

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK WITEL TANGERANG

Oleh:

Destyana Ayu Widyaningsih¹⁾, Romat Saragih²⁾

^{1,2}Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹dstyanaw@student.telkomuniversity.ac.id

²saragih@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Tangerang terus melakukan usaha dan upaya untuk bertransformasi dalam persaingan dunia global saat ini. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan untuk mengelola dan mempertahankan eksistensi perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana budaya organisasi serta disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Tangerang. Metode pada penelitian ini adalah kuantitatif, deskriptif dan kausalitas. Sampel sebanyak 63 karyawan dengan metode probabilitas sampling. Teknik analisis menggunakan analisis deskriptif serta analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan memperoleh hasil sebesar 88,23% (sangat baik), budaya organisasi memperoleh hasil sebesar 86,61% (sangat kuat), serta disiplin kerja memperoleh hasil sebesar 90,50% (sangat tinggi). Hasil pengujian hipotesis bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial mempunyai pengaruh signifikan terkait kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Tangerang.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sejalan bersamaan perkembangan teknologi, informasi dan digitalisasi di bidang industri telekomunikasi dan informasi, PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Tangerang terus melakukan usaha serta upaya untuk bertransformasi dalam persaingan dunia global saat ini. Dalam persaingan ini, pentingnya peran sumber daya manusia dalam menghadapi rintangan untuk mengelola dan mempertahankan eksistensi perusahaan. Untuk metentukannya sehat ataupun tidak sehatnya suatu perusahaan, merupakan salah satu elemen strategis dari sumber daya manusia. Masa depan perusahaan dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia yang terstruktur serta berkesinambungan.

PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Tangerang berupaya semaksimal mungkin agar dapat mendorong kinerja karyawan supaya tercapainya apa yang menjadi tujuan perusahaan. Perilaku kerja yang ditunjukkan oleh para pekerja yang merasa terbebani akan tanggung jawab yang ada kepada tugas yang telah dipegangnya sangat menentukan keberhasilan dari perusahaan tersebut. Agar tercapainya tujuan yang diharapkan perusahaan, harus memiliki kedisiplinan, kedisiplinan yang dimaksud yaitu sesuatu yang perlu para pekerja miliki. Salah satu yang perlu diamati pada perusahaan saat ini yaitu budaya organisasi.

Penerapan budaya "AKHLAK" belum terlalu efektif pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Tangerang sebab banyak implementasinya dalam keseharian dunia kerja yang belum melekat.

Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Tangerang menganggap itu hanya standar umum yang berlaku dalam suatu industri, ada perlu tambahan seperti dikembangkan sosialisasi serta implementasi dari *core values* "AKHLAK" agar menjadi budaya dan urat nadi masing-masing personal karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Tangerang. Hal yang sangat dibutuhkan yaitu disiplin kerja, sebab dalam proses kerja harus menjunjung tinggi kedisiplinan. Dalam PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Tangerang ditemukan beberapa pekerja kurang disiplin dan perlu dibina melalui peningkatan disiplin diri agar lebih optimal dalam membantu menyelesaikan tugas. Kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Tangerang secara umum memuaskan dan saling terbuka, serta dapat membantu manajemen dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Namun kinerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Tangerang masih perlu adanya yang di tingkatkan yakni ketaatan pada peraturan dan atensi terhadap detail pekerjaan perlu ditingkatkan performansinya agar performansi karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Witel Tangerang dapat ditingkatkan atau bahkan lebih baik. Atas dasar permasalahan yang diuraikan maka peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dan mengangkat judul "**Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Tangerang**". Dilakukannya penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui serta menganalisis aspek-

aspek yang ada seperti budaya organisasi, disiplin kerja, kinerja karyawan serta seberapa besar serta kesignifikanan yang dipengaruhi budaya organisasi serta disiplin kerja terkait kinerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Tangerang.

2. METODE PENELITIAN

Metode pada penelitian ini yakni penelitian kuantitatif dan kausalitas. (Sugiyono, 2019) filsafat positivisme sebagai sumber metode penelitian yang dipakaikan pada penelitian kuantitatif serta dipakai untuk melakukan penelitian populasi ataupun sampel, pengujian hipotesis diperoleh dari data yang telah dikumpulkan serta yang telah dianalisis.

Pada penelitian ini yang menjadi populasi yaitu 166 orang pegawai PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Tangerang dan sampel sebanyak 63 responden. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Dalam penelitian ini pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *software statistic* yaitu *Statistical Package and Service Solution* (SPSS) versi 25 for windows.

Teknik yang digunakan untuk mengambil sampel dengan memberi kesempatan yang rata untuk masing-masing unsur (peserta) agar dapat dipakai menjadi bagian dari peserta sampel yaitu *probability sampling* (Sugiyono, 2019) pada penelitian ini terdapat 63 responden yang dipakai, dari responden yang ada didapatkan menurut jenis kelamin yang ada sebanyak 52% (33 responden) berjenis kelamin perempuan. Menurut usia responden mayoritas responden berusia > 50 tahun sebesar 51% (32 responden). Jika dikelompokkan berdasarkan jenjang pendidikan, paling banyak pegawai dengan jenjang pendidikan S1 terakhir yaitu sebanyak 43 responden atau sebesar 68%. Berdasarkan masa bekerja sebanyak 37 responden atau sebesar 59% telah bekerja selama lebih dari sepuluh tahun.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas menyatakan bahwa nilai korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,244) sehingga seluruh pernyataan valid dan layak digunakan untuk di uji dalam analisis regresi linier berganda.

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas memperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk kinerja karyawan yaitu 0,906, nilai budaya organisasi yaitu 0,947, dan disiplin kerja yaitu 0,936. Maka kesimpulan yang diperoleh dari seluruh kuesioner dalam penelitian ini adalah reliabel atau dapat dikatakan konsisten karena nilai Cronbach's Alpha > 0,6.

Analisis Deskriptif

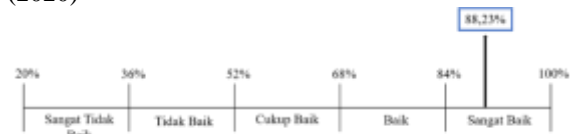
1) Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Dari uraian jawaban responden diperoleh skor rata-rata, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Skor total dari variabel kinerja karyawan

No	Dimensi	Skor Total	Rata-Rata
1	Kualitas	559	88,73%
2	Kuantitas	566	89,84%
3	Kemandirian	544	86,35%
4	Inisiatif	541	85,87%
5	Adaptabilitas	561	89,05%
6	Kemampuan Bekerjasama	564	89,52%
Total		3335	88,23%

Sumber: Data Primer Hasil Olahan Data Peneliti, (2020)



Gambar 1. Garis Kontinum Variabel Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Hasil Olahan Data Peneliti, (2020)

Dari hasil yang diperoleh layaknya yang telah terjabarkan pada tabel dan gambar diatas menunjukkan bahwa nilai yang didapatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 88,23%. Dari perolehan hasil diatas dapat disimpulkan sesungguhnya kinerja yang dimiliki karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Tangerang yang terdiri dari kualitas, kuantitas, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, dan kemampuan bekerjasama masuk dalam kategori sangat baik, dimana PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Tangerang memiliki karyawan yang sanggup menjaga kualitas, kuantitas, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, dan kemampuan bekerjasama.

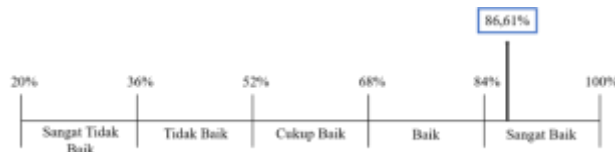
2) Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi

Dari uraian jawaban responden diperoleh skor rata-rata, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Skor total dari variabel budaya organisasi

No	Dimensi	Skor Total	Rata-Rata
1	Inovasi dan Pengambilan Resiko	529	83,97%
2	Perhatian terhadap Detail	825	87,30%
3	Berorientasi pada Hasil	554	87,94%
4	Berorientasi pada Manusia	550	87,30%
5	Berorientasi pada Tim	856	90,58%
6	Agresivitas	729	83,81%
7	Stabilitas	538	85,40%
Total		4581	86,61%

Sumber: Data Primer Hasil Olahan Data Peneliti, (2020)



Gambar 3. Garis Kontinum Variabel Budaya Organisasi

Sumber: Data Primer Hasil Olahan Data Peneliti, (2020)

Berdasarkan tabel dan gambar diatas menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh Budaya Organisasi (X_1) sebesar 86,61%. Dengan demikian dapat dilihat bahwa budaya organisasi PT Telekomunikasi Indonesia Witel Tangerang yang terdiri dari inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, berorientasi pada hasil, berorientasi pada manusia, berorientasi pada tim, agresivitas dan stabilitas masuk dalam kategori sangat baik, dimana PT Telekomunikasi Indonesia Witel Tangerang memiliki karyawan yang dapat menjaga inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, berorientasi pada hasil, berorientasi pada manusia, berorientasi pada tim, agresivitas, dan stabilitas.

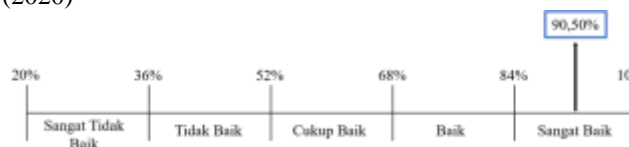
3) Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja

Dari uraian jawaban responden diperoleh skor rata-rata, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Skor total dari variabel disiplin kerja

No	Dimensi	Skor Total	Rata-Rata
1	Kehadiran	863	91,32%
2	Ketaatan pada Peraturan Kerja	869	91,96%
3	Ketaatan pada Standar Kerja	554	87,94%
4	Tingkat Kewaspadaan	558	88,57%
5	Bekerja Etis	584	92,70%
Total		3428	90,50%

Sumber: Data Primer Hasil Olahan Data Peneliti, (2020)



Gambar 4. Garis Kontinum Variabel Disiplin Kerja

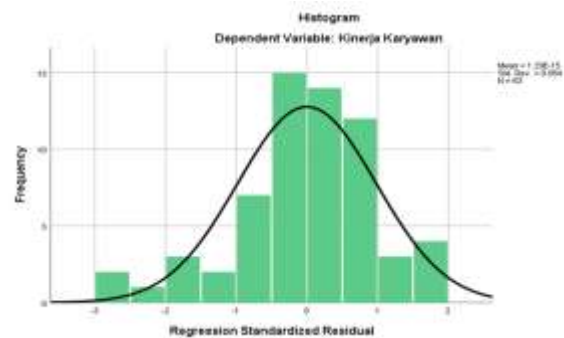
Sumber: Data Primer Hasil Olahan Data Peneliti, (2020)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh Disiplin Kerja (X_2) sebesar 90,50%. Dengan demikian dapat dilihat bahwa disiplin kerja PT Telekomunikasi Indonesia Witel Tangerang yang terdiri dari kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan, dan bekerja etis masuk dalam kategori sangat baik, dimana PT Telekomunikasi Indonesia Witel Tangerang memiliki karyawan yang dapat menjaga kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan, dan bekerja etis.

Uji Asumsi Klasik

Tujuan uji normalitas menurut Ghozali dalam (Fadhilah, 2020) untuk menguji apakah model

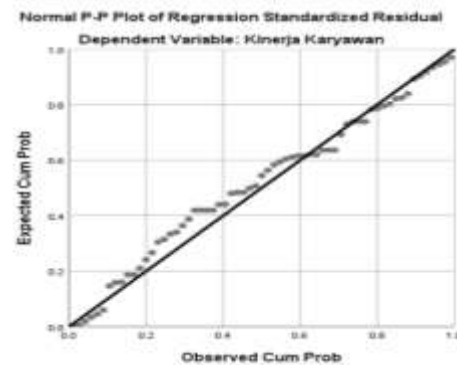
regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Berikut ini akan disajikan hasil uji normalitas menggunakan software SPSS versi 25 for windows:



Gambar 5. Histogram

Sumber: Data Primer Hasil Olahan Data Peneliti, 2020

Gambar di atas memberikan interpretasi bahwa grafik histogram memiliki distribusi normal, hal tersebut dapat dilihat dari grafik yang membentuk pola lonceng atau tidak miring ke kanan atau ke kiri.



Gambar 6. Normal P-Plot

Sumber: Data Primer Hasil Olahan Data Peneliti, 2020

Gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa kriteria pengambilan keputusan yang pertama terpenuhi, yaitu data berdistribusi normal.

Berikut ini pengujian normalitas yang didasarkan dengan uji statistik nonparametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S). Menentukan kriteria pengambilan keputusan,

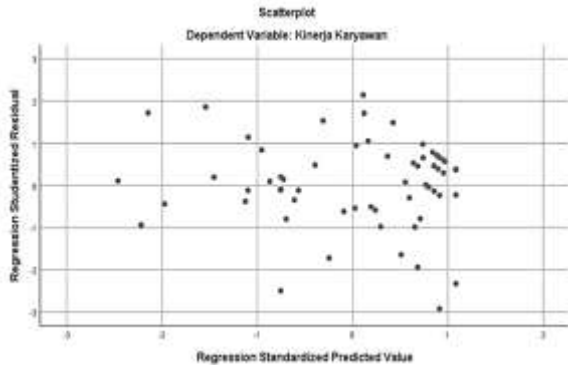
Tabel 3. One-Sample Kolmogorov Smirnov Test

Unstandardized	Residual	
N	63	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.00000000
	Std. Deviation	.28283402
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.060
	Negative	-.101
Test Statistic	.101	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.183	

- Test distribution is normal
- Calculated from data
- Liliefors Significance Correction

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2020)

Pada Tabel diatas terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,183 dan nilai tersebut lebih dari nilai signifikan 0,05 atau ($0,183 > 0,05$) dengan kata lain variabel residual berdistribusi normal.



Gambar 7. Scatterplot

Sumber: Data Primer Hasil Olahan Data Peneliti, 2020

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa diagram pancar tidak membentuk pola tertentu maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Agar dapat memahami bagaimana pengaruh antar variabel bebas maka dilakukan analisis regresi linier berganda yakni Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) kepada variabel yang mengikat yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil analisis dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Hasil analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.693	.332	
Budaya Organisasi (X1)	.440	.128	.476
Disiplin Kerja (X2)	.401	.143	.390

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,693 + 0,440 X_1 + 0,401 X_2$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 0,693. Artinya, apabila Kinerja Karyawan memiliki nilai 0,693 berarti Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja yang memiliki nilai 0.
- Nilai Koefisien Regresi variabel Budaya Organisasi (b_1) bernilai positif, yaitu 0,440. Yang berarti setiap peningkatan Budaya Organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,440.
- Nilai Koefisien Regresi variabel Disiplin Kerja (b_2) bernilai positif yaitu 0,401. Artinya bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,401.

Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis (T)

Pengaruh budaya organisasi serta disiplin kerja pada kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Tangerang dapat diketahui dengan melakukan uji hipotesis cara parsial ataupun uji T, layaknya hasil pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Hasil uji hipotesis (uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.693	.332		2.086	.041
Budaya Organisasi (X1)	.440	.128	.476	3.427	.001
Disiplin Kerja (X2)	.401	.143	.390	2.810	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2020)

Berdasarkan Tabel 4.25 diatas, nilai t tabel untuk $n = 63$ ($df = n-k-1 = 63-3-1 = 59$) dengan nilai $\alpha = 0,05$ (5%) adalah 2,009.

a. Budaya Organisasi (X₁)

Dari hasil pengujian yang dilakukan menggunakan SPSS pada variabel X1 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,427 < t_{tabel}$ 2,009 dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Diperoleh kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hasil tersebut mengartikan budaya organisasi mempengaruhi secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Tangerang.

b. Disiplin Kerja (X₂)

Dari hasil pengujian yang dilakukan menggunakan SPSS pada variabel X₂ diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,810 > t_{tabel}$ 2,009 dengan nilai signifikan $0,007 < 0,05$. Diperoleh kesimpulan bahwa H_0 di dan H_a diterima, maka hasilnya disiplin kerja mempengaruhi secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Tangerang.

b. Uji Hipotesis (F)

Uji signifikansi yang mempengaruhi variabel independen terkait variabel-variabel dependen dengan pengujian hipotestis yang simultan ataupun uji F yang bisa digunakan juga, hasil uji F terangkum pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Hasil uji hipotesis (uji f)

Anova^a

Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.517	2	5.759	69.666	.000 ^b
	Residual	4.960	60	0.83		
	Total	16.477	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2020)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, terlihat nilai F_{hitung} sebesar 69,666 dengan nilai F_{tabel} adalah 3,14 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($69,666 > 3,14$) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Tangerang.

Koefisien Determinasi

Besar kontribusi diberikan variabel independen ataupun bebas yakni budaya organisasi serta disiplin kerja yang terkait variabel dependen ataupun yang mengikat pada kinerja karyawan diukur dengan menggunakan nilai koefisien determinasi (R^2) pada tabel 4.7 tampak hasil dari koefisien determinasi yang telah dijabarkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.699	.689	.28751

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2020)

Dari hasil yang terjabarkan pada tabel 4.7 dihasilkan bahwa besarnya budaya organisasi serta disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja pada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Tangerang hal ini dapat dilihat dari koefisien determinasi nilai R sebesar 0,836 serta R square yang sebesar 0,699 melalui rumus berikut:

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

$$KD = (0,836)^2 \times 100\% = 69,88\%$$

nilai yang diperoleh sebanyak 69,88% merupakan koefisien determinasi yang ada.

Nilai koefisien determinasi yang dihasilkan sebesar 69,88%. ini mengartikan bahwasanya pengaruh variabel independen yang meliputi budaya organisasi serta disiplin kerja terkait variabel dependen yakni kinerja karyawan yang memiliki nilai dengan besaran 69,88% dengan sisa yang dimiliki sebesar 30,12% banyak faktor yang mempengaruhi seperti motivasi serta lingkungan yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil Uji T dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ serta hasil Uji F dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($69,666 > 3,14$) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka hipotesis dalam

penelitian ini membuktikan terdapat pengaruh dari variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Tangerang.

Sementara itu, hasil uji korelasi menunjukkan korelasi antara budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan tergolong positif. Hal tersebut menggambarkan apabila terjadi kenaikan pada variabel budaya organisasi dan disiplin kerja maka akan terjadi kenaikan pada variabel kinerja karyawan, demikian sebaliknya. Dari hasil uji koefisien determinasi menunjukkan budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 69,88% terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 69,88% sedangkan sisanya 30,12% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sudah tergolong normal dan cukup kuat.

Menurut Uha (2020) pada jurnal "Pengaruh Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Internal Audit PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Bandung" yang mempengaruhi budaya organisasi terhadap kinerja dalam suatu perusahaan ialah keyakinan bersama, *core values* dan pola perilaku. Suatu perusahaan dengan keyakinan atas potensi karyawan dan *core values* atas penghargaan akan mempunyai pola perilaku yang diinginkan dalam memperlakukan seseorang dengan baik.

Menurut Sinambela (2018) pada jurnal "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat" menyatakan bahwa disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam hal ini, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Walaupun terdapat kemungkinan hubungan timbal balik diantaranya dimana paradigmanya bisa dibalik bahwa kinerja dapat mempengaruhi disiplin kerja, akan tetapi secara umum justru disiplin kerjalah yang berkontribusi pada kinerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan pembahasan mengenai "Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Tangerang", maka dapat ditarik kesimpulan dan menjawab rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini yaitu:

- Hasil analisa deskriptif kinerja karyawan secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat baik.
- Hasil analisa deskriptif budaya organisasi secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat kuat.

- c. Hasil analisa deskriptif disiplin kerja secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat tinggi.
- d. Dengan cara simultan, ditemukan pengaruh yang memiliki kesignifikan terkait kinerja karyawan berhadapan dengan budaya organisasi serta disiplin kerja karyawan yang berada di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Tangerang.
- e. Dengan cara parsial, budaya organisasi serta disiplin kerja masing-masing mempunyai dampak yang signifikan terkait dengan kinerja karyawan yang dimiliki PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Tangerang.

5. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, peneliti memberikan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Tangerang dan bagi peneliti selanjutnya, yaitu:

Saran Bagi Perusahaan

Berikut ini beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan untuk perusahaan sehingga dapat membantu kemajuan perusahaan secara keseluruhan:

- a. Pada variabel Kinerja Karyawan (Y) terdapat dimensi inisiatif dengan item pertanyaan yang memiliki skor terendah yaitu mengenai bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugas karyawan karena ketidakhadiran rekan kerja. Hal ini menandakan bahwa karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Tangerang belum sepenuhnya bersedia melakukan pekerjaan yang bukan job description. Maka disarankan agar PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Tangerang untuk lebih mendukung kinerja karyawan agar mereka bersedia melakukan pekerjaan atas ketidakhadiran rekan kerjanya sehingga karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Tangerang dapat meningkatkan inisiatif kinerja tanpa ada beban atau stress dalam bekerja.
- b. Pada variabel Budaya Organisasi (X1) terdapat dimensi agresivitas dengan item pertanyaan yang memiliki skor terendah yaitu mengenai berkompetitif dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini menandakan bahwa budaya organisasi di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Tangerang belum sepenuhnya mewujudkan apa yang diinginkan perusahaan. Maka disarankan agar penerapan budaya organisasi di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Tangerang lebih diperhatikan untuk berkompetitif dalam pekerjaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan.
- c. Pada variabel Disiplin Kerja (X2) terdapat dimensi ketaatan pada standar kerja dengan item pertanyaan yang memiliki skor terendah yaitu mengenai bersedia menerima sanksi apabila tidak menaati prosedur kerja yang berlaku di perusahaan. Hal ini menandakan bahwa ketaatan

pada standar kerja di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Tangerang belum sepenuhnya dipatuhi oleh karyawan dan karyawan belum sepenuhnya bersedia menerima sanksi yang berlaku di perusahaan. Maka disarankan agar standar kerja di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Tangerang dapat ditetapkan dengan baik agar dapat dipatuhi oleh karyawan karena bisa berpengaruh pada kemajuan perusahaan.

- d. PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Tangerang agar dapat mengintensifkan budaya organisasi dan meningkatkan disiplin kerja agar kinerja karyawan meningkat.

Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Tangerang, sehingga untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk:

- a. Melakukan penelitian pada perusahaan sejenis atau tidak sejenis dengan memakai responden yang lebih banyak dan menggunakan metode yang berbeda sehingga data yang dihasilkan lebih bervariasi.
- b. Melakukan penelitian pada perusahaan dengan kriteria penilaian yang objektif.
- c. Melakukan penelitian terhadap faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, contohnya seperti motivasi kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.
- d. Mengaitkan variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja dengan variabel selain Kinerja Karyawan, misalnya produktivitas karyawan, sehingga hasil penelitian tersebut nantinya dapat memperkaya bidang keilmuan, khususnya pada bidang Sumber Daya Manusia.

6. REFERENSI

- Asokawati, V. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen*, 10(1).
- Fadhilah, M. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Internal Audit PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Bandung. *e-Proceeding of Management*, 7(2).
- Haryadi, M. E. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Arisma Dawindo Sarana).
- Hasibuan, D. H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Khodrianto, A. I. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. *e-Proceeding of Management*, 6(2).

- Mangkunegara, D. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Oktaviani, W. D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero). *e-Proceeding of Management*, 4(1).
- Peyon, E. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Mesin Dan Teknik Industri Bandung). *e-Proceeding of Management*, 6(2).
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Romat Saragih, A. P. (2020). Effective Human Resources Practice and Employee Engagement: The Mediating Roles of Organizational Support. *Journal of Management and Marketing Review, Review* 5(2636-9168), 74-83.
- Sari, N. N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur Oleh. *JOM FISIP*, 4(2).
- Stephen P. Robbins, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yolanda Oktaviana Yusuf, R. S. (2020). The Effect of Organizational Culture on Employee Loyalty. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4 No. 3(2579-4892).