

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM CABANG BIMA

Arkam Alfian, Firmansyah Kusumayadi

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Email: arkamalfian01@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Bima. Penelitian ini berjenis asosiatif. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan pada PT Telkom Cabang Bima yang berjumlah sebanyak 106 orang karyawan dengan rincian 5 orang karyawan tetap, 20 orang karyawan mitra, dan 81 orang karyawan biasa. sampel dalam penelitian ini adalah 41 orang karyawan PT Telkom Cabang Bima. Penentuan ukuran sampel menggunakan rumus slovin. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner dengan skala likert. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisa data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi berganda, uji determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Bima. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Bima. budaya organisasi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Bima.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of organizational culture and commitment to employee performance at PT. Telkom Branch Bima. This research is associative type. In this study, the population used were all employees at PT Telkom Bima Branch, totaling 106 employees with details of 5 permanent employees, 20 partner employees, and 81 regular employees. The sample in this study were 41 employees of PT Telkom Bima Branch. Determination of sample size using the Slovin formula. The research instrument used is a questionnaire with a Likert scale. The data collection techniques used in this research are observation, interviews, questionnaires and literature study. The data analysis technique used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, multiple correlation coefficient, determination test, t test and f test. The results showed that organizational culture had no significant effect on employee performance at PT. Telkom Branch Bima. Commitment has a significant effect on employee performance at PT. Telkom Branch Bima. organizational culture and commitment have a

significant effect on employee performance at PT. Telkom Branch Bima.

Keywords: *Organizational Culture, Commitment, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi komponen utama bagi setiap perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pengelolaan yang baik dilakukan tidak hanya untuk mencapai kinerja *financial* dari sisi perusahaan, namun juga tujuan karyawan sebagian dari perusahaan. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh karakter atau perilaku yang dimiliki karyawan serta lingkungan dalam perusahaan. Perhatian yang besar pada pengembangan sumber daya manusia (SDM) diharapkan menjadi sebuah proses untuk menjaga dan meningkatkan kualitas, sehingga berdampak pada kinerja perusahaan dimana karyawan tersebut berada. Kinerja karyawan yang tinggi akan berimplikasi langsung kepada perusahaan, maka perhatian pihak manajemen tertuju pada bagaimana meningkatkan kinerja karyawan mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Pada umumnya organisasi percaya bahwa untuk mencapai keunggulan bersaing harus mengusahakan tercapainya kinerja individual yang optimal, karena pada dasarnya kinerja individu dapat mempengaruhi kinerja tim kerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Faktor-faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan sehingga lebih optimal yaitu bagaimana budaya organisasi dan komitmen organisasional karyawan dalam bekerja.

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 pendapat Siagian dalam Uha (2015) 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. Sikap-sikap dan nilai-nilai yang telah terkandung dalam organisasi akan menjadi

pedoman karyawan untuk berpikir, bersikap, dan berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini. Dengan kata lain, budaya akan mempengaruhi sejauh mana anggota organisasi mampu berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi (Mega dan Surya, 2016).

Sejalan dengan budaya organisasi, komitmen karyawan dalam bekerja dalam sebuah organisasi tentunya menjadi perhatian penting, komitmen dalam organisasi akan membuat karyawan mampu memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia berkerja. Menurut Baihaqi dan Suharmono (2010) menyatakan bahwa pekerja dengan komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi pada kerja, selain itu dijelaskan pula bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung senang membantu dan bekerjasama dalam seutu kelompok organisasi. Artinya, seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia bekerja keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Sebagai bentuk refleksi dari sikap karyawan, kedekatan emosional dan bentuk perhatian karyawan terhadap organisasinya untuk untuk mencapai keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi.

PT. Telkom Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dibidang 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 diseluruh Indonesia. Oleh karena itu peran sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kinerja yang bak di PT. Telkom sangat penting sehingga dapat meningkatkan kualitas produk dan layanan di seluruh cabang PT. Telkom yang ada di Indonesia, tidak terkecuali PT. Telkom Cabang Bima yang juga berkomitmen meberikan layanan dengan jaminan bahwa pelanggan akan mendapatkan kualitas layanan terbaik, berupa kemudahan produk dan jaringan berkualitas dengan harga kompetitive.

Pada observasi awal peneliti pada PT. Telkom Cabang Bima, diketahui terdapat permasalahan di objek terkait budaya organisasi dan komitmen sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan, seperti penerapan budaya organisasi yang kurang baik, ini dilihat dari karyawan yang belum mampu berinovasi dalam bekerja serta kurangnya keberanian dalam mengabil resiko, dan masih terdapat pula karyawan yang kurang berorinetasi pada hasil kerja, yang diakibatkan oleh peraturan kerja yang tidak disosialisasikan dengan baik. Disamping itu komitmen karyawan dalam bekerja cenderung kurang baik pula, dalam bekerja karyawan terkadang melalaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga

memicu kurangnya efektifitas kerja, ini berdampak pada menurunnya kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan permasalahan yang telah di uraikan diatas terkait budaya organisasi dan komitmen organisasi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Cabang Bima".

Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Bey, et. al., (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi ialah rangkaian sistem yang bermakna bersama dan dianut oleh anggota-anggotanya yang menjadi pembeda organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Menurut Sutrisno dalam Muis, et. al., (2018) budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Komitmen

Menurut Sopiah dalam Meutia et al., (2019) mendefinisikan bahwa komitmen organisasional adalah gabungan dari tiga dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai

tingkat kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, atau memiliki karir jangka panjang di dalam organisasi.

Sutrisno dalam Setyorini, et. al.,(2021) menyatakan bahwa komitmen organisasional terbentuk karena adanya kepercayaan, kemauan dan keinginan untuk mencapai suatu tujuan agar dapat mempertahankan eksistensinya sebagai bagian dari organisasi dalam kondisi baik ataupun buruk.

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016) mengemukakan kinerja 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.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Soepardjo dan Nugrohoseno (2014) mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas keluaran, kualitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Meutia et al., (2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi termasuk nilai dan norma yang diterapkan terhadap karyawan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan secara efektif. Budaya organisasi memiliki peran utama dalam membentuk perilaku karyawan. Sebagai sebuah sistem nilai, budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini karyawan sehingga telah menjadi dasar perilaku dan sikap karyawan ketika bekerja (bdk. Sirrullah et al., 2020; Sari & Susita, 2021; Manafe & Setyorini, 2019; Susita et al., 2020). Sikap-sikap dan nilainilai yang telah mengkristal dalam organisasi akan menjadi pedoman karyawan untuk berpikir, bersikap, dan berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini. Dengan kata lain, budaya akan mempengaruhi sejauhmana anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi

H1 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Bima.

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Meutia et al., (2019) komitmen sudah dianggap sebagai salah satu sikap

karyawan yang banyak mendapatkan perhatian peneliti di bidang perilaku organisasi, komitmen organisasional terbentuk karena adanya kepercayaan, kemauan dan keinginan untuk mencapai suatu tujuan agar dapat mempertahankan eksistensinya sebagai bagian dari organisasi dalam kondisi baik ataupun buruk. Komitmen berperan penting pada kinerja karyawan yang dapat menjadi motivasi atau mendorong seseorang untuk bertanggung jawab terhadap kewajibannya sehingga karyawan dapat menghadapi setiap tantangan dan kesulitan yang dihadapinya.

H2 : Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Bima.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Atmosoeperto dalam Setyorini, et. al.,(2021) kehidupan sehari-hari, harus disadari pula bahwa budaya mempunyai hubungan yang erat kaitannya dengan manusia. Kuatnya budaya organisasi akan terlihat dari bagaimana pegawai memandang budaya organisasi sehingga berpengaruh terhadap perilaku yang digambarkan memiliki motivasi, dedikasi, kreativitas, kemampuan dan komitmen yang tinggi. Semakin kuat budaya organisasi, semakin tinggi komitmen dan

kemampuan yang dirasakan karyawan.

Menurut Mangkuprawira dalam Soepardjo dan Nugrohoseno (2014) melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Jadi karena sudah punya komitmen maka dia harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan buat organisasinya ketimbang untuk hanya kepentingan dirinya. Dengan adanya ketaatan seseorang dalam bertindak sejalan dengan janji-janjinya. Semakin tinggi derajat komitmen karyawan semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya. Namun dalam prakteknya tidak semua karyawan melaksanakan komitmen seutuhnya. Ada komitmen yang sangat tinggi dan ada yang sangat rendah.

H3 : Budaya organisasi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Bima.

2. METODOLOGI

2.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan mempunyai tingkat yang lebih bila di bandingkan dengan penelitian

deskriptif dan komparatif (Sugiyono, 2015).

2.2 Populasi, Sampel Penelitian, dan Sampling Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas:obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan pada PT Telkom Cabang Bima yang berjumlah sebanyak 106 orang karyawan dengan rincian 5 orang karyawan tetap, 20 orang karyawan mitra, dan 81 orang karyawan biasa.

Sugiyono (2015)mengungkapkan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel dalam penelitian ini adalah 41 orang karyawan PT Telkom Cabang Bima. Penentuan ukuran sampel menggunakan rumus slovin.

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{(1+Ne)^2}$$

$$n = \frac{106}{1+106(0,1)^2}$$

$$n = \frac{106}{1+1,06}$$

$$n = \frac{106}{2,06}$$

n = 40,76923 Dibulatkan menjadi 41 orang responden

Teknik sampling penelitian ini menggunakan teknik *proportionate stratified random*

sampling, Menurut Sugiyono (2016) *proportionate stratified random sampling* adalah pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional.

2.3 Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang di gunakan untuk mengukur fenomena alam maupu sosial yang di amati (Sugiyono 2016). Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner dengan skala likert.

Teknik pegumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, kuesioner dan studi pustaka.

2.4 Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT. Telkom Cabang Bima yang beralamat di Kelurahan Lewirato, Kecamatan Mbunda, Kota Bima,NTB 84116.

2.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini iji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linear berganda ,koefien korelasi berganda , koefisien determinasi, dan uji hipotesis (uji t dan ufi f).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.1.1 Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Indikator	R	R Tabel	Keterangan
BudayaOrganisasi (X1)	X1.1	0,788	0,300	Valid
	X1.2	0,835	0,300	Valid
	X1.3	0,777	0,300	Valid
	X1.4	0,806	0,300	Valid
	X1.5	0,891	0,300	Valid
	X1.6	0,519	0,300	Valid
	X1.7	0,445	0,300	Valid
KomitmenOrganisasi (X2)	X2.1	0,673	0,300	Valid
	X2.2	0,839	0,300	Valid
	X2.3	0,569	0,300	Valid
	X2.4	0,509	0,300	Valid
	X2.5	0,614	0,300	Valid
	X2.6	0,770	0,300	Valid
	X2.7	0,725	0,300	Valid
	X2.8	0,846	0,300	Valid
	X2.9	0,623	0,300	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,833	0,300	Valid
	Y.2	0,798	0,300	Valid

Y.3	0,729	0,300	Valid
Y.4	0,547	0,300	Valid
Y.5	0,811	0,300	Valid
Y.6	0,543	0,300	Valid
Y.7	0,699	0,300	Valid
Y.8	0,729	0,300	Valid
Y.9	0,695	0,300	Valid
Y.10	0,709	0,300	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas terhadap setiap pernyataan instrumen penelitian pada variabel budaya organisasi (X1), komitmen (X2) dan kinerja karyawan (Y) dapat

dikatakan semua item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid karena berada diatas standar validitas yaitu $\geq 0,300$.

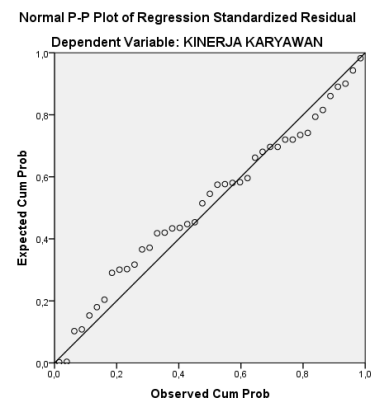
3.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi	0,842	0,600	Reliabel
Komitmen	0,834	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,886	0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Pada tabel 2 diatas Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel budaya organisasi (X1), komitmen (X2) dan kinerja karyawan (Y) dengan nilai *cronbach's alpha* sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600 artinya semua item pernyataan dari kuisisioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.



Gambar 1: Grafik Uji Normalitas

Sumber: Data primer diolah Spss v20 (2021)

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Standardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Untuk menegaskan hasil uji normalitas di atas, maka peneliti melakukan uji kolmogorov-smirnov dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandarized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,7441148
	Absolute	,115
Most Extreme Differences	Positive	,082
	Negative	-,115
	Kolmogorov-Smirnov Z	,735
Asymp. Sig. (2-tailed)		,652
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data primer diolah Spss v20 (2021)

Berdasarkan hasil uji *kolmogorof-smirnov* di atas, terlihat nilai Asymp.Sig memiliki nilai > 0.05 yaitu sebesar 0,652. Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal dan model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen yaitu kinerja

karyawan berdasarkan masukan variabel independen yaitu budaya organisasi dan kepemimpinan. Maka data penelitian layak digunakan sebagai penelitian.

3.2.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a	
Model	Collinearity Statistics

		Toleranc e	VIF
1	BUDAYA ORGANISASI	,986	1,015
	KOMITMEN	,986	1,015

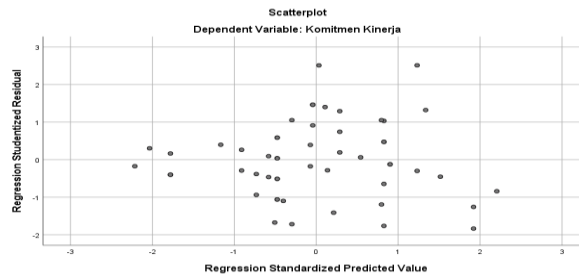
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer diolah Spss v20 (2021)

Berdasarkan nilai *collinearity statistic* dari output di atas, di peroleh nilai *tolerance variable* budaya organisasi (X1) dan komitmen (X2) adalah > 0,10 sementara, nilai VIF untuk budaya organisasi (X1) dan

komitmen (X2) < 10.00. maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2: Grafik Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data primer diolah Spss v20 (2021)

Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji *heterokedastisitas* adalah grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variable terikat, yaitu ZPRED (Sumbu X) dengan residualnya SRESID (Sumbu Y). apabila titik-titik menyebar secara acak dan tersebut baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi *Heteroskesdastisitas* pada model regresi, sehingga

layak dipakai untuk memprediksi variable terikat berdasarkan masukan variable bebas.

Dilihat dari gambar output SPSS diatas bahwa titik-titik tersebut menyebar secara acak dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan dari uji *heterokedastisitas scatter plots* diatas tidak terdapat gejala *Heterokedastisitas*.

3.2.4 Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b	
Model	Durbin-Watson
1	2.152

- a. Predictors: (Constant), X1, X2
- b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah Spss v20 (2021)

Mendeteksi terjadinya autokorelasi dalam penelitian ini dilakukan uji Durbin-Watson dengan melihat kolerasinya. Uji Durbin-Watson dihitung berdasarkan jumlah selisih kuadrat nilai taksiran faktor gangguan yang berurutan. Jika nilai DW terletak antara dU dan (4-dU) maka tidak ada autokorelasi.

Berdasarkan tabel 5 nilai durbin-watson sebesar 2,152 lebih besar dari batas atas (du) yakni 1,636 dan kurang dari (4-du) 4-1,636 = 2,364 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

3.3 Persamaan Regresi Linaer Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	8,180	8,227	
	BUDAYA ORGANISASI	-,112	,208	-,052
	KOMITMEN	,986	,121	,796

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer diolah Spss v20 (2021)

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,180 - 0,112 X1 + 0,986 X2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 8,180 dapat diartikan apabila variabel budaya organisasi dan komitmen dianggap nol, maka kinerja karyawan PT. Telkom Cabang Bima akan sebesar 8,180.

b. Nilai koefisien beta pada variable budaya organisasi sebesar -0112 artinya setiap perubahan variabel budaya organisasi (X1) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan sebesar - 0,112 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Penurunan satu satuan pada variabel budaya organisasi akan menurunkan kinerja karyawan PT. Telkom Cabang Bima sebesar -0,112 satuan.

c. Nilai koefisien beta pada variabel komitmen sebesar 0,986 artinya setiap perubahan variabel komitmen (X2) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan sebesar 0,986 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan

satu satuan pada variabel motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Telkom Cabang Bima sebesar 0,986 satuan.

3.4 Uji Koefien Korelasi dan Determinasi

3.4.1 Uji Koefisien Korelasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefien Korelasi dan Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,804 ^a	,646	,627	2,815

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN, BUDAYA ORGANISASI

Sumber: Data primer diolah Spss v20 (2021)

Dari hasil tersebut dapat diperoleh nilai R Square adalah sebesar 0,804. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada

PT. Telkom Cabang Bima. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

Tabel 8. Pembanding Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016)

Jadi kolerasi hubungan budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Bima sebesar 0,804 berada pada interval 0,80 - 1,000 dengan tingkat hubungan **sangat kuat**.

nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,646. Jadi terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Bima yang besarnya pengaruh tersebut sebesar 0,646 atau 64,6%, sedangkan sisanya 35,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang

3.4.2 Koefisien Determinasi

Dari table 7 diatas diketahui

tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja,

kompensasi, dan lain-lain.
3.5 Uji Parsial (Uji t)

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients ^a		
Model		Sig.
1	(Constant)	,326
	BUDAYA ORGANISASI	,594
	KOMITMEN	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer diolah Spss v20 (2021)

H1 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Bima.

Hasil statistik uji t untuk variable budaya organisasi diperoleh nilai thitung sebesar -0,553 lebih kecil dari pada nilai t tabel sebesar 2,009 (-0,553 < 2,009) dengan nilai signifikansi sebesar 0,584 lebih besar dari 0,05 (0,584 > 0,05), maka hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa "Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Bima" Ditolak.

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Bima.

Hasil statistik uji t untuk variable komitmen diperoleh nilai thitung sebesar 8,179 lebih besar dari pada nilai t tabel sebesar 2,009 (8,179 > 2,009) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa "Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Bima" Diterima.

3.6 Uji Simultan (Uji f)

H2 : Komitmen berpengaruh

Tabel 10. Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	548,745	2	274,372	34,615	,000 ^b
	Residual	301,207	38	7,926		
	Total	849,951	40			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN, BUDAYA ORGANISASI

Sumber: Data primer diolah Spss v20 (2021)

H3 : Budaya organisasi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Bima.

Dari hasil pengujian diperoleh nilai Fhitung sebesar 34,615 dengan nilai Ftabel sebesar 2,85 ($34,615 > 2,85$) dengan signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa "Budaya organisasi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Bima" Diterima.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 KESIMPULAN

Dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Bima. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada penelitian ini tidak dapat dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi
2. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Bima. hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dalam

penelitian ini dapat dipengaruhi oleh variabel komitmen

3. Budaya organisasi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Bima. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi dan komitmen.

4.2 SARAN

Bagi perusahaan, disarankan agar lebih meningkatkan komitmen organisasi karyawannya, sehingga dapat merangsang kinerja karyawan yang lebih baik lagi guna mencapai tujuan organisasi.

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya mencari objek penelitian yang lebih menarik dari objek peneliti sebelumnya dan memperbanyak lagi variabel-variabelnya agar penelitian tersebut beda dari penelitian-penelitian sebelumnya. Peneliti berharap penelitian ini bisa menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Baihaqi, M. F, Suharnomo. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta)
- Bey, T. M, Dewi, K. C. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap

- Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jombang. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara* 1(1): 9-25.
- Hasibuan, M.S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mega, K, Surya, U. (2016). Peran Knowledge Sharing Dalam Meperkuat Pengaruh Kompetensi Dan Rotasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja SDM (Studi Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Provinsi Jawa Tengah). In *Prosiding Seminar Nasional VIII*.
- Manafe, J. D., & Setyorini, T. (2019). The impact of organizational commitment as mediator and moderator relationship between budgeting participation on managerial performance: Evidence from Indonesia. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 1(01), 11-20.
- Meutia, K. I. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* 4(1): 119-26.
- Muis, M. R, Jufrizen, J, Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 1(1): 9-25.
- Sirrullah, T. P., Purwana, D., Susono, J., Rasbi, M., & Yohana, C. (2020). Organizational Culture and Job Satisfaction. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 2(2), 196-204.
- Sari, F., Sudiarditha, I. K. R., & Susita, D. (2021). Organizational Culture and Leadership Style on Employee Performance: Its Effect through Job Satisfaction. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 3(2), 98-113.
- Susita, D., Saptono, A., Susono, J., & Rahim, A. (2020). The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Loyalty with Work Satisfaction as Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 2(2), 20-31.
- Setyorini, A. D. S, Anggiani, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Garuda Indonesia Tbk. *E-Jurnal Akuntansi* 31(2): 427.
- Soepardjo, A. T., Nugrohoseno, D. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal Ilmu Manajemen* 2(4): 1783-93.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- — —. (2016). Bandung: Alfabeta *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.
- Uha, I. N. (2015). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*.