

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA WITEL JAKARTA SELATAN UNIT HR&CDC DAN NETWORK AREA)

THE IMPACT OF ORGANIZATION CULTURE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY ON PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA WITEL JAKARTA SELATAN HR&CDC AND NETWORK AREA UNIT)

Siti Rahma Nadhira¹, Anthon Rustono²

Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

rnadhira2605@gmail.com, a.rustono@yahoo.com²

ABSTRAK

Pada saat ini PT. Telekomunikasi Indonesia tercatat sebagai perusahaan telekomunikasi paling bernilai di Asia Tenggara, dan telah mempertahankan posisinya selama empat tahun berturut-turut dan pertama kalinya masuk Brand Finance Global 500 pada peringkat 393, dengan posisi tersebut, PT. Telkom juga menjadi perusahaan nomor 1 Indonesia, dan berada di peringkat 40 diantara perusahaan-perusahaan telekomunikasi di dunia. Oleh karena itu peran sumber daya manusia di PT. Telekomunikasi Indonesia sangat penting sehingga perusahaan harus mampu untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik, agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, yaitu budaya organisasi dan motivasi.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Telekomunikasi Indonesia witel Jakarta Selatan unit HR&CDC dan Network Area, dengan menggunakan budaya organisasi dan motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kinerja pegawai pada perusahaan PT. Telekomunikasi witel Jakarta Selatan unit HR&CDC dan Network Area. Metode penelitian ini bersifat kuantitatif, dengan melibatkan 38 pegawai sebagai sampel, dimana jumlah keseluruhan pegawai menjadi sampel.

Kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan koefisien determinasi menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 85,5% dan 14,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

At this time PT. Telekomunikasi Indonesia is listed as the most valuable telecommunication company in Southeast Asia, and has maintained its position for four consecutive years and first entered Brand Finance Global 500 at 393, with the position, PT. Telkom is also the number 1 company in Indonesia, and is ranked 40th among telecommunication companies in the world. Therefore the role of human resources in PT. Telekomunikasi Indonesia is so important that the company must be able to manage well-owned human resources, in order to improve their employee performance. There are several factors that can effect the performance of employee in a company, Which is an organizational culture and motivation itself.

This research was conducted in PT. Telekomunikasi Indonesia, Area of South Jakarta unit HR&CDC and Network Area by using organization culture and motivation as the independent variables and employee performance as the dependent variable. The purpose of this study is to determine the influence of organization culture and motivation, on the employee performance of PT. Telekomunikasi Indonesia, Area of South Jakarta unit HR&CDC and Network Area. The method used in this study using quantitative research methods. The sample used as many as 38 employees. in which the total number of employees to be sampled.

The conclusion of this study is based on the coefficient of determination shows that the organizational culture and motivation can affect the employee performance by 85,5%, and 14,5% are influenced by other variables not examined.

Keywords: Organizational Culture, Motivation, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT Telekomunikasi Indonesia Tbk (Telkom) adalah perusahaan yang bergerak di bidang informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia. Dengan berbagai macam layanan yang disediakan, kini Telkom telah melayani jutaan pelanggan di seluruh Indonesia. Oleh karena itu peran sumber daya manusia di PT. Telekomunikasi Indonesia sangat penting sehingga perusahaan harus mampu untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik, agar dapat meningkatkan kualitas produk dan layanannya.

Werther dan Davis dalam Sutrisno (2016:4) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dengan demikian organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga akan mendapatkan SDM yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan bertanggung jawab, dan dapat meningkatkan efektifitas kinerja organisasi. Kemudian menurut Hasibuan (2014:94) kinerja (prestasi kerja) merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Oleh karena itu, untuk mengetahui presentase keberhasilan dalam mencapai visi yang dimiliki oleh suatu perusahaan yang berhasil dicapai dalam jangka waktu tertentu, maka dilakukannya penilaian kinerja sumber daya manusia.

Dan berikut ini adalah presentase data kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia witel Jakarta Selatan dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2015 yang menunjukkan hasil kinerja karyawan.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan tahun 2013-2015

PERIODE	Jumlah Karyawan	Penilaian SKI T.REG 02				
		P5	P4	P3	P2	P1
2013	33	-	-	20(60.6%)	13 (39.4%)	-
2014	31	-	-	31(100%)	-	-
2015	31	-	-	19(61.3%)	12(38.7%)	-

Sumber : Data Internal Telkom (Data telah diolah)

Budaya organisasi dalam suatu perusahaan dapat digambarkan melalui nilai dan norma yang dijunjung tinggi oleh perusahaan. Perusahaan yang memiliki nilai dan norma yang dapat dipahami dan diaplikasikan oleh para karyawan dalam aktivitas pekerjaannya merupakan perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat. Hal ini didukung oleh Siagian dalam Uha (2015:85) yang menyatakan bahwa budaya yang kuat berarti akan makin banyak anggota organisasi yang menerima keterikatannya pada norma dan nilai-nilai organisasional yang berlaku, dan makin meningkat pula komitmen mereka terhadap keberhasilan penerapan norma dan nilai tersebut.

Sementara PT. Telekomunikasi Indonesia, memiliki budaya organisasi yang diimplementasikan dengan nama *The Telkom Way*. Budaya organisasi "The Telkom Way" itu yang menjadi landasan dalam setiap melakukan pekerjaan, landasan tersebut meliputi: Philosophy to be the Best, Principles to be the Star, Practices to be the Winner

Budaya Organisasi The Telkom Way	SS	S	TS	STS
<i>Philosophy to be the best (Integrity, Enthusiasm, Totality)</i>	68%	32%	-	-
<i>Principles to be the star (Solid, Speed, Smart)</i>	54%	46%	-	-
<i>Practices to be the winner (Imagine, Focus, Action)</i>	55%	45%	-	-

Tabel 1.2 Hasil Preliminary Study Budaya Organisasi The Telkom Way

Sumber : Data yang telah diolah

Selain budaya organisasi, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya yaitu motivasi. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendriani dan Hariyandi (2014) kepada karyawan sekretariat daerah provinsi Riau, dimana motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Keterikatan antara motivasi dan kinerja karyawan seperti yang disampaikan oleh Gibson maupun Stoner dalam Notoatmojo (2015:125) bahwa motivasi adalah faktor yang berpengaruh dalam kinerja seorang karyawan atau tenaga kerja.

Tabel 1.3 Data Ketidakhadiran Karyawan

Periode	Jumlah Karyawan	Ketidakhadiran			Jumlah Karyawan Tidak Hadir	Persentase Tidak Hadir
		Sakit	Izin	Tidak ada keterangan		
2013	33	1	20	-	21	63,63%
		3,03%	60,60%	-		
2014	31	3	19	1	23	75,18%
		9,67%	62,29%	3,22%		
2015	31	5	18	-	23	74,19%
		16,13%	58,06%	-		

Sumber: Data yang telah diolah

Berdasarkan deskripsi permasalahan yang sudah dipaparkan pada latar belakang masalah di atas, maka dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi di kantor PT.Telekomunikasi Indonesia witel Jakarta Selatan unit HR&CDC dan Network Area?
2. Bagaimana motivasi di kantor PT.Telekomunikasi Indonesia witel Jakarta Selatan unit HR&CDC dan Network Area?
3. Bagaimana kinerja karyawan di kantor PT.Telekomunikasi Indonesia witel Jakarta Selatan unit HR&CDC dan Network Area?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di kantor PT.Telekomunikasi Indonesia witel Jakarta Selatan unit HR&CDC dan Network Area?

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN METODOLOGI

2.1 Tinjauan Pustaka

Menurut Hasibuan (2017:94) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah apa yang dilakukan atau apa yang tidak dilakukan oleh karyawan. Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Mathis dan Jackson (2011 :378) indikator kinerja adalah:

- a. Kuantitas dari hasil
- b. Kualitas dari hasil
- c. Ketepatan waktu dari hasil
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan bekerja sama

Wardiah (2016:196) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama organisasi.

Menurut Robbins & Judge (2008b: 256) sistem makna bersama adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat budaya sebuah organisasi, yaitu:

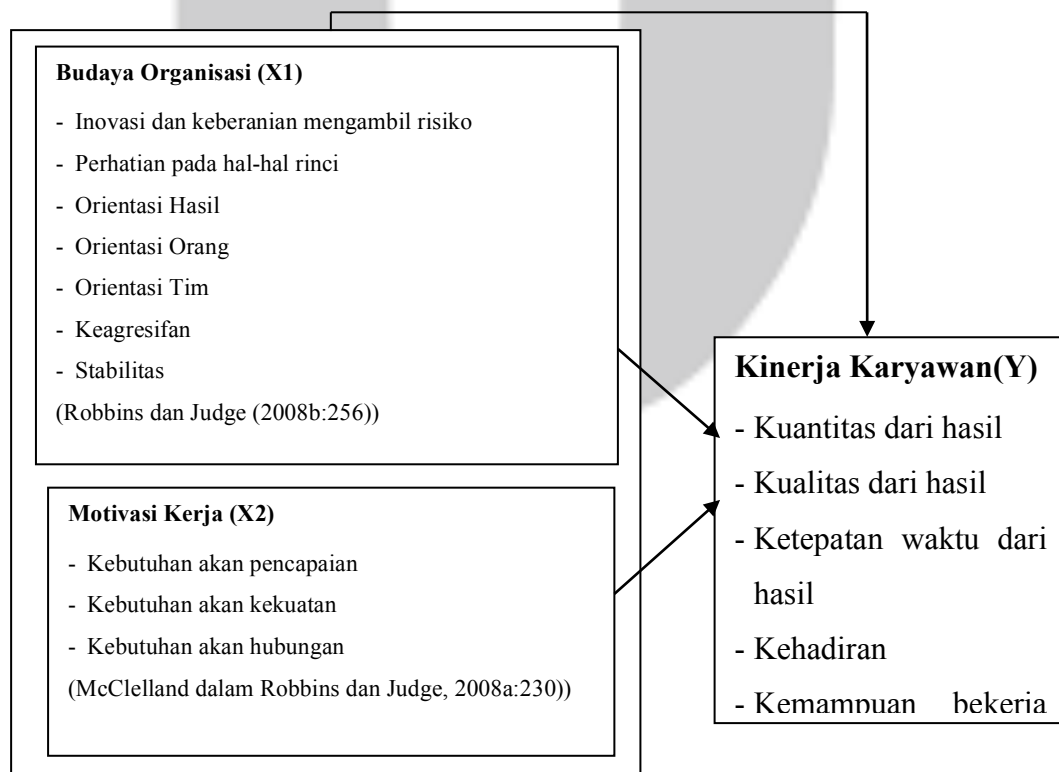
- a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko, sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan mengambil resiko.

- b. Perhatian pada hal-hal rinci, sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
- c. Orientasi Hasil, Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d. Orientasi orang, sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi.
- e. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasikan pada ketimbang pada individu-individu.
- f. Keagresifan, Sejauh mana orang agresif dan kompetitif, ketimbang santai- santai.
- g. Stabilitas, sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* dalam perbandingannya dengan pertumbuhan

Kemudian Menurut David McClelland dalam Robbins dan Judge (2008a:230) dalam teori motivasi berfokus pada tiga kebutuhan: pencapaian, kekuatan dan hubungan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut terdiri dari :

- Kebutuhan akan pencapaian (*need for achievement*) Dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
- Kebutuhan akan kekuatan (*need for power*) Kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- Kebutuhan akan hubungan (*need for affiliation*) Keinginan untuk menjalin suatu hubungan antarpersonal yang ramah dan akrab.

Berikut gambar kerangka pemikiran penulis pada penelitian Pengaruh Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Jakarta Selatan unit HR&CDC dan Network Area):



Sumber: Robbins dan Judge (2008b:256), Robbins dan Judge (2008a:230) dan Mathis dan Jackson (2011 :378)

2.2 METODOLOGI

Sifat dari penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif – kausal. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Teknik sampling yang

digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 38 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner (angket) dan studi kepustakaan. Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis secara simultan (uji F) dan secara parsial (uji-t).

3. PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terdapat 82% pria dan 18% wanita Berdasarkan usia didominasi oleh responden berusia >40 tahun yaitu sebanyak 74%. Berdasarkan lama bekerja di dominasi dengan lama bekerja >10 tahun yaitu 82%. Mengenai pendidikan terakhir responden dengan pendidikan S1 mendominasi dengan persentase 37% .

3.2 Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.1 Hasil Perhitungan analisis deskriptif

Variabel	Nilai	Kesimpulan
Budaya Organisasi	88,5%	Sangat Tinggi
Motivasi	86,5%	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan	86,9%	Sangat Tinggi

3.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan perhitungan linier berganda, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.2 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-,188	,173		-1,089	,284
	Budaya Organisasi (X1)	,306	,123	,285	2,482	,018
	Motivasi (X2)	,690	,118	,675	5,869	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil persamaan regresi berganda diatas menunjukkan bahwa:

1. Konstanta = -0,188 menunjukkan bahwa faktor budaya organisasi (X1), dan Motivasi (X2) sama dengan nol maka kinerja karyawan akan bernilai -0,188.
2. Koefisien regresi Budaya Organisasi sebesar 0,306 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan Budaya Organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,306.
3. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,690, sehingga apabila nilai motivasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkatkan sebesar 0,690.

3.4 Uji Hipotesis

Selanjutnya hasil uji F berdasarkan pengolahan SPSS disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3.3 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,188	,173		-1,089	,284
1 Budaya Organisasi (X1)	,306	,123	,285	2,482	,018
Motivasi (X2)	,690	,118	,675	5,869	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan output di atas, dapat diketahui bahwa :

- Nilai t_{hitung} dari X1 (Budaya Organisasi) sebesar 2,482, artinya lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 2,030. Maka, dapat diketahui bahwa H_0 ditolak karena $t_{hitung} > t_{tabel}$.
- Nilai t_{hitung} dari X2 (Motivasi) sebesar 5,869, artinya lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,039. Maka, dapat diketahui bahwa H_0 ditolak karena $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Tabel 3.4 Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	12,438	2	6,219	103,476	,000 ^b
Residual	2,104	35	,060		
Total	14,541	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Budaya Organisasi (X1)

Dari tabel diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 103,476. Karena nilai F hitung (103,476) > F tabel (3,267), maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari Budaya organisasi (X₁) dan Motivasi (X₂) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Telekomunikasi Indonesia witel Jakarta Selatan unit HR&CDC dan Network Area.

3.5 Koefisien Determinasi

Tabel 3.5 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,925 ^a	,855	,847	,24515

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Budaya Organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil perhitungan di atas maka dapat diketahui bahwa X₁ (Budaya Organisasi) dan X₂ (Motivasi) berkontribusi untuk kinerja pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia witel Jakarta Selatan unit HR&CDC dan Network Area) adalah sebesar 85,5% dan 14,5% dipengaruhi variabel lain.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Variabel Budaya Organisasi (X1) berada pada kategori tinggi yaitu dengan presentase rata-rata sebesar 88,5%. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi perusahaan telah diterima dan dipahami dengan baik oleh karyawan..

- 2) Variabel Motivasi (X2) berada pada kategori tinggi yaitu dengan presentase rata-rata sebesar 86,5%. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan mampu berdampak pada kinerja yang dihasilkan karyawan.
- 3) Variabel Kinerja Karyawan (Y) berada pada kategori tinggi yaitu dengan presentase rata-rata sebesar 86,9%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menghasilkan hasil kerja yang baik dan ditunjukkan dengan pencapaian kerja karyawan yang telah dicapai.
- 4) Pengaruh budaya organisasi dan motivasi apabila dilihat dari *R Square* berpengaruh sebesar 85,5% terhadap kinerja karyawan dan sisanya yakni 14,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi-bagi pihak-pihak berkepentingan sebagai berikut:

a. Saran bagi PT. Telekomunikasi Indonesia witel Jakarta Selatan unit HR&CDC dan Network Area.:

- 1) Akan lebih baik jika perusahaan lebih sering untuk memberi pemahaman dan implementasi, seperti adanya *role model* yang baik untuk menjadi contoh dalam menerapkan budaya organisasi *The Telkom Way* terutama landasan *Principles to be the Star* agar dapat meningkatkan kerjasama yang lebih baik antar karyawan demi tercapainya tujuan organisasi.
- 2) Perusahaan sebaiknya menjalankan program untuk meningkatkan motivasi karyawan seperti memberikan penghargaan dengan memberikan bonus atau insentif yang setimpal dengan prestasi yang diraih, menerapkan program *staff of the month*, agar karyawan lebih termotivasi dan bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan.
- 3) Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan jam kerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dan dapat memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan.

b. Saran bagi penelitian selanjutnya :

- 1) Dalam penelitian ini budaya organisasi dan motivasi hanya memberikan pengaruh sebesar 85,5% terhadap kinerja karyawan. Artinya, masih ada faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya disarankan dapat meneliti faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- [2] Hendriani, Susi dan Hariyandi, Fitri. (2014). Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Riau. *Jurnal Aplikasi Bisnis* 4(2), 124-156. Retrieved from Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Riau
- [3] Kreitner, Robert dan Kinicki Angelo. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- [4] Mathis, Robert L dan Jackson, John H. *Human Resource Management*. (2011). Jakarta : Salemba Empat
- [5] Notoatmodjo, Soekidjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- [6] Robbins, Stephen dan Judge, Timothy A. (2008a). *Perilaku Organisasi Buku 1 Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat
- [7] Robbins, Stephen dan Judge, Timothy A. (2008b). *Perilaku Organisasi Buku 2 Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat
- [8] Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- [9] Uha, Ismail Nawawi. (2015). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana
- [10] Wardiah, Mia Lasmi. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia

