

PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk di Kantor WITEL RIAU
DARATAN PEKANBARU)

THE INFLUENCE OF CORPORATE CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE
(Study on PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk in Witel Riau Daratan Pekanbaru)

Siska Evifany Welinda¹, Dr. Ida Nurnida, M. M²
Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Telkom University
siskaevifany17@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana budaya perusahaan dan kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru, dan bagaimana pengaruh budaya perusahaan pada perusahaan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kausalitas. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *propability sampling* jenis *simple random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Pada penelitian ini, nilai koefisien determinasi adalah sebesar 77,26% dan sisanya sebesar 22,73% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Perusahaan, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of corporate culture on employee performance at PT Telkom Witel Riau Mainland Pekanbaru. The purpose of this study is to find out how the company culture and employee performance at PT Telkom Witel Riau Mainland Pekanbaru, and how the corporate culture influences the company.

This study uses a quantitative method with a type of causal descriptive research. Sampling is done by the propability sampling method of simple random sampling. The data analysis technique used is descriptive analysis and simple linear regression analysis. In this study, the value of the coefficient of determination is 77.26% and the remaining 22.73% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Corporate Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan dalam manajemen SDM perusahaan akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten menyelesaikan tugasnya secara benar dan bertanggung jawab serta mampu meningkatkan profitabilitas perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan oleh PT Telkom dalam upaya peningkatan kinerja karyawan adalah melalui pembangunan budaya perusahaan.

Peneliti sempat tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom sehubungan hal yang ditandai dengan bahwa PT Telkom adalah perusahaan yang telah mendapat penghargaan dalam *Forbes Global 2000: World's Best Employers* pada tahun 2017 tersebut dalam mengimplementasikan pengelolaan sumber daya manusia (Sumber: www.indotelko.com).

Penerapan penilaian kinerja individu bagi setiap karyawan, yang dilaksanakan setiap akhir tahun oleh atasan masing-masing. Penilaian ini didasarkan kepada Sasaran Kerja Individu (SKI) yang telah dibuat bersama dengan kesepakatan antara karyawan dengan atasannya tersebut pada tahun sebelumnya. Dengan melakukan

penilaian SKI tersebut dimaksudkan agar kinerja setiap karyawan dapat termonitor secara periodik, terukur, dan optimal.

Walaupun PT Telkom masuk kedalam daftar perusahaan *Forbes Global 2000: World's Best Employers 2017* tersebut tidak menjamin bahwa kinerja dari semua karyawan mendapatkan penilaian P1. Dalam studi kasus tersebut diketahui bahwa kinerja karyawan pada PT Telkom di Witel Riau Daratan Pekanbaru belum mencapai prestasi kinerja yang istimewa (P1). Maka dengan fenomena tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom di Witel Riau Daratan Pekanbaru"

Identifikasi masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana budaya perusahaan pada PT Telkom di Riau Daratan Pekanbaru?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Telkom di Witel Riau Daratan Pekanbaru?
3. Bagaimana pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom di Witel Riau Daratan Pekanbaru?

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Henry Simamora dalam Subeki (2015: 279), manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja.

2. Budaya Organisasi

Menurut Fahmi (2015: 50) Budaya Organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2015: 355) menyatakan tujuh karakteristik utama yang dapat menangkap intisari dari budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko. Tingkat para pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
- b. Memperhatikan detail. Tingkat para pekerja diharapkan untuk menunjukkan presisi, analisis, dan memperhatikan detail.
- c. Orientasi pada hasil. Tingkat manajemen menitikberatkan pada perolehan atau hasil dan bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya
- d. Orientasi pada orang. Tingkat pengambilan keputusan oleh manajemen dengan mempertimbangkan efek dari hasil terhadap orang-orang didalam organisasi.
- e. Orientasi pada tim. Tingkat aktivitas kerja diorganisir dalam tim dari pada individu.
- f. Keagresifan. Tingkat orang-orang akan menjadi agresif dan kompetitif dan bukannya santai.
- g. Stabilitas. Tingkat aktivitas organisasional menekankan pada mempertahankan status quo yang kontras dengan pertumbuhan.

3. Kinerja Karyawan

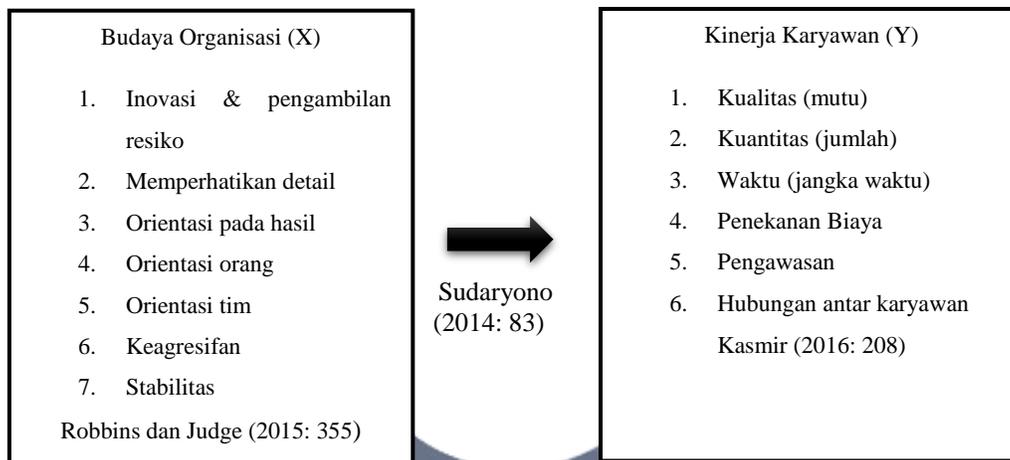
Menurut Sudaryono (2017: 69) Kinerja merupakan unjuk kerja yang dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan unjuk kerja yang dapat dicapai oleh seseorang yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisai dengan indikator menyelesaikan tugas dengan baik dan benar, mentaati prosedur dan aturan kerja, memiliki inisiatif dalam bekerja, menjaga kualitas kerja, berperilaku baik dan tanggap terhadap peningkatan tuntutan kerja, mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai agenda kerja.

Menurut Kasmir (2016: 208) untuk mengukur kinerja dapat digunakan beberapa dimensi sebagai berikut:

- 1) Kualitas (mutu), dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu, dimana proses atau hasil penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
- 2) Kuantitas (jumlah), dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang, yang merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) Waktu (jangka waktu), dilakukan dengan melihat dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.
- 4) Penekanan Biaya, biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
- 5) Pengawasan, dengan melihat setiap aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan apakah bertanggung jawab atas pekerjaannya.
- 6) Hubungan antar karyawan, dengan melihat dengan seorang karyawan mampu mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

4. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka model kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah digambarkan, maka pada penelitian ini peneliti merumuskan hipotesis penelitian yaitu budaya perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Telkom di Witel Riau Daratan Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

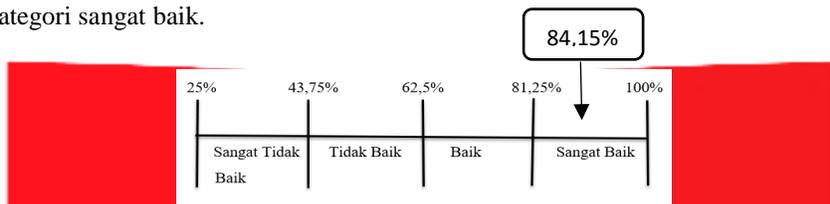
Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian deskriptif dan kausalitas. Skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala likert dan skala pengukuran yang akan digunakan yaitu skala ordinal dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Telkom di kantor Witel Riau Daratan Pekanbaru yang berjumlah 120 orang. Dalam penelitian ini teknik *sampling* yang digunakan adalah *probability sampling*. Jenis *probability sampling* yang akan digunakan adalah *simple random sampling*, dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak

55 responden dan *sampling error* sebesar 5%. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana yaitu pengujian hipotesis menggunakan uji t, dan determinasi koefisien.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Deskriptif

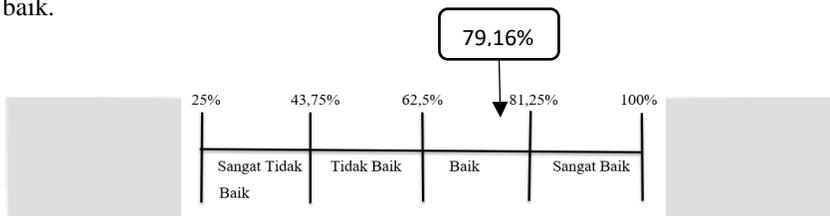
Dari hasil analisis deskriptif kepada 55 responden, variabel budaya perusahaan mendapatkan skor 84,15% yang masuk dalam kategori sangat baik.



Gambar 2
Total Skor Variabel Budaya Perusahaan PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2018

Untuk rata-rata hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan mendapatkan skor 79,16% yang masuk dalam kategori baik.



Gambar 3
Total Skor Variabel Kinerja Karyawan PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2018

2. Hasil Regresi Linier Sederhana

TABEL 1
HASIL REGRESI LINIER SEDERHANA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,769	3,305		1,140	,259
Budaya Perusahaan	,324	,070	,539	4,656	,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2018

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS for windows version 22 maka diperoleh hasil-hasil pengujian sebagai mana terlihat bisa dihasilkan formula regresi linier sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 3,769 + 0,324 X$$

Data di atas menunjukkan bahwa pengaruh budaya perusahaan (X) terhadap kinerja karyawan adalah positif sebesar 0,324. Dengan demikian jika variabel budaya perusahaan mengalami kenaikan 0,324 maka variabel kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sejumlah 3,769. Hal ini menunjukkan bahwa

peningkatan budaya perusahaan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru.

3. Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)

**TABEL 2
HASIL UJI T**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	3.769	3.305		1.140	.259
Budaya Perusahaan	.324	.070	.539	4.656	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2018

Dari perhitungan data pada Tabel 2, diperoleh nilai t hitung untuk variabel Budaya Perusahaan (X) sebesar 4,656 dan t tabel dihitung dari $n - 2 = 53$ sehingga diperoleh t tabel bernilai 2,006 dan nilai signifikan (0,000) di bawah (lebih kecil dari 0,05). Dikarenakan nilai t hitung > t tabel maka H0 ditolak dan H1 diterima, maka artinya Kepuasan Kerja (X) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru. Berarti apabila budaya perusahaan semakin kuat, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pun semakin tinggi

4. Hasil Koefisien Determinasi

**TABEL 3
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.772	.456	2.79854

a. Predictors: (Constant), Budaya Perusahaan

b. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2018

Hal ini menunjukkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 77,26%, sedangkan sisanya sebesar 22,73% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Pertama, berdasarkan hasil analisis deskriptif, pada variabel budaya perusahaan PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru menunjukkan dalam kategori hasil yang sangat baik.

Kedua, berdasarkan hasil analisis deskriptif, pada variabel kinerja karyawan PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru menunjukkan dalam kategori hasil yang baik.

Ketiga, berdasarkan analisis regresi sederhana, menunjukkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif variabel budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru.
2. Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru sangat signifikan.
3. Kontribusi pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru cukup tinggi, yang ditunjukkan dengan tingginya nilai koefisien determinasi sebesar 77,26%.

2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat saran bagi perusahaan yang akan diajukan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa pada variabel budaya perusahaan, dimensi yang memiliki nilai paling rendah dibandingkan dengan dimensi lainnya, yaitu keagresifan pada pernyataan "PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru selalu mendorong karyawan untuk bekerja secara agresif". Pernyataan ini mendapatkan skor interpretasi sebanyak 77,27%. Untuk meningkatkan budaya perusahaan PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru, dapat fokus pada peningkatan kinerja karyawan, aspek agresifitas karyawan.
- b. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa pada variabel kinerja karyawan dimensi yang memiliki nilai paling rendah yaitu dimensi hubungan antar karyawan pada pernyataan "Karyawan mampu mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerja sama antar karyawan". Pernyataan ini hanya mendapatkan skor interpretasi sebesar 76,36%. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berkaitan dengan budaya perusahaan, PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru dapat fokus pada peningkatan hubungan soliditas antar rekan kerja, sehingga mampu berkolaborasi dalam setiap pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, Budiwibowo, Amah, N. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. Jurnal Nasional*. Vol. 6 No, 85-92.
- Badrudim. (2013). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi & Irham. (2013). *Perilaku Organisasi: Teori Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta
- Fahmi & Irham. (2015). *Pengantar Manajemen Keuangan Teori dan Soal Jawab (Edisi keempat)*. Bandung: Alfabeta.
- Faizal, Isa, Solomon, O.U, Noor, M.W.S.W. (2016). *The Influence of Organizational Culture on Employees' Performance: Evidence from Oman. Journal Internasional*. Vol. 4. No 2, 1-12.
- George & Leslie, Karyoto. (2016). *Dasar-dasar Manajemen Teori, Definisi dan Konsep*. Yogyakarta: Andi.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Isma, Y. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada*. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kharisma. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Koperasi Serba Usaha Seitya Usaha di Kabupaten Jepara.
- Kuraesin, D. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan*. BTN Syariah Kantor Pusat.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, Deddy. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayan: Konsep dan Aplikasi Administrasi, Manajemen & Organisasi Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Noor, Juliansyah. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen: tinjauan filosofis dan praktis*. Jakarta: Kencana.
- Novriansyah. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan*. PT PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara. *Jurnal Nasional*. Vol. 2 No.1, 13-25.
- Riani, A, Laksmi. (2013). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ridwan, E.A. Kuncoro. (2013). *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sanusi. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran. (2006). *Metode Penelitian untuk Bisni (Buku 2 Edisi 4)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shehri, A.M, McLaughlin, P, Ashaab, A.A, Hamad, R. (2017). *The Impact of Organizational Culture on Employee Engagement in Saudi Banks*. *Journal Internasional*. Vol. 2017, 1-23.
- Subeki, R, & Jauhar. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Suhardi. (2018). *Pengantar Manajemen dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sudaryono. (2014). *Perilaku Konsumen dalam Perspektif Pemasaran*. Jakarta Pusat: Lentra Ilmu Cendiaka.
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen: Teori dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Suharsaputra, Uhar. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sumanto. (2014). *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian: Psikologi, Pendidikan, Ekonomi Bisnis, dan Sosial*. Jakarta: Caps.

Syofian, Siregar. (2014). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Thuku, W.R, Abiero, O.I, Juma, D. (2016). *Influence of Organisational Culture on Employee Performance: A Case Study of East African Breweries Limited*. *Journal Internasional*. Vol. 5 No. 9, 1500-1505.

Wambugu, W.L. (2014). *Effects of Organizational Culture on Employee Performance (Case Study of Wartsila-Kipevu II Power Plant)*. *Journal Internasional*. Vol. 6 No 32, 80-92.

Wardani, Mukzam, Mayowan. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)*. *Jurnal Nasional*. Vol. 31 No. 1, 58-65.

Wardiman, M. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan*. PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar.

www.telkom.co.id, diakses tanggal: 2017.

Yasin, Mahmuddin. (2013). *Membangun Organisasi Berbudaya (Studi BUMN)*. Jakarta Selatan: Expose.

Zahriyah, Utami, Ruhana. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*. *Jurnal Nasional*. Vol. 2 No. 1, 1-7.

