahaan sehingga akan menguntungkan bisnis.

Analisis hasil dan gambaran komitmen organisasi secara keseluruhan termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan dedikasi perusahaan yang teguh terhadap bisnis. Dimensi yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah Komitmen Normatif yang menilai sikap karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya terhadap organisasi yang dijalankan oleh PT Telkom Witel Bogor dan loyalitas sebagai kewajiban moral.

Kategori baik mencakup temuan analisis deskriptif kinerja pegawai secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan tingginya tingkat kinerja pegawai pada organisasi tersebut. Dimensi hubungan karyawan mempunyai skor rata-rata tertinggi diantara seluruh dimensi. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan karyawan PT Telkom Witel Bogor secara umum positif. Di PT Telkom Witel Bogor, komitmen dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pekerja baik secara simultan maupun sebagian.

Referensi

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5044>
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Anggreni, P., Suartini, N. W., & Mahendradatta, U. (2019). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di 3 Perguruan Tinggi Dalam Menghadapi Persaingan GLOBAL (Studi pada Universitas di Provinsi Bali). III(1), 26-34.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Chusnah. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Total Quality Control (TQC) terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sansyu Precision Indonesia). *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 41-52. <https://doi.org/https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/download/1691/984>
- Edison, Anwar, & Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung Alfabeta.
- EkaWati, V. D., Aima, M. H., & Hazrati, I. L. (2021). The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as Mediation (Case Study on West Jakarta Mayor's Office Employees). *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 383-387. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.4.1043>
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan: Motivasi dan Disiplin Kerja pada PT Asahi Indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130-137. <https://doi.org/https://doi.org/10.30872/jfor.v22i1.6654>
- Fadili, D. A., Tuhagana, A., & Jamaludin, A. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. 3(1), 80-85. <https://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/BuanaIlmu/article/view/458/421>
- Ganyang. (2018). *Manajemen Sumber Dasa Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: In
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Hamid, A., & Hazriyanto, H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam. *Jurnal Benefita*, 4(2), 326. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.1877>
- Hariyanto, H., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan RS Aisyiyah Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(4), 277–289. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i4.530>
- Hidayati, D. A., & Wijono, S. (2023). Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan CV Bintang Abadi (Organization Culture With Employee Performance). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(10), 7951-7962. <https://doi.org/10.47492/jip.v3i10.2523>
- Imron, Moh. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Central Asia K(CP Singosari Malang). *Jurnal I Manajemen*, 4(2), 94-104. <https://doi.org/10.31328/jim.v4i2.562>
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja: dari teori dan implementasi sampai bukti*. CV alfabeta.
- Kusumaningrum, R., Hanoum, F. C., & Winasih, I. (2022). Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Bogor. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(2), 179–188. <https://journal.laaroiba.ac.id/index.php/reslaj/article/view/645/567>
- Kuswati, Yeti. (2020). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI Journal) Humanities and Social Sciences*, 3(1):296-302.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV Budi Utama Deepublish
- Latief, A., Syardiansah, S., & Safwan, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal*, 9(1), 41. <https://doi.org/10.31289/jap.v9i1.2256>
- Lutfiyah, L., Oetomo, H. W., & Suhermin, S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Person Job Fit dan Kinerja Karyawan pada PT. Andromedia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 684–699. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p684-699>
- Media.
- Muis, M. R., Jufrize, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nasikin, A., & Budiono. (2019). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi pada PT. IKSG. *Jurnal In manajemen*, 7(3), 668-679. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/28886>
- Ningrum, A. R., Wahjono, S. I., Wardhana, A., & Choidah, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Siantar Top. Tbk di Sidoarjo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 5(2), 255–264. <https://studentjournal.umpo.ac.id/index.php/isoquant/article/view/791/548>
- Opoku, E. O., Hongqin, C., & Aram, S. A. (2022). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance in the Banking Sector: Evidence from GCB Bank, Ghana. *European Journal of Business and Management Research*, 7(2), 168–175. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.2.1345>
- Pallawagau, A. (2021). The Impact of Organizational Culture, and Work Motivation on Employee Performance Through Employee Job Satisfaction PT. Kasmar Tiar Raya. *International Journal of Economics, Management, Business and Social Science (IJEMBIS) Peer Reviewed- International Journal*. 1(1). <https://doi.org/10.59889/ijembis.v1i1.3>
- Priansa. (2018). *Pelatihan dan Pengembangan SDM Perusahaan*. Simbiosis Rekatama Media.
- Rombe, M., & Dongoran, J. (2021). Tingkat Kinerja Karyawan Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Yang Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Selama Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 356–362. <https://doi.org/https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JPPSH/article/download/38536/21148/111796>
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), 28–36. <https://dx.doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>
- Satwika, P. A., & Himam, F. (2014). Kinerja Karyawan Berdasarkan Keterbukaan terhadap Pengalaman , Organizational Citizenship Behavior dan Budaya Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 41(2), 205–217. https://doi.org/https://jurnal.ugm.ac.id/jpsi/article/download/6950/pdf_50
- Septiana, & Widjaja, O. H. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT . Jocelyn Anugrah Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 643–652. <https://doi.org/https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/download/9576/6078/25908>

- Sukoco, I., & Dewi, R. (2018). Analisis Budaya Organisasi pada Level Manajemen Puacak di PT X Medan Sumatera Utara. *AdBispreneur : Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kenirausahaan*, 3(2), 143-151. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v3i2.18733>
- Wahyuni, S., Fadah, I., & Tobing, D. S. (2018). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Melalui Pengelolaan Barang Milik Daerah*. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 12(1), 66–80. <https://doi.org/10.19184/bisma.v12i1.7602>
- Wilianto, J. W., & Indriyani, R. (2021). Pengaruh Organizational Culture Terhadap Job Performance Melalui Knowledge Sharing Pada Jetri Daniel Consulting Group. *AGORA*. 9(2). <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/11734>
- Yuniarti, R., Irvansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., Febrianty, Wijaya, 1. G. B., Handayani, F. S., Bambang, Setiorini, A., Finthariasari, M., Bahrin, K., Kairpan, D. J. L., Ekowati, S., Nurhikmah, Suryani, N. K., & Negara, I. S. K. (2021). *Kinerja Karsevan (Tinjauan Teori dan Prakeris* (1 ed.). Widina Bhakti Persada Bandung.