

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI Pada
Karyawan
PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk
Kantor Witel Bandung**

**EFFECT OF ORGANIZATION CULTURE TO ORGANIZATIONAL COMMITMENT On
Employees
PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk
Kantor Witel Bandung**

Nurul Afni ¹, Rohmat Saragih ²

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Universitas Telkom

afnihasan90@gmail.com, email2@telkomuniveristy.co.id

Abstrak

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang Telekomunikasi yaitu, PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk selalu ingin meningkatkan kualitas pelayanan dan produknya. Maka dari itu PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk sangat membutuhkan karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi pada perusahaannya. Komitmen organisasi ditunjang oleh kualitas SDM. Dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan salah satu faktornya adalah budaya organisasi. Sejak tahun 2009 PT. Telkom melakukan transformasi budaya perusahaan yang disebut dengan “*The Telkom Way*”.

Penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif dan kausal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan Kantor Telkom Witel Bandung yang populasinya sebesar 164. Penelitian ini menggunakan teknik *Probability Sampling* yaitu pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dijadikan sample. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana budaya organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,601. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai t hitung sebesar 3,885 dan signifikannya sebesar 0,000. Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 19,8% dan sisanya 80,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Sumber Daya Manusia

Abstract

As a company which focuses on telecommunication, PT Telekomunikasi Indonesia (persero) Tbk always wants to improve the quality of service and product. Therefore, PT Telekomunikasi Indonesia (persero) extremely needs employees who can keep the commitment to the company. Commitment of organization depends on the quality of human resource. Culture organization is one of factors to increase the commitment organization of the employees. Since 2009, PT Telkom does the culture transformation of company known as “The Telkom Way”.

This research classified as a descriptive and casual research. The aim of this research is to identify whether the culture organization affects the commitment organization of Bandung Telkom Witel's employees which has population around 164. This research uses probably sampling method which the samples taken by giving the chance to all population to be a sample. The analysis used is descriptive and simple linear regression analysis.

The result of the simple linear regression analysis, the culture organization increases the commitment organization until 0,601. Partially, the culture organization affects the commitment organization positively and significantly with T value 3,885 and the significance 0,000. The culture organization affects the commitment of organization around 19,8% and the rest 80,2% affected by the other factors which are not analysed in this research.

Keywords: culture organization, commitment organization, human resource

1. Pendahuluan

Era globalisasi saat ini menjadi kenyataan yang harus dihadapi oleh setiap negara, tidak terkecuali Indonesia sebagai anggota masyarakat dunia yang tentunya tidak dapat dan tidak akan mengasingkan diri dari pergaulan internasional. Hal tersebut menjadi ancaman bagi perusahaan dengan munculnya persaingan yang ketat. Persaingan yang ketat tersebut menuntut perusahaan agar lebih responsif dan fleksibel terhadap perubahan yang ada serta mampu menyesuaikan diri dalam lingkungan persaingan yang kompetitif. Fleksibilitas perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, dengan segala kemampuan dan kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia (SDM) dapat menjadi roda penggerak perusahaan dalam mencapai keunggulan kompetitif karena kemampuannya untuk mengkonversi sumber daya lainnya (uang, mesin, metode dan material) ke dalam hasil (produk/jasa).

Komitmen karyawan terhadap perusahaan menjadi salah satu aspek sumber daya manusia (SDM) yang penting dalam menentukan berhasil tidaknya perusahaan untuk mencapai tujuan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang Telekomunikasi yaitu, PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk selalu ingin meningkatkan kualitas pelayanan dan produknya, sehingga manajemen dituntut untuk mendorong antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya dan mengarahkannya pada kesuksesan organisasi untuk mencapai tujuan dan strategi perusahaan. Maka dari itu PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk sangat membutuhkan karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi pada perusahaannya. Komitmen organisasi dapat dilihat dari Komitmen organisasi juga dapat dilihat dari tingkat *Turn Over* (keluar masuk) karyawan. Berikut tabel 1.2 adalah data TurnOver Karyawan Telkom Witel Bandung selama lima tahun terakhir.

TABEL 1. 1 DATA KELUAR KARYAWAN TELKOM WITEL BANDUNG

Tahun	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Jumlah Karyawan	218	202	180	171	166	164
Jumlah karyawan keluar (%)	11%	8%	12%	5%	3%	1%

sumber: HR Telkom Witel Bandung

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang keluar terbanyak ada pada tahun 2014 yaitu sebanyak 12% yang diperkirakan sebanyak 22 orang dan mengalami penurunan 5% pada tahun 2015 dan 3% pada tahun 2016. Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa jumlah karyawan yang keluar di kantor Witel Bandung dalam lima tahun belakang mengalami fluktuatif.

Dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan salah satu faktornya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting di dalam organisasi sehingga efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang tepat dan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Budaya organisasi adalah sikap mental dan kebiasaan lama yang sudah melekat dalam setiap langkah kegiatan dan hasil kerja.

Witel Bandung memiliki KIPAS budaya organisasi yakni RACE, budaya ini baru mulai diterapkan oleh PT Telekomunikasi Indonesia (Tbk) Persero pada tahun 2015. RACE memiliki arti berlomba secepat-cepatnya mencapai tujuan dengan *The Telkom Way*. RACE merupakan suatu singkatan sasaran kinerja menyeluruh yang terdiri dari:

R : *Revenue Assurance*

A : *Aggressive Sales*

C : *Cash Collection*

E : *Excellent Service*

Untuk mengetahui efektivitas penerapan budaya Perusahaan, setiap tahun PT. Telkom melakukan survei internal, dengan istilah Etika Bisnis *Family Survey*. Berikut Tabel 1.3 merupakan hasil dari survey internal pada penerapan budaya RACE pada Witel Bandung.

TABEL 1. 3 LAPORAN PENERAPAN BUDAYA RACE PADA TELKOM WITEL BANDUNG

2016		2017	
<i>Revenue Assurance</i>	95%	<i>Revenue Assurance</i>	97%
<i>Aggressive Sales</i>	90%	<i>Aggressive Sales</i>	93%
<i>Cash Collection</i>	93%	<i>Cash Collection</i>	95%
<i>Excellent Service</i>	85,7%	<i>Excellent Service</i>	88%

Sumber : HR Telkom Witel Bandung

Budaya organisasi di dalam perusahaan juga belum berjalan sempurna hal ini terlihat ketika peneliti melakukan observasi di perusahaan, peneliti melihat bahwa para karyawan melayani pelanggan dan tamu yang datang secara keseluruhan kurang efektif. Hal ini dilihat saat ada tamu atau pelanggan yang bertanya tidak langsung mendapatkan jawaban yang diinginkan dari karyawan tersebut sehingga membuat pelanggan dan tamu menunggu jawaban dari karyawan yang lain. Berdasarkan hal tersebut peneliti berasumsi bahwa Nilai-nilai budaya perusahaan atau corporate values belum keseluruhan dipahami oleh masing-masing karyawan.

2. Kerangka Teoritis

2.1. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak terhadap organisasi tertentu,serta tujuan dan keinginannya untuk bertahan dalam organisasi tersebut menurut Mayer & Allen dalam Kaswan (2015: 126), komitmen organisasi terbagi menjadi tiga dimensi sebagai berikut:

- 1) Komitmen Afektif
- 2) Komitmen Berkelanjutan
- 3) Komitmen Normatif

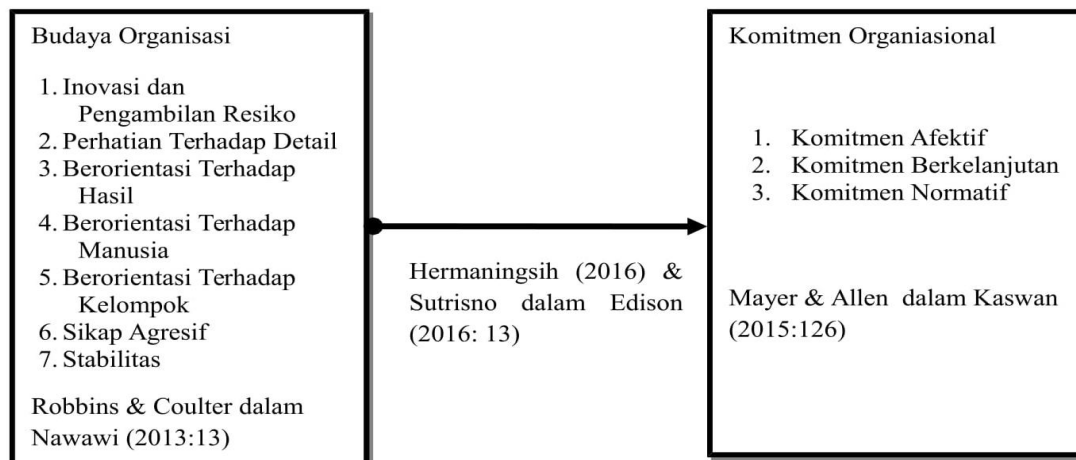
2.2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi, oleh karena itu komitmen organisasi dipengaruhi adanya keyakinan bersama dan pelaksanaan tugas yang berpedoman pada *core values* serta pola pikir karyawan.

Budaya organisasi terbagi menjadi tujuh dimensi menurut Robbins & Coulter yaitu sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan Pengambilan Resiko
- 2) Perhatian Terhadap Detail
- 3) Berorientasi Terhadap Hasil
- 4) Berorientasi Terhadap Manusia
- 5) Berorientasi Terhadap Kelompok
- 6) Sikap Agresif
- 7) Stabilitas

2.3. Kerangka Pemikiran



2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional. Sehubungan dengan permasalahan yang ada maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut: “Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk, Witel Bandung”

3. Metode Penelitian

3.1. Populasi dan Sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 164 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probabilitas sampling* yaitu dengan pengambilan sample secara acak tanpa memperhatikan starata yang ada dalam populasi. Jumlah sample dalam penelitian ini adalah sebesar 63 karyawan.

3.2. Teknik Analisis

- a. Uji analisis deskriptif
- b. Uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji normalitas, uji heterokedastisitas.
- c. Uji hipotesis

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

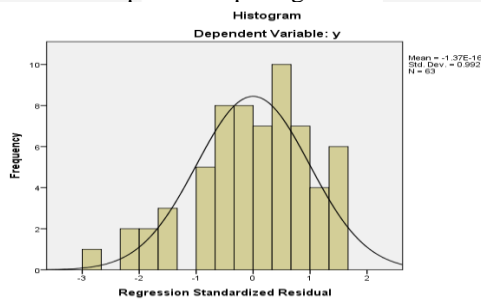
4.1. Analisis Deskriptif

No	Variabel	Nilai rata-rata presentase setiap variabel
1	Komitmen Karyawan	77.61%
2	Budaya Organisasi	80.91%

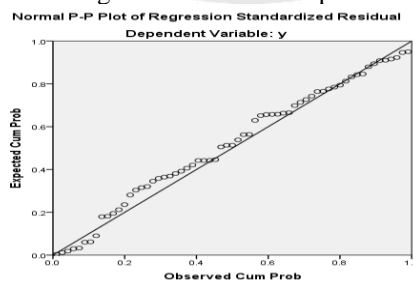
4.2. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari hasil observasi berdistribusi normal atau tidak, sehingga data tersebut dapat digunakan atau tidak dalam model regresi. Berikut analisis yang dapat digunakan untuk menguji normalitas suatu data. Hasil uji normalitas dapat dilihat dari hasil output SPSS pada gambar17 dibawah ini :



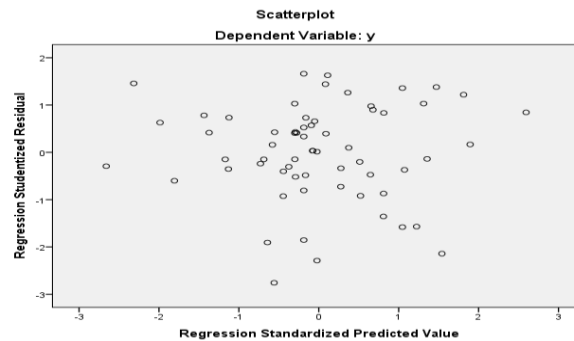
Gambar di atas menunjukkan bahwa grafik histogram memiliki distribusi normal karena grafik membentuk pola lonceng, yang tidak condong ke arah kanan maupun ke arah kiri.



Gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga kriteria yang dipenuhi yaitu data distribusi normal.

2) Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastis dapat diamati melalui diagram pencar, apabila diagram pencar tidak membentuk pola-pola tertentu yang teratur maka regresi tidak mengalami gangguan heterokedastitas, dan sebaliknya apabila diagram membentuk pola teratur maka regresi mengalami gangguan heterokedastitas.



Berdasarkan gambar diatas menyatakan bahwa diagram pencar tidak membentuk pola tertentu maka model regresi tidak mengalami gangguan heterokedastitas.

4.3. Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1,333 + 0,601X$$

Persamaan tersebut menunjukkan nilai konstanta adalah sebesar 1,333 dan nilai koefisien korelasi (b) sebesar 0,601. Hal ini menyatakan bahwa jika variabel X (budaya organisasi) bernilai 0, maka variabel Y (komitmen organisasi) adalah sebesar 1,333. Misalnya, jika variabel X (budaya organisasi) bernilai 1 maka variabel Y (komitmen organisasi) akan bertambah sebesar 0,601 menjadi 1,934.

2) Uji t

Untuk mengetahui bagaimana variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat maka dilakukan uji hipotesis parsial atau uji t. dengan hipotesis sebagai berikut:

Ho : Budaya organisasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

Diketahui berdasarkan tabel t bahwa nilai t tabel untuk n=63 dan tingkat signifikan 0,05 adalah 1,670. Variabel bebas dapat dikatakan berpengaruh secara positif terhadap variabel terikat jika t hitung > t tabel dan sebaliknya jika t hitung < t tabel maka variabel bebas dapat dikatakan berpengaruh secara negatif terhadap variabel terikat. Jika hasil nilai signifikannya lebih dari (>) 0,05 maka Ho ditolak dan H1 diterima.

Berikut ini hasil uji t menggunakan SPSS Ver.24:

**UJI HIPOTESIS PARSIAL (UJI-T)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.333	.519		2.570	.013
	Budaya Organisasi	.601	.155	.445	3.885	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Karyawan

- a. Nilai t hitung nya sebesar 3,885 jadi $3,885 > 1,6722$ ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) artinya variabel bebas atau budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat atau komitmen karyawan.
- b. Nilai signifikannya sebesar 0.000, yaitu $0.000 < 0,05$. Artinya, H_0 ditolak atau H_1 diterima.

5. Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi yang dihasilkan sebesar 19,8%. Artinya besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan hanya sebesar 19,8%, selebihnya yaitu 80.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan kepada karyawan Kantor Telkom Witel Bandung mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Komitmen Organisasi pada karyawan Kantor Telkom Witel Bandung secara keseluruhan masuk dalam kategori baik, dengan dimensi yang tertinggi adalah dimensi komitmen afektif.
- b. Budaya Organisasi pada karyawan Kantor Telkom Witel Bandung secara keseluruhan masuk dalam kategori baik, dengan dimensi yang tertinggi adalah berorientasi terhadap tim.
- c. Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan kantor Telkom Witel Bandung.

Daftar Pustaka :

- [1] Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta.
- [2] Fahmi, Irham (2013). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- [3] Gaol, CHR. Jimmy L, (2014). *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
- [4] Kaswan (2015). *Sikap Kerja : Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta.
- [5] Murty, Hudiwinarsih (2012). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)*. Jurnal The Indonesian Accounting Review Vol. 2. STIE Perbanas. Surabaya
- [6] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan Ke-18 2013). Bandung: Alfabeta.
- [7] Yuniarsih, Tjutju, Suwanto (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, Dan Isu Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

$$y(n) = \sum_{k=0}^{\infty} x(k)x(n-k) \quad (1)$$

2.2

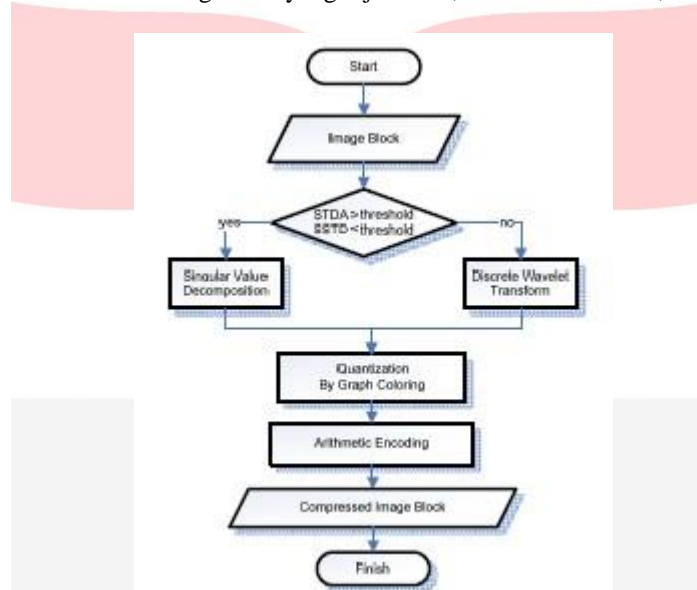
2.3 Keterangan Tabel dan Gambar

Nomor urut tabel ditulis di bagian atas tabel yang dijelaskan, berikut ini contoh penulisan tabel: Tabel 1, Tabel 2(a).

Tabel 1 Range Standar Deviasi dari Gambar

Gambar	Range STDA
Brick	24 – 48
Flowers	8 – 37
Barbara	5 – 32.4

Nomor urut gambar ditulis di bawah gambar yang dijelaskan, contoh: Gambar 1, Gambar 2(a).



Gambar 1. Flowchart Skema yang Diusulkan

7. Pembahasan Cara Pengajuan dan Pengutipan

Rujukan dalam pembahasan ditandai nomor pustaka yang dirujuk dalam kurung siku, contoh: [1], [2, 5–7].

8. Kesimpulan

Daftar Pustaka:

- [1] Ludeman, L. C.. 1987. *Fundamental of Digital Signal Processing*. Singapore : John Wiley & Sons, Inc.
- [2] Ochoa H, dan Rao K R. 2003. A Hybrid DWT-SVD Image-Coding System (HDWTSVD) for Color Images. *Systemics, Cybernetics and Informatics*. **1:2** 64-69
- [3] Rahardjo, B. 2008. *Pola Akses Internet Yang Bursty*. [Online] Available at: <http://rahard.wordpress.com/2011/04/04/pola-akses-internet-yang-bursty/> [Accessed 3 March 2011].
- [4] ...

Penyusunan rujukan dalam daftar pustaka berurut berdasarkan abjad nama pengarang dan diberi nomor angka arab dalam kurung siku. Penulisan unsur-unsur keterangan pustaka mengikuti kaidah dengan urutan: (1) nama pengarang ditulis dengan urutan nama akhir, nama awal dan nama tengah, tanpa gelar akademik. (2) tahun penerbitan. (3) Judul. (4) tempat penerbitan. (5) nama penerbit. Untuk pemisah antar-unsur keterangan pustaka digunakan tanda titik “.”. Contoh rujukan [1] adalah untuk buku, sedangkan contoh rujukan [2] adalah untuk jurnal dan rujukan [3] untuk website.

Lampiran

Jika diperlukan, tulisan dapat dilengkapi dengan lampiran.