

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)

Khrisma Dzikrillah

Bambang Swasto S

Mochamad Djudi

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

khrismadzikrillah@gmail.com

ABSTRACT

An organization achieve the goals of the organization are influenced by the organizational characteristics that are applied by the organization. An organizational culture serves as build the perception among employees with one another, so that they can interact with each other. An organization can not be separated from the environment that is around one of them is the organizational climate. Organizational culture and organizational climate on PT Telkom Indonesia Witel South Jatim Malang who served as a company providing services and telecommunications networks. Therefore, PT Telkom focuses on two basic elements that are owned by PT Telkom spirit and strategy are complementary to each other. Descriptive analysis showed that the majority of respondents agree with the Cultural Organization and Climate Organization strong employee performance increases. The results of multiple linear regression analysis showed that Cultural Organization and Climate Organization has a significant influence on employee performance. This is indicated by the partial test results, where the value of sig t (0.001) < $\alpha = 0:05$ to variable Cultural Organization and Climate Organization also had sig t (0.024) < $\alpha = 0:05$. Simultaneous test results showed sig f (0,000) < $\alpha = 0:05$.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Climate, Employee Performance

ABSTRAK

Suatu organisasi mencapai tujuan organisasi dipengaruhi oleh karakteristik organisasi yang diterapkan oleh kelompok organisasi. Budaya organisasi berfungsi sebagai membangun persepsi antara karyawan satu dengan lainnya, sehingga dapat berinteraksi satu sama lain. Suatu organisasi tidak terlepas dari lingkungan yang ada disekitarnya salah satunya adalah iklim organisasi. Budaya organisasi dan iklim organisasi terdapat pada PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang yang bertugas sebagai perusahaan penyediaan layanan dan jaringan telekomunikasi. Oleh karena itu, PT Telkom menekankan pada dua elemen dasar yang dimiliki oleh PT Telkom yaitu *spirit* dan *strategy* yang saling melengkapi satu sama lain. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden setuju dengan Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi kuat dan Kinerja Karyawan meningkat. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji parsial, dimana nilai sig t (0,001) < $\alpha = 0.05$ untuk variabel Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi juga memiliki nilai sig t (0,024) < $\alpha = 0.05$. Hasil uji simultan menunjukkan nilai sig f (0,000) < $\alpha = 0.05$.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Suatu Organisasi dalam mencapai tujuan organisasi dipengaruhi oleh karakteristik organisasi yang diterapkan oleh kelompok organisasi. Kesuksesan dalam mencapai tujuan organisasi tergantung pada kemampuan anggota organisasi dalam menjalankan unit-unit kerja yang ada di dalam organisasi. Budaya organisasi berfungsi sebagai membangun hubungan persepsi antara karyawan satu dengan yang lain, sehingga harus bergabung dengan satu sama lain.

Budaya organisasi merupakan sesuatu yang diterima oleh organisasi untuk dijadikan pedoman dalam memecahkan masalah, sehingga dapat membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan suatu organisasi. Suatu organisasi tidak terlepas dari lingkungan yang ada disekitarnya, baik internal maupun eksternal yang salah satunya adalah iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan lingkungan yang dianggap melangsungkan interaksi dengan ciri individu para pekerja yang menentukan perilaku mereka.

Budaya organisasi dan iklim organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dapat dibuktikan bahwa nilai-nilai yang dianut oleh karyawan sangat mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan dalam hal mencapai tujuan perusahaan. Budaya organisasi dan iklim organisasi juga ada pada PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang yang bertugas sebagai perusahaan yang menyediakan layanan dan jaringan telekomunikasi. Oleh karena itu, PT Telkom selalu menekankan pada dua elemen dasar yang dimiliki oleh Pt Telkom yaitu *spirit* dan *strategy* yang saling melengkapi satu sama lain. *Grand spirit* dan *grand strategy* menjadi keunggulan bersaing (*competitive advantage*) yang sulit dikalahkan dan ditiru pesaing, dan kedua elemen dasar tersebut merupakan *The Unusual Way to Win* bagi PT Telkom sehinggadapatimenujng dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)**”.

KAJIAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Sutrisno (2010:1-2) mengatakan bahwa Budaya Organisasi merupakan suatu sistem yang telah disepakati oleh kelompok suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalahnya.

Iklim Organisasi

Tagiuri (1968:23) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu susunan tertentu dari karakteristik ilmu lingkungan dan lingkungan pergaulan.

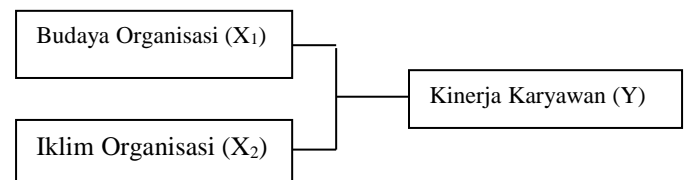
Kinerja

Mangkunegara (2009:67) menyatakan kinerja merupakan hasil pencapaian kerja oleh para pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja Karyawan

Irianto (2001;16) berpendapat bahwa, kinerja karyawan merupakan keberhasilan seseorang yang diperoleh dalam melaksanakan tugasnya.

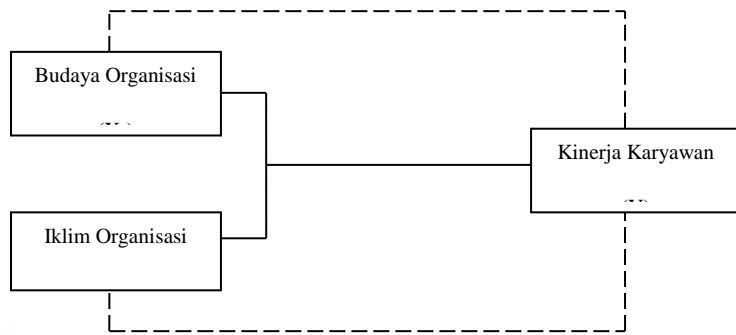
Berdasarkan tinjauan empiris dan tinjauan teoritis, maka dapat disusun suatu kerangka konseptual dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Tinjauan Teoritis, 2016

Adapun Hipotesis yang merupakan jawaban dari teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum ada jawaban yang empirik (Sugiyono, 2004; dalam Agung P. A, 2012:27).



Gambar 2. Model hipotesis

Sumber: Tinjauan Teoritis, 2016

Berdasarkan model hipotesis, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

Hipotesis I : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Budaya Organisasi (X1) dan Iklim Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis II : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis III : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Iklim Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* menggunakan pendekatan kuantitatif untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Lokasi penelitian berada di PeTe Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan yang beralamatkan di Jalan Ahmad Yani No. 11, Malang. Adapun populasi yang digunakan penelitian ini adalah keseluruhan karyawan di PeTe Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang yang berjumlah sebanyak 127 karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebesar 56 karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang.

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari dua macam data yaitu sumber data primer melalui penyebaran kuesioner dan sumber data sekunder melalui buku, jurnal, dan *report* perusahaan yang ada di PT Telkom. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner untuk mengumpulkan data responden dan dokumentasi mencatat semua informasi yang berhubungan dengan penelitian.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	X _{1.1}	0.825	0.000	0.3	Valid
	X _{1.2}	0.789	0.000	0.3	Valid
	X _{1.3}	0.876	0.000	0.3	Valid
	X _{1.4}	0.895	0.000	0.3	Valid
	X _{1.5}	0.840	0.000	0.3	Valid
	X _{1.6}	0.452	0.000	0.3	Valid
	X _{1.7}	0.735	0.000	0.3	Valid
	X _{1.8}	0.885	0.000	0.3	Valid
	X _{1.9}	0.804	0.000	0.3	Valid
	X _{1.10}	0.403	0.002	0.3	Valid
	X _{1.11}	0.675	0.000	0.3	Valid
	X _{1.12}	0.854	0.000	0.3	Valid
	X _{1.13}	0.864	0.000	0.3	Valid
Iklim Organisasi (X ₂)	X _{2.1}	0.778	0.000	0.3	Valid
	X _{2.2}	0.724	0.000	0.3	Valid
	X _{2.3}	0.749	0.000	0.3	Valid
	X _{2.4}	0.560	0.000	0.3	Valid
	X _{2.5}	0.692	0.000	0.3	Valid
	X _{2.6}	0.737	0.000	0.3	Valid
	X _{2.7}	0.820	0.000	0.3	Valid
	X _{2.8}	0.757	0.000	0.3	Valid
	X _{2.9}	0.802	0.000	0.3	Valid
	X _{2.10}	0.759	0.000	0.3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0.683	0.000	0.3	Valid
	Y ₂	0.802	0.000	0.3	Valid
	Y ₃	0.802	0.000	0.3	Valid
	Y ₄	0.809	0.000	0.3	Valid
	Y ₅	0.799	0.000	0.3	Valid
	Y ₆	0.876	0.000	0.3	Valid
	Y ₇	0.467	0.000	0.3	Valid
	Y ₈	0.748	0.000	0.3	Valid

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 5 bahwa nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Tabel 2. Uji Reabilitas

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X1)	0,928	Reliabel
2	Iklim Organisasi (X2)	0,901	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,872	Reliabel

Dari Tabel 2 diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis data secara Deskriptif untuk menganalisa data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul dari lokasi penelitian dan menggunakan asumsi-asumsi klasik regresi seperti uji normalitas, Multikolinieritas, dan Heterokedastisitas. Untuk teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas, Uji Persial (Uji T) digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing variabel bebas (X_1 dan X_2) secara persial terhadap variabel terikat (Y) atau untuk mengetahui pengaruh yang paling signifikan diantara variabel budaya organisasi PT Telkom dan iklim organisasi PT Telkom terhadap kinerja karyawan, dan Analisis determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikatnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Asumsi-Asumsi Klasik Regresi

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Parameter	Unstandardized Residual
N	56
Kolmogorov-Smirnov Z	1.184
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.121

Sumber: Data primer diolah, 2016

Dari hasil perhitungan didapat nilai **sig.** sebesar 0.121 (dapat dilihat pada Tabel 14) atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

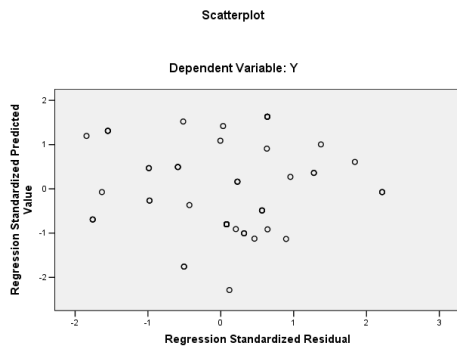
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.398	2.511
	X2	.398	2.511

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

1. Tolerance untuk Budaya Organisasi adalah 0.398
 2. Tolerance untuk Iklim Organisasi adalah 0.398
- Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance $> 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinieritas dapat terpenuhi.



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data primer diolah

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan Regresi

Tabel 5. Persamaan Regresi

Variabel bebas	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.052	3.387		1.492	0.142
X1	0.298	0.085	0.489	3.506	0.001
X2	0.281	0.121	0.324	2.324	0.024

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan pada Tabel 5 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,052 + 0,298 X_1 + 0,281 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Rata – rata Kinerja Karyawan sebesar 5,052, jika Variabel bebas tidak ada
2. Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,298 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (Budaya Organisasi). Jadi apabila Budaya

Organisasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,298 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

3. Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,281 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (Iklim Organisasi), Jadi apabila Iklim Organisasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,281 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi meningkat maka akan diikuti peningkatan Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Koefisien Korelasi dan Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0.768	0.590	0.574

Sumber : Data primer diolah, 2016

Dari analisis pada Tabel 6 diperoleh hasil adjusted R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,574. Artinya bahwa 57,4% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Budaya Organisasi (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2). Sedangkan sisanya 42,6% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi dengan variabel Kinerja Karyawan, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.768, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) dengan Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8. Hubungan antara variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) dengan Kinerja Karyawan bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan.

**Pengujian Hipotesis
Uji Simultan (Uji F)**

Tabel 7. Uji F/Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	416.963	2	208.481	38.099	0.000
Residual	290.019	53	5.472		
Total	706.982	55			

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 7 nilai F hitung sebesar 38,099. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 53) adalah sebesar 3,172. Karena F hitung > F tabel yaitu $38,099 > 3,172$ atau nilai sig F (0,000) < $\alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja Karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Budaya Organisasi (X_1), Iklim Organisasi (X_2)).

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 8. Hasil Uji t / Parsial

Variabel bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.0	3.387		1.4	0.1
	52			42	
X1	0.2	0.085	0.489	3.5	0.0
	98			06	01
X2	0.2	0.121	0.324	2.3	0.0
	81			24	24

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 8 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. t test antara X_1 (Budaya Organisasi) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 3,506. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 53) adalah sebesar 2,006. Karena t hitung > t tabel yaitu $3,506 > 2,006$ atau nilai sig t (0,001) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_1 (Budaya Organisasi) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa

Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Budaya Organisasi atau dengan meningkatkan Budaya Organisasi maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

2. t test antara X_2 (Iklim Organisasi) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 2,324. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 53) adalah sebesar 2,006. Karena t hitung > t tabel yaitu $2,324 > 2,006$ atau nilai sig t (0,024) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_2 (Iklim Organisasi) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Iklim Organisasi atau dengan meningkatkan Iklim Organisasi maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan adalah Budaya Organisasi karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel budaya organisasi (X_1) dan iklim organisasi (X_2) memiliki nilai sig F (0,000) < $\alpha = 0.05$, sehingga variabel budaya organisasi dan iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai R Square diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X_1) dan iklim organisasi (X_2) memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,574 (57,4%) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Selain itu, berdasarkan nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.768 yang menunjukkan hubungan antara variabel bebas yaitu budaya organisasi (X_1) dan iklim organisasi (X_2) dengan variabel terikat kinerja karyawan termasuk dalam kategori yang kuat.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan iklim organisasi yang dimiliki suatu perusahaan merupakan faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan di dalamnya. Karyawan yang menganut budaya organisasi dan iklim organisasi yang kuat akan berdampak baik pada kinerjanya. Pihak perusahaan harus senantiasa mengontrol perilaku karyawannya sehingga karakteristik perusahaan tetap terjaga dan kinerja karyawan meningkat untuk menunjang proses pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

a. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t variabel budaya organisasi (X_1) diperoleh signifikansi nilai $\text{sig } t < \alpha = 0.05$, sehingga variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban item-item pada variabel budaya organisasi adalah berkategori sangat kuat yaitu dengan nilai *grand mean* sebesar 4,35. Hal ini membuktikan bahwa karyawan setuju dalam memberikan manfaat bagi masyarakat sekitar, menjaga kelestarian lingkungan disekitar perusahaan, bertanggung jawab atas keputusan dan tindakan yang dijalankan, menghormati hak individual dan keragaman, menjunjung tinggi kejujuran dan kewajaran, saling terbuka sesama anggota perusahaan, mengutamakan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi, kelompok atau golongan, memberikan kualitas produk dan layanan terbaik kepada pelanggan, berdoa sebelum memulai pekerjaan, melakukan senam sebelum memulai pekerjaan, *sharing* sebelum memulai pekerjaan, menjunjung tinggi budaya perusahaan, menjaga keamanan aset dan melindungi kerahasiaan informasi perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan dimana karyawan bekerja mempunyai budaya organisasi yang sangat kuat.

Hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa

budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila budaya organisasi di suatu perusahaan itu kuat maka kinerja karyawan didalamnya akan ikut meningkat. Dan sebaliknya, apabila budaya organisasi di suatu perusahaan itu memudar atau melemah maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang akan terus menurun.

b. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t variabel iklim organisasi (X_2) diperoleh signifikansi nilai $\text{sig } t < \alpha = 0.05$, sehingga variabel iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis deskripsi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban item-item pada variabel iklim organisasi adalah berkategori sangat baik yaitu dengan nilai *grand mean* sebesar 4,30. Hal ini membuktikan bahwa karyawan setuju dalam imbalan yang diterima sesuai dengan harapan karyawan, pemberian kompensasi berupa cuti, adanya rasa percaya satu sama lain, adanya kebanggaan menjadi bagian dari kelompok, menyelesaikan pekerjaan tanpa merasa dibatasi peraturan, perusahaan mendukung kekreativitasan karyawan, mengejar laba dan pertumbuhan usaha dengan tetap mematuhi ketentuan hukum dan etika bisnis, memberikan kualitas produk dan layanan terbaik kepada pelanggan, menjalankan bisnis perusahaan dengan memperhatikan prinsip etika bisnis dan perundang-undangan, dan melakukan pekerjaan dengan jujur dan menjalankan bisnis yang sehat. Maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan dimana karyawan bekerja mempunyai iklim organisasi yang kuat.

Hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila suatu iklim yang dibangun itu diperkuat maka semua orang di dalam organisasi maupun luar organisasi dapat merasakan hasil kerja yang diberikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PeTe Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang tentang pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan analisis deskriptif penelitian yang telah dilakukan bahwa rata-rata distribusi jawaban responden untuk menilai variabel budaya organisasi (X_1) yaitu sebesar 4,35, variabel iklim organisasi (X_2) sebesar 4,30, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 4,25. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi, iklim organisasi dan kinerja yang dimiliki karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang sangat kuat.
2. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh variabel bebas yaitu budaya organisasi dan iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang. Hal ini dibuktikan dari nilai sig F ($0,000 < \alpha = 0,05$). Sedangkan besarnya pengaruh variabel dibuktikan dengan nilai R Square yang diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X_1) dan iklim organisasi (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,574 (57,4%) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Selain itu, berdasarkan nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,768 (76,8%) yang menunjukkan hubungan antara variabel bebas yaitu budaya organisasi (X_1) dan iklim organisasi (X_2) dengan variabel terikat kinerja karyawan termasuk dalam kategori yang kuat.
3. Secara parsial variabel budaya organisasi (X_1) dan iklim organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang. Hal ini terbukti dengan hasil perhitungan signifikansi t variabel budaya organisasi (X_1) dan iklim organisasi (X_2) $< 0,05$.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa nilai rata-rata untuk item $X_{1.10}$ yaitu sebelum memulai pekerjaan anda melakukan senam untuk meningkatkan kebersamaan dengan para karyawan merupakan nilai rata-rata terendah. Dari hasil temuan penelitian tersebut diharapkan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang untuk kedepannya mengadakan senam pagi sebelum memulai pekerjaan yang bisa diadakan rutin seminggu sekali setiap Jumat pagi atau hari lainnya sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga dengan diadakannya kegiatan tersebut dapat membantu dalam meningkatkan kebersamaan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.
2. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan iklim organisasi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Seperti diketahui bahwa kinerja karyawan merupakan faktor terpenting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan, maka perusahaan perlu untuk lebih menekankan aspek budaya organisasi dan iklim organisasi yang ada diperusahaan kepada karyawannya dengan cara senantiasa mengontrol dan mengawasi penerapan budaya organisasi dan iklim organisasi di perusahaan tersebut.
3. Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan menghubungkan iklim organisasi dan budaya organisasi dan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang ada dalam penelitian ini. misalnya lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi kerja, stress kerja dan lain sebagainya. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Anak . 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Pertama. Malang: UB Press.
- Irianto, J. 2001. Tema-tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Insan Cendikia.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

Tagiuri, R dan Litwin G. 1968. *Organization Climate: Expectations of a Concept*. Boston: Harvard University Press.