

Pengaruh Kedisiplinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Telkom Indonesia (Persero) Tbk Medan

The Effect Of Work Discipline And Organizational Culture Towards Employee Performance In Pt Telkom Indonesia (Persero) Tbk Medan

Deswita Azarine Nur¹, Alex Winarno²

¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, deswitazarin@student.telkomuniversity.ac.id

² Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, winarno@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana tingkat kedisiplinan dan budaya organisasi yang dimiliki oleh PT Telkom Indonesia (persero) Tbk. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh dan berjumlah sebanyak 70 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan linier berganda. Hasil penelitian berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa responden memiliki kategori yang baik dalam kedisiplinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan, budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan sedangkan kedisiplinan dan budaya organisasi berpengaruh secara (simultan).

Kata kunci-budaya organisasi, kinerja karyawan, kedisiplinan, kinerja karyawan, human resource

Abstract

This research was conducted to determine the effect of discipline and organizational culture on employee performance in a company. The purpose of this research is to analyze and find out how the level of discipline and organizational culture of PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk. This research uses quantitative method with descriptive research type. Sampling using saturated samples and totaling as many as 70 employees. The data analysis technique used is descriptive and multiple linear analysis. The results of the study based on descriptive analysis showed that the respondents had good categories in discipline, organizational culture and employee performance. While the results of the hypothesis test show that discipline does not have a partial and significant effect, organizational culture has a partial and significant effect, while discipline and organizational culture have a simultaneous (simultaneous) effect.

Keywords-organizational culture, discipline, employee, human resource

I. PENDAHULUAN

PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk (Telkom) merupakan BUMN yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu unsur terpenting bagi sebuah perusahaan karena dapat memengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi seperti merancang, memproduksi jasa dan barang, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial dan juga karena menjadi pengeluaran utama organisasi/perusahaan dalam menjalankan bisnis. Jika semua unsur ingin terlaksana dengan baik, maka perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang bagus untuk memenuhi unsur tersebut. Mathis dan Jackson (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Penilaian kinerja karyawan bisa dari beberapa faktor, salah satunya kedisiplinan dan budaya organisasi. Berikut ini merupakan data rekapitulasi kinerja karyawan PT Telkom Indonesia (persero) Tbk Medan (Tabel 1):

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia (persero) Tbk Medan

Kriteria	2017		2018		2019	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
P1	0	0	0	0	0	0
P2	152	96	106	95	52	71
P3	6	4	6	5	21	29
P4	0	0	0	0	0	0
P5	0	0	0	0	0	0
Jumlah	158	100	112	100	73	100

Sumber: Data PT Telkom Indonesia (persero) Tbk Medan

Berdasarkan data Tabel 1 diatas, bahwa pencapaian kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Witel Medan dalam kurun waktu tahun 2017-2019 mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat pada data pencapaian kinerja karyawan yang mendapatkan hasil evaluasi dengan kriteria P2 sebanyak 96% pada tahun 2017 menurun menjadi 95% dan 71% pada tahun 2018 dan 2019. Data pencapaian kinerja karyawan pada kriteria P3 naik signifikan yaitu sebesar 29% pada tahun

2019, seiring dengan penurunan pencapaian kinerja P2 pada tahun 2019. Penurunan capaian kriteria P2 dan kenaikan kriteria P3 tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai mengalami penurunan. Dilihat dari target kinerja karyawan yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu sebanyak minimal 10% karyawan berkinerja pada kategori P1 dan sebanyak 90% karyawan berkinerja pada kategori P2, maka selain mengalami penurunan tingkat kinerja karyawan juga tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Data pada tabel 1.2 diatas dapat menunjukkan bahwa kinerja karyawan khususnya pada tahun 2019 tidak dapat mencapai target perusahaan. Kinerja karyawan yang tidak mencapai target tersebut mengindikasikan adanya masalah yang menjadi penyebabnya. Penyebab masalah tersebut perlu ditemukan supaya perusahaan dapat memperbaiki tingkat kinerja karyawannya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Faktor yang diduga mempengaruhi secara signifikan tingkat kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Medan adalah faktor kedisiplinan dan budaya organisasi. Penurunan kinerja disebabkan oleh berbagai macam faktor seperti kedisiplinan, komunikasi, dan lainnya. Evaluasi kinerja merupakan evaluasi formal terhadap prestasi karyawan.

Tabel 2. Rekapitulasi Absen Karyawan Periode Januari – Maret 2021

Keterangan	Januari	Februari	Maret
Hadir	94%	94%	92%
Tidak hadir	6%	6%	8%
Total	100%	100%	100%

Sumber: Data PT Telkom Indonesia (persero) Tbk Medan

Dilihat dari tabel 2 diatas rekapitulasi absen karyawan PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk selama 3 bulan yaitu Januari, Februari dan Maret. Januari dan februari memiliki hari kerja masing-masing 20 hari kerja dan 19 hari kerja dan memiliki persentase yang stabil dan diangka yang sama yaitu untuk persentasi kehadiran mencapai 94 % dan persentasi ketidakhadiran 6%. Namun, pada bulan Maret, mengalami penurunan yang mana persentasi kehadiran 92% dan ketidakhadiran 8%. Adanya penurunan inilah yang menjadi acuan untuk mengetahui apakah kedisiplinan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Keberhasilan menjadi tujuan utama dalam menjalankan kewirausahaan.

Budaya organisasi yang dijalankan oleh PT Telkom Indonesia, Tbk berdasarkan hasil wawancara dengan Manager HRD & CDC adalah AKHLAK yang merupakan singkatan dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif. Amanah yang dimaksud yaitu karyawan yang mengerjakan tugasnya sesuai amanah dari atasan dan menyelesaikannya sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan. Selama masa pandemi ini, komponen amanah ini juga menjadi aspek penting dalam penilaian karyawan. Selanjutnya ada aspek Kompeten yang diartikan bahwa seluruh karyawan Telkom mau terus belajar tanpa adanya batasan jabatan dan juga bias saling berbagi ilmu antar sesama karyawan. Loyal yang diartikan bagaimana loyalitas karyawan kepada perusahaan. Misalnya saat hari libur dan ada keperluan mendadak, karyawan dengan sigap datang ke kantor untuk menyelesaikan masalah tersebut. Harmonis yang memiliki arti menghormati, menghargai dan saling membantu kepada sesama karyawan. Aspek selanjutnya yaitu Adaptif yang memiliki arti dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja ataupun sistem kerjanya. Pada wawancara dengan narasumber, semenjak diadakan WFH (work from home), banyak karyawan yang susah beradaptasi dengan sistem kerja online ini karena dinilai kurang efektif dan banyak juga yang susah bergabung meeting dikarenakan sinyal yang terganggu. Dan aspek terakhir yaitu Kolaboratif yang memiliki arti adanya kegiatan kerjasama antar sesama karyawan unit atau dengan unit lainnya. Dalam hasil wawancara, aspek ini juga menjadi perhatian dikarenakan dengan adanya PPKM (pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat) atau PSBB (pembatasan sosial berskala besar), berkumpul merupakan kegiatan yang dilarang karena memungkinkan terjadinya penularan Covid-19. Melakukan meeting membahas suatu pekerjaan dengan cara online juga mempersulit karyawan karena aa yang terhalang sinyal dan lain sebagainya sehingga kegiatan kerjasama menjadi terhambat. Faktor lain yang dapat mempengaruhi keberhasilan wirausaha ialah jaringan sosial. Pada masa pandemi, banyak ditemukan pelaku usaha terpaksa menutup usahanya karena tidak memperoleh dukungan material maupun non material untuk mempertahankan usahanya. Isu lain yang dihadapi pelaku usaha adalah tantangan untuk memperluas pasar mereka di tengah pandemi. Jaringan sosial menjadi salah satu faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi keberhasilan usaha. Menurut Santos *et al.* (2019), kurangnya jaringan sosial yang dimiliki oleh pelaku usaha dapat menghambat keberhasilan usaha yang dijalankan. Dalam penelitian yang dilakukan Monnickendam-Givon *et al.* (2018) kepada suatu komunitas keagamaan, menemukan bahwa jaringan sosial memungkinkan untuk mendukung berjalannya kewirausahaan.

Berdasarkan hasil data absensi yang bersumber dari PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Medan dan wawancara dari narasumbernya. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kedisiplinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Medan”**.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki beberapa fungsi seperti kedisiplinan, pemberhentian, pengendalian, pengarahan, perencanaan, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengorganisasian, pemeliharaan, pengintegrasian. MSDM juga memiliki tujuannya yaitu agar instansi atau perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari tingkat persentase bunga bank. Samsudin (2005:15) memahami konsep manajemen sumber daya manusia harus mengerti terlebih dahulu konsep manajemen dan sumber daya manusia tersebut.

B. Kedisiplinan

Performa perusahaan dinilai dari berbagai aspek, salah satunya adanya kedisiplinan. Jika kedisiplinan karyawan tidak bagus maka performa karyawan dan perusahaan akan terganggu. Menurut Dr. Malayu S.P. Hasibuan (2005: 193)

kedisiplinan merupakan sebuah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin bagus kedisiplinan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinannya sehingga prestasi kerja karyawan semakin lebih baik. Kepemimpinan manajer dapat dikatakan efektif jika tingkat kedisiplinan bawahannya tinggi. Kedisiplinan bisa berupa datang tepat waktu dari waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan, mengerjakan tugas yang diberikan dan selesai dalam waktu yang sudah ditentukan.

C. Budaya Organisasi

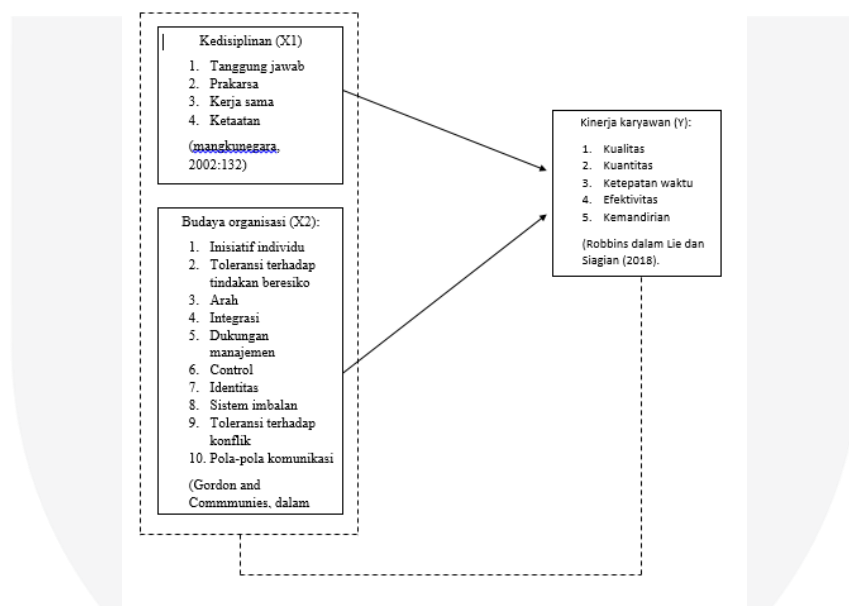
Menurut Linda Smierich, ada 2 kubu pengertian budaya organisasi. Kubu pertama berpandangan bahwa “Organisasi memiliki budaya (*Organization has culture*)” dimana budaya organisasi merupakan hasil budaya. Kubu kedua menekankan bahwa budaya organisasi merupakan penekanan pentingnya faktor penyebab terjadinya budaya dalam organisasi dan implikasi terhadap organisasi tersebut. Aliran kedua menurut Sobirin (1997) lebih tepat diterapkan dalam kepentingan organisasi karena penekanan pada pentingnya budaya sebagai variable yang dapat mempengaruhi efektifitas organisasi. Gibson (1996) menyebutkan bahwa terdapat 7 dimensi budaya, yaitu hubungan manusia dengan alam, individualism versus kolektivisme, orientasi waktu, orientasi aktifitas, informalitas, bahasa dan kepercayaan.

D. Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2008), kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Mathis dan Jackson (2012) juga menyatakan bahwa pada dasarnya kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaan. Rivai dan Sagala (2009) menyatakan kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Bernardin dan Russel (2011) menyatakan kinerja adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu. Variabel organisasional meliputi sumber daya, kepemimpinan, pekerjaan, desain, imbalan dan struktur.

E. Kerangka Pemikiran

Peneliti menggambarkan Kedisiplinan dan Budaya Organisasi sebagai variabel X yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan sebagai variabel Y. Berikut kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber: Hasil pengolahan data, 2022

Keterangan:

_____ = Pengaruh Parsial

..... = Pengaruh Simultan

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah dan kerangka pikiran yang telah dibuat, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis 1: Kedisiplinan memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Medan
2. Hipotesis 2: Budaya Organisasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Medan
3. Hipotesis 3: Kedisiplinan dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Medan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, Metode penelitian kuantitatif adalah salah satu metode penelitian yang memiliki cara kerja yang sistematis dan terencana dengan baik. Metode penelitian kuantitatif sebagaimana dikemukakan oleh (Cook, T.D., 1979) yaitu metode kuantitatif mengacu pada penyelidikan empiris sistematis sifat kuantitatif fenomena dan hubungan mereka.

B. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan suatu kumpulan dari objek penelitian yang akan diteliti. Menurut Maholtra (1996), populasi merupakan keseluruhan dari kumpulan elemen yang memiliki sejumlah karakteristik umum yang terdiri dari bidang-bidang, sekelompok orang atau peristiwa untuk diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Telkom Indonesia (persero) Tbk Medan sebanyak 70 karyawan.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, menurut Sugiyono (2015). Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau seluruh populasi.

C. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif untuk mengetahui masing-masing nilai item pertanyaan. Penelitian ini juga menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas. Penelitian ini menggunakan data ordinal, sehingga harus diubah ke data interval dengan menggunakan Method Successive Interval (MSI). Untuk dapat menguji hipotesis, maka digunakan juga Uji T dan Uji F. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software IBM SPSS statistic 26

D. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas data merupakan suatu ukuran yang mengacu pada derajat kesesuaian antara data yang dikumpulkan dan data sebenarnya dalam sumber data yang diperoleh. Banyak cara-cara yang bias digunakan untuk menguji validitas suatu data. Menurut Suharsimi Arikunto (2012), realibilitas memiliki hubungan dengan masalah kepercayaan. Sebuah tes dikatakan reliabel jika tes tersebut memberikan hasil yang tetap walaupun diberikan berkali-kali. Pengolahan menggunakan *software IBM SPSS statistic* versi 2, berikut pengujian validitas dan reliabilitas kedisiplinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menggunakan SPSS (Tabel):

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kedisiplinan

Variabel	Dimensi	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Kedisiplinan (X1)	Tanggung Jawab	1	0,839	0,195	Valid
		2	0,704	0,195	Valid
	Prakarsa	3	0,728	0,195	Valid
		4	0,750	0,195	Valid
	Kerja Sama	5	0,614	0,195	Valid
		6	0,712	0,195	Valid
	Ketaatan	7	0,733	0,195	Valid
		8	0,630	0,195	Valid

Sumber: Data Olahan Pribadi Penulis menggunakan SPSS 26, 2022

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Variabel	Dimensi	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
	Inisiatif	9	0,771	0,195	Valid
	Individual	10	0,668	0,195	Valid
	Toleransi	11	0,801	0,195	Valid
	terhadap	12	0,718	0,195	Valid

Budaya Organisasi (X2)	tindakan beresiko				
	Arah	13	0,831	0,195	Valid
		14	0,807	0,195	Valid
	Integrasi	15	0,804	0,195	Valid
		16	0,826	0,195	Valid
	Dukungan dari	17	0,810	0,195	Valid
	Manajemen	18	0,832	0,195	Valid
	Kontrol	19	0,526	0,195	Valid
		20	0,765	0,195	Valid
	Identitas	21	0,775	0,195	Valid
	Sistem	22	0,790	0,195	Valid
	Imbalan	23	0,848	0,195	Valid
	Tolernasi terhadap	24	0,861	0,195	Valid
	Konflik	25	0,834	0,195	Valid
	Pola-pola Komunikasi	26	0,834	0,195	Valid
		27	0,755	0,195	Valid

Sumber: Data Olahan Pribadi Penulis menggunakan SPSS 26, 2022

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	28	0,631	0,195	Valid
		29	0,784	0,195	Valid
	Kuantitas	30	0,632	0,195	Valid
		31	0,784	0,195	Valid
	Ketepatan Waktu	32	0,726	0,195	Valid
		33	0,571	0,195	Valid
	Efektivitas	34	0,732	0,195	Valid
		35	0,759	0,195	Valid
	Kemandirian	36	0,626	0,195	Valid

Sumber: Data Olahan Pribadi Penulis menggunakan SPSS 26, 2022

Tabel 6. Hasil Uji Realibilitas Kedisiplinan

Realibility Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.858	8

Sumber: Data Olahan Pribadi Penulis menggunakan SPSS 26, 2022

Tabel 7. Uji Realibilitas Budaya Organisasi

Realibility Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.964	19

Sumber: Data Olahan Pribadi Penulis menggunakan SPSS 26, 2022

Tabel 8. Hasil Uji Realibilitas Kinerja Karyawan

Realibility Statistics	
------------------------	--

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	9

Berdasarkan tabel 3 – 8 menunjukkan bahwa semua variabel dan item-item pernyataan yang diuji adalah valid dan reliabel. Hal tersebut mengartikan bahwa variabel dan item-item yang diajukan bisa digunakan ke dalam proses penelitian selanjutnya.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui kedisiplinan dan budaya organisasi 70 responden terhadap variabel independen (X yaitu kedisiplinan dan budaya organisasi serta variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan.

1. Tanggapan Responden Mengenai Kedisiplinan (X1)

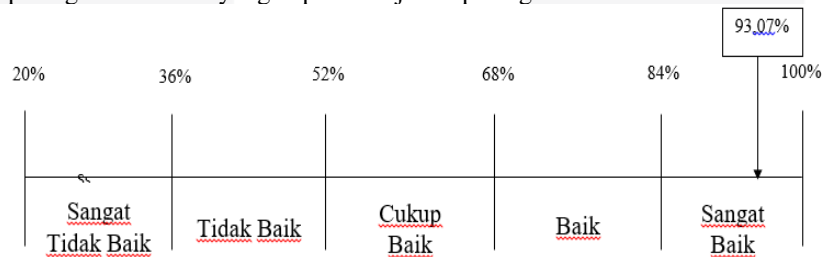
Pada variabel kedisiplinan (X1) terdapat 4 dimensi yaitu tanggung jawab, prakarsa, kerja sama dan ketaatan. Berikut merupakan hasil tanggapan responden mengenai kedisiplinan (X1):

Tabel 9. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kedisiplinan (X1)

No	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	Rata-Rata	Kategori
1	Dimensi Tanggung Jawab	662	700	94,6%	Sangat Baik
2	Dimensi Prakarsa	635	700	90,7%	Sangat Baik
3	Dimensi Kerjasama	663	700	94,7%	Sangat Baik
4	Dimensi Ketaatan	646	700	92,3%	Sangat Baik
	Total	2.606	2.800	93,07%	Sangat Baik

Sumber: Data Olahan Pribadi Penulis, 2022

Berdasarkan tabel 9, merupakan hasil rekapitulasi dari tanggapan responden mengenai variabel budaya organisasi. Skor total variabel budaya organisasi 2.606 atau 93.07% dengan kategori sangat baik. Jumlah skor variabel budaya organisasi dapat dilihat pada garis kontinum yang dapat ditunjukkan pada gambar 4.9 :



Gambar 2. Garis Kontinum Rekapitulasi Variabel Kedisiplinan

Sumber: Data Olahan Pribadi Penulis, 2022

Berdasarkan gambar 2 diatas, garis kontinum variabel kedisiplinan menunjukkan dalam kategori sangat baik yaitu 93,07%. Disimpulkan bahwa kedisiplinan PT Telkom Indonesia (persero) Tbk Medan terjadi dengan sangat baik. Dari empat dimensi kedisiplinan, persentase tertinggi yaitu dimensi kerja sama sebesar 94,7% dan persentase terendah, dimensi prakarsa sebesar 90,7%.

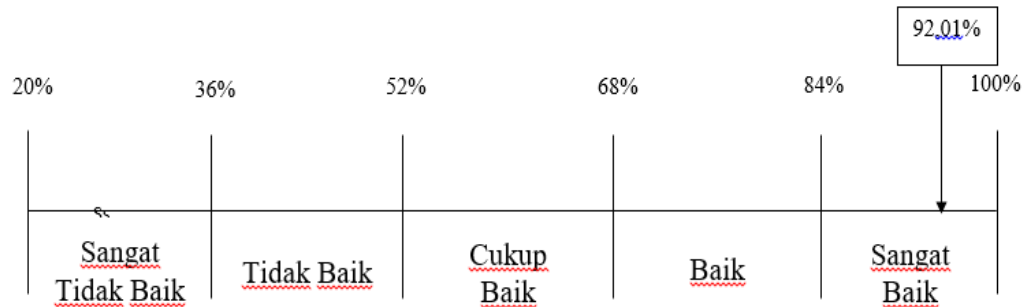
Tabel 10. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	Rata-rata	Kategori
1	Dimensi Inisiatif individual	633	700	90,4%	Sangat Baik
2	Dimensi Toleransi terhadap resiko	647	700	92,4%	Sangat Baik
3	Dimensi Arah	652	700	93,1%	Sangat Baik
4	Dimensi Integrasi	654	700	93,4%	Sangat Baik
5	Dimensi Dukungan dari manajemen	643	700	91,8%	Sangat Baik
6	Dimensi kontrol	648	700	92,8%	Sangat Baik
7	Dimensi identitas	321	350	91,7%	Sangat Baik

8	Dimensi sistem imbalan	638	700	91,1%	Sangat Baik
9	Dimensi toleransi terhadap konflik	645	700	92,1%	Sangat Baik
10	Dimensi pola-pola komunikasi	638	700	91,1%	Sangat Baik
Total		6.119	6.650	92,01%	Sangat Baik

Sumber: Data Olahan Pribadi Penulis, 2022

Berdasarkan tabel 10, hasil rekapitulasi dari tanggapan responden mengenai variabel budaya organisasi. Skor total variabel budaya organisasi 6.119 atau 92,01% dengan kategori sangat baik. Jumlah skor variabel budaya organisasi dapat dilihat pada garis kontinu yang dapat ditunjukkan pada gambar 3



Gambar 3, Garis Kontinum Variabel Budaya Organisasi

Sumber: Data Olahan Pribadi Penulis, 2022

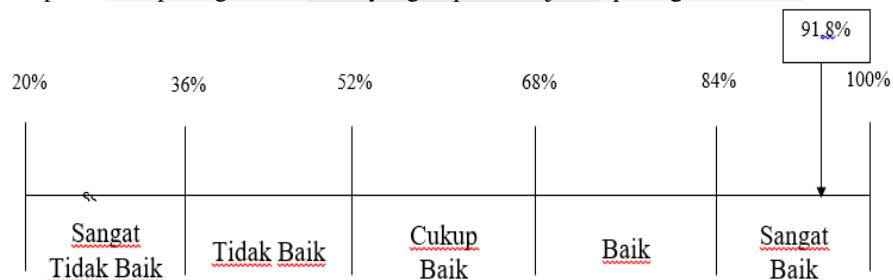
Berdasarkan gambar 3 diatas, garis kontinum variabel budaya organisasi menunjukkan dalam kategori sangat baik dengan persentase 91,8%. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi PT Telkom Indonesia (persero) Tbk Medan terjadi dengan sangat baik. Dari sepuluh dimensi budaya organisasi ada persentase tertinggi, dimensi integrasi sebesar 93,4% dan persentase terendah, dimensi inisiatif individual sebesar 90,4%.

Tabel 11. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	Rata- rata	Kategori
1	Dimensi Kualitas	643	700	91,8%	Sangat Baik
2	Dimensi Kuantitas	641	700	91,6%	Sangat Baik
3	Dimensi Ketepatan Waktu	641	700	91,6%	Sangat Baik
4	Dimensi Efektivitas	644	700	92%	Sangat Baik
5	Dimensi Kemandirian	323	350	92,3%	Sangat Baik
Jumlah		2892	3150	91,8%	Sangat Baik

Sumber: Data Olahan Pribadi Penulis, 2022

Berdasarkan tabel 11 diatas merupakan hasil rekapitulasi dari tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan. Skor total variabel kinerja karyawan 2.347 atau 91,8% dengan kategori sangat baik. Jumlah skor variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada garis kontinu yang dapat ditunjukkan pada gambar ...



Gambar 4 Garis Kontinum Variabel Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Pribadi Penulis, 2022

Berdasarkan gambar 4, garis kontinum variabel kinerja karyawan dalam kategori sangat baik dengan persentase 91,8%. Disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT Telkom Indonesia (persero) Tbk Medan terjadi dengan sangat baik.

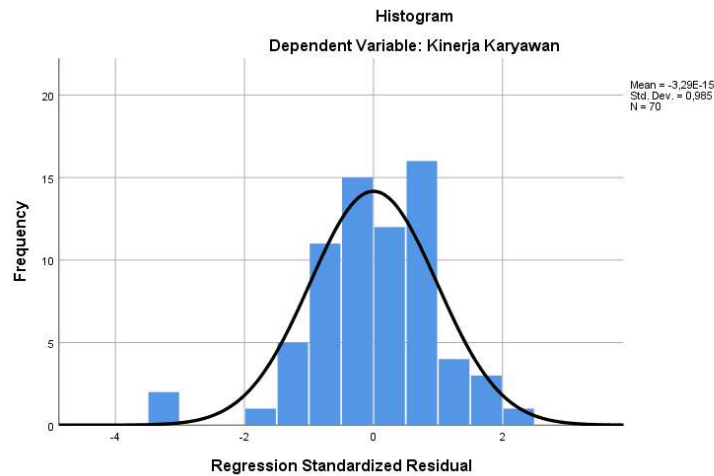
Dari lima dimensi kinerja karyawan ada persentase tertinggi, dimensi kemandirian 92,3% dan persentase terendah, dimensi kuantitas dan ketepatan waktu 91,6%.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

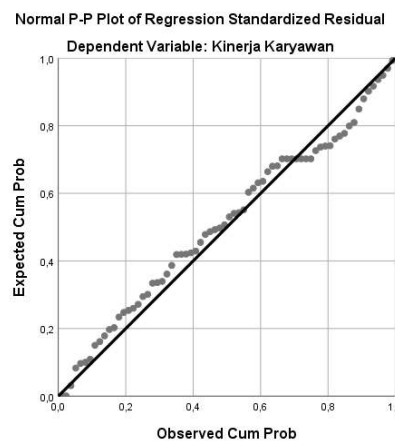
Dalam penelitian ini menggunakan uji one sample Kolmogorov smirnov test dan juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *p*-plot.

Gambar 5. Hasil Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* pada Uji Normalitas



Sumber: Data Olahan Pribadi Penulis, 2022

Gambar 6. Hasil Uji Normalitas P-Plot



Sumber : Data Olahan Pribadi Penulis, 2022

Tabel 12 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,61980058
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,076
	Negative	-,075
Test Statistic		,076

Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber: Hasil Olahan Penulis Menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 dan dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal karena nilai signifikan lebih dari 0,05

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas (independen), jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,423	2,892		3,258	0,002					
Kedisiplinan	0,135	0,119	0,121	1,139	0,259	0,478	0,138	0,099	0,673	1,485
Budaya Organisasi	0,281	0,048	0,624	5,866	0,000	0,693	0,583	0,512	0,673	1,485

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

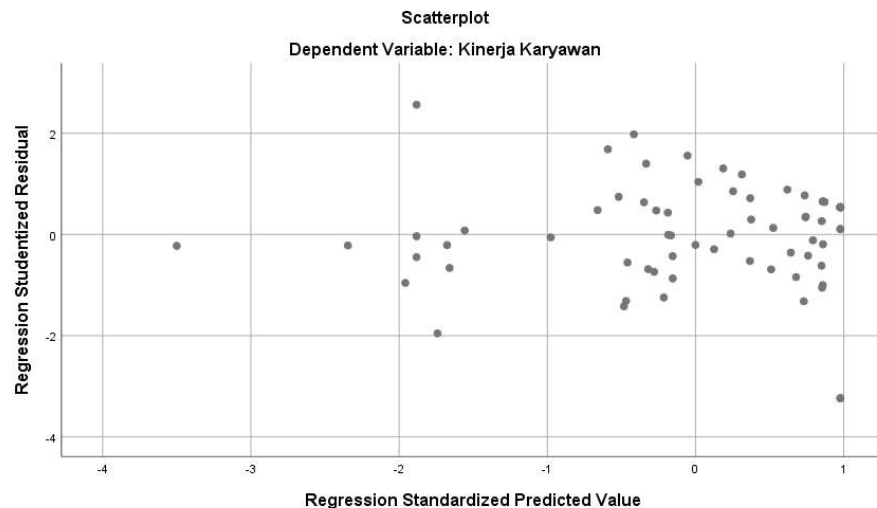
Sumber: Hasil Olahan Penulis Menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 13, hasil uji multikolinearitas memiliki nilai tolerance sebesar 0,673 dan nilai tersebut lebih dari 0,1 dan memiliki nilai VIF sebesar 1,485 dan nilai tersebut kurang dari 10. Hal ini menunjukkan data pada penelitian ini tidak memiliki masalah multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Gambar 7. Uji Heteroskedistisitas



Sumber: Hasil Olahan Penulis Menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan gambar di atas, disimpulkan bahwa data tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas. dikarenakan pola pada gambar di atas tidak terkumpul pada satu titik dan pola tersebut menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu

C. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel Kedisiplinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut hasil uji analisis regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel 10:

Tabel 14. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients
Model	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9,423	2,892	
	Kedisiplinan	0,135	0,119	0,121
	Budaya Organisasi	0,281	0,048	0,624

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 26 Pribadi, 2022

Berdasarkan hasil olah data seperti yang ditunjukkan pada tabel diatas, dapat dirumuskan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,423 + 0,135 X1 + 0,281 X2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 9,423 yang artinya jika Kedisiplinan dan Budaya Organisasi nilainya 0 maka kinerja karyawan memiliki nilai 9,423
2. Nilai koefisien X1 atau Kedisiplinan bernilai positif dengan nilai 0,135. Hal ini dapat diartikan jika ada terjadi peningkatan pada variabel kedisiplinan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,135.
3. Nilai koefisien X2 atau Budaya Organisasi bernilai positif dengan nilai 0,281. Hal ini dapat diartikan jika ada terjadi peningkatan pada variabel budaya organisasi sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,281.

D. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini memiliki tiga hipotesis. Pengujian terhadap hipotesis pertama dan kedua bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan menggunakan uji parsial (uji t), pengujian terhadap hipotesis ketiga bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dengan menggunakan uji simultan (uji F). Berikut hasil yang diperoleh:

1. Nilai t hitung > t tabel (1,139 > 1,688) sehingga dapat disimpulkan bahwa **Kedisiplinan (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).**
2. Nilai t hitung > t tabel (5,866 > 1,688) sehingga dapat disimpulkan bahwa **Budaya Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).**
3. Nilai F hitung > F tabel (32,200 > 2,384) sehingga Ho ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa **Kedisiplinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

E. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas (X) terhadap variabel tidak bebas (Y). jika semakin besar, maka variabel bebas (independen) merupakan predictor yang baik untuk variabel terikat (dependen)

Tabel 15. Hasil Uji Regresi pada Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,700 ^a	,490	,475	3,673430
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kedisiplinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 26 Pribadi, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi R sebesar 0,7 dan nilai R *square* sebesar 0,490 atau 49%. Berikut adalah rumus untuk menghitung R *square*:

$$\begin{aligned} Kd &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,7)^2 \times 100\% \\ &= 49\% \end{aligned}$$

Hal tersebut menunjukkan variabel independen, terdiri dari kedisiplinan dan budaya organisasi, memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan sebesar 49%. Sisanya, 51%, dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai pengaruh kedisiplinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia (persero) Tbk Medan, dapat diambil beberapa kesimpulan yang dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisa deskriptif, variabel kedisiplinan masuk dalam kategori sangat baik.
2. Berdasarkan hasil analisa deskriptif, variabel budaya organisasi masuk dalam kategori sangat baik
3. Berdasarkan hasil analisa deskriptif, variabel kinerja karyawan masuk dalam kategori sangat baik
4. Secara simultan, kedisiplinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia (persero) Tbk Medan
5. Secara parsial, kedisiplinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia (persero)Tbk Medan, dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia (persero)Tbk Medan

B. Saran

1. Saran Bagi Pihak Perusahaan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis, terdapat saran bagi PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Medan sebagai berikut:

- a. Perusahaan agar lebih memerhatikan dan mempertahankan variabel kedisiplinan dan budaya organisasi yang telah diolah dengan analisis deskriptif, sudah termasuk dalam kategori sangat baik. Oleh karena itu perusahaan diharap memerhatikan dan mempertahankan karyawan.
- b. Pada variabel kedisiplinan terdapat dimensi prakarsa dengan item pertanyaan yang memiliki skor paling rendah yaitu mengenai “karyawan aktif dalam usaha untuk mengefisienkan pemanfaatan sumber daya perusahaan. Maka penulis menyarankan agar karyawan PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Medan lebih dapat memanfaatkan sumber daya perusahaan dengan bijak sehingga sumber daya yang akan digunakan akan berguna
- c. Pada variabel budaya organisasi terdapat dimensi inisiatif individual dengan item pertanyaan yang memiliki skor paling rendah yaitu mengenai “perusahaan menghargai ide dan gagasan karyawan”. Maka penulis menyarankan agar perusahaan dapat lebih menghargai ide dan gagasan karyawan. Karena dengan menghargainya ide dan gagasan karyawan, maka perusahaan juga akan mendapatkan kemungkinan adanya kemajuan masa depan perusahaan dalam mencapai target.
- d. Pada variabel kinerja kerja terdapat dimensi ketepatan waktu dengan item pertanyaan yang memiliki skor paling rendah yaitu mengenai “Hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan”. Maka penulis menyarankan agar karyawan bisa hadir tepat waktu karena tepatnya waktu kehadiran dapat memengaruhi kinerja seseorang. Dengan hadir tepat waktu juga dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga memiliki performa yang bagus.

2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa saran bagi peneliti selanjutnya yang dapat dilihat sebagai berikut.

- a. Bagi peneliti selanjutnya penulis menyarankan untuk melakukan penelitian dengan metode yang berbeda agar hasil penelitian yang bervariasi, menggunakan responden yang lebih banyak dan perusahaan yang berbeda
- b. Bagi peneliti selanjutnya penulis menyarankan agar melakukan penelitian terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kemampuan individual dan lingkungan organisasional

Bagi peneliti selanjutnya penulis menyarankan agar melakukan penelitian yang mengaitkan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini selain kedisiplinan dan budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, konflik, dan lain-lainnya

REFERENSI

- Ardiyanto, Tri Yudha., Pogo, Tajuddin. (2019). Effect of motivation, work discipline and organizational culture on employee performace PT Sharp Electronics Indonesia (division customer satisfaction). *International Journal of Engineering Technologies and Management Research*, 6(7), 79-86.
- Astutik, Mardi. (2016). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan*, 2(2), 121-140.
- [Audia, Allya Nabila \(2022\). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening pada PT Krakatau Daya Listrik. Hal. 74-76](#)
- Charitas, Luisa Putri Amanda., Ferdian, Ary. (2020). Pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kienrja karyawan (studi kasus pada head office PT. TELKOMSEL). *Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(1), 143-149.
- Feel, Nico Harumaru., Herlambang, Toni., Rozzaid, Yusron (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 3(2), 176-185.
- Hage, Adio Astias., Damayanti, Elok. (2020). The effect of work disciplinenad work productivity through organizational culture on employee performance in Samsung WTC Surabaya Apollo. *International Journal of Education and Social Science*, 1(1), 67-74
- Haryadi, Mochammad Ery Putro. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT Arisma Dawindo Sarana). *Institutional Repository UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/41002>
- Hermawan, Iwan. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed Method)*. (16-18). Kuningan: Hidayatul Quran Kuningan
- Idris, Muhammad. (2018). The impact of education and training, work discipline and organizational culture on employee's performance (the study of Disaster Management And Fire Department in Palembang City, Indonesia. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(3), 1-18.
- Manik, Sudarmin., Syafrina, Nova. (2016). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Pt Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Extra Metropolitan City Pekanbaru. *Online Journal System Riau Economics and Business*, 8(1), 30-39.
- Masúð, Fuad. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional* (cet. ke-4) (68). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Mukminin, Andi Amirul., Semmaila, Baharuddin., & Ramlawati, Ramlawati. (2020). Effect of education and training, work discipline and organizational culture on employee performance. *Point Of View Research Management*, 1(3), 19-29.
- Poniman, Budi., Saryanti, Endang. (2017). Pengaruh kedisiplinan, budaya organisasi dan kompetensi terhadap motivasi dan kinerja karyawan PERUSDA “Pedaringan” Surakarta. *ProBank : Jurnal Ekonomi dan Perbankan*, 2(1), 9-24.
- Puspa, Dwi Rizky., Kalla, Rastina., Alam, Roslina. (2020). Pengaruh kompetensi, kedisiplinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai taspen Makassar, *YUME Journal of Management*, 3(1), 173-181.
- Putro, R.Yudha Adi., & Kamal, Mustapha. (2013). *Analisis Pengaruh Brand Reputation, Brand Competence, dan Brand Liking Terhadap Trust in Brand pada Konsumen Windows Phone Nokia di Surabaya* (178-179). <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/smo>
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1-2). Yogyakarta: ANDI
- Rachmawati, Mariana., Kusumadewi, Gradini Intan., Ardiansyah, Ryan. (2020). Influence of motivation and discipline on employee performance of PT Mitra Sistem Informatika. *Solid State Technology*, 63(4), 4489 - 4500.
- [Rahmadhani, Khairani Nurul.\(2020\). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Seabgai Variabel Moderasi, 3\(1\), 66-79.](#)
<http://ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/JMD/issue/view/50>
- Ratnasari, Sri Langgeng., Fitri, Dian., Zulkifli., Nasrul, Herni Widiyah., Supardi. (2020). Analisis manajemen perubahan, kepemimpinan transformasional, struktur organisasi, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Benefita Ekonomi Pembangunan, Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 225-237.
- Siagian, Mauli. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT SAT NUSAPERSADA Tbk Batam. *Jurnal Akrab Juara*, 3(1), 1-18.
<http://ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/JMD/issue/view/50>
- Sinambela, Lijan P., & Sinambela, Sarton. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Teroretik dan Praktik* (325-367). Depok: PT Rajagrafindo Persada

- Sinambela, Lijan P., & Sinambela, Sartan. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Teroretik dan Praktik* (429-444). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Sinulingga, Sukaria. (2016). *Metode Penelitian* (cet. ke-3) (162-240). Medan: Universitas Sumatera Utara
- Sinulingga, Sukaria. (2016). *Metode Penelitian* (cet. ke-3) (86). Medan: Universitas Sumatera Utara
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional* (127-134). Yogyakarta: ANDI
- Sumardjo, Mahendro., & Priansa, Donni Juni. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-konsep Kunci* (193-200). Bandung: Alfabeta
- Supomo, R. & Nurhayati, Eti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1-7). Bandung: Yrama Widya
- Supomo, R. & Nurhayati, Eti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (133-141). Bandung: Yrama Widya
- [Wardah, El Shofina \(2021\). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telekomunikasi Pasuruan. Hal. 57-60.](#)
- Yuliana. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Operasional Perusahaan Age Dental Laboratory. *Repository Universitas Sanata Dharma*. <http://repository.usd.ac.id/id/eprint/13121>