

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. TELKOM KOTA PALOPO**

Suryawan¹, Imran Ukkas², Drs. Dirham Latif³

Universitas Muhammadiyah Palopo
JL. Jend Sudirman, 91922, Indonesia
Email : Rahulcity45@gmail.com

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Kota Palopo, (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Kota Palopo, (3) pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Kota Palopo. Populasi yang dipilih dalam penelitian adalah semua karyawan PT. Telkom Kota Palopo sebanyak 52 orang, peneliti mengambil sampel sebanyak 52 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Kota Palopo, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Kota Palopo, *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Kota Palopo.

Kata kunci: Budaya organisasi, lingkungan kerja, *organizational citizenship behavior*, kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the influence of organizational culture on the performance of employees of PT. Telkom Palopo City, (2) the influence of the work environment on the performance of employees of PT. Telkom Palopo City, (3) the effect of organizational citizenship behavior on the performance of employees of PT. Telkom Palopo City. The population selected in the study were all employees of PT. Telkom Palopo City as many as 52 people, researchers took a sample of 52 people, with the sampling technique using saturated sampling. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that organizational culture has an effect on the performance of employees of PT. Telkom Palopo City, the work environment affects the performance of employees of PT. Telkom Palopo City, organizational citizenship behavior affects the performance of employees of PT. Telkom Palopo City.

Keywords: Organizational culture, work environment, organizational citizenship behavior, performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi perusahaan. Oleh karena itu SDM yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh perusahaan terutama di era industri 4.0 seperti sekarang ini. Banyak perusahaan yang berlomba-lomba untuk memperoleh SDM dengan kualitas yang baik agar dapat bersaing. Selain berusaha memperoleh SDM dengan kualitas terbaik perusahaan juga berusaha membekali melalui budaya organisasi yang dimiliki perusahaan agar para SDM yang dimiliki perusahaan merasa lebih termotivasi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Hasibuan, 2017) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan suatu inovatif melalui kreativitas dan imajinasi. Dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai keterkaitan dengan tujuan untuk mencapai kinerja yang efektif. Pentingnya memperhatikan kinerja karyawan karena memberi dampak pada keberlangsungan perusahaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu budaya dan lingkungan kerja, budaya dan lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Karena budaya organisasi berkaitan erat dengan pemberdayaan pelaku organisasi dalam menjalankan roda usaha organisasi.

Semakin kuat budaya organisasi, semakin besar dorongan untuk mencapai suatu keberhasilannya.

Dengan adanya budaya organisasi nilai-nilai dapat dimengerti, ditanamkan dan dilakukan oleh pelaku organisasi. Budaya organisasi dapat memberikan manfaat yang baik bagi jalannya suatu organisasi agar dapat terus berjalan dengan produktif dan memberikan perkembangan yang positif dari hari ke hari. Budaya organisasi adalah system nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan (Wibowo, 2018). Budaya Organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai, dan pemahaman yang dimiliki bersama (budaya) dari anggota beberapa organisasi yang mendukung pengendalian yang ketat dipuncak. (Gilbert, 2017).

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

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

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

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Afandi, 2018). Oleh karena itu perlu mendapatkan perhatian serius sehingga tujuan suatu organisasi atau instansi perusahaan dapat tercapai, baik jangka panjang maupun jangka pendek. Salah satu sasaran penting dicapai oleh instansi dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah menciptakan budaya dan lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kinerja para pegawai di dalam organisasi, sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka.

Faktor penting lain yang dapat meningkatkan produktivitas serta mempengaruhi kinerja disuatu perusahaan adalah perilaku yang mengarah ke hal-hal positif atau yang dikenal sebagai Organizational citizenship behavior (OCB). Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini adalah tidak hanya perilaku in-role, tetapi juga perilaku extra-role. (Fitriastuti, 2019) mengatakan bahwa perilaku extra-role sangat penting artinya karena memberikan manfaat yang lebih baik untuk menunjang keberlangsungan organisasi.

Seniati, (2016) menyebutkan bahwa perilaku extra-role adalah perilaku dalam bekerja yang tidak terdapat pada deskripsi kerja formal karyawan tetapi sangat dihargai jika ditampilkan karyawan karena meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi. Perilaku extra-role ini disebut juga dengan Organizational citizenship behavior (OCB). OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan. (Seniati, 2016) menyebutkan bahwa OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman.

Titisari, (2017), karyawan yang baik (good citizens) adalah karyawan yang cenderung mau menampilkan Organizational citizenship behavior (OCB). (Fitriastuti 2018) mengatakan organisasi tidak akan berhasil dengan baik tanpa ada anggota yang melakukan perilaku OCB. Hal ini dikuatkan oleh pendapat dari (Robbins, 2018) yang menyebutkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan dengan OCB yang baik, akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. (Seniati, 2016) menyebutkan bahwa OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan di tempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja.

Adanya komitmen organisasional dan OCB yang ada didalam diri karyawan merupakan dua aspek yang sangat diharapkan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Ticoalu (2013) menjelaskan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan komitmen organisasional secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Organisasi yang mampu mendorong karyawannya untuk selalu bersikap patuh terhadap nilai dan aturan-aturan yang ada ditempat kerja, perilaku memolong serta menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, hal tersebut akan dapat memberikan peluang yang lebih besar untuk dapat meningkatkan kompetensi karyawannya yang akan berdampak pada hasil kerja dan tercapainya tujuan organisasi. Tidak terkecuali pada PT. Telkom Palopo.

Mangkunegara,(2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dapat bersumber dari faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Perusahaan dapat meningkatkan dan memaksimalkan kinerja karyawan, saat karyawan memiliki komitmen organisasional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Penumbuhan sikap komitmen dan OCB sangatlah penting untuk mendorong perkembangan perusahaan. kinerja yang tinggi berasal dari komitmen organisasional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang memberikan ikatan kuat antara karyawan dengan perusahaan sehingga mampu menjalankan kewajiban dengan baik sesuai dengan peran dan jabatannya dalam perusahaan.

Berdasarkan penjelasan dan uraian diatas maka kondisi ini layak untuk diteliti. Oleh karena itu, penulis mengambil judul penelitian yaitu “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Organizational citizenship behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Palopo

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

BUDAYA ORGANISASI

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang mengendalikan interaksi antara satu individu dalam organisasi dengan individu dalam organisasi, atau organisasi lain sebagai pemasok dan anggota masyarakat yang dilayani.

Menurut Juliansyah (2019) suatu interaksi antara para karyawan dengan manajer dalam melakukan aktivitas kerja dan merupakan landasan setiap anggota dalam sikap dan perilaku disetiap aktivitas perusahaan yang menjadikan perekat hubungan diantara karyawan maupun manajer perusahaan.

LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sudaryo (2018) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya

ORGANISATIONAL CITYSENSIP BEHAVIOR (OCB)

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif

Menurut Robbins, (2016), mengatakan bahwa OCB adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif

KINERJA KARYAWAN

Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan.

Menurut Mangkunegara, (2016) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hipotesis penelitian

H1 : Diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Palopo.

H2 : Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Palopo.

H3 : Diduga bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Palopo.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Kuantitatif. Menurut (Sugiyono 2016) bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Tabel 4.5 Uji validitas variabel budaya organisasi (X1)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
BO1	0,638	0,273	Valid
BO2	0,462	0,273	Valid
BO3	0,535	0,273	Valid
BO4	0,451	0,273	Valid
BO5	0,500	0,273	Valid
BO6	0,362	0,273	Valid
BO7	0,462	0,273	Valid
BO8	0,279	0,273	Valid
BO9	0,335	0,273	Valid

Untuk mengukur nilai validitas budaya organisasi (X_1) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 52 responden sehingga nilai pada *Tabel Product Moment* dan didapat nilai $r = 0,273$. Nilai $r = 0,273$ diperoleh dengan melihat r tabel yang telah ada. Patokan rumus untuk membaca dan menentukan nilai r pada suatu tabel yaitu: $df = n - 2$. Jumlah responden sebanyak 52 orang, artinya nilai $df = 52 - 2 = 50$. Dengan melihat nilai r table dengan $df = 50$ maka akan diperoleh nilai $r = 0,273$. Jika hasil validitas berada di atas $0,273$ maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel budaya organisasi (X_1) pada tabel 4.5, hasil analisisnya diatas $r = 0,273$ sehingga disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel budaya organisasi (X_1) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Tabel 4.6 Uji validitas variabel lingkungan kerja (X₂)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
LK1	0,473	0,273	Valid
LK2	0,414	0,273	Valid
LK3	0,385	0,273	Valid
LK4	0,550	0,273	Valid
LK5	0,746	0,273	Valid
LK6	0,459	0,273	Valid
LK7	0,309	0,273	Valid
LK8	0,556	0,273	Valid
LK9	0,440	0,273	Valid

Untuk mengukur nilai validitas lingkungan kerja (X₂) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 52 responden sehingga nilai pada *Tabel Product Moment* dan didapat nilai r = 0,273. Nilai r = 0,273 diperoleh dengan melihat r tabel yang telah ada. Patokan rumus untuk membaca dan menentukan nilai r pada suatu tabel yaitu: $df = n - 2$. Jumlah responden sebanyak 52 orang, artinya nilai $df = 52 - 2 = 50$. Dengan melihat nilai r table dengan $df = 50$ maka akan diperoleh nilai r = 0,273.

Tabel 4.7 Uji validitas variabel *organizational citizenship behavior* (X₃)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
OCB1	0,597	0,273	Valid
OCB2	0,430	0,273	Valid
OCB3	0,554	0,273	Valid
OCB4	0,289	0,273	Valid
OCB5	0,499	0,273	Valid
OCB6	0,564	0,273	Valid
OCB7	0,685	0,273	Valid
OCB8	0,530	0,273	Valid
OCB9	0,493	0,273	Valid

Untuk mengukur nilai validitas *organizational citizenship behavior* (X₃) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 52 responden sehingga nilai pada *Tabel Product Moment* dan didapat nilai r = 0,273. Nilai r = 0,273 diperoleh dengan melihat r tabel

yang telah ada. Patokan rumus untuk membaca dan menentukan nilai r pada suatu tabel yaitu: $df = n - 2$. Jumlah responden sebanyak 52 orang, artinya nilai $df = 52 - 2 = 50$. Dengan melihat nilai r table dengan $df = 50$ maka akan diperoleh nilai $r = 0,273$. Jika hasil validitas berada di atas $0,273$ maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel lingkungan kerja (X2) pada tabel 4.7, hasil analisisnya diatas $r = 0,273$ sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel *organizational citizenship behavior* (X3) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Tabel 4.8 Uji validitas variabel kinerja (Y)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
K1	0,551	0,273	Valid
K2	0,444	0,273	Valid
K3	0,556	0,273	Valid
K4	0,392	0,273	Valid
K5	0,528	0,273	Valid
K6	0,388	0,273	Valid
K7	0,586	0,273	Valid
K8	0,555	0,273	Valid
K9	0,558	0,273	Valid

Untuk mengukur nilai validitas kinerja (Y) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 52 responden sehingga nilai pada *Tabel Product Moment* dan didapat nilai $r = 0,273$. Jika hasil validitas berada di atas $0,273$ maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel kinerja (Y) pada tabel 4.8, hasil analisisnya diatas $r = 0,273$ sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel kinerja (Y) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.9 Uji reliabilitas

Variabel	r Alpha	Nilai reliabilitas	Keterangan
Budaya organisasi	0,610	0,600	Reliabel
Lingkungan kerja	0,689	0,600	Reliabel
<i>Organizational citizenship behavior</i>	0,641	0,600	Reliabel
Kinerja	0,638		

Cara Pengambilan Keputusan :

- a. Jika $r \text{ Alpha} > 0,600$ maka reliabel.
- b. Jika $r \text{ Alpha} < 0,600$ maka tidak reliabel.

Analisis: Tabel 4.9 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas pada kuesioner dengan nilai Cronbach's Alpha atau $r \text{ Alpha}$ sebesar 0,610; 0,689; 0,641 dan 0,638. Hal ini membuktikan kuesioner adalah reliabel karena $r \text{ Alpha}$ yang bernilai lebih besar dari 0,600.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.10 Regresi linear berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.925	3.404		1.447	.154
	Budaya organisasi	.710	.080	.784	8.919	.000
	Lingkungan kerja	.807	.105	.736	7.679	.000
	<i>Organization al citizenship behavior</i>	.761	.070	.838	10.862	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

- a. Nilai a (konstanta) sebesar 4,925, artinya apabila tidak ada variabel independen atau sama dengan nol maka kinerja sebesar 4,925.
- b. Nilai koefisien budaya organisasi (b1) sebesar 0,710. Artinya, setiap ada kenaikan variabel budaya organisasi (X1) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,710.
- c. Nilai koefisien lingkungan kerja (b2) sebesar 0,807. Artinya, setiap ada kenaikan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,807.

- d. Nilai koefisien *organizational citizenship behavior* (b3) sebesar 0,761. Artinya, setiap ada kenaikan variabel *organizational citizenship behavior* (X3) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,761.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.11 Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	.733	.716	1.249
a. Predictors: (Constant), <i>Organizational citizenship behavior</i> , Lingkungan kerja, Budaya organisasi				

Sumber : hasil olah data SPSS (2022)

Berdasarkan tabel dapat dilihat R-square adalah 0,733 atau 73,3% yang berarti variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan *organizational citizenship behavior* mampu menjelaskan terhadap kinerja sebesar 73,3%, sedangkan sisanya sebesar 26,7% (100% - 73,3%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji T-Statistik (Uji Parsial)

Tabel 4.12 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.925	3.404		1.447	.154
	Budaya organisasi	.710	.080	.784	8.919	.000
	Lingkungan kerja	.807	.105	.736	7.679	.000
	<i>Organization al citizenship behavior</i>	.761	.070	.838	10.862	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Pada tabel 4.12 diketahui bahwa nilai t hitung budaya organisasi (X1) adalah 8,919, nilai t hitung lingkungan kerja (X2) adalah 7,679 dan nilai t hitung *organizational citizenship behavior* (X3) adalah 10,862. Sedangkan untuk menentukan nilai t tabel pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel t yang sudah ada.

Uji f-statistik (uji simultan)

Tabel 4.13 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	204.918	3	68.306	43.814	.000 ^b
	Residual	74.832	48	1.559		
	Total	279.750	51			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), <i>Organizational citizenship behavior</i> , Lingkungan kerja, Budaya organisasi						

Sumber : hasil olah data SPSS (2022)

Pada tabel 4.13 diketahui bahwa nilai F hitung adalah 43,814. Sedangkan untuk menentukan nilai F tabel pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel F yang sudah ada. Nilai F tabel adalah 2,80.

Nilai F-hitung > F-tabel (43,814 > 2,80), dengan demikian hipotesis 4 diterima. Ini berarti bahwa variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan *organizational citizenship behavior* secara bersama-sama signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan PT. Telkom Kota Palopo.

Pembahasan

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t-hitung budaya organisasi lebih besar dari nilai t-tabel, dimana t tabel sebesar 1,676 dan t hitung sebesar 8,919 (8,919 > 1,676), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel budaya organisasi signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan PT. Telkom Kota Palopo.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi (Damayanti, 2018). Kinerja karyawan tidak akan optimal apabila hanya mengandalkan mesin produksi tanpa memperhatikan aspek manusianya. Haruslah diingat bahwa dalam suatu organisasi perusahaan, aspek manusia yang berkemampuan, berketerampilan, bertanggung jawab sebagai karyawan merupakan suatu asset perusahaan yang sangat berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan. Manusia sebagai tenaga kerja yang diharapkan mampu mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal dengan standar tentu (Mandasari, 2014).

Budaya kerja berhubungan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah mereka menyukai budaya atau tidak. Artinya budaya kerja itu lebih merupakan suatu istilah diskriptif. Memahami budaya kerja berarti akan dapat mengetahui dan mengukur bagaimana karyawan memandang organisasinya. Apakah organisasi mendorong/memberikan motivasi untuk bekerja secara tim, apakah organisasi memberikan penghargaan atas prestasi dan inovasi, begitu juga apakah organisasi melumpuhkan prakarsa. Fungsi budaya kerja diantaranya adalah berperan membedakan dengan organisasi lainnya, menentukan identitas, meninggikan komitmen dan kemandirian. Budaya kerja suatu sistem penyebaran pekerjaan dan kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi. Setiap karyawan dituntut bekerja dengan penuh tanggung jawab atas tugas yang diberikan disetiap aktifitas perusahaan, untuk itu karyawan harus dapat bekerja sama dalam pencapaian tujuan perusahaan (Putranti, 2018).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mardani (2020) yang berjudul Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Rabihah Abadi Makmur Belitang III Ogan Komering Ulu Timur. Berdasarkan penelitian yang dilakukan adalah $r = 0,70$ yang

telah dikonsultasikan dengan standard yang konservatif maka terletak diantara 0,600-0,799 yang artinya tergolong pada korelasi atau pengaruh yang kuat antara budaya kerja dengan kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam pembiayaan Syariah Rabihah Abadi Belitang III OKU Timur. Bukti kesamaannya yaitu variabel budaya kerja yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sejalan pula dengan penelitian Aizah (2019) yang berjudul Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial, dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT. Surabaya Panel Lestari Gresik. Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya Organisasi, lingkungan kerja, Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t-hitung lingkungan kerja lebih besar dari nilai t-tabel, dimana t tabel sebesar 1,676 dan t hitung sebesar 7,679 ($7,679 > 1,676$), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan PT. Telkom Kota Palopo.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja memiliki arti yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara

optimal, sehat, aman dan nyaman. Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Kriyanto (2014), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Widodo (2015) juga menyatakan bahwa manfaat lingkungan kerja yaitu menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seseorang pegawai dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

Menurut Hanafi (2018) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan terbagi atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik dan berwujud, mencakup dari fasilitas kerja yang digunakan sehari-hari dalam menyelesaikan pekerjaan berupa tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik seperti hubungan yang baik, kerja sama dan komunikasi yang lancar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurcahyati (2016) yang berjudul Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Kontrak Bagian Anodizing PT H.P. Metals Indonesia, Ngoro - Mojokerto, Jawa Timur). Hasil penelitian ini dapat diketahui: (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. (3) kompensasi berpengaruh lebih dominan daripada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan lebih memperhatikan masalah kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Sejalan pula dengan penelitian Ferawati (2017) yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t-hitung *organizational citizenship behavior* lebih besar dari nilai t-tabel, dimana t tabel sebesar 1,676 dan t hitung sebesar 10,862 ($10,862 > 1,676$), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel *organizational citizenship behavior* signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan PT. Telkom Kota Palopo.

OCB merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi, yang terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja. Munculnya OCB memberikan dampak positif tidak hanya bagi karyawan itu sendiri tetapi juga memberikan kontribusi pada organisasi lebih daripada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi tersebut. Organisasi yang sukses memiliki karyawan yang melampaui tanggung jawab pada pekerjaan formal dan bebas memberikan waktu dan energi mereka untuk berhasil dalam pekerjaan yang ditugaskan (Lamidi, 2013). OCB sangat penting artinya untuk menunjang keefektifan fungsi-fungsi organisasi, terutama dalam jangka panjang. Menurut Soegandhi (2013), OCB mempengaruhi keefektifan organisasi. Individu yang memberi kontribusi pada keefektifan organisasi dengan melakukan hal di luar tugas atau peran utama mereka adalah aset bagi organisasi (Luthan, 2014).

Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, di mana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas sangatlah penting, organisasi membutuhkan karyawan yang memperlihatkan perilaku OCB, seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra,

menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati semangat dan isi peraturan, serta dengan besar hati mentoleransi kerugian dan gangguan terkait pekerjaan yang kadang terjadi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Damayanti (2020) yang berjudul Hubungan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan CV. Bagus Alam Sejahtera Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *organizational citizenship Behaviour* dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan CV. Bagus Alam Sejahtera Medan. Analisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara *organizational citizenship Behaviour* dengan kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Putra (2016) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Jaya Kerti. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap kinerja karyawan PT. BPR Jaya Kerti. Analisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan 1) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, 2) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, 4) OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 5) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sejalan pula dengan penelitian Halim (2017) yang berjudul Analisa Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang 3 di Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap kinerja karyawan Hotel Bintang 3 di Surabaya. Analisis data yang digunakan yaitu regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi OCB meliputi (*altruism, conscientiousness, sportsmanship, dan courtesy*) ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Bintang 3 di Surabaya. Sedangkan dimensi *civic virtue* ditemukan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V PENUTUP

5.1 SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Kota Palopo.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Kota Palopo.
3. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Kota Palopo.

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian di atas, penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat dijadikan acuan untuk mengembangkan penelitian ini guna mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.