

**PENGARUH BUDAYA BIROKRASI DAN BUDAYA INOVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN INDIHOME
(STUDI PADA TELKOM DIVRE V KETINTANG, SURABAYA)**

**INFLUENCE OF BUREAUCRATIC CULTURE AND INNOVATION CULTURE
TOWARDS INDIHOME'S EMPLOYEE PERFORMANCE
(STUDY TOWARDS TELKOM DIVRE V KETINTANG, SURABAYA)**

¹Magasirsa Cetaso ; ²Dr. Astri Ghina S.Si., MSM., ; ³Mediany Kriseka Putri, S.K.G.,

^{1,2}Prodi. S1 MBTI, Fakultas Ekonomi Bisnis, Telkom University

¹blacknumber@student.telkomuniversity.com, ²aghina@telkomuniversity.ac.id,

³medianykep@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana variabel Budaya Birokrasi dan Budaya Inovasi mempengaruhi Kinerja Karyawan di dalam perusahaan Indihome yang berlokasi di Surabaya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel tersebut. Budaya birokrasi dan budaya inovasi di dalam organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel ini dibutuhkan untuk menunjang sifat kewirausahaan agar perusahaan dapat tahan terhadap kondisi pasar yang makin ramai akan *competitor* baru.

Kata Kunci : Budaya birokrasi, budaya inovasi, kinerja karyawan, kewirausahaan

Abstract

The purpose of this study was to analyze how the variables of Bureaucratic Culture and Innovation Culture affect employee performance in Indihome which is located in Surabaya to find out how much influence this variable has. Bureaucratic culture and innovation culture within the organization have an effect on employee performance. These two variables are needed to support entrepreneurial character so that companies can sustain market conditions that are increasingly crowded with new competitors.

Keywords: Bureaucratic culture, innovation culture, employee performance, entrepreneurship.

1. Pendahuluan

Kinerja seringkali dijadikan sebagai tolak ukur sebuah keberhasilan perusahaan, bahkan kinerja seringkali dijadikan sebuah alasan mengapa suatu perusahaan tidak dapat meraih tujuan dengan maksimal, pentingnya sebuah kinerja karyawan telah disadari oleh perusahaan sejak dini. Kinerja individual dalam sebuah organisasi juga merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan performa dari organisasi tersebut. Tingkat keberhasilan karyawan yang dicapai dalam organisasi, akan dipengaruhi tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Organisasi mengetahui bagaimana kinerja sangat berpengaruh dan munculah paham untuk memaksimalkan kinerja karyawan dalam organisasi. Pemaksimalan kinerja ini membutuhkan kebijakan, budaya, dan bekal yang dibutuhkan oleh karyawan untuk mendukung kinerja.

Meskipun tulisan tentang budaya organisasi dan semua yang berkaitan dengan kinerja organisasi sangat bervariasi, hanya ada beberapa studi yang benar-benar meneliti konsep hubungan ini. Budaya telah ditetapkan sebagai faktor utama yang harus diperhatikan dalam kehidupan organisasi beserta dampak positifnya terhadap keberhasilan kinerja organisasi (Durgadevi & Vasantha, 2017)^[1].

Budaya Organisasi PT. Telkom "The Telkom Way" yang mempunyai aspek 3S yaitu (Solid, Speed, Smart) telah diadaptasi sejak lama, namun pengaruh dari budaya tersebut belum diketahui seberapa besar dengan pasti. Hal ini menjadi kebutuhan untuk diteliti lebih lanjut terkait seberapa besar Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Budaya Organisasi di dalam *Middle Management* di Telkom Regional V terhadap penyelesaian 3on3 sebagai tolak ukur kinerja karyawan saat ini, karena angka pelanggan IndiHome bertumbuh pesat selaras dengan gangguan yang bertambah besar.

2. Dasar Teori

2.1. Budaya Birokrasi Organisasi (Variabel X1)

Robbins (Sembiring, 2012)^[2] menyatakan budaya birokrasi/organisasi merupakan suatu sistem dari makna/arti bersama yang dianut oleh para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasi adalah produk dari semua karakteristik organisasi, para anggotanya, kesuksesan dan kegagalannya

2.2. Budaya Inovasi Organisasi (Variabel X2)

^[3]Menurut West & Far (Ancok, 2012:34), Inovasi adalah pengenalan dan penerapan dengan sengaja gagasan, proses, produk, dan prosedur yang baru pada unit yang menerapkannya, dirancang untuk memberikan keuntungan bagi individu, kelompok, organisasi dan masyarakat luas. Adapun ciri-ciri inovasi, diantaranya yaitu:

1. Memiliki kekhasan atau khusus, artinya suatu inovasi memiliki ciri yang khas dalam arti ide, program, tatanan, sistem, termasuk kemungkinan hasil yang diharapkan.
2. Memiliki ciri atau unsur kebaruan, dalam arti suatu inovasi harus memiliki karakteristik sebagai sebuah karya dan buah pemikiran yang memiliki kadar Orsinalitas dan kebaruan.
3. Dilaksanakan melalui program yang terencana, dalam arti bahwa suatu inovasi dilakukan melalui suatu proses yang tidak tergesa-gesa, tapi inovasi dipersiapkan secara matang dengan program yang jelas dan direncanakan terlebih dahulu.
4. Memiliki tujuan, program inovasi yang dilakukan harus memiliki arah yang ingin dicapai, termasuk arah dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut.

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- a. Hipotesis Secara parsial :
 1. Budaya Birokrasi :
 - H0 : Tidak terdapat pengaruh antara Budaya Birokrasi terhadap Kinerja Karyawan Indihome
 - Ha1 : Terdapat pengaruh positif signifikan antara Budaya Birokrasi terhadap Kinerja Karyawan Indihome
 2. Budaya Inovasi :
 - H0 : Tidak terdapat pengaruh antara Budaya Inovasi terhadap Kinerja Karyawan Indihome
 - Ha2 : Terdapat pengaruh positif signifikan antara Budaya Inovasi terhadap Kinerja Karyawan Indihome
- b. Hipotesis secara Simultan :
 - H0 : Tidak terdapat pengaruh antara Budaya Birokrasi dan Budaya Inovasi terhadap Kinerja Karyawan Indihome
 - Ha3 : Terdapat pengaruh positif signifikan antara Budaya Birokrasi dan Budaya Inovasi terhadap Kinerja Karyawan Indihome

3. Metodologi penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Sumber data diperoleh dari pengumpulan dari internet, wawancara semi terstruktur terhadap *Middle Manager*, kuesioner terhadap karyawan Indihome dengan teknik data *Cross Section*.

3.1. Sistematika penelitian

Dalam Penelitian ini digunakan sistematika yang menjelaskan tahapan penelitian untuk penyelesaian. Tahapan penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahapan yaitu menentukan fenomena, identifikasi masalah, menentukan objek penelitian, studi pustaka, identifikasi variabel penelitian, penyusunan hipotesis, menetapkan metode penelitian, penyebaran kuesioner dan pengumpulan data, pengolahan dan analisis data, dan membuat kesimpulan serta saran.

4. Hasil Dan Analisis

4.1. Hasil analisis kompetensi kewirausahaan BBC *Fitness*

Pada variabel *Ideas and Opportunitites* meliputi *spotting opportunities & valuing ideas* yaitu memiliki kompetensi..*creativity* memiliki kompetensi.. *envisioning* yaitu Tidak konsisten temuan dilampangan dan hasil wawancara. *ethical and sustainabile thinking* yaitu Tidak memiliki Kompetensi,, Variabel Resources meliputi *self awareness and self efficacy* yaitu Memiliki kompetensi., *motivation and perseveranve* yaitu memiliki kompetensi, *mobilizing resources* yaitu Tidak konsisten. *financial and economy literacy* yaitu Tidak memiliki kompetensi. *mobilizing others* yaitu Tidak memiliki kompetensi. Variabel *Into Action* meliputi *initiative taking*

Memiliki kompetensi, *planning and management* yaitu Tidak memiliki Kompetensi, *coping with uncertainty ambiguity* yaitu Tidak memiliki kompetensi. *working with others* yaitu Memiliki Kompetensi.. dan *learning throught experience* yaitu Tidak memiliki kompetensi.

4.2. Hasil analisis kompetensi kewirausahaan U-Fitness

Pada variabel *Ideas and Opportunites* meliputi *spotting opportunities & valuing ideas* yaitu memiliki kompetensi.. *creativity* memiliki kompetensi.. *envisioning* yaitu Tidak konsisten temuan dilampangan dan hasil wawancara. *ethical and suistainable thinking* yaitu Tidak memiliki Kompetensi,, Variabel Resources meliputi *self awareness and self efficacy* yaitu Tidak memiliki kompetensi., *motivation and perseveranve* yaitu memiliki kompetensi, *mobilizing resources* yaitu Tidak konsisten. *financial and economy literacy* yaitu Tidak memiliki kompetensi. *mobilizing others* yaitu Tidak memiliki kompetensi. Variabel *Into Action* meliputi *initiative taking* Memiliki kompetensi, *planning and management* yaitu Tidak memiliki Kompetensi, *coping with uncertainty ambiguity* yaitu Tidak memiliki kompetensi. *working with others* yaitu Memiliki Kompetensi.. dan *learning throught experience* yaitu Tidak memiliki kompetensi.

4.3. Pembahasan

1. Uji Validitas

Variabel	Kode	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Budaya Birokrasi (X1)	BC1	0.447749	0.244	Valid
	BC2	0.649192	0.244	Valid
	BC3	0.448261	0.244	Valid
	BC4	0.300171	0.244	Valid
	BC5	0.396975	0.244	Valid
	BC6	0.681820193	0.244	Valid
Budaya Inovasi (X2)	IO1	0.50306	0.244	Valid
	IO2	0.590918	0.244	Valid
	IO3	0.655024	0.244	Valid
	IO4	0.560235	0.244	Valid
	IO5	0.424371	0.244	Valid
	IO6	0.564329	0.244	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	EP1	0.35613856	0.244	Valid
	EP2	0.511603624	0.244	Valid
	EP3	0.418151964	0.244	Valid
	EP4	0.454905955	0.244	Valid
	EP5	0.579009	0.244	Valid
	EP6	0.521058	0.244	Valid

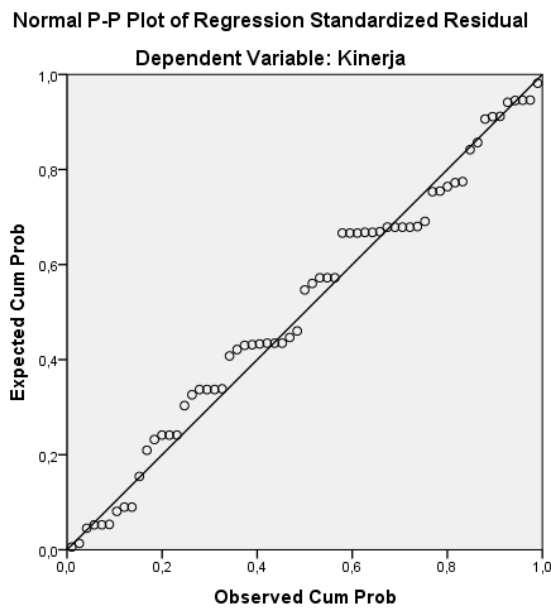
Hasil uji menggunakan 63 responden sebagai data pengujian, terhitung bahwa semua r baik variabel X maupun Y, menghasilkan angka melebihi dari angka r Tabel berupa 0.244 (n=65), sehingga dapat dinyatakan bahwa hasil Uji Validitas berhasil.

2. Uji Reliabilitas

R Hitung	R Tabel	Keterangan
0.767635	0,7	Reliabel

Hasil uji menggunakan 63 responden sebagai data pengujian, terhitung bahwa r menghasilkan angka 0.767635. R hitung menandakan bahwa nilai melebihi dari angka r Tabel berupa 0.7, sehingga dapat dinyatakan bahwa hasil Uji Reliabilitas berhasil.

3. Uji Normalitas (P-P Plot)



Normalitas data dapat dilihat pada grafik P-P Plot yang menunjukkan distribusi data responden. Distribusi data pada gambar tersebut merupakan data normal, karena titik yang tersebar mengikuti garis diagonal yang melintang dari 0 hingga 1.

4. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,022	2,047		3,919	,000		
	Budaya Birokrasi	,323	,102	,336	3,175	,002	,807	1,239
	Budaya Inovasi	,319	,074	,457	4,312	,000	,807	1,239

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

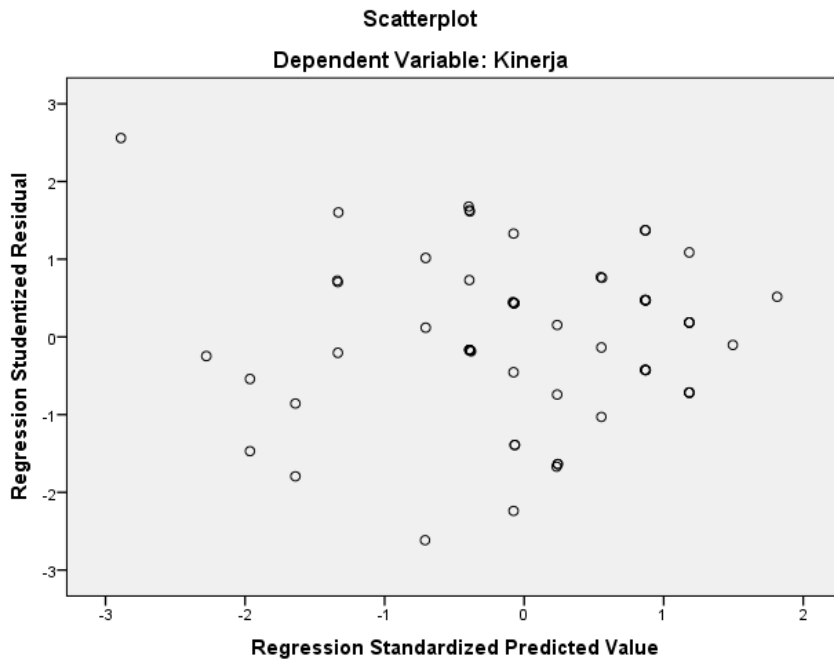
Dapat dilihat pada gambar diatas bahwa nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independent dalam model regresi.

5. Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,230	1,197		2,698	,009
	Budaya Birokrasi	-,041	,060	-,094	-,680	,499
	Budaya Inovasi	-,071	,043	-,228	-1,651	,104

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dapat dilihat dalam gambar 4.3 bahwa Budaya Organisasi bernilai sig. 0,499 dan Budaya Inovasi bernilai sig. 0,104. Kedua variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas.



Dapat dilihat pada gambar 4.4 bahwa titik-titik menyebar di atas dan dibawah atau sekitar 0, dan titik-titik tersebut tidak berkumpul di satu lokasi saja. Titik-titik tersebut tidak membentuk pola bergelombang dan tidak berpola.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,022	2,047		3,919	,000
	Budaya Birokrasi	,323	,102	,336	3,175	,002
	Budaya Inovasi	,319	,074	,457	4,312	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan gambar 4.5 diatas dapat ditulis persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$$

$$Y = 8,022 + 0,323X_1 + 0,319X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas, dapat dipaparkan bahwa :

- a. Koefisien regresi untuk variabel independent X1 (Budaya Birokrasi) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara X1 dengan Y. Tiap koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,323 akan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,323
- b. Koefisien regresi untuk variabel independent X2 (Budaya Inovasi) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara X2 dengan Y. Tiap koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,319 akan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,319

7. Pengujian Hipotesis

7a. Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,676 ^a	,457	,439	1,131

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan gambar 4.6 diatas, diketahui bahwa nilai Rsquare sebesar 0,457. Hal ini berarti bahwa variabel X1 (Budaya Birokrasi Organisasi), dan X2 (Budaya Inovasi Organisasi) memberikan pengaruh sebesar 45,7%, sedangkan sisanya sebesar 54,3% merupakan kontribusi selain variabel Budaya Birokrasi Organisasi dan Budaya Inovasi Organisasi

7b. Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64,515	2	32,257	25,216	,000 ^b
	Residual	76,755	60	1,279		
	Total	141,270	62			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Inovasi, Budaya Birokrasi

Dari tabel diatas, diperoleh F F hitung (25,216) > F tabel (3.15), maka H₀ ditolak. Dapat disimpulkan bahwa, secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari Budaya Birokrasi Organisasi (X1), Budaya Inovasi Organisasi (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y).

7c. Pengujian Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,022	2,047		3,919	,000
	Budaya Birokrasi	,323	,102	,336	3,175	,002
	Budaya Inovasi	,319	,074	,457	4,312	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil sebagai berikut :

- Nilai signifikansi X1 $0,002 < 0,05$ artinya X1 berpengaruh terhadap Y dengan t hitung sebesar 3,175. DF (*Degree of Freedom*) sebesar 1.671, maka nilai t hitung $3,175 > t$ tabel $1,671 < \text{signifikansi minimum } 0,05$. Maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa, secara parsial terdapat pengaruh dari Budaya Birokrasi Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- Nilai signifikansi X2 $0,000 < 0,05$ artinya X2 berpengaruh terhadap Y dengan t hitung sebesar 4,312. DF (*Degree of Freedom*) sebesar 1.671, maka nilai t hitung $4,312 > t$ tabel $1,671 < \text{signifikansi minimum } 0,05$. Maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa, secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari Budaya Inovasi Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pembahasan :

Secara Simultan :

H₀ Ditolak, maka H_{a3} diterima. Terdapat pengaruh secara simultan antara Budaya Birokrasi dan Budaya Inovasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Divre V

Secara Parsial :

1. Budaya Birokrasi :

H₀ Ditolak, maka H_{a1} diterima. Terdapat pengaruh antara Budaya Birokrasi terhadap Kinerja Karyawan Indihome di Divre V

2. Budaya Inovasi

H0 Ditolak, Maka Ha2 diterima. Terdapat pengaruh antara Budaya Inovasi terhadap Kinerja Karyawan Indihome di Divre V

Berdasarkan analisa deskriptif yang sudah dilakukan, persentasi variabel Budaya Birokrasi (X1) menunjukan bahwa Budaya Birokrasi dalam kategori sangat baik yaitu dengan skor 89,9%. Hal ini menunjukan bahwa Budaya Birokrasi yang dilakukan karyawan Indihome di Divre V sudah sangat baik.

Berdasarkan analisa yang sudah dilakukan, Budaya Inovasi (X2) sudah dalam kategori sangat tinggi dengan skor 86,9%. Hal ini menunjukan bahwa inovasi yang dilakukan oleh karyawan Indihome di Divre V sudah sangat baik

Berdasarkan analisa deskriptif yang sudah dilakukan, Kinerja Karyawan (Y) sudah dalam kategori sangat tinggi dengan skor 87,6%. Hal ini menunjukan bahwa inovasi yang dilakukan oleh karyawan Indihome di Divre V sudah sangat baik.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa dimensi Budaya Birokrasi (X1), Budaya Inovasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial, Budaya Birokrasi Organisasi terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Indihome di Regional V, maka Ha1 Budaya Birokrasi diterima.
2. Secara parsial, Budaya Inovasi Organisasi terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Indihome di Regional V, maka Ha2 Budaya Inovasi diterima
3. Secara Simultan, Budaya Birokrasi Organisasi dan Budaya Inovasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Indihome Regional V secara simultan, maka Ha3 diterima

Reference :

- [1] Durgadevi, R. & Vasantha, S. (2017). Organizational culture and its impact on employee performance (A Study with Reference to IT Sector Chennai). *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 8(2).
- [2] SP, Robbins, and Judge. 2002. *Perilaku Organisasi Buku*. Jakarta: Jakarta : Salemba Empat.
- [3] Ancok, Djamaludin. 2012. *Kepemimpinan Dan Inovasi*. Penerbit Erlangga.