

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada kondisi dewasa ini perkembangan jaman dan kemajuan teknologi semakin canggih, dan kebutuhan masyarakat pun dari waktu ke waktu semakin kompleks. Untuk mempermudah kegiatan-kegiatan manusia diperlukan alat komunikasi diantaranya adalah teknologi informasi. Salah satu sektor bisnis pada industri jasa di Indonesia yang mengalami pertumbuhan begitu pesat adalah industri telekomunikasi. Hal tersebut membuat persaingan dibidang telekomunikasi semakin kuat.

Persaingan adalah situasi yang tidak dapat dihindarkan, setelah sekian lama hidup di era telekomunikasi, kini menuju era *full competition*, dimana persaingan bisnis makin terbuka, tajam, dan serentak. Hal ini menuntut setiap perusahaan untuk selalu bisa mempertahankan posisi dan daya saingnya di pasar internasional. Persaingan ini meliputi banyak hal, tidak hanya dalam bentuk jenis produk, mutu produk, harga produk, tetapi juga dalam hal pelayanan yang diberikan Plasa Telkom sebagai salah satu Badan Umum Milik Negara (BUMN) yang bergerak di dalam bidang pelayanan jasa dan telekomunikasi. Saat ini tidak lagi memegang monopoli atas pelayanan jasa telepon, karena telah muncul beberapa perusahaan swasta yang masuk dalam bisnis tersebut.

Perkembangan dunia telekomunikasi saat ini berkembang semakin pesat, ini terlihat dari beberapa pesaing perusahaan yang mulai menunjukkan kompetennya di dunia telekomunikasi. Sehingga menuntut perusahaan untuk

memiliki sistem manajemen yang efektif. Hal ini dimaksudkan untuk menjadikan perusahaan yang memiliki sistem terbuka, dan dapat merespon perubahan eksternal.

Untuk menilai kualitas jasa pelayanan Plasa Telkom, di wilayah Masamba digunakan lima dimensi kualitas jasa yaitu *reliability, responsiveness, assurance, empathy, tangibles*. Reliability adalah suatu kemampuan untuk memberikan jasa yang dijanjikan dengan akurat dan terpercaya. Responsiveness adalah suatu kebijakan untuk membantu dan memberikan pelayanan yang cepat kepada pelanggan.

Assurance adalah pengetahuan dan keramahan serta kemampuan melaksanakan tugas secara spontan yang dapat menjamin kinerja yang baik sehingga menimbulkan kepercayaan dan keyakinan pelanggan. Empathy adalah memberikan perhatian yang bersifat individual atau pribadi kepada pelanggan dan berupaya untuk memahami keinginan konsumen. Tangibles adalah penampilan dan kemampuan sarana dan prasarana fisik harus dapat diandalkan, keadaan lingkungan sekitarnya adalah bukti nyata dari pelayanan yang diberikan oleh pemberi jasa. Dari dimensi–dimensi tersebut di peroleh penilaian pelanggan terhadap kinerja karyawan plasa Telkom Masamba.

Perusahaan Perseroan (Persero) Telekomunikasi Indonesia, merupakan Badan Usaha Milik Negara dan penyedia layanan telekomunikasi dan jaringan terbesar di Indonesia. Telkom menyediakan layanan *InfoComm*, telepon kabel tidak bergerak (*fixed wireline*) dan telepon nirkabel tidak bergerak (*fixedwireless*), layanan telepon seluler, data dan internet, serta jaringan dan internet, serta

jaringan dan interkoneksi, baik secara langsung maupun melalui anak perusahaan.

Pemerintah Republik Indonesia merupakan pemegang saham mayoritas yang menguasai sebagian besar saham biasa Perusahaan sedangkan sisanya di miliki oleh publik. Saham Perusahaan di perdagangan di Bursa Efek Indonesia (BEI), *New York Stock Exchange* (NYSE), *London Stock Exchange* (LSE) dan *Tokyo Stock Exchange* (tanpa listing).

Salah satu upaya yang dilakukan Telkom untuk meningkatkan layanan kepada konsumen dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada, sehingga kinerja karyawan yang berkaitan dengan pemberian pelayanan terhadap konsumen menjadi lebih optimal. Kinerja pelayanan memiliki peran yang sangat penting bagi sebuah perusahaan karena karyawan merupakan ujung tombak perusahaan dalam berinteraksi dan melayani konsumen.

Citra sebuah perusahaan terletak pada bagaimana karyawan sebuah perusahaan mengenalkan dan menawarkan produk kepada konsumen, serta bagaimana karyawan memberikan sebuah layanan kepada konsumen.

Budaya organisasi saat ini menjadi suatu hal yang harus menjadi perhatian oleh perusahaan. Perusahaan yang memiliki budaya yang tinggi memiliki keunggulan bersaing yang lebih baik. Selain itu, perusahaan yang memperhatikan budaya organisasinya memiliki tingkat keterlibatan karyawan yang lebih baik jika dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memperhatikan budaya yang terdapat pada organisasinya. Hal tersebut dikarenakan budaya, baik itu budaya yang tinggi ataupun budaya rendah memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Perusahaan Plasa Telkom masamba masih sangat memerlukan perhatian untuk menanamkan kesadaran diri masing-masing karyawannya terhadap budaya organisasi dan karakteristik individu, Karena saat ini masih mengikuti alur yang ada pada perusahaannya sehingga kurangnya peningkatan kesadaran diri masing-masing karyawan.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

Budaya organisasi dan karakteristik individu pada Plasa Telkom Masamba tidak berjalan secara efektif karena kurangnya pengawasan dari atasan sehingga budaya organisasi dan karakteristik karyawan tersebut tidak berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan sehingga sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan karena sebagai pengelolah dan pengembangan pada setiap karyawan sehingga dapat dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk

mencapai tujuan organisasi dan pengembangan karyawan sehingga dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan yang telah dijelaskan di atas penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji lebih lanjut mengenai hubungan budaya organisasi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

Sehinggah dari uraian latar belakang tersebut penulis ingin melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada Plasa Telkom Masamba”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Plasa Telkom Masamba?
2. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Plasa Telkom Masamba?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Plasa Telkom Masamba.
2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Plasa Telkom Masamba.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi

pihak Plasa Telkom agar lebih meningkatkan usahanya dan memberikan fasilitas yang baik terhadap karyawan dan pelanggan.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Dalam penelitian ini dapat diambil beberapa manfaat diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis sebagai salah satu langkah dalam mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan yang didapat dibangku kuliah.
2. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana ilmu untuk bisa meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh budaya organisasi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Plasa Telkom Masamba.
3. Sebagai bahan informasi untuk penelitian yang sejenis selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya Organisasi

2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Riani (2011:7) mengemukakan, budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktek-praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan memperkuat prinsip-prinsip tersebut. Rivai dan Mulyadi (2012:374), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Kusumadmo et al. (2016), Sukses berkelanjutan organisasi ini tidak terlalu terkait dengan kekuatan pasar jika dibandingkan dengan nilai-nilai organisasi, tidak terlalu banyak terkait dengan posisi kompetitif jika dibandingkan dengan keyakinan personal, dan tidak terlalu banyak terkait dengan keunggulan sumber daya jika dibandingkan dengan visi. Bahkan, sulit untuk menyebutkan satu saja organisasi yang sangat sukses, yang diakui sebagai pemimpin di dalam industrinya, yang tidak memiliki budaya organisasi yang khas dan dapat diidentifikasi dengan mudah. Hampir setiap organisasi terkemuka yang dapat disebutkan, kecil maupun besar, berupaya untuk mengembangkan budaya khas yang dapat diidentifikasi dengan jelas oleh karyawannya.

2.1.2 Manfaat Budaya Organisasi

Manfaat budaya organisasi menurut Robbins (2011):

1. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain mempunyai peran yang berbeda, sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam system dan kegiatan yang ada didalamnya.
2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi anggota, dengan budaya yang kuat anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasinya.
3. Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu.
4. Menjaga stabilitas organisasi; komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi internal organisasi relatif stabil.

Manfaat budaya organisasi Siagian (2009):

1. Untuk menentukan batas-batas perilaku dalam arti menentukan apa yang benar dan yang salah.
2. Menumbuhkan rasa memiliki dan jati diri sebuah organisasi dan para anggotanya.
3. Untuk menumbuhkan komitmen kepada anggota bahwa kepentingan bersama adalah di atas kepentingan individual.
4. Sebagai alat untuk memperkuat ikatan seluruh anggota organisasi.
5. Sebagai alat pengendali perilaku para anggota organisasi yang bersangkutan.

2.1.3 Indikator Budaya Organisasi

Wulansari dkk (2013) ada beberapa indikator budaya organisasi yaitu:

1. Hubungan antar teman kerja
2. Sistem komunikasi

3. Sistem kepemimpinan
4. Ketanggapan
5. Keramahan
6. Kemampuan

2.2 Karakteristik Individu

2.2.1 Pengertian Karakteristik Individu

Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya.

Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan. Apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter/prilaku karyawan yang baik atau buruk akan mempengaruhi penilaian.

Karakteristik individu merupakan salah satu aspek penting dalam fungsi manajemen sumber daya manusia, karakteristik individu ini adalah komponen dalam pengembangan karyawan. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa karakteristik individu merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan pelatihan, sehingga akan mendorong/menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu dalam bekerja akan mendorong/menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu dalam bekerja.

Beberapa pengertian karakteristik individu menurut para ahli diantaranya Huriyati (2011:79) yang memberikan pengertian tentang karakteristik individu sebagai berikut :

“Suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu”. Gibson *et al* dalam Abadylla (2011:5), menyatakan bahwa :

“Karakteristik individu terdiri dari kemampuan, keterampilan, pengalaman, latar belakang individu dan demografi individu yang bersangkutan”.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu merupakan minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

2.2.2 Indikator Karakteristik Individu

Iskandar (2013) tentang indikator karakteristik individu:

1. Ketulusan
2. Sikap
3. Kewirausahaan
4. Ketekunan

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:231) kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan *job requirement*. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standart pekerjaan *job standard*.

Suwarto (2014:76) kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan karyawan, bukan tentang apa yang dihasilkan atau diakibatkan dari kerja mereka. sistem manajemen kinerja secara khas mencakup pengukuran kinerja dan hasil (yakni, bagaimana pengeraanya dan apa hasil kerjanya). Kinerja bersifat evaluatif (apakah membantu memajukan atau justru menghambat tujuan organisasi) dan bersifat multi dimensional (yakni, diperlukan banyak perilaku untuk menggambarkan kinerja karyawan).

Berdasarkan pengertian diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapai target elama periode waktu yang dicapai organisasi.

Mathis & Jakson (2007), Kinerja Karyawan adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan. Kinerja yang buruk dapat di sebabkan oleh penurunan kinerja karyawan, dan hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target dan

waktu yang di tentukan oleh perusahaan. Untuk mencapai peningkatan kualitas karyawan secara berkelanjutan, diperlukan faktor pendukung yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung. Salah satu faktor pendukung pelaksanaan fungsi manajemen adalah sebuah organisasi, keberadaan dan kelancaran aktivitas pegawai dalam suatu organisasi tersebut. Sistem kepegawaian memberikan pelayanan kepada seluruh personalia yang ada karena pegawai/karyawan merupakan aset penting dalam penyelenggaraan organisasi yang perlu dikelola dengan baik serta dapat pula digunakan alat untuk menilai Kinerja Karyawan.

Didalam struktur organisasi merupakan penempatan tugas yang paling atas sampai pada penempatan tugas paling bawah. Dengan kata lain struktur organisasi mendeskripsikan bagaimana organisasi itu mengatur dirinya sendiri dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Agar organisasi bekerja dan tetap menjaga keberadaannya, perlu prosedur pelaksanaan pekerjaan, pembagian tugas dan wewenang internal, sistem koordinasi dan komitmen individu pada doktrin dan program program kerja yang sudah ditetapkan sebagai kontribusi kinerja karyawan. Selanjutnya Etzioni dalam Syamsir (2012 : 70) menyatakan bahwa kita dilahirkan dalam organisasi, dididik oleh organisasi, dan hampir semua diantara kita menghabiskan hidup kita bekerja untuk berorganisasi. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa organisasi adalah entitas sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan batasan yang dapat diidentifikasi dan bekerja terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Organisasi dikoordinasikan secara sadar mengandung arti manajemen dan organisasi

merupakan entitas (kesatuan) sosial berarti unit itu terdiri dari orang atau kelompok orang yang saling berinteraksi.

Pengertian kinerja Moeheriono (2012:95) yaitu “Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Arianty (2014). Indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kecakapan kerja
2. Kemandirian
3. Ketepatan waktu
4. Keterampilan
5. Mengerjakan sesuai dengan target
6. Kualitas

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun	Variabel	Judul	Hasil Penelitian
1.	Erdy Sumarlin, Coki Ahmad Syahwir dan Se (2011)	$X_1 =$ Budaya Organisasi $Y =$ Kinerja Karyawan	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di	Variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

			PT. Telkom Divisi Access Regional 3 Bandung)	
2.	Magnalia Felly Annisa, Ella Jauvani Sagala, dan Hani Gita Ayuningtias (2016)	$X_1 =$ Budaya Organisasi $Y =$ Kinerja Karyawan	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Persero (Tbk) Witel Sumsel	Variabel Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Widyanto Eko Susetyo, Amiartuti Kusmaningtyas, dan Hendro Tjahjono (2014)	$X_1 =$ Budaya Organisasi $X_2 =$ Lingkungan Kerja $Z =$ Kepuasan Kerja $Y =$ Kinerja Karyawan	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang	Variabel Budaya organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan

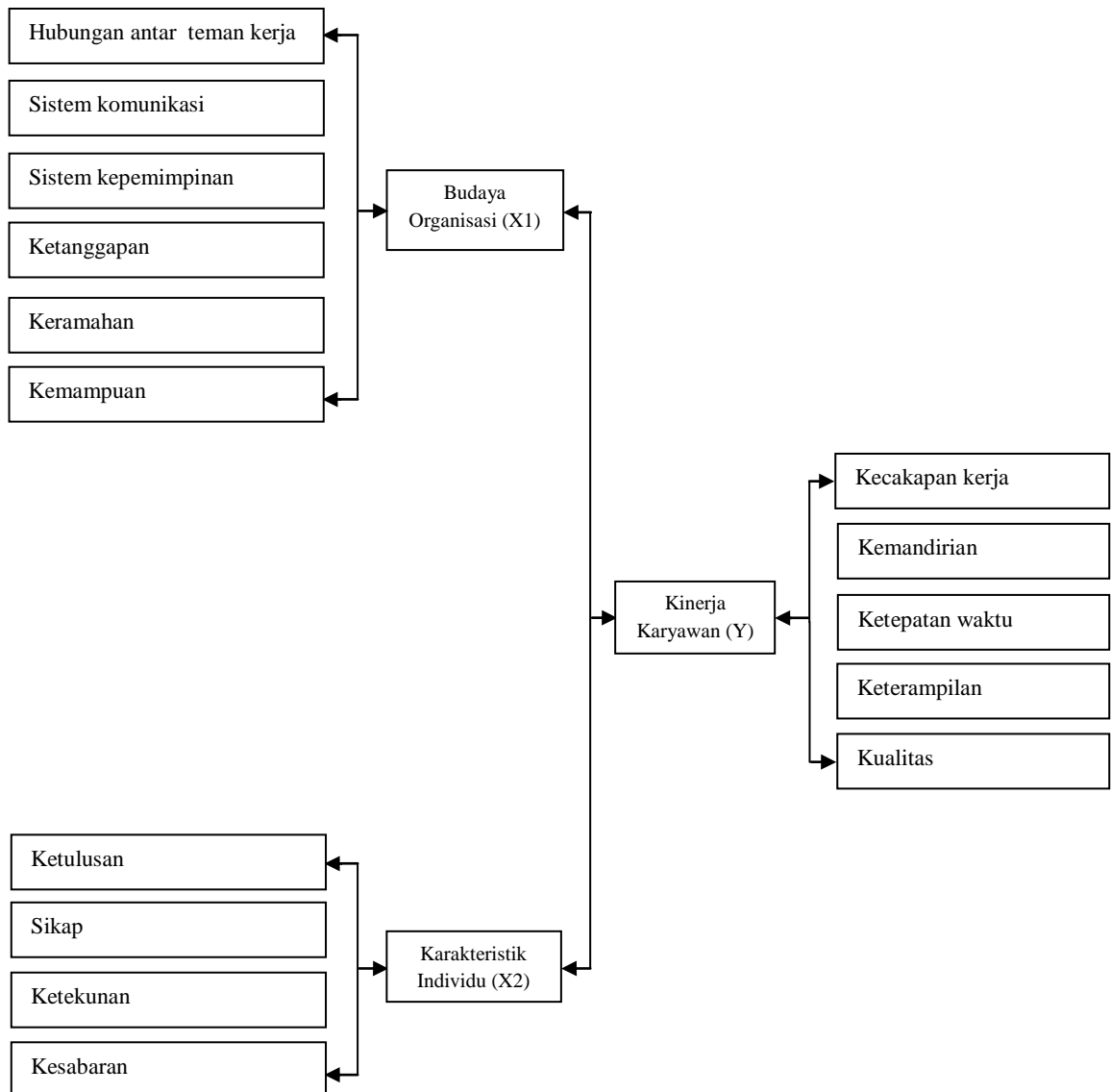
			Surabaya	
4.	Indra Imban, Christoffel Kojo, dan Christoffel M. O. Mintardjo (2017)	$X_1 =$ Karakteristik Individu $X_2 =$ Kompensasi $Y =$ Kinerja Karyawan	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Manado	Variabel karakteristik individu dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Siti Nur'Aini (2011)	$X_1 =$ budaya organisasi $X_2 =$ Persepsi dukungan organisasi $Y =$ Kinerja pelayanan	Pengaruh Budaya Organisasi Dan PersepsiDukun gan Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Melalui <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada Karyawan PT. Telkom Area Jember	Variabel budaya organisasi dan persepsi dukungan organisasi sangat berpengaruh positif terhadap kinerja pelayanan
6.	Alinvia Ayu Sagita, Heru Susilo, dan	$X_1 =$ Budaya organisasi $Z =$ Motivasi	Pengaruh Budaya Organisasi	Variabel budaya organisasi berpengaruh

	Muhammad Cahyo W.S (2018)	kerja Y = kinerja karyawan	Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT. Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang)	positif terhadap kinerja karyawan
7.	I Gede Sudha Cahyana dan I Ketut Jati (2017)	X1 = Budaya organisasi X2 = Stres kerja X3 = Kepuasan kerja Y = Kinerja pegawai	Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Variable budaya organisasi, stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
8.	Indra Imban, Christoffel Kojo dan Christoffel M. O. Mintardjo (2017)	X1 = Karakteristik individu X2 = kompensasi Y = kinerja karyawan	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom	Variabel karakteristik individu dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

			Indonesia Manado	
9.	Rahmat Hidayat dan Anna Cavorina (2017)	X1 = karakteristik individu X2 = lingkungan kerja Y = kinerja karyawan	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cladtek Bi Metal Manufacturing	Variable karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	Indar Dewi Gaffar, Thamrin Abduh dan Munawar Yantahin (2017)	X1 = karakteristik individu Y = kinerja karyawan	Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Di Makassar	Variable karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan rumusan masalah penelitian, dapat dilihat gambaran serta indikator dalam penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan :

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Karakteristik Individu

Y = Kinerja Karyawan

2.5 Hipotesis

Permasalahan dalam penelitian ini maka penyusun mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan pada Plasa Telkom Masamba.
2. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu terhadap Kinerja karyawan pada Plasa Telkom Masamba.

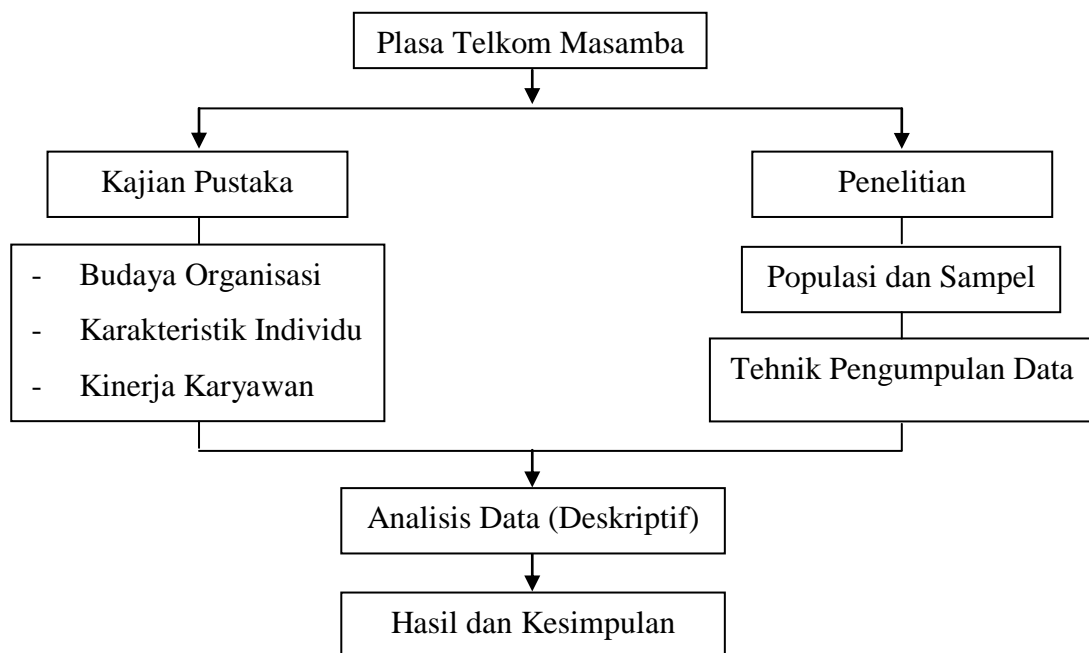
BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Diagram Alur Penelitian

Desain penelitian menurut Menurut Arikunto (2013: 16) adalah salah satu rancangan atau pendekatan penelitian yang pada umumnya digunakan untuk pengumpulan data yang luas dan banyak. Sedangkan teknik pengumpulan data dalam penelitian survey menggunakan instrumen yang berupa kuesioner/angket.

Maka untuk lebih jelasnya dapat dilihat desain penelitian dalam gambar berikut:



Gambar 3.1

Rancangan Penelitian

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Plasa Telkom Masamba. Adapun waktu penelitian dimulai pada bulan Juli sampai dengan September 2020

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2013:117), adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dapat berupa kumpulan orang (individu, komunitas, kelompok, masyarakat dan lain-lain).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Plasa Telkom Masamba. Sampel yang diambil dari populasi harus representatif (mewakili) (Sugiyono, 2013:149). Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 38 responden.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif karena data yang di peroleh berupa angka.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang di peroleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data.

Adapun berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan survey langsung pada Plasa Telkom Masamba sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data akurat.

Adapun data yang diperoleh dengan cara penelitian meliputi :

a. Observasi

Yaitu melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian secara langsung di lokasi penelitian yaitu pada Plasa Telkom Masamba.

b. Wawancara

Yaitu dengan cara mengadakan wawancara dengan kepala sub bagian dan para pegawai yang ada pada Plasa Telkom Masamba yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti sekaligus menjadi objek penelitian.

c. Kuisisioner

Yaitu cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data penunjang penelitian yang diperoleh dari berbagai sumber yang digunakan untuk melengkapi penelitian. Diperoleh berdasarkan data/laporan-laporan tertulis yang dikeluarkan oleh subjek penelitian. Ditambah juga dengan membaca atau mempelajari buku-buku teks, makalah-

makalah internet dan lain-lain yang berhubungan dengan penelitian serta yang dapat menunjang penelitian ini.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data.

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung oleh peneliti dari penyebaran kuesioner kepada karyawan pada Plasa Telkom Masamba yang mengisi Angket/Kuesioner.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan judul penelitian yang diambil, yaitu “Pengaruh Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan Plasa Telkom Masamba” maka terdapat tiga variabel yaitu dua variabel independen (X1, X2) serta satu definisi variabel dependen (Y) dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*independen*)

Variabel bebas (*independen*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependen*), baik pengaruh positif maupun negatif (Ghozali, 2011:6).

Variabel penelitian yang menjadi variabel independen adalah:

a. Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberi mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan, nilai-nilai dan mendorong mereka berpikir positif tentang mereka dan organisasi. Dengan

demikian, organisasi itu memaksimalkan potensi karyawan dan memenangkan kompetisi. Budaya organisasi juga akhirnya akan berfungsi sebagai motivator bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Variabel budaya organisasi ini secara operasional diukur dengan menggunakan 6 (enam) indikator, yaitu: hubungan antar teman kerja, sistem komunikasi, sistem kepemimpinan, standar kerja, prosedur kerja dan karakteristik pekerjaan

b. Karakteristik Individu (X2)

Menurut Rahman (2013:77), karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Variabel karakteristik individu ini secara operasional diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator yaitu : ketekunan, ketulusan, kesabaran dan kewirausahaan.

c. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat (Dependen) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen). Variabel ini disebut variabel akhir atau variabel endogen atau variabel akibat (Ghozali, 2011:6). Dalam penelitian ini peneliti menetapkan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat atau dependen.

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya”.

Variabel kinerja karyawan ini secara operasional diukur dengan menggunakan 5 (lima) indikator, yaitu: kecakapan kerja, kemandirian, ketepatan waktu, ketrampilan dan kualitas.

Tabel 3.1

Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi adalah hubungan antar teman kerja dalam berkomunikasi serta gaya kepemimpinan yang memberikan contoh yang baik dalam bekerja untuk mendalami pekerjaan itu sendiri	Hubungan antar teman kerja Sistem komunikasi Sistem kepemimpinan Standar kerja Prosedur kerja Karakteristik pekerjaan
2.	Karakteristik Individu (X2)	Karakteristik individu adalah penjabaran dari sikap ketekunan dan kesabaran seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan untuk	Ketekunan Ketulusan Kesabaran Kewirausahaan

		menghasilkan kewirausahaan yang cukup baik	
3.	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan itu sendiri melalui tahapan dan ketepatan waktu yang diberikan oleh atasan serta keterampilan para karyawan yang berkualitas.	Kecakapan kerja Kemandirian Ketepatan waktu Keterampilan Kualitas

3.6 Teknis Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validasi untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Sugiyono 2012:111).

Uji validasi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, apabila nilai r hitung $>$ nilai r tabel maka kuesioner dikatakan valid dan sebaliknya, dikatakan tidak valid bila nilai dari nilai r hitung $<$ dari nilai r tabel, untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah proses pengukuran terhadap ketepatan (konsisten) dari suatu instrument, Sugiyono (2012:111). Untuk menguji reliabilitas sampel ini digunakan testing kehandalan “*Cronbach Alpha*” yang akan menunjukkan ada tidaknya konsistensi antara pertanyaan dari sub bagian kelompok pertanyaan. Konsistensi internal, ditujukan untuk mengetahui konsistensi butir-butir pertanyaan dalam instrumen dan juga konsistensi antara butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur *construct*. Suatu konstruot atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

3. Analisa Data Regresi berganda

Model penelitian yang diajukan adalah: (Hartono, 2011:164)

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Karakteristik Individu

β₀ = Konstanta

β₁β₂ = Koefisien

4. Uji Hipotesis

a) Uji t (Uji signifikansi parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial (individu) dengan menggunakan uji - t.

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh independen variabel (budaya organisasi dan karakteristik individu) terhadap dependen variabel

(Kinerja karyawan). Menggunakan rumus (Sugiyono, 2009:215).

b) Uji F (Kelayakan Model)

Uji kelayakan model (Uji F) digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual.

Kriteria yang digunakan:

1. Jika nilai F hitung $>$ F tabel, maka signifikan dan jika nilai F hitung $<$ tabel, maka tidak signifikan.
2. Jika angka signifikansi $< \alpha = 0,05$, maka signifikan dan jika angka signifikansi $> 0,05$, maka tidak signifikan.

c) Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Uji R^2 yaitu suatu uji untuk mengukur kemampuan variabel-variabel bebas dalam menerapkan variabel tidak bebas. Dimana nilai R^2 berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Semakin besar R^2 (mendekati 1) maka variabel bebas semakin dekat hubungannya dengan variabel tidak bebas, dengan kata lain model tersebut dianggap baik.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Plasa Telkom Masamba

PT. Plasa Telkom Masamba yang beralamat Jl. Ahmad Yani 14 Masamba Luwu Utara Sulawesi Selatan Indonesia yang bergerak penting dalam bidang jasa pelayanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia terkhusus di Masamba Sulawesi Selatan saat ini berkembang dari tahun sebelumnya.

Pada Tahun 1999 ditetapkan Undang-undang Nomor 36 Tahun 1999 tentang Telekomunikasi. Sejak tahun 1989, Pemerintah Indonesia melakukan deregulasi di sektor telekomunikasi dengan membuka kompetisi pasar bebas. Dengan demikian, Telkom tidak lagi memonopoli telekomunikasi Indonesia.

Tahun 2001 Telkom membeli 35% saham Telkomsel dari PT Indosat sebagai bagian dari implementasi restrukturisasi industri jasa telekomunikasi di Indonesia yang ditandai dengan penghapusan kepemilikan bersama dan kepemilikan silang antara Telkom dan Indosat. Sejak bulan Agustus 2002 terjadi duopoli penyelenggaraan telekomunikasi lokal. Pada 23 Oktober 2009, Telkom meluncurkan “New Telkom” (“Telkom baru”) yang ditandai dengan penggantian identitas perusahaan. Karena Telkom sudah memasuki berbagai daerah khususnya daerah Masamba Luwu Utara Sulawesi Selatan.

4.1.2 Diskripsi Responden

Berdasarkan penyebaran kuesioner penelitian pada karyawan Plasa Telkom Masamba, sampel data yang diperoleh serta diolah mempunyai beberapa karakteristik berdasarkan umur, jenis kelamin dan pendidikan terakhir. Frekuensi maupun persentase berbagai karakteristik tersebut dapat di perlihatkan melalui tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1.2

Karakteristik Responden

No.	Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Jenis Kelamin:		
	Perempuan	13	13%
	Laki-laki	25	25%
2.	Usia :		
	20 sampai 25 tahun	15	15%
	26 sampai 30 tahun	17	17%
	31 sampai 35 tahun	4	4%
	36 sampai 40 tahun	1	1%
	45 sampai 50 tahun	1`	1%
3.	Pendidikan Terakhir :		
	SMA	20	20%
	DIII	6	6%
	S1	12	12%

Sumber : Olah Data SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.1.2 di atas bahwa data hasil penelitian berdasarkan usia.

Responden diketahui bahwa usia 20 sampai 25 tahun sebanyak 15 responden atau 15%, usia 26 sampai 30 tahun sebanyak 17 responden atau 17%, usia 31 sampai 35 tahun sebanyak 4 responden atau 4%, usia 36 sampai 40 tahun sebanyak 1 responden atau 1%, usia 45 sampai 50 tahun sebanyak 1 responden atau 1%. Dan berdasarkan pendidikan terakhir responden diketahui bahwa SMA sebanyak 20 responden atau 20%, DIII sebanyak 6 responden atau 6%, S1 sebanyak 12 responden atau 12%. Dalam kuesioner digunakan alat pengukur berupa skala likter yaitu :

- Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- Setuju (S) : Skor 4
- Kurang Setuju (KS) : Skor 3
- Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

Berikut ini jumlah hasil dari distribusi frekuensi jawaban responden sebagai berikut :

Tabel 4.1.1

Variabel Budaya Organisasi (X1)

Item	SS	S	KS	TS	STS	TOTAL
1	17	19	1		1	38
2	20	12	3		1	38
3	15	22			1	38
4	19	17		1	1	38

5	13	24			1	38
Persentase	16,34	18,62	1,14	0,57	1,33	38

Berdasarkan tabel 4.1.1 di atas bahwa, variabel independen yang terdiri dari sub variabel Budaya Organisasi (X_1) pada item pertama yang membahas tentang kinerja yang baik dari seorang karyawan dapat tercipta apabila terdapat Budaya Organisasi yang telah ditentukan, dari 38 kuesioner yang dibagikan, sebanyak 17 responden yang menjawab sangat setuju (SS), 19 responden yang menjawab setuju (S), 1 responden yang menjawab kurang setuju (KS), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju (TS) dan 1 responden menjawab sangat tidak setuju (STS).

Item kedua yang membahas tentang toleransi perusahaan terhadap pekerjaan yang berisiko. dari 38 kuesioner yang dibagikan, sebanyak 14 responden yang menjawab sangat setuju (SS), 17 responden yang menjawab setuju (S), 4 responden yang menjawab kurang setuju (KS), 2 responden yang menjawab tidak setuju (TS) dan 1 responden menjawab sangat tidak setuju (STS).

Item ketiga yang membahas tentang kejelasan tentang saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai perusahaan, dari 38 kuesioner yang dibagikan, sebanyak 12 responden yang menjawab sangat setuju (SS), 22 responden yang menjawab setuju (S), 3 responden yang menjawab kurang setuju (KS), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju (TS) dan 1 responden menjawab sangat tidak setuju (STS).

Item keempat yang membahas tentang upaya perusahaan demi terciptanya koordinasi yang baik antar unit perusahaan, dari 38 kuesioner yang dibagikan, sebanyak 14 responden yang menjawab sangat setuju (SS), 22 responden yang menjawab setuju (S), 1 responden yang menjawab kurang setuju (KS), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju (TS) dan 1 responden menjawab sangat tidak setuju (STS).

Item kelima yang membahas tentang dukungan atasan termasuk budaya organisasi dalam perusahaan, dari 38 kuesioner yang dibagikan, sebanyak 17 responden yang menjawab sangat setuju (SS), 18 responden yang menjawab setuju (S), 1 responden yang menjawab kurang setuju (KS), 1 responden yang menjawab tidak setuju (TS) dan 1 responden menjawab sangat tidak setuju (STS).

Item keenam yang membahas tentang komitmen karyawan secara keseluruhan terhadap perusahaan, dari 38 kuesioner yang dibagikan, sebanyak 15 responden yang menjawab sangat setuju (SS), 21 responden yang menjawab setuju (S), 1 responden yang menjawab kurang setuju (KS), 1 responden yang menjawab tidak setuju (TS) dan tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju (STS).

Item ketujuh yang membahas tentang toleransi terhadap konflik, sejauh mana karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan pendapat secara terbuka, dari 38 kuesioner yang dibagikan, sebanyak 18 responden yang menjawab sangat setuju (SS), 17 responden yang menjawab setuju (S), 2 responden yang menjawab kurang setuju (KS), 1 responden yang menjawab tidak setuju (TS) dan tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju (STS).

Item kedelapan yang membahas tentang Sejauh mana Budaya organisasi adalah merupakan hal utama yang harus disadari oleh setiap karyawan agar perusahaan dapat meningkat, dari 38 kuesioner yang dibagikan, sebanyak 13 responden yang menjawab sangat setuju (SS), 18 responden yang menjawab setuju (S), 3 responden yang menjawab kurang setuju (KS), 3 responden yang menjawab tidak setuju (TS) dan 1 responden menjawab sangat tidak setuju (STS).

Tabel 4.1.2

Variabel Karakteristik Individu (X_2)

Item	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	11	26			1	38
2	14	17	4	2	1	38
3	12	22	3		1	38
4	14	22	1		1	38
5	17	18	1	1	1	38
6	15	21	1	1		38
7	18	17	2	1		38
8	13	18	3	3	1	38
Persentase	14,44	20,34	1,9	1,1	0,76	38

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan data di atas, variabel independen yang terdiri dari sub variabel Karakteristik Individu (X_2) pada item pertama yang membahas tentang keleluasan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan . Dari 38 kuesioner yang dibagikan, sebanyak 11 responden yang menjawab sangat setuju (SS), 26

responden yang menjawab setuju (S), tidak ada responden yang menjawab kurang setuju (KS), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju (TS) dan 1 responden menjawab sangat tidak setuju (STS).

Item kedua yang membahas tentang toleransi perusahaan terhadap pekerjaan yang berisiko. dari 38 kuesioner yang dibagikan, sebanyak 14 responden yang menjawab sangat setuju (SS), 17 responden yang menjawab setuju (S), 4 responden yang menjawab kurang setuju (KS), 2 responden yang menjawab tidak setuju (TS) dan 1 responden menjawab sangat tidak setuju (STS).

Item ketiga yang membahas tentang kejelasan tentang saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai perusahaan, dari 38 kuesioner yang dibagikan, sebanyak 12 responden yang menjawab sangat setuju (SS), 22 responden yang menjawab setuju (S), 3 responden yang menjawab kurang setuju (KS), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju (TS) dan 1 responden menjawab sangat tidak setuju (STS).

Item keempat yang membahas tentang upaya perusahaan demi terciptanya koordinasi yang baik antar unit perusahaan, dari 38 kuesioner yang dibagikan, sebanyak 14 responden yang menjawab sangat setuju (SS), 22 responden yang menjawab setuju (S), 1 responden yang menjawab kurang setuju (KS), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju (TS) dan 1 responden menjawab sangat tidak setuju (STS).

Item kelima yang membahas tentang dukungan atasan termasuk hal disiplin kerja dalam perusahaan, dari 38 kuesioner yang dibagikan, sebanyak 17 responden yang menjawab sangat setuju (SS), 18 responden yang menjawab

setuju (S), 1 responden yang menjawab kurang setuju (KS), 1 responden yang menjawab tidak setuju (TS) dan 1 responden menjawab sangat tidak setuju (STS).

Item keenam yang membahas tentang komitmen karyawan secara keseluruhan terhadap perusahaan, dari 38 kuesioner yang dibagikan, sebanyak 15 responden yang menjawab sangat setuju (SS), 21 responden yang menjawab setuju (S), 1 responden yang menjawab kurang setuju (KS), 1 responden yang menjawab tidak setuju (TS) dan tidak ada responden menjawab sangat setuju.

Item ketujuh yang membahas tentang toleransi terhadap konflik, sejauh mana karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan pendapat secara terbuka, dari 38 kuesioner yang dibagikan, sebanyak 18 responden yang menjawab sangat setuju (SS), 17 responden yang menjawab setuju (S), 2 responden yang menjawab kurang setuju (KS), 1 responden yang menjawab tidak setuju (TS) dan tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju (STS).

Item kedelapan yang membahas tentang Sejauh mana Karakteristik Individu kerja adalah merupakan hal utama yang harus disadari oleh setiap karyawan agar perusahaan dapat meningkat, dari 38 kuesioner yang dibagikan, sebanyak 13 responden yang menjawab sangat setuju (SS), 18 responden yang menjawab setuju (S), 3 responden yang menjawab kurang setuju (KS), 3 responden yang menjawab tidak setuju (TS) dan 1 responden menjawab sangat tidak setuju (STS).

Tabel 4.1.3

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	12	22	3	1		38
2	12	25	3	1		38
3	9	22	3	1		38
4	17	19	1	1		38
Persentase	13,58	16,48	6,54	1,40		38

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.1.3 di atas menyatakan bahwa, variabel dependen yaitu variabel kinerja karyawan (Y) pada item pertama yang membahas tentang Standar kualitas karyawan melebihi standar kualitas karyawan lain yang ada, Dari 38 kuesioner yang dibagikan, sebanyak 12 responden yang menjawab sangat setuju (SS), 25 responden yang menjawab setuju (S), tidak ada responden yang menjawab kurang setuju (KS), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju (TS) dan 1 responden menjawab sangat tidak setuju (STS).

Item kedua yang membahas tentang karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat ketelitian yang tinggi, dari 38 kuesioner yang dibagikan, sebanyak 12 responden yang menjawab sangat setuju (SS), 22 responden yang menjawab setuju (S), 3 responden yang menjawab kurang setuju (KS), 1 responden yang menjawab tidak setuju (TS) dan tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju (STS).

Item ketiga yang membahas tentang Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan di atas rata-rata karyawan lain, dari 38 kuesioner yang dibagikan,

sebanyak 9 responden yang menjawab sangat setuju (SS), 25 responden yang menjawab setuju (S), 3 responden yang menjawab kurang setuju (KS), 1 responden yang menjawab tidak setuju (TS) dan tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju (STS).

Item keempat yang membahas tentang Karyawan selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang di targetkan perusahaan, dari 38 kuesioner yang dibagikan, sebanyak 17 responden yang menjawab sangat setuju (SS), 19 responden yang menjawab setuju (S), 1 responden yang menjawab kurang setuju (KS), 1 responden yang menjawab tidak setuju (TS) dan tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju (STS).

4.2 Hasil Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan

tentang ringkasan data-data penelitian mean, minimum, maksimum, jumlah data (N), range, standar deviasi dan lain-lain. Hasil uji statistik deskriptif ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.2.1

Analisis Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. deviation
Budaya Organisasi	38	5	25	21,65	3,40
Karakteristik Individu	38	10	40	33,71	5,08
Kinerja Karyawan	38	8	20	16,92	2,12
Valid N (Listwise)	38				

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Dari table 4.2.1 di atas ada beberapa penjelasan yang diperoleh yaitu dari 38 yang dijadikan sebagai responden, dari tiga variabel yaitu variabel Budaya Organisasi (X_1), Karakteristik Individu (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) masing-masing memiliki nilai minimum pada masing-masing variabel adalah 5, 10 dan 8 sedangkan nilai maksimum pada masing-masing variabel adalah 25, 40 dan 20, dan nilai rata-rata (mean) dari setiap variabel adalah 21,65 (Budaya Organisasi), 33,71 (Karakteristik Individu) dan 16,92 (Kinerja karyawan). Adapun standar deviasinya setiap variable yakni 3,40 (Budaya Organisasi), 5,08 (Karakteristik Individu) dan 2,12 (Kinerja karyawan).

2. Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Dengan menggunakan bantuan IBM SPSS statistik 23. Maka pengujian validitas instrumen dapat dilihat pada kolom correlation, dengan kriteria :

Jika sig (2-tailed) < 0,05 = valid

Jika sig (2-tailed) > 0,05 = tidak valid

Berdasarkan kriteria tersebut maka dapat dilihat hasil olah data pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2.2

Hasil uji Validitas variabel Budaya Organisasi

Pernyataan	Pearson Correlation	Sig.	Ket.
Budaya Organisasi 1	0,910	0,000	Valid
Budaya Organisasi 2	0,865	0,000	Valid
Budaya Organisasi	0,850	0,000	Valid

3			
Budaya Organisasi 4	0,856	0,000	Valid
Budaya Organisasi 5	0,828	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2020.

Tabel 4.2.3

Hasil uji Validitas variabel Karakteristik Individu

Pernyataan	Pearson Correlation	Sig.	Ket.
Karakteristik Individu 1	0,773	0,000	Valid
Karakteristik Individu 2	0,839	0,000	Valid
Karakteristik Individu 3	0,840	0,000	Valid
Karakteristik Individu 4	0,755	0,000	Valid
Karakteristik Individu 5	0,768	0,000	Valid
Karakteristik Individu 6	0,687	0,000	Valid
Karakteristik Individu 7	0,738	0,000	Valid
Karakteristik Individu 8	0,842	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.2.4

Hasil uji Validitas variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Pearson Correlation	Significant	Keterangan
Kinerja Karyawan 1	0,779	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 2	0,820	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 3	0,830	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 4	0,813	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2020.

Menurut Duwi Priyanto (2010), output dapat diketahui dari nilai korelasi antara skor item dengan skor total, apabila terjadi item yang tidak berkorelasi signifikan dengan skor total maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Sedangkan pada item yang nilai lebih dan dapat berkorelasi dengan skor total maka butir instrumen dinyatakan valid. Untuk item yang tidak valid harus dibuang atau diperbaiki kembali.

a. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach alpha, suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau cronbach alpha > 0,60 Ghasoli (2009) dengan menggunakan bantuan software SPSS V.24 maka uji reliabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2.5

Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,819	Reliabel
Karakteristik Individu	0,786	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,819	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2020.

Dari penyajian tabel di atas, maka seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

Dimana hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan cronbach's alpha > 0,6 sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang handal atau dapat dipercaya.

3. Uji regresi linear berganda

Uji regresi linear berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Besarnya pengaruh variable independent terhadap variabel dependent secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda.

Tabel 4.2.6

Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	5,113	1,371
	Budaya Organisasi	,190	,125
	Karakteristik Individu	,228	,084

Sumber : Data Primer Diolah, 2020.

Dari table 4.2.6 tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,113 + 0,190X_1 + 0,228X_2 + e.$$

Dari hasil tabel di atas, maka dapat dijelaskan koefisien regresinya sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) sebesar 5,113, Artinya jika komunikasi (X_1) dan Karakteristik Individu (X_2) nilainya tetap atau sama dengan nol. Maka kinerja karyawan (Y) nilai skornya sebesar 5,113.
 - b. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi mempunyai nilai sebesar 0,190 menunjukkan bahwa variabel Budaya organisasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya tetap maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,190.
 - c. Koefisien regresi variabel Karakteristik Individu mempunyai nilai sebesar 0,228 menunjukkan bahwa variabel Karakteristik mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan dengan asumsi variabel-variabel lainnya tetap maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,228.
4. Koefisien Determinasi (R^2)
- Analisis koefisien Determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 4.2.7

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,827 ^a	,684	,666	1,22672

Sumber : Data Primer Diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.2.7 di atas, menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R square* yang diperoleh sebesar 0,666 artinya 66,6% variabel dependen (Kinerja Karyawan) dijelaskan oleh variabel independen (Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu) dan sisanya 33,4% (100% - 66,6%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan seperti yang diuraikan pada landasan teoritis sesuai ukuran yang digunakan oleh perusahaan.

5. Uji parsial (uji t)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk menentukan apakah variabel Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Tabel 4.2.8

Hasil Pengujian Parsial (uji t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,113	1,371		3,730	,001
	Budaya Organisasi	,190	,125	,305	1,524	,136
	Karakteristik Individu	,228	,084	,546	2,730	,010

Sumber : Data Primer Diolah, 2020.

Dari hasil tabel 4.2.8 di atas, maka adapun penjelasannya dapat diketahui dengan menunjukkan hasil uji t sebagai berikut :

a. Budaya Organisasi (X_1)

Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan $< 0,05$ (0,136) $>$. Hal ini berarti Budaya Organisasi tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga ini mengakibatkan hipotesis 1 ditolak. Dan secara parsial T_{hitung} tidak berpengaruh signifikan terhadap T_{tabel} , hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan $< 0,136$ ($1,524 < 2,024$) maka menunjukkan H_0 diterima dan H_1 ditolak sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi.

b. Karakteristik Individu (X_2)

Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan $< 0,010$ ($2,730 > 2,024$). Hal ini berarti Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga ini mengakibatkan hipotesis 2 diterima.

6. Uji simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.

Tabel 4.2.9

Hasil pengujian simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114,093	2	57,047	37,908	,000 ^b
	Residual	52,670	35	1,505		
	Total	166,763	37			

Sumber : Data Primer Diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.2.9 di atas, nilai signifikan F sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan dari nilai F_{hitung} dan F_{tabel} ($37,098 > 3,26$) yang berpengaruh secara simultan maka H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Karakteristik Individu (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sehingga jika Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu secara bersama-sama meningkat, maka Kinerja kerja karyawan juga akan meningkat.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 yang telah dilakukan antara Budaya Organisasi sebagai variabel independen terhadap Kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan bahwa t hitung sebesar 1,524 dengan nilai signifikan sebesar $0,136 > 0,5$ dan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,190 menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa ketika Budaya Organisasi buruk maka semakin menurun pula kinerja karyawan pada suatu perusahaan tertentu. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utari (2015) yang memperoleh hasil penelitian bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Karakteristik Individu (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 yang telah dilakukan antara Karakteristik Individu sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan bahwa t hitung sebesar 2,730 dengan nilai signifikan sebesar $0,010 < 0,5$ dan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,228 menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa bahwa ketika Karakteristik Individu baik maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada suatu perusahaan tertentu. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Assagaf (2012), Silalahi (2015), Astutik (2016), UtamidanWaluyo (2016) dan Purnamasari (2017) yang memperoleh hasil penelitian bahwa Karakteristik Individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Plasa Telkom Masamba dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 yang telah dilakukan antara Budaya Organisasi sebagai variabel independen terhadap Kinerja karyawan sebagai variable dependen menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 1,524 dengan nilai signifikan sebesar $0,136 > 0,5$ dan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,190 menunjukkan bahwa variable Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Pengaruh Karakteristik Individu (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 yang telah dilakukan antara Karakteristik Individu sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,730 dengan nilai signifikan sebesar $0,010 < 0,5$ dan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,228 menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

1. Kepada Perusahaan yaitu perusahaan Plasa Telkom Masamba hendaknya mengevaluasi nilai budaya supaya lebih baik lagi. Hal ini di lakukan agar memunculkan kinerja yang lebih baik terhadap karyawan.
2. Kepada Karyawan Plasa Telkom Masamba hendaknya menerapkan 10 perilaku utama dari setiap nilai budaya yang dijadikan acuan bagi seluruh insan Telkom Masamba.

DAFTAR RUJUKAN

- Annisa,M.F. dkk. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Persero (Tbk) Witel Sumsel. file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/16.04.2096. *jurnal-Proceeding of Management eproc.*
- Arianty, Nel. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis.* Maret 2014: 13-22
- Arikunto. 2009. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (edisi revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik.* Cetakan Ketigabelas. PT. Rineka Cipta: Jakarta.
- Bangun, 2012. *Komunikasi dalam Organisasi*, PT. Tunggal Jaya, Jakarta
- Cahyana, I.G.S, dkk. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal kajian bisnis 22(1): 69-78*
- Gaffar, I.D, dkk. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Di Makassar. *Jurnal Ekuitas, 10(1), 84-104.*
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS.* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, R. dkk. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cladtek Bi Metal Manufacturing. *Jurnal WIGA. (2)1. 79-97.*
- Imban,I.dkk. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Manado. *Jurnal Akmenbis 2(1): 55-70*
- Iskandar,.M.I. Bahar,.B.Sudirman,.I. 2013. Pengaruh Mekanisme Transfer Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Knowledge Sharing pada Tenaga Medis. *Jurnal Manajemen Universitas Hasanuddin.* <http://pasca.unhas.ac.i>
- Kusmoadmo.E. 2016.*Manajemen Strategik Pengetahuan.*Yogyakarta: Cahaya Artha Pustaka.
- Marthis, L. Robert, Jakson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Sepuluh Salemba Empat, jakarta.

- Moses, R. M. dkk. 2014. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Inti Bara Mandiri Tuban). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 12(1) Juli 2014: 1-10.
- Moeheriono. 2009. pengukuran kinerja berbasis kompetensi. Jakarta : PT. Raja grafindo *Jurnal Manajemen sumberdaya Perusahaan*.
- Mulyadi. 2012. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas marga dan pengairan kabupaten karawang. *Jurnal manajemen*.
- Nur'aini,S. 2011. Pengaruh budaya organisasi dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pelayanan melalui Organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Telkom Area Jember. *Jurnal Etika Bisnis*.
- Riani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini,(Yogyakarta) graha ilmu. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 7(1), 22-47.
- Rivai. 2005. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori praktik* Jakarta: PT. Raja Grafinda Persada
- Robbins, S. P., dan T. A. Judge. 2011. *Perilaku Organisasi, Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat
- Sagita, A. A. dkk. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada Pt Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang). *Jurnal Keuangandan Perbankan*, 12(2), 308-317
- Siagian. 2009. *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta: PT. Rinela Cipta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta
- . 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.Bandung
- Sumarlin, E. dkk. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Pt Telkom Divisi Access Regional 3 Bandung. *Jurnal Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika*.
- Supriyanto, S.,Hamzah, D., Kadir, A. R. 2015. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Departemen Engineering Technical Development & Support Pt. Vale indonesia tbk. *Jurnal Sains dan Inovasi*. (6)1.91-97.
- Susetyo,W.E. dkk. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 116-127.

Syamsir. 2014. *Organisasi dan Manajemen* (Prilaku, Struktur, Budaya dan perubahan Organisasi),(Bandung:Alfabeta).

Suwarto. 2013. *Statistik multivariate*. Yogyakarta : Andi.

Wulansari K,R., dkk. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan MelaluiKepuasan Kerja Di PT. Pelindo IV Makassar. *Jurnal Manajemen dan Keuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, 15(7), 57-69.

Sumber lain :

<http://e-journal.uajy.ac.id/15581/3/MM025272.pdf>

<http://jawarakarahun.blogspot.com/2016/03/dimensi-dan-indikator-budaya-organisasi.html>

<http://journal.unisla.ac.id/pdf/114122016/Ratna%20Handayati.pdf>

https://www.researchgate.net/publication/327774509_Pengaruh_Budaya_Organisasi_Terhadap_Kinerja_Karyawan_Melalui_Motivasi_Sebagai_Variabel_Intervening_Studi_pada_PT_Rahmat_Jaya_Perkasa_Sidoarjo

<https://media.neliti.com/media/publications/72838-ID-pengaruh-karakteristik-individu-dan-ling.pdf>