

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PT. TELKOM
REGIONAL I SUMATERA**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

NAMA : NAZLA SYAFRINA PUTRI HRP

NPM : 1505160532

JURUSAN : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 19 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : NAZLA SYAFRINA PUTRI HRP
NPM : 1505160532
Prodi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PT. TELKOM REGIONAL I SUMATERA

Dinyatakan : (B) *Lulus dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

NEL ARIANTY, S.E., M.M.

Penguji II

SATRIA MIRSYA, S.E., M.Si.

Pembimbing

RINI ASTUTI, S.E., M.M.

Panitia Ujian

Ketua

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

Sekretaris

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : NAZLA SYAFRINA PUTRI HRP

NPM : 1505160532

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR
PT. TELKOM REGIONAL I SUMATERA**

**Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan
Skripsi**

Medan, Maret 2019

Pembimbing

RINI ASTUTI, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh :

**Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU**

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

**Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU**



H. JANURI, SE, M.M, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : NAZLA SYAFRINA PUTRI HRP.....
NPM : 1505160532.....
Konsentrasi : MSDM.....
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/IESP)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghurjukkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, ...14... JANUARI... 2019
Pembuat Pernyataan



(NAZLA SYAFRINA PUTRI HRP)

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.
Dosen Pembimbing : RINI ASTUTI, S.E., M.M

Nama Lengkap : NAZLA SYAFRINA PUTRI HRP
NPM : 1505160532
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KANTOR PT. TELKOM REGIONAL I SUMATERA

| TANGGAL | DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI | PARAF | KETERANGAN |
|-------------|--|-------|------------|
| 13/15 /2 | Jelaskan Deskripsi Karakteristik Responden | / | |
| 17-15 /2 | Jels Uji Asumsi Klinik | / | |
| 20/2-19 | Jelaskan pemecahan untuk uji param & statistik | / | |
| 5/-19 /3 | Penyimpulan & saran - Abstrak - Daftar Isi - Lampiran | / | |
| 9/-19 /3 | Acc sign, Meza Hija | / | |

Dosen Pembimbing,


RINI ASTUTI, S.E., M.M

Medan, Maret 2019
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

ABSTRAK

NAZLA SYAFRINA PUTRI HARAHAHAP (1505160532). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT. Telkom Regional I Sumatera.* UMSU. Skripsi. 2019

Sasaran penting dari perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah menciptakan budaya dan lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kinerja sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisinya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Telkom Regional I Sumatera. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif kuantitatif dengan menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dan kuesioner, sedangkan untuk analisis data menggunakan model regresi linier berganda dengan pengolahan data menggunakan *software SPSS (Statistic Package For The Social Sciens)* versi 20,00. Hasil estimasi menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Telkom Regional I Sumatera dengan R^2 sebesar 42 persen.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

NAZLA SYAFRINA PUTRI HARAHAP (1505160532). *The Effect of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance at PT. Telkom Regional I Sumatra.* UMSU. Skripsi. 2019

The important goal of the company in developing human resources is to create a culture and work environment in order to improve performance so that the employee can complete the task according to his position and position. The purpose of this study was to determine and analyze the influence of organizational culture and work environment on employee performance at the PT. Telkom Regional I Sumatra. The approach used in this study is a quantitative associative approach using the Proportionate Stratified Random Sampling. Methods of data collection using interview techniques and questionnaires, while for data analysis using multiple linear regression models by processing the data using version 20.00 SPSS (Statistical Package For Social Scanning) software. The estimation results show that organizational culture and work environment have a positive and significant influence on employee performance at the PT. Telkom Regional I Sumatra I with R2 of 42 percent.

Keywords: *Organizational Culture, Work Environment and Employee Performance*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “**Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT. Telkom Regional I Sumatra**”. Sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan Pendidikan Strata-I Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan tepat waktu.

Penulis menyadari, bahwa sesungguhnya penulisan dan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan nasehat serta pengarahan dari berbagai pihak, untuk itu dengan segala kerendahan hati, tulus dan ikhlas penulis mengucapkan terima kasih yang telah membantu dan memberikan dorongan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua saya, ayahanda tercinta **M. IRIANSYAH HARAHAH, S.E, M.Si** dan ibunda saya tersayang **ANANY LUBIS** serta adik saya yang saya sayangi **NURIAN ENDAH DWI SEPTIANI HARAHAH** dan **M. NAUFAL JUHRI HARAHAH** yang senantiasa memberikan dukungan serta doa restu yang sangat bermanfaat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, S.E., M.M., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E, M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin HSB, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen SE, M.Si. selaku sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Rini Astuti, S.E, M.M. selaku Dosen Pembimbing yang banyak membantu dan memberikan bimbingan dalam penyelesaian Skripsi ini.
9. Bapak Pimpinan Kantor PT. Telekom Regional I Sumatera beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
10. Selaku sahabat-sahabat saya (Trisa, Nurul, Kiki, dan Rizky), yang telah memberikan bantuan dan masukan yang berarti bagi penulis sehingga penyusunan skripsi ini selesai.

11. Teman-teman di Stambuk 2015 khususnya kelas G-Manajemen Pagi yang semuanya tidak bisa disebutkan satu persatu, Terimakasih atas dukungan kalian semua.

Seiring doa dan semoga ALLAH SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis setra dengan menyerahkan diri kepada-Nya, seraya mengharapkan ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan tugas akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik ALLAH SWT.

Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin...ya Rabbal Alaamiin...

Medan, 2019

Penulis

Nazla Syafrina Putri Harahap

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|-------------|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR TABEL | viii |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A Latar Belakang Masalah | 1 |
| B Identifikasi Masalah | 8 |
| C Batasan Masalah | 8 |
| D Rumusan Masalah | 9 |
| E Tujuan Penelitian | 9 |
| F Manfaat Penelitian | 10 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 11 |
| A Uraian Teori | 11 |
| 1 Konsep Kinerja | 11 |
| 2 Konsep Budaya Organisasi | 16 |
| 3 Konsep Lingkungan Kerja | 21 |
| B Kerangka Konseptual | 24 |
| 1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan | 24 |
| 2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 25 |
| 3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 25 |
| C Hipotesis Penelitian | 26 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 27 |
| A Pendekatan Penelitian | 27 |
| B Definisi Operasional | 27 |
| 1 Kinerja | 27 |
| 2 Budaya Organisasi | 28 |
| 3 Lingkungan Kerja | 29 |
| C Tempat dan Waktu Penelitian | 29 |
| 1 Tempat Penelitian | 29 |
| 2 Waktu Penelitian | 30 |

| | | |
|---------------|---|-----------|
| D | Populasi dan Sampel | 30 |
| 1 | Populasi | 30 |
| 2 | Sampel | 31 |
| E | Teknik Pengumpulan Data | 33 |
| 1 | Wawancara | 33 |
| 2 | Kuesioner (Angket) | 34 |
| F | Teknik Analisis Data | 38 |
| 1 | Regresi Linier Berganda | 38 |
| 2 | Uji Secara Parsial | 41 |
| 3 | Uji F | 42 |
| 4 | Uji Koefisien Determinasi (R^2) | 42 |
| BAB IV | HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 44 |
| A | Analisis Statistik Deskriptif | 44 |
| 1 | Deskripsi Responden | 44 |
| 2 | Deskripsi Variabel | 49 |
| B | Hasil Analisis Data | 56 |
| 1 | Uji Asumsi Klasik | 56 |
| 2 | Regresi Linier Berganda | 60 |
| 3 | Pengujian Hipotesis | 62 |
| C | Pembahasan | 67 |
| 1 | Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan | 67 |
| 2 | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 68 |
| 3 | Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 68 |
| BAB V | KESIMPULAN DAN SARAN | 70 |
| A | Kesimpulan | 70 |
| B | Saran | 71 |
| | DAFTAR PUSTAKA | 72 |
| | LAMPIRAN | 74 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel III.1. Indikator Kinerja | 28 |
| Tabel III.2. Indikator Budaya Organisasi | 28 |
| Tabel III.3. Indikator Lingkungan Kerja | 29 |
| Tabel III.4. Waktu Penelitian | 30 |
| Tabel III.5. Jumlah Populasi Karyawan | 31 |
| Tabel III.6. Teknik Random | 33 |
| Tabel III.7. Pengukuran Skala Likert | 34 |
| Tabel III.8. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja | 35 |
| Tabel III.9. Hasil Uji Reliabilitas | 37 |
| Tabel IV.1. Skala Pengukuran Likert | 44 |
| Tabel IV.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 45 |
| Tabel IV.3. Identitas Responden Berdasarkan Usia | 46 |
| Tabel IV.4. Tingkat Pendidikan Responden | 47 |
| Tabel IV.5. Lama Bekerja Responden (Tahun) | 48 |
| Tabel IV.6. Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y) | 49 |
| Tabel IV.7. Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X_1) | 52 |
| Tabel IV.8. Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X_2) | 54 |
| Tabel IV.9. Uji Multikolinearitas | 58 |
| Tabel IV.10 Uji Heteroskedasitas | 59 |
| Tabel IV.11 Regresi Linier Berganda | 61 |
| Tabel IV.12 Uji Secara Parsial (Uji t) | 62 |
| Tabel IV.13 Uji Secara Parsial (Uji t) | 63 |
| Tabel IV.14 Uji F | 65 |
| Tabel IV.15 Uji Koefisien Determinasi (R^2) | 66 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|---------|
| Gambar II.1. Paradigma Penelitian 1 | 25 |
| Gambar II.2. Paradigma Penelitian 2 | 25 |
| Gambar II.3. Paradigma Penelitian 3 | 26 |
| Gambar IV.1. Jenis Kelamin Responden | 45 |
| Gambar IV.2. Usia Responden | 46 |
| Gambar IV.3. Tingkat Pendidikan Responden | 47 |
| Gambar IV.4. Lama Bekerja Responden (Tahun) | 48 |
| Gambar IV.5. Histogram | 57 |
| Gambar IV.6. Grafik Normal Plot | 58 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Karyawan merupakan asset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kerjanya. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula (Umam, 2018. Hal.186).

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan suatu inovatif melalui kreativitas dan imajinasi. Dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai keterkaitan dengan tujuan untuk mencapai hasil kerja yang efektif. Oleh sebab itu peran sumber daya manusia sangat menentukan agar terbentuk sinergi yang baik bagi perusahaan sehingga dapat keuntungan bagi perusahaan (Arianty dkk, 2016. Hal.2).

Fungsi manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia semaksimal dan seefektif mungkin agar diperoleh kinerja yang maksimal. Kinerja yang maksimal di dapat oleh karyawan yang aktif, mempunyai prestasi yang tinggi, mengerjakan semua pekerjaan dengan tepat waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Apabila kinerja karyawan kurang mendapat perhatian maka akan berdampak terjadinya penurunan kinerja karyawan nantinya. Penurunan kinerja karyawan tidak boleh dibiarkan terus berlanjut, karena akan dapat menyebabkan instansi mengalami kerugian.

Untuk itu, pimpinan instansi harus benar memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2018, hal. 189), yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Irianto dalam Sutrisno (2013, hal.171), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.

Namun ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu budaya dan lingkungan kerja, budaya dan lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Karena budaya organisasi berkaitan erat dengan pemberdayaan pelaku organisasi dalam menjalankan roda usaha organisasi. Semakin kuat budaya organisasi, semakin besar dorongan untuk mencapai suatu keberhasilannya.

Dengan adanya budaya organisasi nilai-nilai dapat dimengerti, ditanamkan dan dilakukan oleh pelaku organisasi. Budaya organisasi dapat memberikan manfaat yang baik bagi jalannya suatu organisasi agar dapat terus berjalan dengan produktif dan memberikan perkembangan yang positif dari hari ke hari.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut Jusi dalam Uha (2013, hal.82), yaitu budaya yang kuat didukung oleh faktor kepemimpinan (*leadership*), *sense of direction*, iklim (*climate*), kerja tim yang positif (*positive teamwork*), nilai tambah sistem (*value add systems*), struktur yang memungkinkan (*enabling structure*), kompetensi yang sesuai (*appropriate competences*) dan kembangkan kemandirian (*developed individual*).

Brown dalam Bismala dkk (2015, hal.162), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan pola kepercayaan, nilai-nilai, dan cara yang dipelajari menghadapi pengalaman yang telah dikembangkan sepanjang sejarah organisasi yang memanifestasi dalam pengaturan material dan perilaku anggota organisasi.

Lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh yang besar dalam pembentukan kinerja karyawan dan dalam menjalankan proses pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan akan dapat menimbulkan rasa semangat yang tinggi dalam bekerja sehingga terhindar dari rasa bosan dan lelah jika lingkungan kerja tidak dapat terpenuhi sesuai kebutuhan karyawan, maka dapat membuat kinerja karyawan menurun yang akhirnya karyawan tidak dapat melaksanakan segala pekerjaan secara optimal.

Lingkungan kerja mencakup hubungan yang terbentuk antar sesama karyawan atau pegawai dan pimpinan. Di lingkungan kerja seseorang saling berinteraksi untuk bersama-sama memahami nilai norma dan peran yang harus dijalankan, seseorang yang telah memasuki dunia kerja harus mampu menyesuaikan diri dan memilih perilaku yang buruk maupun yang baik di lingkungan kerjanya dan mampu menyesuaikan perannya dengan suasana kerja, beban kerja, pola kepemimpinan dan tuntutan pekerjaan. Dalam proses interaksi

akan terjadi proses saling mempengaruhi. Pengaruh-pengaruh itu akan menjadi bagian dari dirinya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kinerja menurut Afandi (2018, hal.66), yaitu bangunan tempat kerja, ventilasi udara yang baik, ruang kerja yang lapang, tersedianya tempat ibadah dan tersedianya sarana angkutan karyawan.

Afandi (2018, hal.65), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Oleh karena itu perlu mendapatkan perhatian serius sehingga tujuan suatu organisasi atau instansi perusahaan dapat tercapai, baik jangka panjang maupun jangka pendek. Salah satu sasaran penting dicapai oleh instansi dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah menciptakan budaya dan lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kinerja para pegawai di dalam organisasi, sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka.

Kantor PT Telkom Regional I Sumatera adalah perusahaan yang memiliki ruang lingkup kegiatan dibidang telekomunikasi yang mempunyai *customer* disetiap daerah. Sebagai perusahaan komunikasi yang besar saat ini, PT. Telkom memahami pentingnya hubungan dan pemeliharaan karyawan demi mencapai tujuan perusahaan. Mereka percaya bahwa keberhasilan organisasi sangat bergantung kepada seberapa kuat seluruh jajarannya mempedomani visi, misi, inisiatif strategis dan nilai- nilai ideal yang tumbuh dan berkembang dari dalam

organisasinya. PT. Telkom Regional I Sumatera melayani ratusan juta pelanggan dengan layanan yang mencakup pengajuan jaringan internet Telkom, Telkom indie home, jaringan TV kabel dan pemasangan jaringan telepon.

Filosofi terbaik pada kantor PT. Telkom Regional I Sumatera dinamakan *Always The Best, Always The Best* adalah sebuah keyakinan dasar untuk selalu memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan. *Always The Best* memiliki esensi “ihsan” yang dalam pengertian ini diterjemahkan “terbaik”. Karyawan yang memiliki spirit ihsan akan selalu memberikan hasil kerja yang lebih baik dari yang seharusnya, sehingga sikap ihsan secara otomatis akan dilandasi oleh hati yang ikhlas. *Always The Best* menuntut setiap karyawan PT. Telkom Regional I Sumatera untuk memiliki integritas (*Integrity*), antusiasme (*Enthusiam*) dan totalitas (*Totality*).

Adapun cara PT. Telkom Regional I Sumatera untuk menjadi yang terbaik ialah 3S yakni *Solid, Speed, Smart* yang sekaligus menjadi nilai inti atau semangat yang luar biasa. *Solid* yang berarti seluruh karyawan pada Kantor Telkom Regional I Sumatera harus memberikan yang terbaik (*Always The Best*) dan meningkatkan soliditas di antara seluruh karyawan untuk menjadi satu team yang hebat. *Speed* yang berarti semua karyawan Telkom Regional I Sumatera harus bekerja cepat dalam setiap kesempatan untuk memenangkan persaingan. Karena yang cepat akan mengalahkan yang lambat. Dan *Smart* memiliki arti bahwa seluruh karyawan Telkom Regional I Sumatera dituntut untuk memahami tujuan yang ingin dicapai, menentukan prioritas, cerdas dan selalu mencari cara baru yang lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun masih ada beberapa karyawan yang belum menerapkan budaya tersebut di dalam perusahaan.

Kantor PT. Telkom Regional 1 Sumatera juga memiliki beberapa hambatan lain yang disebut dengan entropi budaya. Entropi budaya merupakan energi yang terpakai untuk kegiatan tidak produktif disebuah lingkungan kerja. Entropi mengukur konflik, friksi dan frustasi yang muncul dalam lingkungan kerja kantor Telkom Regional I Sumatera.

Kantor PT. Telkom Regional I Sumatera tidak hanya bergantung pada hasil produktivitas yang di capai tetapi juga bergantung pada kemampuan sumber daya manusia, salah satunya adalah dengan memenuhi keinginan dan kebutuhan pelanggan. *Business Account Manager* sebagai sumber daya manusia di Telkom yang bertugas di unit dengan pekerjaan utamanya sebagai marketing merupakan salah satu garda terdepan yang secara langsung berhadapan dengan pelanggan, sehingga sangat menentukan kesuksesan pencapaian sasaran Telkom khususnya Divisi *Business Service*.

Faktor lingkungan menjadi hal yang penting untuk sebagian besar aktifitas kerja *Business Account Manager* Divisi *Business Service* Telkom Regional 1 Sumatera. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sedangkan Lingkungan kerja non fisik dapat dilihat dari perasaan aman pegawai. Keamanan non fisik yang dimaksud adalah adanya jaminan keselamatan jiwa dan adanya keamanan saat bekerja. Sedangkan keamanan psikologis salah satu tolak ukurnya adalah adanya rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugas sebagai *Business Account Manager*.

Aktivitas *Business Account Manager* sangat rentan akan ancaman hukuman pidana ataupun perdata yang berlaku di Indonesia, terutama jika

berhubungan dengan pemerintahan atau badan hukum yang di audit secara rutin. Kesalahan kecil saja, misalnya kurangnya berkas tender dan lain sebagainya dapat berakibat tuntutan pidana atau perdata. Sehingga perasaan aman *Business Account Manager* dari sisi perlindungan hukum masih belum terjamin dan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Tidak hanya itu, *Business Account Manager* (BAM) juga menangani gangguan yang berhubungan dengan permintaan pelanggan dan unit terkait dikarenakan ketidak seimbangan sumber daya manusia (SDM) di unit EGBS (*Enterprise, Government dan Business Service*). Hal ini merupakan salah satu faktor yang mengakibatkan lingkungan kerja non-fisik *Business Account Manager* tidak kondusif.

Dimensi lain dari lingkungan kerja non fisik adalah adanya loyalitas pegawai, baik loyalitas secara vertikal terhadap atasan ataupun loyalitas secara horizontal terhadap rekan kerja. Loyalitas terhadap atasan dan sebaliknya dapat terlihat pada saat atasan ikut membantu memecahkan masalah yang sedang dihadapi oleh pegawai ketika menjalankan tugasnya. Namun, atasan belum dapat memecahkan masalah yang terjadi di perusahaan tersebut.

Berdasarkan penjelasan dan uraian diatas maka kondisi ini layak untuk diteliti. Oleh karena itu, penulis mengambil judul penelitian untuk skripsi yaitu **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Regional I Sumatera”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Masih minimnya penerapan budaya berupa kurangnya kerjasama, aktif, dan inisiatif dalam melaksanakan maupun melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan sesuai jadwal yang ditentukan pada Kantor PT. Telkom Regional I Sumatera.
2. Masih rentan akan ancaman hukuman pidana atau perdata pada bidang Business Account Service pada Kantor PT. Telkom Regional I Sumatera.
3. Dalam hal kinerja, kualitas hasil kerja sebagian karyawan masih kurang memuaskan, masih ada hasil pekerjaan yang belum optimal pada Kantor PT. Telkom Regional I Sumatera.

C. Batasan Masalah

Dalam suatu penelitian beberapa masalah dapat muncul secara bersamaan dan saling mempengaruhi antara yang satu dengan yang lain. Hal ini akan menyulitkan untuk mengadakan penelitian secara menyeluruh dan mendalam terhadap masalah yang akan diteliti. Untuk memudahkan pemecahan masalah maka peneliti perlu membatasi masalah yang meliputi budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, dirumuskan suatu pokok permasalahan, yaitu :

- a. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Telkom Regional I Sumatera ?
- b. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Regional I Sumatera ?
- c. Apakah Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Regional I Sumatera ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Regional I Sumatera.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Regional I Sumatera.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan^{PT}. Telkom Regional I Sumatera.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

a. Bagi Perusahaan

Dapat memberika bahan masukan dan pertimbangan kepada pihak manajemen perusahaan didalam menetapkan kebijakan perusahaan utamanya yang menyangkut budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Dapat menjadi tambahan wawasan dan pengalaman bagi penulis dalam mengaplikasikan teori yang telah didapat dan mampu memadukan dngan realitas yang terjadi dilapangan.

c. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang sumber daya manusia yang berhubungan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, serta sebagai acuan dalam kegiatan penelitian berikutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Konsep Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Miner dalam Sutrisno (2013, hal.170), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi.

Menurut Irianto dalam Sutrisno (2013, hal.171), Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Fahmi (2016, hal.137), bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Rue dan Byar dalam Uha (2013 , hal.212), mengatakan bahwa kinerja adalah sebagai tingkat pencapaian hasil.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian atau prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dikerjakannya sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016, hal. 189), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan dan keahlian.
Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik.
- 2) Pengetahuan.
Pengetahuan akan pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- 3) Rancangan kerja.
Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan benar.
- 4) Kepribadian.
Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
- 5) Motivasi kerja.
Motivasi adalah dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

- 6) Kepemimpinan.
Pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Jika sikap pemimpin mengalami sebaliknya akan mempengaruhi penurunan kinerja bawahannya.
- 7) Gaya kepemimpinan.
Sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan karyawan atau bawahannya memiliki sikap yang berbeda. Seperti sikap pemimpin yang otoriter dan demokratis.
- 8) Budaya organisasi.
Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.
- 9) Kepuasan kerja.
Dimana seseorang karyawan jika merasa senang, gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Namun sebaliknya jika seseorang karyawan tidak merasa puas maka kinerjanya akan mengalami penurunan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja mempengaruhi kinerja.
- 10) Lingkungan kerja.
Lingkungan kerja mencakup hubungan interaksi yang terbentuk antar sesama karyawan atau pegawai dan pimpinan. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik.
- 11) Loyalitas.
Loyalitas adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan yang tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain.
- 12) Komitmen.
Kepatuhan seseorang karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhan untuk melaksanakan janji-janji atau kesepakatan yang telah dibuat akan mempengaruhi kinerjanya.
- 13) Disiplin kerja.
Suatu usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Menurut Afandi (2016, hal.71), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
Kemampuan karyawan dipengaruhi juga oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja
Daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

c. Tujuan dan Manfaat Kinerja

Prawirosentono dalam Sutrisno (2013, hal. 170), mengemukakan tujuan dan manfaat kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dan mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Indra Bastian dalam Fahmi (2016, hal. 137) menyatakan bahwa tujuan dan manfaat kinerja adalah tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan.

d. Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2016, hal. 73) indikator dari kinerja terdiri atas :

- 1) **Kualitas.**
Ukuran seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya ia kerjakan.
- 2) **Kuantitas.**
Jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.
- 3) **Efisiensi dalam melaksanakan tugas.**
Suatu ukuran keberhasilan sebuah kegiatan yang dinilai berdasarkan sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan.
- 4) **Disiplin kerja.**
Suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan organisasi.
- 5) **Inisiatif.**
Berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawab.
- 6) **Ketelitian.**
Kesesuaian diantara beberapa data pengukuran yang sama yang dilakukan secara berulang.
- 7) **Kepemimpinan.**
Proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- 8) **Kejujuran.**
Kesesuaian sikap antara perkataan dan perbuatan yang sebenarnya.
- 9) **Kreativitas.**
Sebagai suatu proses untuk menghasilkan yang baru, berupa gagasan atau benda dalam bentuk atau rangkaian yang menghasilkan.

Menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2013, hal.179), yaitu :

- 1) Kualitas (*Quality*).
Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) Kuantitas (*Quantity*).
Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- 3) Ketepatan Waktu (*Timeliness*).
Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- 4) Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*).
Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- 5) Pengawasan (*Need For Supervision*).
Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- 6) Dampak Interpersonal (*Interpersonal Impact*).
Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

2. Konsep Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Dalam Fahmi (2016, hal. 186), 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.

Dalam Bismala dkk (2015, hal. 161), budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang mengendalikan interaksi antara satu individu dalam organisasi dengan individu dalam organisasi, atau organisasi lain sebagai pemasok

dan anggota masyarakat yang dilayani. Budaya organisasi dibentuk oleh para individu dalam organisasi, etika organisasi yang dianut, hak kepegawaian yang diberikan kepada tiap pegawai dan juga jenis struktur organisasi itu sendiri.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu interaksi antara para karyawan dengan manajer dalam melakukan aktivitas kerja dan merupakan landasan setiap anggota dalam sikap dan perilaku disetiap aktivitas perusahaan yang menjadikan perekat hubungan diantara karyawan maupun manajer perusahaan.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2016, hal.81), budaya organisasi mempunyai enam (6) fungsi yaitu :

- 1) Menunjukkan identitas suatu masyarakat atau organisasi.
Identitas memudahkan untuk mengenal seseorang, membedakan seseorang yang satu dengan yang lain.
- 2) Sebagai faktor pengikat kebersamaan.
Sebagai suatu keadaan dimana terbentuknya ketika anggota organisasi berinteraksi dengan satu sama lain. Dengan adanya fungsi ini dapat menyebabkan rasa kebersamaan dan kedekatan.
- 3) Sebagai faktor penggerak.
Stabilitas sistem sosial mencerminkan taraf dimana lingkungan kerja dirasakan positif dan mendukung, dan konflik serta perubahan diatur dengan efektif.
- 4) Sebagai sumber inspirasi dan kebanggaan.
Membantu para karyawan memahami pekerjaan yang dilakukan, apa yang harus dilakukan dan bagaimana perusahaan bermaksud mencapai tujuan jangka panjang.
- 5) Sebagai warisan.
Jika seseorang karyawan memperdalam pekerjaannya dengan tekun dan mendapatkan hasil yang bagus dan mau mengamalkan ilmunya, maka seseorang yang menerima ilmu tersebut dapat bermanfaat bagi dirinya.

- 6) Sebagai proses adaptasi terhadap perubahan.
Dimana seseorang dapat mengatasi segala perubahan-perubahan yang ada dilingkungan kerja, yakni : mengatasi kondisi fisik lingkungan seperti temperatur, cahaya dan panas.

Dari sisi fungsi, budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi. Robbins dalam Sutrisno (2013, hal.11). *Pertama*, budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan lain. *Kedua*, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. *Ketiga*, budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual. *Keempat*, daya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Jusi dalam Uha (2013, hal.82), budaya yang kuat didukung oleh faktor kepemimpinan (*leadership*), *sense of direction*, iklim (*climate*), kerja tim yang positif (*positive teamwork*), nilai tambah sistem (*value add systems*), struktur yang memungkinkan (*enabling structure*), kompetensi yang sesuai (*appropriate competences*) dan kembangkan kemandirian (*developed individual*).

Menurut Lorch dalam Soetopo (2010, hal.137), mengatakan bahwa budaya yang kuat cenderung menghambat perubahan, melihat kebutuhan untuk berubah dengan kuatnya nilai-nilai lama yang dipertahankan dan dianggap baik; walaupun pimpinan menyadari pentingnya perubahan, tanggapan yang diberikan masih berkisar pada system nilai yang lama itu juga sehingga perubahan itu tidak benar-benar nyata.

d. Indikator-Indikator Budaya Organisasi

Dalam penerapan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya diperlukan standar atau ukuran yang jelas, Menurut Afandi (2016, hal.83), indikator budaya organisasi sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan norma
Norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.
- 2) Pelaksanaan nilai-nilai.
Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan.
- 3) Kepercayaan dan filsafat.
Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar, sedangkan filsafat adalah pendapat organisasi mengenai hakikat atau esensi.
- 4) Pelaksanaan kode etik.
Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya.
- 5) Pelaksanaan seremoni.
Seremoni merupakan perenan budaya organisasi atau tindakan kolektif pemujaan budaya yang dilakukan secara turun temurun mengingatkan dan memperkuat nilai-nilai budaya.
- 6) Sejarah organisasi.
Budaya organisasi dikembangkan dengan waktu yang lama yaitu sepanjang sejarah organisasi dan merupakan produk dari sejarah organisasi.

Lebih jelas lagi di ungkapkan oleh Desmond Graves dalam Busro (2018, hal.23), ada 10 (sepuluh) indikator yaitu :

- 1) Jaminan diri (*Self assurance*).
jaminan merupakan upaya pencegahan dan penanggulangan gangguan dari kesehatan, kecelakaan kerja dan sebagai keselamatan dalam bekerja.

- 2) Ketegasan dalam bertindak (*Decisiveness*).
Ketegasan adalah suatu hal yang diinginkan atau meminta orang lain untuk berhenti melakukan sesuatu hal yang mengganggu tanpa menyinggung orang lain yang tidak sepaham.
- 3) Kemampuan dalam pengawasan (*Supervisory ability*).
Suatu aktifitas dalam usaha mengendalikan, menilai dan mengembangkan kegiatan organisasi agar sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.
- 4) Kecerdasan emosi (*Intelligence*).
Kecerdasan emosi ialah kemampuan mengenali emosi diri sendiri, dapat mengendalikan emosi dalam mengambil tindakan yang tepat dan mampu bertindak dan berinteraksi dengan orang lain.
- 5) Inisiatif (*Initiative*).
Inisiatif ialah tanggap, tanggap dalam segala hal perkembangan yang ada kaitannya dengan suatu pekerjaan di perusahaan.
- 6) Kebutuhan akan pencapaian prestasi (*Need for achievement*).
Kebutuhan akan prestasi adalah dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar dan bergulat untuk sukses.
- 7) Kebutuhan akan aktualisasi diri (*Need for self actualization*).
Keinginan seseorang untuk menggunakan semua kemampuan dirinya untuk mencapai apapun yang di mau dan bisa dilakukan.
- 8) Kebutuhan akan jabatan / posisi (*Need for power*).
Memberikan kepuasan pada diri tenaga kerja, memperoleh tenaga kerja pada posisi yang tepat dan menciptakan kondisi kerja yang kondusif.
- 9) Kebutuhan akan penghargaan (*Need for reward*).
Meliputi kebutuhan harga diri, status, martabat, kehormatan dan penghargaan dari pihak lain.
- 10) Kebutuhan akan rasa aman (*Need for security*).
Terbebas dari rasa takut ataupun tekanan serta keamanan yang mengancam di lingkungan.

3. Konsep Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Sudaryo dkk (2018, hal. 47), definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Pengertian dari lingkungan kerja juga dinyatakan Afandi (2018, hal. 65), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah suatu ruang yang terdapat pada seseorang yang bekerja pada suatu tempat atau perusahaan dan mempengaruhi kondisi fisik serta mental secara langsung dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah kondisi dimana hubungan kerja baik antara atasan ataupun dengan bawahan.

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja menurut Afandi (2018, hal. 66), adalah sebagai berikut:

- 1) Bangunan tempat kerja.
Bangunan tempat kerja tidak hanya menarik untuk dipandang tetapi dalam mempertimbangkan keselamatan kerja karyawan juga penting.
- 2) Ventilasi udara yang baik.
Suhu pada pendingin ruangan (AC ataupun kipas angin) di perlukan karyawan pada setiap ruangan agar para karyawan betah dalam mengerjakan pekerjaan di dalam ruangan nya.

- 3) Ruang kerja yang lapang.
Dimana seseorang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit.
- 4) Tersedianya tempat ibadah.
Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau musholla, baik dikelompokkan organisasi maupun disekitarnya.
- 5) Tersedianya sarana angkutan karyawan.
Adanya sarana angkutan umum yang akan digunakan karyawan seperti murah, nyaman dan mudah diperoleh.

Menurut Laksmi dkk (2016, hal. 174), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Warna.
Warna dapat digunakan untuk merendam cahaya dan mempengaruhi jiwa seseorang.
- 2) Cahaya.
Cahaya sangat berpengaruh pada mata. Cahaya yang berlebihan maupun redup membuat mata cepat lelah.
- 3) Udara.
Udara yang panas menyebabkan pekerja mengantuk, lelah dan kurang bersemangat.
- 4) Suara.
Ruangan yang menimbulkan suara gaduh dipisahkan dengan unit-unit lain, bisa juga diberi peredam suara, seperti karton tebal dengan lubang-lubang atau lapisan karet busa di bawah mesin tik.

c. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018, hal. 65), menyatakan bahwa secara umum lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan social dan keorganisasian.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018, hal.71), yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah:

- 1) Lampu penerangan tempat kerja.
Penerangan dibutuhkan agar para karyawan tidak mudah merasa lelah, seperti kelelahan dalam bekerja, sakit kepala, stress dan tidak mengalami kecelakaan saat bekerja.
- 2) Jendela tempat kerja.
Udara yang bersih diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan di dalam ruangan maupun diluar ruangan. Udara yang bersih dapat menenangkan pikiran seseorang dalam melakukan pekerjaannya.
- 3) Tata warna.
Warna-warna cerah yang terdapat di dalam maupun diluar perusahaan dapat mempengaruhi suasana kerja dan membuat para pekerja merasa lebih bersemangat. Sedangkan warna-warna yang cenderung gelap membuat para pekerja mudah lelah dan bosan, ada baiknya warna-warna tersebut di terapkan untuk kamar mandi.
- 4) Dekorasi.
Manfaat dari dekorasi yaitu sebagai pengikatan produktivitas kerja, meningkatkan citra perusahaan dan memudahkan seseorang karyawan dalam bekerja.
- 5) Suara.
Suara yang di sebabkan oleh peralatan-peralatan, musik yang terlalu keras, dan lain sebagainya dapat mengganggu seseorang dalam bekerja.
- 6) Udara.
Udara yang segar dan nyaman memiliki kenyamanan tersendiri, dengan suhu dan kelembapan yang tidak mengganggu pernapasan dan kesegaran badan.

Menurut Sudaryo dkk (2018, hal. 51), indikator dari lingkungan kerja terdiri atas :

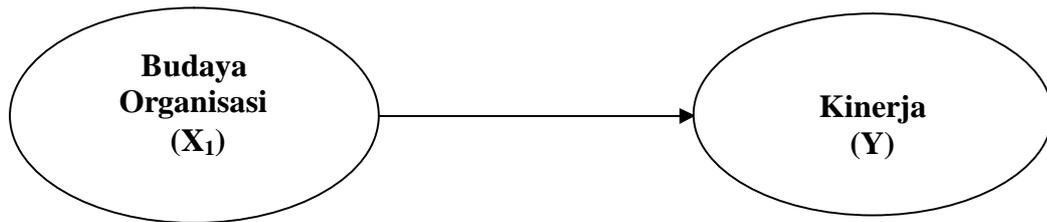
- 1) Penerangan.
Penerangan yang cukup akan menambah semangat kerja karyawan, karena dapat lebih cepat menyelesaikan tugas-tugasnya, matanya tidak mudah lelah karena cahaya yang terang serta kesalahan-kesalahan dapat dihindari.
- 2) Pewarnaan.
Pewarnaan pada tempat kerja sangat berpengaruh pada para pegawai, serta menimbulkan semangat dalam melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaan yang dibebankan, sehingga dapat memicu efektivitas kerja mereka.
- 3) Kebersihan.
Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan perasaan yang tenang dalam bekerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.
- 4) Pertukaran udara.
Udara yang segar dan nyaman memiliki kenyamanan tersendiri, dengan suhu dan kelembapan yang tidak mengganggu pernapasan dan kesegaran badan.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi adalah kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang yang ada didalam organisasi ataupun perusahaan tersebut dengan demikian budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi ataupun perusahaan (Jufrizen 2018, hal. 17).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Jufrizen, 2018; Arianty, 2018; Yudha, 2018; Putra, 2014).



Gambar II.1 Paradigma Penelitian 1

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Afandi, 2018, hal. 65).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Bahagia dkk, 2018; Siagian dan Khair, 2018; Elizar dan Tanjung, 2018).

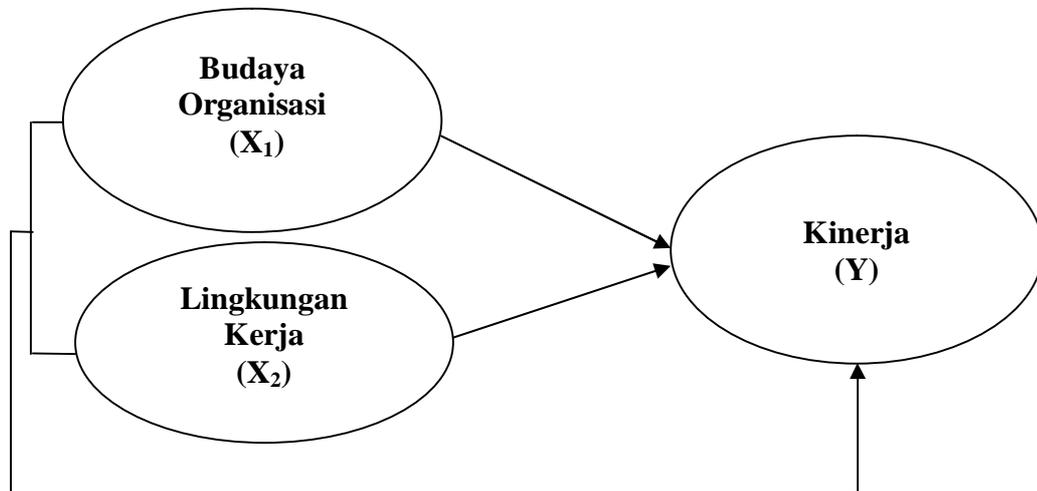


Gambar II.2 paradigma penelitian 2

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari penjelasan diatas bahwa Budaya organisasi dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Fachreza, 2018;

Sedarmayanti dan Rahadian, 2018; Susetyo, Kusmaningtyas, Tjahjono, 2014).



Gambar II.3 paradigma penelitian 3

C. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. Telkom Regional I Sumatera.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. Telkom Regional I Sumatera.
3. Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. Telkom Regional I Sumatera.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan asosiatif kuantitatif, pendekatan tersebut digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan diantara ketiga variabel dalam penelitian ini, yakni variabel bebas (*independent variabel*) adalah Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja. Sedangkan variabel terikat (*dependent variabel*) adalah Kinerja.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variable dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini.

1. Kinerja

Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. (Miner dalam Sutrisno, 2013).

Menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2013, hal.179), indikator yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah :

Tabel III.1
Indikator Kinerja

| No. | Indikator |
|-----|----------------------|
| 1. | Kualitas |
| 2. | Kuantitas |
| 3. | Ketepatan Waktu |
| 4. | Efektivitas Biaya |
| 5. | Pengawasan |
| 6. | Dampak Interpersonal |

Sumber : Bernardin dan Russel (2013)

2. Budaya Organisasi

Dalam Fahmi (2016, hal. 186), 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 Desmond Graves dalam Busro (2018, hal. 23), indikator budaya organisasi adalah :

Tabel III.2
Indikator Budaya Organisasi

| No. | Indikator |
|-----|------------------------------------|
| 1. | Jaminan diri |
| 2. | Ketegasan dalam bertindak |
| 3. | Kemampuan dalam pengawasan |
| 4. | Kecerdasan emosi |
| 5. | Inisiatif |
| 6. | Kebutuhan akan pencapaian prestasi |
| 7. | Kebutuhan akan aktulisasi diri |
| 8. | Kebutuhan akan jabatan atau posisi |
| 9. | Kebutuhan akan penghargaan |
| 10. | Kebutuhan akan rasa aman |

Sumber : Desmond Graves (2018)

3. Lingkungan Kerja

Pengertian dari lingkungan kerja juga dinyatakan Afandi (2018, hal. 65), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Afandi (2018, hal. 71), indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah:

Tabel III.3
Indikator Lingkungan Kerja

| No. | Indikator |
|-----|-------------------------------|
| 1. | Lampu penerangan tempat kerja |
| 2. | Jendela tempat kerja |
| 3. | Tata warna |
| 4. | Dekorasi |
| 5. | Suara |
| 6. | Udara |

Sumber : Afandi (2018)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Adapun tempat penelitian yang dipilih adalah pada kantor PT. Telkom Regional I Sumatera, dimana perusahaan ini bergerak dibidang pelayanan sarana dan jasa telekomunikasi dan informasi untuk umum atau masyarakat luas yang berlokasi di Jl. Prof. H. M. Yamin SH No. 2 Lt.1 Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari bulan Desember 2018 sampai dengan Januari 2019. Adapun jadwal penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel III.4
Waktu Penelitian

| No. | Kegiatan | Bulan / Minggu | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---------------------|----------------|---|---|---|---------------|---|---|---|--------------|---|---|---|---------------|---|---|---|------------|---|---|---|
| | | November 2018 | | | | Desember 2018 | | | | Januari 2019 | | | | Februari 2019 | | | | Maret 2019 | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Pengajuan Judul | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Penyusunan Proposal | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Bimbingan Proposal | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Seminar Proposal | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | |
| 5 | Pengumpulan Data | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Analisis Data | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | |
| 7 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | |
| 8 | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | |

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi obyek dan benda-benda alam lain (Sugiyono 2012, hal. 115).

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Kantor PT. Telkom Regional I Sumatera sejumlah 212 orang.

Tabel III.5
Jumlah Populasi Karyawan

| No. | Unit/Bagian | Jlh Karyawan |
|-------------------|---------------------------------------|--------------|
| 1. | Human Resource | 13 |
| 2. | Regonal Network Operation | 28 |
| 3. | Managed Service Operation | 19 |
| 4. | Regional Operation Center | 21 |
| 5. | Access Management | 13 |
| 6. | Planning, Engineering & Deployment | 14 |
| 7. | Customer Care | 13 |
| 8. | Consumer Marketing | 26 |
| 9. | Payment Collection & Finance | 13 |
| 10. | Reg Enterprise, Government & Biz Serv | 22 |
| 11. | General Affair | 14 |
| 12. | Business Planning & Performance | 16 |
| Total Keseluruhan | | 212 |

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila peneliti melakukan penelitian terhadap populasi yang besar, sementara peneliti ingin meneliti tentang populasi tersebut dan peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan *Proportionate Stratified Random Sampling* yaitu cara mengambil

sampel dengan memperhatikan strata (tingkatan) di dalam populasi, sehingga generalisasi kepada populasi yang diteliti. Maknanya sampel yang diambil dapat mewakili atau representatif bagi populasi tersebut (Sugiyono 2012, hal. 116). Untuk membutuhkan sampel yang dibutuhkan dari populasi sebanyak 212 orang digunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N\varepsilon^2}$$

Dimana :

N = ukuran populasi

n = ukuran sampel

ε = eror

Berdasarkan rumus diatas, maka sampel yang diperlukan sejumlah :

$$n = \frac{N}{1 + N\varepsilon^2}$$

$$n = \frac{212}{1 + 212(0,10)^2}$$

$$n = 67,94 = 68$$

Tabel III.6
Teknik Random

| Unit / Bagian | Jumlah Sampel |
|---------------------------------------|---------------|
| Human Resource | 4 |
| Regonal Network Operation | 9 |
| Managed Service Operation | 6 |
| Regional Operation Center | 7 |
| Access Management | 4 |
| Planning, Engineering & Deployment | 5 |
| Customer Care | 4 |
| Consumer Marketing | 8 |
| Payment Collection & Finance | 4 |
| Reg Enterprise, Government & Biz Serv | 7 |
| General Affair | 5 |
| Business Planning & Performance | 5 |
| Total Keseluruhan | 68 |

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara.

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan secara lisan dan dilakukan secara langsung kepada pegawai. Wawancara dilakukan kepada pegawai atau responden kantor PT. Telkom Regional I Sumatera.

2. Kuesioner (Angket).

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2012, hal. 199). Jenis kuesioner yang dipilih ialah kuesioner tertutup dimana pertanyaan-pertanyaan telah disediakan didalam kuesioner dan responden tinggal memilih jawaban-jawaban di dalam kuesioner tersebut. Jadi, jawaban telah terkait, responden tidak dapat memberikan jawabannya secara bebas yang mungkin dikehendaki oleh responden yang bersangkutan.

Setiap pernyataan atau pertanyaan dihubungkan dengan jawaban yang berupa dukungan atau pernyataan sikap yang diungkapkan dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2012, hal. 132), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial, berikut pertanyaan yang digunakan :

Tabel III.7
Pengukuran Skala Likert

| Keterangan | Bobot |
|---------------------------|-------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber : Sugiyono (2012, hal. 132)

Studi dokumentasi yaitu mempelajari dokumen-dokumen yang ada dalam perusahaan tentang sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi serta jumlah pegawai yang ada di perusahaan.

a. Uji Validitas

Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk menyusun yang akan dilakukan dalam penelitian sesuai dengan variabel yang ada dalam penelitian, kemudian melakukan konsultasi kepada ahli (Sujarweni, 2018, hal. 130). Dengan Kriteria sebagai berikut :

- a Valid : nilai r hitung > nilai r tabel
- b Tidak Valid : nilai r hitung < nilai r tabel

Tabel III.8

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja

| Item Pernyataan | Nilai Korelasi | Probabilitas | Keterangan | |
|-----------------------------|-----------------|--------------|--------------|-------|
| Kinerja Karyawan (Y) | Y ₁ | 0.814 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| | Y ₂ | 0.845 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| | Y ₃ | 0.745 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| | Y ₄ | 0.885 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| | Y ₅ | 0.833 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| | Y ₆ | 0.894 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| | Y ₇ | 0.863 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| | Y ₈ | 0.883 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| | Y ₉ | 0.920 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| | Y ₁₀ | 0.894 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| | Y ₁₁ | 0.853 | 0.000 < 0.05 | Valid |

| | | | | |
|--|-----------------|-------|--------------|-------|
| Budaya Organisasi (X₁) | X ₁ | 0.888 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| | X ₂ | 0.917 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| | X ₃ | 0.959 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| | X ₄ | 0.954 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| | X ₅ | 0.936 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| | X ₆ | 0.951 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| | X ₇ | 0.946 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| | X ₈ | 0.749 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| | X ₉ | 0.771 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| | X ₁₀ | 0.888 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| Lingkungan Kerja (X₂) | X ₁ | 0.585 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| | X ₂ | 0.744 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| | X ₃ | 0.648 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| | X ₄ | 0.739 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| | X ₅ | 0.722 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| | X ₆ | 0.679 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| | X ₇ | 0.715 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| | X ₈ | 0.739 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| | X ₉ | 0.813 | 0.000 < 0.05 | Valid |

Sumber : data penelitian diolah

Berdasarkan data tabel III.8 diatas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012, hal. 183), reliabilitas dapat dilakukan secara eksternal dan internal. Secara eksternal dapat dilakukan dengan test-retest (stability), equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal dapat uji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik

tertentu. Uji reliabilitas penulis menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, dengan rumus :

$$r_1 = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right] \left(\frac{s^2 - \sum pq}{s^2} \right)$$

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

σ_b^2 = jumlah varians butir

σ_1^2 = varians total

Dengan kriteria :

- a Jika nilai *Cronbach's Alpha* \geq 0,6 maka instrument variabel adalah reliable (terpercaya)
- b Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah 0,791 > 0,6 mK, kesimpulannya instrument yang diuji adalah tidak reliable (tidak dipercaya)

Tabel III.9

Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Nilai Ketentuan Reliabilitas | Keterangan |
|-------------------------------------|----------------|------------------------------|--------------|
| Budaya Organisasi (X ₁) | 0,889 | 0,6 | Reliabilitas |
| Lingkungan Kerja (X ₂) | 0,972 | 0,6 | Reliabilitas |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,963 | 0,6 | Reliabilitas |

Sumber : data penelitian diolah

Berdasarkan data tabel III.9 diatas bahwa :

- 1) Masing-masing variabel memiliki nilai reliabilitas yang berbeda-beda dengan nilai yang diperoleh pada cronch alpha pada variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0,889, variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,972 dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,963.
- 2) Nilai uji reliabilitas instrument tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai ketentuan koefisien reliabilitas (Cronch Alpha) $> 0,6$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument variabel-variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik dalam mengukur variabel tersebut.

F. Teknik Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2012, hal. 277) bahwa: “Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen* (kriterium), bila dua atau lebih variabel *independen* sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2”. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sugiyono (2012, hal. 277)

Keterangan :

| | |
|-----------------------------------|-----------------------------------|
| Y | = Kinerja karyawan |
| a | = konstanta |
| X ₁ | = Budaya organisasi |
| X ₂ | = Lingkungan kerja |
| e | = error |
| b ₁ dan b ₂ | = koefisien egresi variabel bebas |

Setelah kita memutuskan untuk menggunakan suatu model, maka kita selanjutnya dapat melakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis model regresi yang digunakan adalah model yang terbaik atau tidak. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

1) Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji memudahkan pengujian normalitas data untuk tiga variabel tersebut (Sugiyono, 2012, hal. 240). Ada dua cara dalam melakukan pengujian dalam uji normalitas ini, yaitu model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Metode yang lebih handal adalah melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Untuk melihat masalah multikolinearitas dalam model penelitian, kita akan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflation Factor/VIF*). Kaedah yang digunakan adalah jika VIF lebih besar dari 10 maka disimpulkan terjadi kolinieritas tinggi diantara variabel bebasnya.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji-*rank Spearman* yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (*error*).

Untuk mendeteksi gejala uji heteroskedastisitas, maka dibuat persamaan regresi dengan asumsi tidak ada heteroskedastisitas kemudian menentukan nilai absolut residual, selanjutnya meregresikan nilai absolute residual diperoleh sebagai variabel dependen serta dilakukan regresi dari variabel independen. Jika nilai koefisien korelasi antara variabel independen dengan nilai absolut dari residual signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).

2. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t ini digunakan untuk menguji hubungan parsial dari masing-masing variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat) dimana dengan menganggap variabel lainnya konstan (Sujarweni, 2018, hal. 141). Uji t dilakukan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

Ho : $\beta_1 = 0$ (tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen)

Ha : $\beta_1 \neq 0$ (ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen)

Artinya hipotesis nol (Ho) menyatakan tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Hipotesis alternatif (Ha) menyatakan ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Jika nilai t hitung $>$ t tabel, pada tingkat kepercayaan 5% hipotesis nol ditolak. Berarti terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Digunakan dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{r\sqrt{1-r^2}}$$

Sugiyono (2013)

Keterangan:

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi parsial

r^2 = Koefisien determinasi

n = jumlah data

3. Uji F

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh *Good Corporate Governance* dan *Earning Power* terhadap Manajemen Laba secara simultan dan parsial.

$$F = \frac{R^2 / K}{\frac{1 - R^2}{N - K - 1}}$$

Sugiyono (2014)

Keterangan:

R² = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan degree freedom = k (n-k-1) dengan kriterian sebagai berikut :

- a. Ditolak jika > atau nilai sig < α .
- b. Diterima jika < atau nilai sig > α

4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinan (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R²) adalah nol dan satu. Besarnya nilai R² adalah $0 < R < 1$, apabila nilainya mendekati 1 maka model tersebut dapat dikatakan baik, karena

semakin kuat kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependennya (wiratna Sujarweni, 2018, hal. 142). Berikut rumus yang digunakan dalam Koefisien Determinan :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

D = Determinan

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Statistik Deskriptif

1. Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket dimana variabel yang menjadi (X_1) adalah budaya organisasi didalamnya terdapat 10 (Sepuluh) butir pernyataan, variabel (X_2) adalah lingkungan kerja didalamnya terdapat 9 (Sembilan) butir pernyataan dan variabel (Y) adalah kinerja karyawan yang didalamnya terdapat 11 (Sebelas) pernyataan. Angket disebarakan kepada 68 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan menggunakan skala *Likert*.

Ketentuan skala *Likert* berlaku dalam menghitung variabel budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Dimana setiap pernyataan mempunyai 5 (lima) opsi jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

Tabel IV. 1
Skala Pengukuran Likert

| Keterangan | Bobot |
|---------------------------|-------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber : Sugiyono (2012, hal. 132).

Ketentuan diatas berlaku, baik dalam menghitung variabel organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) maupun kinerja karyawan (Y).

Dari hasil angket atau kuesioner yang disebarakan ke seluruh karyawan Kantor PT. Telkom Regional I Sumatera, diperoleh data dan informasi tentang karakteristik responden yang dalam hal ini adalah Kantor PT. Telkom Regional I Sumatera, yang dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja responden.

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| | | JenisKelamin | | | |
|-------|-----------|---------------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Laki-laki | 37 | 54.4 | 54.4 | 54.4 |
| | Perempuan | 31 | 45.6 | 45.6 | 100.0 |
| | Total | 68 | 100.0 | 100.0 | |



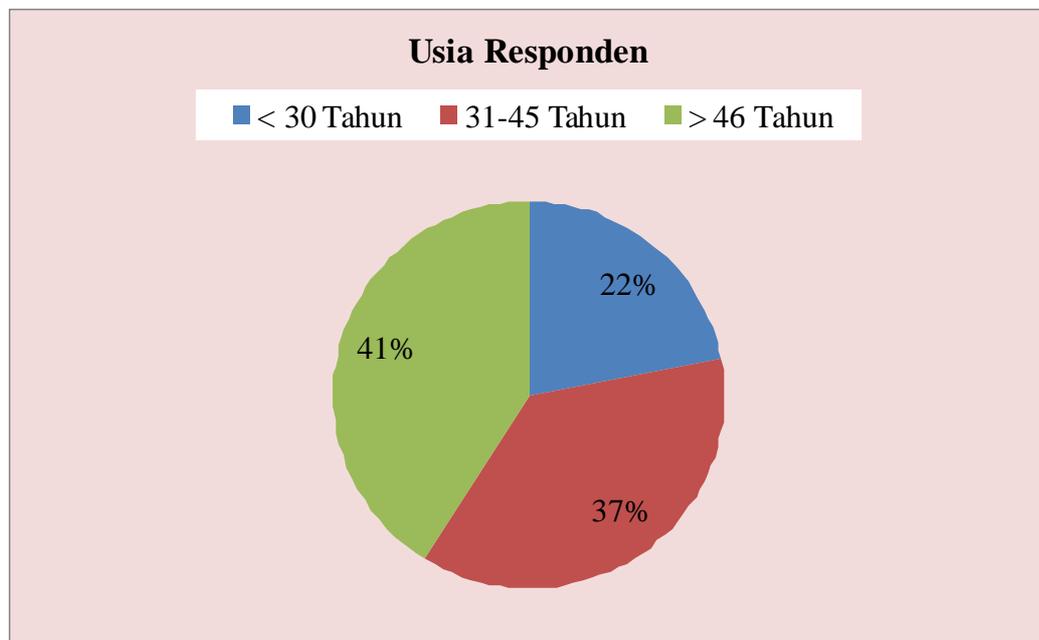
Gambar IV.1. Jenis Kelamin Responden

Data didalam tabel IV.2 dan gambar IV.1 diatas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini karyawan Kantor PT. Telkom Regional I Sumatera adalah responden kelamin perempuan sebanyak 31 orang (45,6%), sedangkan yang responden laki-laki yakni sebanyak 37 orang (54,4 %).

Dapat disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada responden berjenis kelamin perempuan.

Tabel IV.3
Identitas Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia | Frekuensi (orang) | Persentase (%) |
|-------|---------------|-------------------|----------------|
| 1. | < 30 Tahun | 15 | 22,06 |
| 2. | 31 - 45 Tahun | 25 | 36,76 |
| 3. | > 46 Tahun | 28 | 41,18 |
| Total | | 68 | 100,00 |



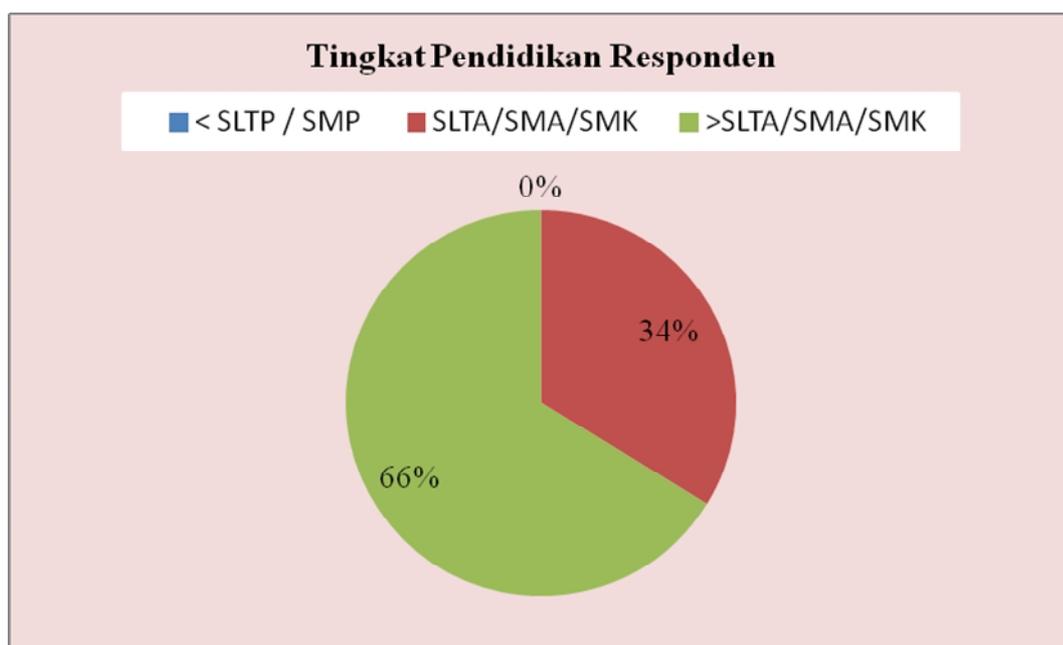
Gambar IV.2. Usia Responden

Dari data diatas menunjukkan bahwa dalam penelitian usia responden pada kantor PT. Telkom Regional I Sumatera, jumlah responden yang berusia <30 Tahun adalah 15 orang atau 22.06%, responden yang berusia 31 – 45 tahun sebanyak 25 orang atau sekitar 36.76% dan responden yang berusia > 46 tahun sebanyak 28 orang atau sekitar 41,18%.

Selanjutnya ditampilkan tingkat pendidikan responden yang disajikan pada tabel IV.4 berikut ini:

Tabel IV.4
Tingkat Pendidikan Responden

| No | Pendidikan | Frekuensi (orang) | Persentase (%) |
|-------|--------------------|-------------------|----------------|
| 1 | < SLTP / SMP | - | - |
| 2 | SLTA / SMA / SMK | 23 | 33,8 |
| 3 | > SLTA / SMA / SMK | 45 | 66,2 |
| Total | | 68 | 100,00 |

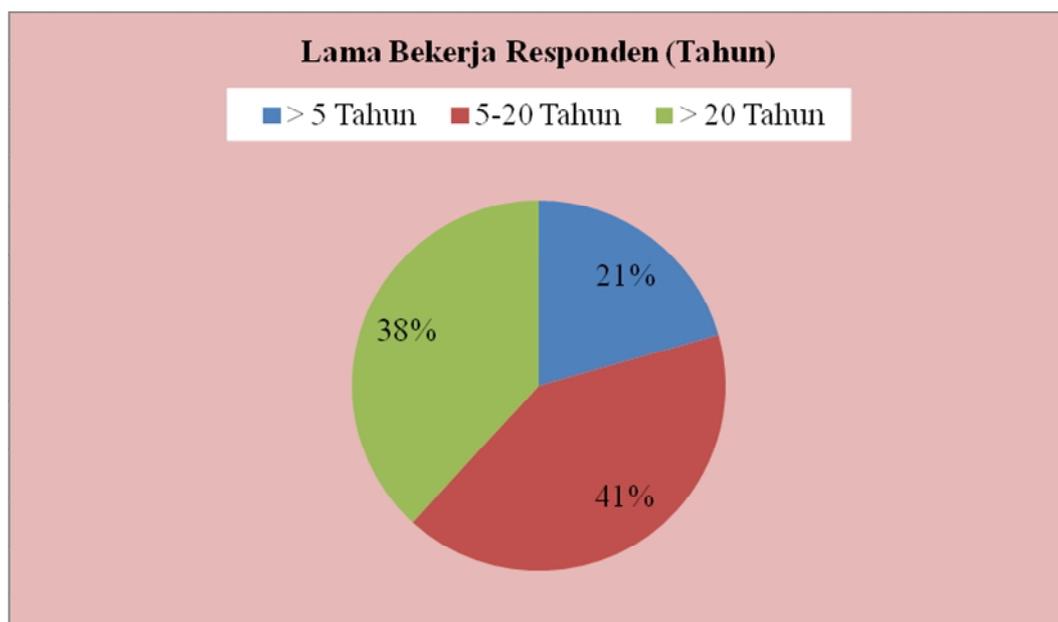


Gambar IV.3. Tingkat Pendidikan Responden

Dari Tabel IV.4 menjelaskan bahwa tingkat pendidikan responden yang dalam hal ini adalah karyawan kantor PT. Telkom Regional I Sumatera, tercatat yang paling sedikit responden adalah dengan pendidikan SLTA/SMA/SMK sebanyak 23 orang atau sekitar 33,8%. Responden dengan tingkat pendidikan >SLTA/SMA/SMK atau sederajat sebanyak 45 orang atau sekitar 66,2%. Dapat disimpulkan bahwa pada umumnya responden yang menjadi sampel penelitian adalah karyawan Kantor PT. Telkom Regional I Sumatera yang berpendidikan \geq SLTA/SMA/SMK/sederajat.

Tabel IV.5
Lama Bekerja Responden (Tahun)

| No | Lama Bekerja (Tahun) | Frekuensi (orang) | Persentase (%) |
|-------|----------------------|-------------------|----------------|
| 1. | < 5 | 14 | 20,6 |
| 2. | 5-20 | 28 | 41,2 |
| 3. | > 20 | 26 | 38,2 |
| Total | | 68 | 100,00 |



Gambar IV.4. Lama Bekerja Responden (Tahun)

Dari Tabel IV.5 dan gambar IV.4 diatas menjelaskan bahwa lama bekerja karyawan, dimana karyawan yang bekerja <5 tahun sebanyak 14 orang atau sekitar 20,6%, karyawan yang bekerja 5-20 tahun sebanyak 28 orang atau sekitar 41,2% dan karyawan yang bekerja >20 tahun sebanyak 26 orang atau sekitar 38,2%.

2. Deskripsi Variabel

Analisis deskripsi digunakan sebagai alat untuk melihat gambaran secara umum dan keterkaitan (korelasi) antara variabel yang satu dengan variabel lainnya dalam penelitian ini. Dari hasil angket yang telah diisi jawaban oleh responden, maka diperoleh data dan informasi seperti yang disajikan dalam tabel IV.6 hingga Tabel IV.8 berikut.

Tabel IV.6.

Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

| Indikator Variabel | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | Total | Mean |
|--------------------|----------|---|----------|---|----------|------|----------|-------|----------|-------|-------|------|
| | Σ | % | Σ | % | Σ | % | Σ | % | Σ | % | | |
| Y _{1,1} | - | - | - | - | 1 | 1,47 | 12 | 17,65 | 55 | 80,88 | 326 | 4,8 |
| Y _{1,2} | - | - | - | - | 1 | 1,47 | 15 | 22,06 | 52 | 76,47 | 323 | 4,8 |
| Y _{1,3} | - | - | - | - | 1 | 1,47 | 12 | 17,65 | 55 | 80,88 | 326 | 4,8 |
| Y _{1,4} | - | - | - | - | - | - | 14 | 20,59 | 54 | 79,41 | 326 | 4,8 |
| Y _{1,5} | - | - | - | - | - | - | 11 | 16,18 | 57 | 83,82 | 329 | 4,8 |
| Y _{1,6} | - | - | - | - | - | - | 14 | 20,59 | 54 | 79,41 | 326 | 4,8 |
| Y _{1,7} | - | - | - | - | - | - | 13 | 19,12 | 55 | 80,88 | 327 | 4,8 |
| Y _{1,8} | - | - | - | - | - | - | 13 | 19,12 | 55 | 80,88 | 327 | 4,8 |
| Y _{1,9} | - | - | - | - | - | - | 16 | 23,53 | 52 | 76,47 | 324 | 4,8 |
| Y _{1,10} | - | - | - | - | - | - | 14 | 20,59 | 54 | 79,41 | 326 | 4,8 |
| Y _{1,11} | - | - | - | - | - | - | 12 | 17,65 | 56 | 82,35 | 328 | 4,8 |

Berdasarkan data pada tabel IV.6 diatas, skor angket pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat di uraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan yang saya lakukan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang (80,88%).
2. Jawaban responden mengenai pernyataan setiap pekerjaan yang saya selesaikan memiliki tingkat kesalahan kecil, menunjukkan bahwa lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 52 orang (76,47%).
3. Jawaban responden mengenai pernyataan pimpinan tidak pernah mengeluh mengenai hasil pekerjaan yang saya berikan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang (80,88%).
4. Jawaban responden mengenai pernyataan kualitas hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 54 orang (79,41%).
5. Jawaban responden mengenai pernyataan perusahaan menentukan standar pencapaian hasil pekerjaan yang baik atau benar kepada karyawan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 57 orang (83,82%).
6. Jawaban responden mengenai pernyataan saya dapat memenuhi target pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan, menunjukkan lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebesar 54 orang (79,41%).

7. Jawaban responden mengenai pernyataan ketika akan bekerja saya dapat memahami target yang nantinya akan dicapai, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang (80,88%).
8. Jawaban responden mengenai pernyataan saya telah memaksimalkan kemampuan yang saya miliki untuk lebih produktif, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang (80,88%).
9. Jawaban responden mengenai pernyataan saya dapat memanfaatkan teknologi (perangkat komputer) yang ada untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 52 orang (76,47%).
10. Jawaban responden mengenai pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar sesuai standar yang ditentukan dan tepat waktu, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 54 orang (79,41%).
11. Jawaban responden mengenai pernyataan hasil pekerjaan saya kerjakan mempunyai tingkat kesalahan kecil, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 56 orang (82,35%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang kinerja karyawan (Y) diatas, dapat disimpulkan bahwa responden menjawab dengan rata-rata sebesar 4,8, yang artinya bahwa hampir seluruh responden menjawab sangat setuju untuk seluruh pertanyaan mengenai kinerja karyawan pada Kantor PT. Telkom Regional I Sumatera.

Tabel IV.7.
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel
Budaya Organisasi (X₁)

| Indikator Variabel | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | Total | Mean |
|--------------------|---|---|---|------|---|------|----|-------|----|-------|-------|------|
| | Σ | % | Σ | % | Σ | % | Σ | % | Σ | % | | |
| X _{1,1} | - | - | - | - | - | - | 34 | 50,00 | 34 | 50,00 | 306 | 4,5 |
| X _{1,2} | - | - | - | - | 1 | 1,47 | 38 | 55,88 | 29 | 42,65 | 300 | 4,4 |
| X _{1,3} | - | - | 2 | 2,94 | 1 | 1,47 | 40 | 58,82 | 25 | 36,76 | 292 | 4,3 |
| X _{1,4} | - | - | - | - | 2 | 2,94 | 49 | 72,06 | 17 | 25,00 | 287 | 4,2 |
| X _{1,5} | - | - | - | - | 2 | 2,94 | 55 | 80,88 | 11 | 16,18 | 281 | 4,1 |
| X _{1,6} | - | - | - | - | 1 | 1,47 | 52 | 76,47 | 15 | 22,06 | 286 | 4,2 |
| X _{1,7} | - | - | - | - | 1 | 1,47 | 51 | 75,00 | 16 | 23,53 | 287 | 4,2 |
| X _{1,8} | - | - | - | - | 1 | 1,47 | 48 | 70,59 | 19 | 27,94 | 290 | 4,3 |
| X _{1,9} | - | - | - | - | - | - | 50 | 73,53 | 18 | 26,47 | 290 | 4,3 |
| X _{1,10} | - | - | - | - | 2 | 2,94 | 50 | 73,53 | 16 | 23,53 | 286 | 4,2 |

Berdasarkan data pada tabel IV.7 diatas, skor angket pada variabel Budaya Organisasi (X₁) dapat di uraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan pimpinan sering berdiskusi mengenai pemasaran jasa, menunjukkan responden menjawab seimbang antara setuju dan sangat setuju sebanyak 34 orang (50,00%).
2. Jawaban responden mengenai pernyataan pimpinan mendorong setiap karyawan untuk memberi evaluasi mengenai sebuah kebijakan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 38 orang (55,88%).

3. Jawaban responden mengenai pernyataan setiap karyawan boleh menyelesaikan pekerjaan dengan cara berbeda-beda, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 40 orang (58,82%).
4. Jawaban responden mengenai pernyataan pimpinan anda selalu mengecek ulang setiap laporan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 49 orang (72,06%).
5. Jawaban responden mengenai pernyataan pimpinan anda selalu mengingatkan tenggat waktu penyelesaian laporan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 55 orang (80,88%).
6. Jawaban responden mengenai pernyataan setiap karyawan diperbolehkan memberi saran mengenai penyelesaian sebuah masalah kepada pimpinan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 52 orang (76,47%).
7. Jawaban responden mengenai pernyataan setiap karyawan diperkenankan membantu pekerjaan karyawan lain, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang (75,00%).
8. Jawaban responden mengenai pernyataan pimpinan bersedia mendengarkan saran dan masukan dari karyawan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 48 orang (70,59%).
9. Jawaban responden mengenai pernyataan pimpinan mengarahkan karyawan untuk menggunakan kemampuan terbaiknya dalam

melaksanakan tugas yang diberikan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 50 orang (73,53%).

10. Jawaban responden mengenai pernyataan ketika saudara bertanya kepada pimpinan mengenai tugas yang kurang dimengerti, pimpinan akan menjelaskannya dengan baik dan jelas, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 50 orang (73,53%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang budaya organisasi (X_1) diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh responden menjawab pernyataan perihal budaya organisasi setuju tentang budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor PT. Telkom Regional I Sumatera.

Tabel IV.8.
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel
Lingkungan Kerja (X_2)

| Indikator Variabel | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | Total | Mean |
|--------------------|----------|---|----------|---|----------|------|----------|-------|----------|-------|-------|------|
| | Σ | % | Σ | % | Σ | % | Σ | % | Σ | % | | |
| $X_{1,1}$ | - | - | - | - | - | - | 32 | 47,06 | 36 | 52,94 | 308 | 4,5 |
| $X_{1,2}$ | - | - | - | - | - | - | 41 | 60,29 | 27 | 39,71 | 299 | 4,4 |
| $X_{1,3}$ | - | - | - | - | - | - | 37 | 54,41 | 31 | 45,59 | 303 | 4,5 |
| $X_{1,4}$ | - | - | - | - | - | - | 39 | 57,35 | 29 | 42,65 | 301 | 4,4 |
| $X_{1,5}$ | - | - | - | - | 1 | 1,47 | 34 | 50,00 | 33 | 48,53 | 304 | 4,5 |
| $X_{1,6}$ | - | - | - | - | 1 | 1,47 | 37 | 54,41 | 30 | 44,12 | 301 | 4,4 |
| $X_{1,7}$ | - | - | - | - | - | - | 35 | 51,47 | 33 | 48,53 | 305 | 4,5 |
| $X_{1,8}$ | - | - | - | - | - | - | 52 | 76,47 | 16 | 23,53 | 288 | 4,2 |
| $X_{1,9}$ | - | - | - | - | - | - | 51 | 75,00 | 17 | 25,00 | 289 | 4,3 |

Berdasarkan data pada tabel IV.8. diatas, skor angket pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) dapat di uraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan saya senang berada dilingkungan kerja yang sekarang, menunjukkan responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (52,94%).
2. Jawaban responden mengenai pernyataan kesulitan antar karyawan dapat dipecahkan bersama-sama, menunjukkan bahwa lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 41 orang (60,29%).
3. Jawaban responden mengenai pernyataan rasa solidaritas antar karyawan terjalin dengan baik, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 37 orang (54,41%).
4. Jawaban responden mengenai pernyataan saudara bersedia memberikan bantuan pada rekan kerja saudara jika mereka meminta bantuan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 39 orang (57,35%).
5. Jawaban responden mengenai pernyataan saya merasa kebersihan diperusahaan membuat suasana kerja menyenangkan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 34 orang (50,00%).
6. Jawaban responden mengenai pernyataan saya merasa suasana kerja didalam perusahaan menyenangkan dengan fasilitas dalam bidang pekerjaan memadai atau baik, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 37 orang (54,41%).

7. Jawaban responden mengenai pernyataan fasilitas yang ada ditempat kerja (mushola, toilet dan perangkat komputer) sudah lengkap dan sangat nyaman, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (51,47%).
8. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan memiliki pakaian seragam, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 52 orang (76,47%).
9. Jawaban responden mengenai pernyataan perusahaan memberikan jaminan kesehatan apabila karyawan ada yang sakit, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 51 orang (75,00%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang lingkungan kerja (X_2) diatas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju pada pernyataan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Kantor PT. Telkom Regional I Sumatera.

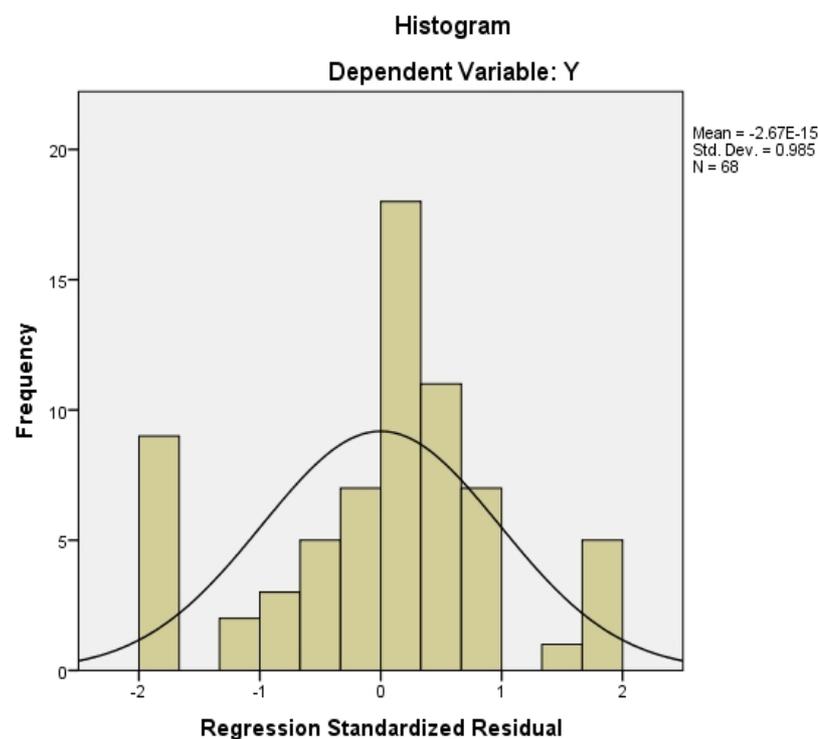
B. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa pada model regresi tidak terjadi berbagai penyimpangan baik masalah autokorelasi, multikolinearitas dan normalitas. Namun demikian, dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan hanya uji normalitas ditambah dengan uji heteroskedasitas. Hal ini dikarenakan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer.

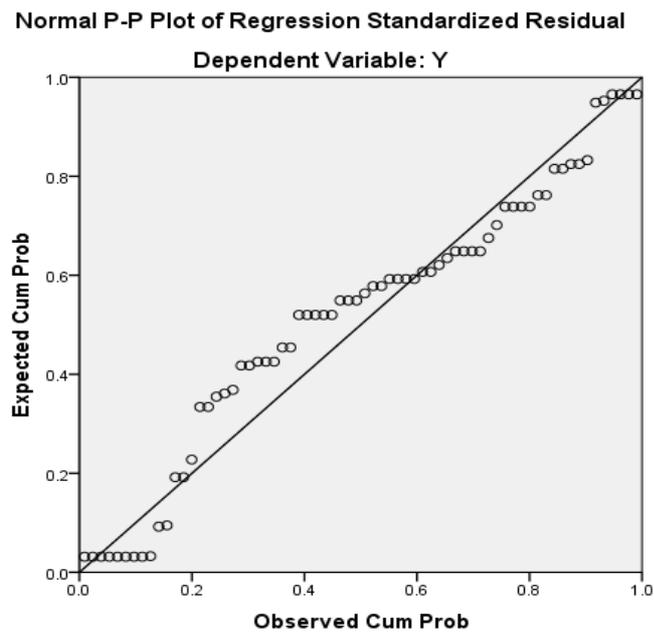
a. Uji Normalitas

Ada dua cara dalam melakukan pengujian dalam uji normalitas ini, yaitu model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Tampilan grafik histogram yang terlihat pada gambar IV.5. dibawah ini memberikan gambaran pola distribusi yang normal karena menyebar secara merata baik ke kiri maupun ke kanan.



Gambar IV.5. Histogram

Selanjutnya pada gambar IV.6 menunjukkan bahwa grafik normal plot terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.



Gambar IV.6. Grafik Normal Plot

b. Uji Multikolinearitas

Untuk melihat masalah multikolinearitas dalam model penelitian, kita akan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflation Factor/VIF*). Jika VIF lebih besar dari 10 maka disimpulkan terjadi kolinieritas tinggi diantara variabel bebasnya.

Tabel IV.9

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tol | VIF |
| (Constant) | 1.198 | .530 | | 2.262 | .027 | | |
| Budaya Organisasi (X ₁) | .390 | .095 | .390 | 4.098 | .000 | .986 | 1.014 |
| Lingkungan Kerja (X ₂) | .440 | .088 | .474 | 4.983 | .000 | .986 | 1.014 |

C. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Penelitian Diolah

Berdasarkan data tabel IV.9 uji multikolinearitas diatas dapat dipahami bahwa kedua variabel independent yakni budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki nilai Collinearity Statistics VIF sebesar 1.014. nilai tersebut dapat diartikan dimana semua variabel bebas dalam penelitian ini pada nilai toleransi 1 dan VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji-rank *Spearman* yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (*error*).

Tabel IV.10
Uji Heteroskedastisitas

| | | Correlations | | | |
|----------------|-------------------------------------|-------------------------|-------|-------------------------|-------|
| | | X1 | X2 | Unstandardized Residual | |
| Spearman's rho | Budaya Organisasi (X ₁) | Correlation Coefficient | 1.000 | .263* | .030 |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .030 | .810 |
| | | N | 68 | 68 | 68 |
| | Lingkungan Kerja (X ₂) | Correlation Coefficient | .263* | 1.000 | -.046 |
| | | Sig. (2-tailed) | .030 | . | .707 |
| | | N | 68 | 68 | 68 |
| | Unstandardized Residual | Correlation Coefficient | .030 | -.046 | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | .810 | .707 | . |
| | | N | 68 | 68 | 68 |

Sumber : Data Penelitian Diolah

Jika nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa terdapat masalah heteroskedastisitas.

Dari tabel IV.10 diketahui bahwa nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,810 dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,707. Karena nilai kedua variabel independent (X) lebih besar dari nilai 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala heteroskedastisitas. Artinya model regresi yang di pakai untuk penelitian ini layak untuk dilakukan.

2. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menentukan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sugiyono (2012, hal. 277)

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = konstanta

X_1 = Budaya organisasi

X_2 = Lingkungan kerja

e = error

b_1 dan b_2 = koefisien egressi variabel bebas

Tabel IV.11
Regresi Linier Berganda

Coefficients(a)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 1.198 | .530 | | 2.262 | .027 |
| 1 Budaya Organisasi (X_1) | .390 | .095 | .390 | 4.098 | .000 |
| Lingkungan Kerja (X_2) | .440 | .088 | .474 | 4.983 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

sumber : data penelitian diolah

Tabel IV.11 menunjukkan :

- 1) Konstanta (α) = 1,198
- 2) Budaya Kerja (β_1) = 0,390
- 3) Lingkungan Kerja (β_2) = 0,440

Maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,198 + 0,390 X_1 + 0,440 X_2$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 1,198 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol).
- 2) β_1 sebesar 0,390 menunjukkan apabila budaya organisasi naik sebesar 1 % maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan pada Kantor PT. Telkom Regional I Sumatera sebesar 39,00%.

- 3) β_2 sebesar 0,440 menunjukkan apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan mengakibatkan kinerja karyawan pada Kantor PT. Telkom Regional I Sumatera sebesar 44,00%.

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X_1) dan (X_2) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (Y).

3. Pengujian Hipotesis

Estimasi model dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS 20.0 dengan metode OLS untuk melihat korelasi antara variabel kinerja (Y) dan variabel Budaya Organisasi (X_1) serta variabel Lingkungan Kerja (X_2) karyawan Kantor PT. Telkom Regional I Sumatera.

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X_1 dan X_2) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

1) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV.12

Uji Secara Parsial (Uji t)

Coefficients(a)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 1.198 | .530 | | 2.262 | .027 |
| 1 Budaya Organisasi (X_1) | .390 | .095 | .390 | 4.098 | .000 |
| Lingkungan Kerja (X_2) | .440 | .088 | .474 | 4.983 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel IV.12 dapat diketahui bahwa :

- a) Variabel budaya organisasi (X_1) memiliki nilai t-signifikan yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan pada Kantor PT. Telkom Regional I Sumatera.
- b) Jika dilihat dengan membandingkan nilai t_{tabel} dengan t_{hitung} ditentukan terlebih dahulu nilai t_{tabel} dan dengan menggunakan tingkat signifikan penelitian ini sebesar 5% (0,05), jumlah df 66 ($n-k$ atau $68-2$), berdasarkan data tersebut dapat ditentukan besarnya t_{tabel} adalah 1,670 dan diketahui bahwa budaya organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,098, maka dihasilkan nilai t_{hitung} 4,098 > nilai t_{tabel} 1,670, jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV.13
Uji Secara Parsial (Uji t)

Coefficients(a)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 1.198 | .530 | | 2.262 | .027 |
| 1 Budaya Organisasi (X_1) | .390 | .095 | .390 | 4.098 | .000 |
| Lingkungan Kerja (X_2) | .440 | .088 | .474 | 4.983 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Pada Tabel IV.13 dapat diketahui bahwa :

- a) Variabel X_2 yaitu lingkungan kerja memiliki t-signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Telkom Regional I Sumatera.
- b) Jika dilihat dengan membandingkan nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ (0,05), dengan jumlah df 66 ($n-k$ atau $68-2$), maka besarnya t_{tabel} adalah 1,670 dan diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 4,983, maka nilai $t_{hitung} 4,983 >$ nilai $t_{tabel} 1,670$, jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Bentuk pengujian : $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan H_1 minimal satu dari $b_i \neq 0$.

Pada penelitian ini F hitung akan dibandingkan dengan F tabel pada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$. Kriteria penilaian hipotesis pada uji F ini adalah : Terima H_0 bila nilai probabilitas Sig atau ($Sig < 0,05$).

$$F = \frac{R^2 / K}{1 - \frac{R^2}{N - K - 1}}$$

Sugiyono (2014)

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

Tabel IV.14

Uji F

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 3.399 | 2 | 1.700 | 23.558 | .000 ^b |
| Residual | 4.690 | 65 | .072 | | |
| Total | 8.089 | 67 | | | |

a. Dependent Variable : Y

b. Predictors : (Constant), X2, X1

Berdasarkan data tabel uji F diketahui bahwa terdapat nilai signifikansebesar 0,000 nilai signifikan ini lebih dari 0,05 artinya bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Telkom Regional I Sumatera.

Jika melihat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) penyebut. Diketahui nilai df pembilang adalah k-1 sehingga diketahui df pembilang 3-1=2, sedangkan nilai df penyebut n-k-1, sehingga nilai df penyebut adalah 68-2-1=65 sehingga diketahui nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,138, jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dihasilkan 23,558 > 3,138. Sehingga disimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja

berpengaruh signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Telkom Regional I Sumatera.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R^2), yaitu untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu :

Tabel IV.15
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .648 ^a | .420 | .402 | .26860 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,420 \times 100 \% \\
 &= 42 \%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji koefisien dterminasi pada tabel diatas, besarnya nilai R square pada Tabel IV.15 diatas (model summary) adalah 0,420 atau 42%. Hal ini berarti kontribusi yang diberikan pada budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Telkom Regional I Sumatera, sebesar 42% sisanya 58% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat kedua variabel bebas (budaya organisasi dan lingkungan kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa budaya organisasi sangat diperlukan dalam mencapai kinerja yang lebih baik. Nilai t_{hitung} sebesar 4,098 dengan probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Budaya organisasi sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam satu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawan. Sehingga budaya organisasi merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Menurut Fahmi (2016, hal. 186), 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. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi.

Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Yudha (2018) mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. Artinya apabila budaya organisasi baik maka kinerja

karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Apabila budaya organisasi menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa lingkungan sangat diperlukan dalam mencapai kinerja karyawan yang maksimal. Nilai t_{hitung} sebesar 4,983 dengan probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dan berhubungan erat dengan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, sehat, aman dan nyaman. Menurut Afandi (2018, hal. 65), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Oleh karena itu, penentuan penciptaan lingkungan yang baik dapat menentukan keberhasilan pencapaian suatu tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian Khair (2018) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan, karena pada dasarnya budaya yang ada pada karyawan itu taat pada peraturan dan nyaman saat berada didalam ruangan kerja, maka semakin tinggi pencapaian prestasi yang dihasilkan.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fachreza, dkk (2018), mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Dua variabel independen yang ada ternyata berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dengan adanya budaya organisasi dan lingkungan kerja yang baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dengan demikian dapat digambarkan adanya pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Budaya dan lingkungan kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 42% sisanya 58% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk mengetahui hubungan secara simultan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dari hasil uji F, yaitu dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dihasilkan $23,558 > 3,138$ dan dengan membandingkan angka Sig F hasil perhitungan dengan taraf signifikansi yang ditentukan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji F terbukti bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab empat, maka diambil kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Telkom Regional I Sumatera, dapat diketahui berdasarkan hasil estimasi, dimana nilai t hitung statistik sebesar 4,098 dengan probability t -statistik sebesar 0.000 atau $\text{sig} < \alpha = 0,05$, sehingga hipotesis diterima dengan budaya organisasi secara positif dan signifikan (nyata) mempengaruhi kinerja karyawan PT. Telkom Regional I Sumatera.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Telkom Regional I Sumatera, dapat diketahui berdasarkan estimasi, dimana nilai t_{hitung} sebesar 4,983 dengan probability t -statistik sebesar 0,000 atau $\text{sig} < \alpha = 0,05$ sehingga hipotesis diterima dengan lingkungan kerja secara positif dan signifikan (nyata) mempengaruhi kinerja karyawan PT. Telkom Regional I Sumatera.
3. Dari hasil estimasi dalam persamaan tersebut diketahui nilai R-Square sebesar 0,420 yang berarti pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Regional I Sumatera sebesar 42,00 % sedangkan sisanya sebesar 58,00 % dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya pihak perusahaan PT. Telkom Regional I Sumatera meningkatkan iklim kerja yang lebih kondusif, kepemimpinan yang menjadi panutan, peningkatan kompetensi karyawan yang sesuai dan lebih meningkatkan kemandirian karyawan sehingga kinerja karyawan PT. Telkom Regional I Sumatera akan lebih meningkat.
2. Sebaiknya pihak perusahaan PT. Telkom Regional I Sumatera lebih meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana yang ada seperti bangunan yang lapang, ventilasi yang baik, tersedianya tempat ibadah dan lainnya yang memudahkan serta membuat kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Peningkatan lingkungan kerja karyawan yang lebih baik akan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan itu sendiri.
3. Sebaiknya lebih banyak lagi penulis melakukan penelitian yang sejenis dengan variabel yang lebih banyak dan bervariasi sehingga khasanah pengetahuan tentang kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya akan lebih beragam dan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2016). "Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research". Yogyakarta : CV. Budi Utama.
- Amelia, Reza. (2013). "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Mandiri Cabang Padang)". *Jurnal e-Proceeding of Management*. 1 (1) ; 1-27.
- Arianty, Nel, Bahagia, Rakhmad, Lubis, Akrim, Ashal, dan Siswadi, Yudi. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Medan : Perdana Publishing.
- Arianty, Nel. (2018). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wom Finance Cabang Binjai". *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*. 12 (1) ; 1-17.
- Bakti, Alam, Setia. (2016). "Pengaruh Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan *Civil Society Organization* PKBI Pusat". *Jurnal e-Proceeding of Management*. 3 (3) ; 3088-3095.
- Bahagia, Rakhmad, Putri, Linzzy, Pratami dan Rizdwansyah, Tommy. (2018). "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan". *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*. 1 ; 100-105.
- Bismala, Lila, Arianty, Nel dan Farida, Titin. (2015). "Perilaku Organisasi". Medan : UMSU Press.
- Busro, Muhammad. (2018). "Teori Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan Pertama, Jakarta : Prenadamedia Group.
- Elizar dan Tanjung, Hasrudy. (2018). "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 1 (1) ; 46-58.
- Fachreza, Musnadi, Said, dan Majid, M. Shabri, Abd. (2018). "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh". *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, 2 (1) ; 115-122.
- Fahmi, Irham. (2016). "Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep dan Kinerja". Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hanafi, Bayu, Dwilaksono. (2017). "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Mediasi Pada PT. BNI Lifeinsurance". *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*. 5 (1).
- Josephine, Audrey dan Harjanti, Dhyah. (2017). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi

- Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)". *Jurnal Agora*. 5 (3).
- Logahan, Jerry, M, Tjoe, Tjia, Fie dan Naga. (2012). "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. MUM Indonesia". *Jurnal Binus Business Review*. 3 (1) ; 573-586.
- Maabuat, Edward. S. (2016). "Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut Uptd Tondano)". *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 16 (1) ; 219-231.
- Muis, Muhammad, Ras, Jufrizen dan Fahmi, Muhammad (2018). "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 1 (1) ; 9-24.
- Putra, Edo, Meitanama. (2014). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toserba Xyz Bandung". *Jurnal e-Proceeding Of Management*. 1 (3) ; 691-712.
- Sedarmayanti dan Rahadian, Nunur. (2018). "Hubungan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan Tinggi". *Jurnal Ilmu Administrasi (JIA)*. 105 (1) ; 63-77.
- Sudaryo, Yoyo, Aribowo, Agus dan Sofiati, Nunung. (2018). "Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik". Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2012). "Metode Penelitian Bisnis". Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2013). "Budaya Organisasi". Jakarta : Kencana.
- Susetyo, Widyanto, Eko. (2014). "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya". *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1 (1) ; 83-93.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2018). "Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif". Yogyakarta : Pustakabarupress.
- Siagian, Tomy, Sun dan Khair, Hazmanan. (2018). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 1 (1) ; 59-70.
- Uha, Ismail, Nawawi. (2013). "Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja". Cetakan Kesatu, Jakarta: Kencana.
- Umam, Khaerul. (2018). "Perilaku Organisasi". Cetakan Ketiga, Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Yudha, Redi, Indra (2018). "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9 (2) ; 24-35.