

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI “FUNTAS7IG” TERHADAP  
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DIVISI ENTERPRISE SERVICE PT.  
TELKOM INDONESIA, Tbk.**

***THE EFFECT OF "FUNTAS7IG" ORGANIZATIONAL CULTURE ON  
EMPLOYEE'S PERFORMANCE IMPROVEMENT DIVISION ENTERPRISE  
SERVICE PT. TELKOM INDONESIA, Tbk.***

Mohammad Ammar Marsa  
Ayub Ilfandy Imran, Ph.D

Program Studi S1 Ilmu Komunikasi  
Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom  
Jl. Telkomunikasi Terusan Buah Batu, Bandung Jawa Barat 40257  
Email [ammarbsslmh@gmail.com](mailto:ammarbsslmh@gmail.com) [a\\_ilmfandy@yahoo.com](mailto:a_ilmfandy@yahoo.com)

---

**ABSTRAK**

Divisi Enterprise Service merupakan satu dari beberapa divisi yang ada di PT. Telkom Indonesia. Divisi tersebut juga memiliki budaya yang berbeda dari divisi divisi lain yang ada di PT. Telkom, budaya tersebut dinamakan FUNTAS7IG. Budaya organisasi FUNTAS7IG merupakan aspek yang penting untuk menunjang sebuah perusahaan agar memiliki pedoman mau dibawa kemana perusahaan itu akan berjalan. Peningkatan kinerja juga memiliki peran untuk mendapatkan apa yang diharapkan oleh perusahaan khususnya Divisi Enterprise Service PT. Telkom Indonesia, Tbk. Hal ini yang membuat sinegritas antara Budaya organisasi dan peningkatan kinerja pegawai sangat penting. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar ukuran tingkatan dalam penerapan budaya FUNTAS7IG dan tingkat kinerja pegawai Divisi Enterprise Service PT. Telkom Indonesia, Tbk, dan juga untuk memahami seberapa besar pengaruh budaya organisasi FUNTAS7IG terhadap peningkatan kinerja pada Divisi Enterprise Service PT. Telkom Indonesia, Tbk. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kausal dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *probability sampling* jenis *Simple Random Sampling*. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, jumlah populasi adalah 481 orang dengan jumlah sampel sebanyak 100 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil penelitian deskriptif budaya organisasi FUNTAS7IG sebesar 87,50% termasuk dalam kategori sangat baik, serta peningkatan kinerja pegawai sebesar 87,47% dalam kategori sangat baik. Budaya organisasi FUNTAS7IG memiliki pengaruh sebesar 63,7% terhadap peningkatan kinerja pegawai Divisi Enterprise Service PT. Telkom Indonesia, Tbk. Sedangkan 36,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Dari hasil penelitian Divisi Enterprise Service disarankan untuk memusyawarahkan kode etik dan penerapan aturan terlebih dahulu, sehingga setiap pegawai memahami aturan kode etik serta aturan yang nantinya akan berdampak efektif dari sebelumnya. Serta perusahaan juga disarankan melakukan monitoring yang ketat pada saat penugasan pegawai.

**Kata Kunci:** : *Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Peningkatan Kinerja*

---

### **ABSTRACT**

The Enterprise Service Division is one of several divisions in PT. Telkom Indonesia. The division also has a different culture from other division divisions at PT. Telkom, the culture is called FUNTAS7IG. FUNTAS7IG's organizational culture is an important aspect to support a company so that it has guidelines to be taken where the company will run. Improved performance also has a role to get what is expected by the company, especially the Enterprise Service Division, PT. Telkom Indonesia, Tbk. This makes synergy between organizational culture and improving employee performance very important. This study aims to determine the size of the level in the application of FUNTAS7IG culture and the level of performance of the employees of the Enterprise Service Division of PT. Telkom Indonesia, Tbk, and also to understand how big the influence of FUNTAS7IG's organizational culture is on improving performance in the Enterprise Service Division of PT. Telkom Indonesia, Tbk. This type of research is a causal descriptive study using quantitative research methods. Sampling is done by probability sampling method type of Simple Random Sampling. Data was collected using a questionnaire, the total population was 481 people with a total sample of 100 people. The data analysis technique used is descriptive analysis and simple linear regression analysis.

Based on the results of descriptive research on FUNTAS7IG organizational culture of 87.50% included in the excellent category, and an increase in employee performance by 87.47% in the excellent category. FUNTAS7IG's organizational culture has an influence of 63.7% on improving the performance of the Enterprise Service Division of PT. Telkom Indonesia, Tbk. While 36.3% were influenced by other variables not examined. From the research results of the Enterprise Service Division, it is recommended to discuss the code of ethics and the application of the rules first, so that each employee understands the rules of the code of ethics and rules which will have an effective impact than before. And companies are also advised to carry out rigorous monitoring during employee assignments.

**Keywords:** *Organizational Communication, Organizational Culture, and Performance Improvement*

---

### **PENDAHULUAN**

Komunikasi organisasi saat ini sudah terikat menjadi suatu bagian yang tak akan dipisahkan dari dunia perusahaan. Komunikasi organisasi memberikan dampak yang begitu besar. Dimana sebuah posisi yang berada dalam komunikasi organisasi menentukan jabatan dalam komunikasi organisasi. Tujuan dari komunikasi organisasi diantaranya menyalurkan pikiran, menyalurkan pandangan dan menyalurkan

pendapat, memilah informasi, mengekspresikan perasaan dan emosi, melakukan penyalarsan. Maka dari itu sebuah komunikasi organisasi akan membuat dampak yang efektif untuk sebuah perusahaan mencapai tujuannya. Divisi Enterprise Service, yang merupakan salah satu divisi yang ada pada PT. Telkom Indonesia, Tbk. Divisi Enterprise Service PT. Telkom Indonesia, Tbk. mempunyai tugas diantaranya melayani pasar vertikal yang berada di seluruh industri mulai dari perbankan, transportasi, pendidikan, pariwisata dan segmen industri lainnya dengan jumlah 1.453 *Corporate Costumer*. Yang diatasi oleh 14 segmen dan 7 bidang. 7 bidang yang dimiliki oleh Divisi Enterprise Service PT. Telkom Indonesia, Tbk. ini berfungsi untuk membantu segala keperluan yang dibutuhkan oleh 14 segmen untuk menyokong segala bentuk yang dibutuhkan oleh *Corporate Costumer*.

Budaya organisasi merupakan aspek yang penting untuk menunjang sebuah perusahaan agar memiliki pedoman mau dibawa kemana perusahaan itu akan berjalan. PT. Telkom Indonesia, Tbk. memiliki tiga divisi yang salah satunya merupakan Divisi Enterprise Service. Divisi Enterprise Service PT. Telkom Indonesia, Tbk. memiliki budaya yang berbeda pada divisi lainnya untuk menunjang peningkatan kinerjanya. Budaya organisasi DES (Divisi Enterprise Service) memiliki filosofi yang terkandung di dalamnya diantaranya kata FUN, yang mengartikan senang dalam kerja atau suasana kerja dan mengusung *youth spirit* di seluruh jajaran DES sehingga bekerja secara maksimal (agresif) serta dapat mengeluarkan ide-ide *disruptive*. ENTHUSIASM, selalu antusias dan optimis dalam menangkap peluang dan menghadapi setiap tantangan yang ada. INTERGRITY, integritas dan komitmen untuk mewujudkan hasil terbaik yang fantastik. Dan juga ada 7 *conduct of AM (Accounting Manager)* tim khusus yang dibuat oleh Divisi Enterprise Service diantaranya :

1. *Value Ecosystem Strategically*
2. *Invent White space*
3. *Costimuzes for Costumer Success*
4. *Touch the Heart*
5. *Outperform for Achievement*
6. *Relate Partner for Synergy*
7. *Intergrate Innovation*

Budaya FUNTAS7IG yang dimiliki oleh Divisi Enterprise PT. Telkom Indonesia, Tbk. terdapat bentuk Komunikasi organisasi internal maupun eksternal

yang dibangun dengan baik. Dimana budaya FUNTAS7IG memiliki pengaruh serta dampak bagi individu maupun unit, dalam upaya peningkatan kinerja Divisi Enterprise Service PT. Telkom Indonesia, Tbk. Budaya FUNTAS7IG menjadi pedoman para karyawan untuk bekerja dan bersaing secara sehat. Peningkatan kinerja di Divisi Enterprise juga menjadi tolak ukur keberhasilan apa yang diraih dari setiap karyawan yang berpedoman pada FUNTAS7IG tersebut. Untuk sisi unit pada Divisi Enterprise karena di antaranya ada kata FUN dan ENTHUSIASM dimana setiap elemen pekerja harus melaksanakan pekerjaan dengan gembira dan antusias dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. hal ini membuat komunikasi yang terjadi pada atasan dan bawahan tidak memiliki sekat sehingga keakraban terjadi antar karyawan pada Divisi Enterprise Service. Hal tersebut yang membuat juga setiap individu memiliki rasa bangga telah bekerja di Divisi Enterprise Service PT. Telkom Indonesia, Tbk. Untuk dampak komunikasi eksternalnya adalah yaitu dari sisi INTEGRITY. ketika suatu perusahaan memiliki tingkat integritas yang berkualitas maka para konsumen atau *client* juga percaya akan kinerja yang dimiliki oleh Divisi Enterprise Service PT. Telkom Indonesia, Tbk.

Atas dasar fenomena adanya peningkatan kinerja yang baik sebagaimana dipaparkan diatas maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI “FUNTAS7IG” TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA DIVISI ENTERPRISE SERVICE PT. TELKOM INDONESIA, Tbk.”**

## **KAJIAN TEORITIS**

### **1. Komunikasi Organisasi**

Menurut R. Wayne Pace dan Don F. Faules dalam Mulyana (2001) komunikasi organisasi dikenal sebagai penafsiran pesan diantara suatu unit komunikasi yang dimana masuk kepada bagian tertentu. Dengan demikian, dalam organisasi terdiri atas anggota-anggota komunikasi dalam bentuk jaringan *hierarkis* antara yang satu dengan lainnya serta berperan dalam organisasi.

Liliweri Alo (2014) memiliki faktor pembentuk iklim organisasi yaitu aspek lingkungan organisasi internal serta aspek eksternal.

#### 1. Lingkungan Ekternal organisasi

Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Seperti: sumber daya alam, perundang-undangan pemerintah pusat maupun daerah serta lembaga hukum Dll. Yang dapat mempengaruhi iklim organisasi

## 2. Lingkungan internal organisasi

Lingkungan internal terdiri dari visi, misi, strategi, struktur organisasi, ukuran, teknologi, SDM, pesyarat-syarat pekerjaan, keahlian dan kapabilitas individu, perilaku kepemimpinan, organisasi serta keperluan individu. Dalam lingkungan internal juga ada beberapa faktor yang membuat sebuah organisasi berjalan dengan efektif yaitu :

### a. Visi

Organisasi merupakan pernyataan tujuan kemana organisasi akan diarahkan, lebih berhasil atau lebih diinginkan sesuai dengan kondisi sekarang.

### b. Misi

Penjabaran visi dan merupakan gambaran ringkasan mengenai apa yang telah dilaksanakan berhubungan dengan rumusan visi.

### c. Struktur Organisasi

Alokasi formal dari peran/kerja organisasi, mekanisme administratif untuk mengawasi dan mengintegrasikan aktivitas organisasi termasuk seluruh aktivitas organisasi yang melintas batas formal.

### d. Ukuran Organisasi

Konfigurasi yang menerangkan jumlah banyaknya satuan kerja yang diawasi dan berpengaruh terhadap pola-pola interaksi.

### e. Syarat-syarat Pekerjaan

Bentuk formalitas yang menerangkan sejauh mana pengaturan hubungan komunikasi antara organisasi dari atas kebawah, dari bawah keatas, atau hubungan horizontal juga pengaturan *job design*.

### f. Keterampilan dan Kapabilitas

Berhubungan dengan kemahiran dan implementasi teknis dari setiap pekerjaan untuk menjalankann tugas yang diberikan tanggung jawab kepada karyawan.

### g. Perilaku Kepemimpinan Individu

Semua karakter pemimpin yang menggambarkan tidak hanya tindakan, tetapi latar belakang dari tindakan.

h. Budaya Organisasi

Pola-pola perilaku keyakinan, dan perilaku yang timbul dari bentuk interaksi sosial dan tindakan sosial.

### 3. Budaya Organisasi

Menurut Robbins (dalam Uha 2017) mengemukakan tujuh karakteristik prima budaya organisasi sebagai berikut:

1. Melakukan pembaharuan dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*) karyawan didorong untuk melakukan perubahan serta berani dalam pengambilan keputusan dan resiko.
2. Memiliki atensi terhadap detail (*attention to detail*) seorang karyawan dapat diandalkan dalam mempertunjukkan peran akurasi, analisis, dan memiliki perhatian terhadap perincian.
3. Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*) manajemen fokus kepada hasil, serta proses dalam mencapai hasil.
4. Berorientasi kepada hasil (*people orientation*) manajemen menetapkan untuk memprediksi dampak hasil dari pada karyawan didalam organisasi.
5. Berorientasi tim (*team orientation*) kegiatan bekerja dalam penataan sekitar kelompok organisasi melainkan perorangan.
6. Agresif (*aggressiveness*) melihat bagaimana sekumpulan orang-orang itu agresif serta kompetitif. Bukan suatu yang berfikir santai.
7. Stabil (*stability*), sebuah keinginan organisasi untuk menekan *status quo* menjadi pebanding dari sebuah hasil peningkatan.

#### 3.1 Teori Budaya Organisasi

Dalam memahami kehidupan dalam sebuah organisasi akan di jelaskan oleh dua ahli teori yaitu Michael E. Pacanowsky dan Nick O'Donnell-Trujillo (dalam Morissan, 2009) dimana mereka menyusun teori Budaya aorganisasi dengan cakupan bahasan tentang nilai-nilai organisasi serta filosofi dari budaya organisasi tersebut. Mereka mengatakan bahwa "budaya bukanlah sesuatu yang dimiliki oleh organisasi, tetapi organisasi itu sendiri adalah budaya".

Pacanowsky dan Trujilo (Morissan, 2009) mengatakan bahwa budaya merupakan cara hidup dalam sebuah organisasi. Termasuk kedalam budaya organisasi adalah iklim atau atmosfer dan psikologi yang mencakup moral, sikap serta tingkat produktifitas pegawai atau pengurus organisasi yang bersangkutan.

#### **a) Jaring Laba-Laba**

Menurut Pacanowsky dan Trujilo (Morissan, 2009), jaring-jaring budaya organisasi tidak muncul begitu saja, akan tetapi jaring tersebut dibangun melalui kegiatan komunikasi. Manusia sebagai anggota organisasi adalah seperti laba-laba yang tergantung pada jaring yang mereka ciptaka melalui pekerjaan mereka. Budaya organisasi sendiri terdiri atas symbol-simbol beresama yang masing masing symbol memiliki makna yang unik. Morissan menjelaskan bahwa teori budaya organisasi dalam ilmu komunikasi sangat di pengaruhi oleh tradisi atau pemikiran sosiokultural. Organisasi memberikan peluang bagi terjadinya interprestasi budaya, organisasi menciptakan realitas bersama yang membedakan mereka dengan organisasi yang memiliki budaya berbeda

#### **b) Pertunjukan Komunikasi**

Pacanowsky dan Trujillo (Morissan, 2009) mengatakan bahwa terdapan banyak indicator yang dapat digunakan oleh pengurus organisasi untuk menciptakan maupun menunjukan peghaman mereka tentang berbagai peristiwa dalam organisasi, diantaranya melalui ide atau gagasan relevan, kata-kata yang berhubungan, fakta-fakta, kebiasaan, tindakan, perumpaan, upacara dan ritual. Semua hal tersebut merupakan pertunjukan komunikasi karena mereka menunjukan pengalaman hidup kelompok.

### **4. Pola Komunikasi Dalam Budaya Organisasi**

Pacanowsky dan O'Donnel-Trujilo dalam Tika (2006) menyatakan secara spesifik kinerja budaya atau kinerja komunikasi dapat bercermin dalam lima pola kinerja komunikasi, sebagai berikut :

- a. Kinerja komunikasi ritual. Dimana ritual yang dimaksud adalah sebuah aktifitas yang akan dilakukan secara berulang-ulang atau rutin. Ada beberapa ritual yang terdapat pada sebuah organisasi salah satunya *personal ritual* dimana tindakan tersebut dilakukan secara individual/per-orangan. *Social routin* dimana tindakan dilakukan bersama sama tetapi tidak berhubungan dengan pekerjaan. *Organizational ritual* dimana kebiasaan yang diikuti oleh sebuah kelompok dalam organisasi secara berkala.
- b. Kinerja komunikasi *passion*. Seorang individu memiliki kegemaran atau kesukaan dalam melakukan sebuah kerjaan. Sehingga apapun yang dikerjakan oleh orang lain atau individu akan menjadi acuan kesuksesan dari organisasinya.
- c. Kinerja komunikasi sosial. Dimana setiap individu maupun kelompok dapat menerapkan sopan santunnya dan mentaati setiap aturan aturan yang ada pada organisasi tersebut. Kinerja merupakan bagian dari identitas kelompok. Contohnya jargon-jargon yg dimiliki oleh perusahaan/organisasi tersebut. Senda gurau, *complain*, maupun argumentasi.
- d. Kinerja komunikasi *Organizational politics*. Dimana perilaku yang dilahirkan untuk menciptakan kekuasaan, wewenang serta pengaruh seperti penampilan kepemimpinan.
- e. Kinerja komunikasi *enkulturasi*. Proses belajar sebuah budaya dari para anggota organisasi tersebut. Diantaranya melalui orientasi karyawan baru, dan lain lain.

#### 4. Kinerja Karyawan

Uha juga menjelaskan unsur-unsur dalam kinerja yang sudah di rangkum pada buku nya Budaya Organisasi Kepemimpinan & kinerja (2017). Berikut unsur-unsur dalam kinerja :

1. Prestasi prestasi dari fungsi pekerjaan.
2. aspek pegawai yang berdampak terhadap hasil karya pegawai seperti kapabilitas motivasi, keahlian, dan konsep peranan.
3. Perolehan tujuan organisasi.
4. Masa waktu tertentu.

5. Tidak melanggar hukum.
6. Searah dengan moral dan etika.

### **5. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap peningkatan Kinerja Pegawai Divisi Enterprise Service PT. Telkom Tbk.**

Dalam buku yang dikemukakan oleh Tan (dalam Wibowo, 2008) mengenai hubungan budaya organisasi dengan kinerja, menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang penting dalam menentukan pertumbuhan suatu organisasi. Sebuah organisasi mampu tumbuh dan berkembang karena merangsang semangat kerja sumber daya manusia di dalamnya, sehingga kinerja organisasi dapat meningkat. Hal tersebut tertuang dalam budaya organisasi FUNTAS7IG mengenai peningkatan kinerja pegawai. Dimana budaya organisasi FUNTAS7IG mampu membawa peningkatan kinerja pegawai yang baik. Baik yang diartikan disini yaitu memiliki peningkatan dalam hal target orientasi hasil yang sudah dijelaskan pada bab 1 akan target setiap tahun yang terus meningkat dari tahun 2016 hingga 2017.

### **METODE**

Sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi “FUNTAS7IG” terhadap peningkatan kinerja pada Divisi Enterprise Service PT. Telkom Indonesia, Tbk. Maka jenis penelitian yang dilakukan menggunakan penelitian deskriptif kausal dengan paradigma positivisme. Menurut Sekaran dan Bougie dan Sekaran (2013), penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan dalam rangka memberikan gambaran sistematis mengenai informasi ilmiah dari suatu objek penelitian. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang menggambarkan karakteristik dari orang, fenomena, atau situasi tertentu.

Peneliti menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif seperti yang dikatakan oleh Sugiyono (2014) dimana kuantitatif merupakan metode penelitian yang berasaskan pada paradigma positivisme dengan menggunakan populasi atau sampel, serta sifat dari kuantitatif ini merupakan statistik yang diterapkan untuk menguji hipotesis sebagai tujuannya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Robbins (dalam Uha 2017) mengemukakan tujuh karakteristik prima budaya organisasi, diantaranya adalah melakukan pembaharuan dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*), memiliki atensi terhadap detail (*attention to detail*), berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), berorientasi kepada hasil (*people orientation*), Berorientasi tim (*team orientation*), agresif (*aggressiveness*), dan stabil (*stability*).

Menurut Uha unsur-unsur dalam kinerja yang sudah di rangkum pada bukunya Budaya Organisasi Kepemimpinan & kinerja (2017) diantaranya adalah Prestasi prestasi dari fungsi pekerjaan, aspek pegawai yang berdampak terhadap hasil karya pegawai, perolehan tujuan organisasi, masa waktu tertentu, tidak melanggar hukum, searah dengan moral dan etika.

Tidak hanya uha, Tan (dalam Wibowo, 2008) dalam pendapatnya mengenai hubungan budaya organisasi dengan kinerja juga tertuang pada budaya organisasi FUNTAS7IG dimana budaya tersebut memiliki peran penting dalam membentuk pertubuhan sebuah organisasi. Dikatakan sebuah organisasi dapat bertumbuh dan berkembang apabila budaya mampu merangsang semangat kerja pada pegawai pegawai yang ada didalamnya, sehingga kinerja pegawai pada mengalami peningkatan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Telkom Indonesia, Tbk dengan mengambil sampel sebanyak 100 responden yang merupakan Pegawai Divisi Enterprise Service. Hasil pengolahan data mengenai tanggapan responden terhadap Budaya Organisasi FUNTAS7IG berada pada kategori sangat baik yaitu sebesar 87,50%. Hal ini mengindikasikan bahwa Budaya Organisasi pada Divisi Enterprise Service PT. Telkom Indonesia, Tbk sangat kondusif sehingga membuat pegawai bekerja dengan nyaman. Dimensi dengan skor tertinggi adalah Orientasi Hasil yaitu sebesar 90,67%. Seperti yang dikatakan oleh Robbins (1996), manajemen lebih mengfokuskan pada hasil, melainkan teknis dan proses bagaimana dalam mencapai hal tersebut, Hal ini berarti Budaya Organisasi FUNTAS7IG pada Divisi Enterprise Service PT. Telkom Indonesia, Tbk yang paling baik adalah Orientasi Hasil. Dimensi terendah yaitu Orientasi Orang yaitu sebesar 84,42%. seperti yang dikatakan oleh Robbins (1996)

dimana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang dalam organisasi itu sendiri. Hal ini berarti Budaya Organisasi FUNTAS7IG yang paling kurang baik adalah Orientasi Orang.

Tanggapan responden mengenai variabel Peningkatan Kinerja berada pada kategori sangat baik juga yaitu sebesar 87,47%. Hal ini mengindikasikan bahwa pelanggan memiliki peningkatan kinerja yang baik/tinggi. Dimensi dengan skor tertinggi adalah Sesuai dengan Moral dan Etika yaitu sebesar 89,33%, dimana seperti yang dikatakan oleh Paconowsky dan Trujillo (dalam Morissan, 2009) dalam teori mereka pertunjukan komunikasi, mengatakan bahwa banyak indikator yang dapat digunakan oleh pengurus organisasi untuk menciptakan maupun menunjukkan pemahaman mereka tentang berbagai peristiwa dalam organisasi, diantaranya ide atau gagasan relevan, kata kata yang berhubungan, fakta-fakta, kebiasaan, tindakan, perumpamaan, upacara serta ritual. Semua hal tersebut merupakan pertunjukan komunikasi karena mereka menunjukkan pengalaman hidup kelompok. Disini dapat dilihat bahwa antar pegawai memiliki hubungan komunikasi yang baik, dan kejujuran ditekankan pada pegawai di Divisi Enterprise Service serta pegawai tetap melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan. Selain itu, ditemukan juga Dimensi terendah yaitu periode waktu tertentu sebesar 85,00%. Dimana dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai masih belum optimal dalam pengumpulan pekerjaannya.

Perhitungan statistik menggunakan bantuan *software SPSS 23.0* menyatakan bahwa Budaya Organisasi FUNTAS7IG berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Peningkatan Kinerja pada Divisi Enterprise Service PT. Telkom Indonesia, Tbk. Hal ini berarti variabel penelitian mempunyai pengaruh yang searah terhadap Peningkatan Kinerja pada Divisi Enterprise Service PT. Telkom Indonesia, Tbk. Semakin tinggi variabel Budaya Organisasi FUNTAS7IG, maka akan menyebabkan meningkatnya Peningkatan Kinerja pada Divisi Enterprise Service PT. Telkom Indonesia, Tbk.

Berdasarkan hasil estimasi regresi linear sederhana, hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah kuat, yang dinyatakan melalui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,798. Untuk selanjutnya, nilai koefisien korelasi tersebut digunakan untuk menghitung besarnya koefisien determinasi. Perhitungan koefisien determinasi menjelaskan Budaya Organisasi FUNTAS7IG memiliki pengaruh sebesar

63,7% terhadap Peningkatan Kinerja pada Divisi Enterprise Service PT. Telkom Indonesia, Tbk. Sedangkan sisanya, yaitu 36,3% merupakan kontribusi variabel lain selain variabel yang diteliti.

Penelitian menyatakan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Peningkatan Kinerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Moeljono Djokosantoso (2003) yang menyatakan bahwa budaya korporat atau budaya kerja menggambarkan taraf yang dominan dan dapat disebarkan dalam organisasi serta sebagai acuan filosofi kerja karyawan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai Pengaruh Budaya Organisasi FUNTAS7IG Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Divisi Enterprise Service PT. Telkom Indonesia, Tbk., Maka diperoleh beberapa simpulan yang diharapkan dapat menjawab identifikasi permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Besar Ukuran Tingkatan Dalam Penerapan Budaya FUNTAS7IG dan Tingkan kinerja Pegawai Divisi Enterprise Service PT. Telkom Indonesia, Tbk**

#### **A. Ukuran Tingkatan Budaya Organisasi FUNTAS7IG Pada Divisi Enterprise Service**

Tanggapan responden mengenai Budaya Organisasi FUNTAS7IG pada Divisi Enterprise Service PT. Telkom Indonesia, Tbk. Termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini dilihat dari jumlah persentase rekapitulasi yang didapatkan pada garis Kontinum sebesar 87,50%. Dari hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai Budaya Organisasi FUNTAS7IG peneliti mendapati bahwa indikator orientasi terhadap hasil memiliki persentase skor paling tinggi yaitu 90,67%, sementara itu peneliti juga menemukan indikator orientasi terhadap orang memiliki persentase paling rendah yaitu 84,42%. Hal tersebut membuktikan bahwa Budaya Organisasi FUNTAS7IG masih kurang baik terhadap orientasi orang.

#### **B. Ukuran Tingkat Kinerja Pegawai Pada Divisi Enterprise Service**

Tanggapan responden mengenai Peningkatan Kinerja Pegawai pada Divisi Enterprise Service PT. Telkom Indonesia Tbk. Termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini dilihat dari jumlah persentasi rekapitulasi yang

didapatkan pada garis kontinum sebesar 87,47%. Dari hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai Peningkatan Kinerja Pegawai, peneliti mendapati bahwa persentase skor tertinggi Sesuai dengan Moral dan Etika yaitu 89,33%. Sementara itu peneliti juga menemukan indikator terendah yaitu Periode Waktu Tertentu sebesar 85%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih belum ada yang belum patuh pada ketepatan waktu yang sudah ditetapkan.

## **2. Besar Pengaruh Budaya Organisasi FUNTAS7IG Terhadap Peningkatan Kinerja Pada Divisi Enterprise Service PT. Telkom Indonesia, Tbk.**

Pada hasil penelitian, peneliti mendapati bahwa besar pengaruh Budaya Organisasi FUNTAS7IG terhadap Peningkatan Kinerja Pada Divisi Enterprise Service PT. Telkom Indonesia, Tbk sebesar 63,7%. Angka tersebut didapatkan dari hasil estimasi regresi linear sederhana, dimana hubungan antara variabel (X) dan variabel (Y) adalah kuat, yang dinyatakan melalui korelasi (R) sebesar 0,798. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi FUNTAS7IG (X) terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Divisi Enterprise Service (Y) memberikan pengaruh sebesar 63,7%. Sedangkan sisanya yaitu 36,3% dipengaruhi oleh faktor variabel lain selain Budaya Organisasi yang tidak diamati dalam penelitian ini

## **SARAN**

Berdasarkan hasil simpulan yang telah di uraikan diatas, peneliti dapat memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak Divisi Enterprise Service PT. Telkom Indonesia, Tbk dan peneliti selanjutnya, yaitu:

### **1. Saran Akademis**

Adapun saran bagi penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Diharapkan dapat melakukan penelitian pada perusahaan maupun organisasi yang unik dan kuat, sehingga hasil dari penelitian tersebut dapat dijadikan bahan perbandingan
2. Diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel yang belum diteliti pada perusahaan sejenis. Agar dapat mengetahui faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja

pegawai. Seperti iklim organisasi, implementasi teknologi, serta motivasi pegawai

## 2. Saran Praktis

Adapun saran bagi Divisi Enterprise Service PT. Telkom Indonesia, Tbk. Yaitu:

1. Orientasi individu memiliki indikator terendah dalam variabel Budaya Organisasi. Dikatakan terendah karena perusahaan masih belum optimal dalam penerapan aturan, kode etik serta target yang ditentukan pada perusahaan. Diharapkan perusahaan memusyawarahkan terlebih dahulu, sehingga setiap pegawai memahami aturan, kode etik, serta target yang nantinya akan lebih mengoptimalkan orientasi orang yang dan akan berdampak lebih efektif dari sebelumnya.
2. Jika dilihat juga dalam dimensi Periode Waktu Tertentu memiliki dimensi terendah dalam variabel peningkatan kinerja. Dikatakan terendah karena pegawai masih belum bisa mengoptimalkan dalam permasalahan waktu dalam penyelesaian tugas, dan akurasi dalam hasil pekerjaan yang diharapkan oleh perusahaan. Disarankan agar perusahaan melakukan monitoring yang ketat pada saat penugasan para pegawai.

### Daftar Pustaka

- Alo Liliweri, M. 2013. *Dasar-Dasar Komunikasi Antar Budaya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Alo, Liliweri, M. 2014. *Sosiologi & komunikasi organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Amirullah. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen: Disertai Contoh Judul Penelitian dan Proposal*. Edisi pertama, Malang: Bayumedia Publishing.
- Arikunto, S., Suhardjono, & Supardi. 2011. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Bittel, Lester R. dan Newstrom, John W. 1994. *Pedoman bagi Penyelia 1 dan 2. Penerjemah Bambang Harono*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo dan LPPM
- Bougie, & Sekaran. 2013. *Research Methods for Business: A skill Building Approach*, Fifth Edition, New York: John Wiley
- Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Djokosantoso Moeljono. 2003. *Budaya Korporat Dan Keunggulan Korporasi*, Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Djokosantoso Moeljono 2005. *Cultured. Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Ernawan, Erni, 2011. *Budaya Organisasi dalam perspektif Ekonomi dan Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, Irham 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta
- Fremon E. Kast & James E. Rosenzweig. , 1995. *Organisasi Dan Manajemen*, Jakarta : Bumi Aksara
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Indrawati. 2015. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*, Bandung.: Aditama.
- Jonathana, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu

- Koontz & O Donnel, 2006, *Principle Of Management and Analysis of Management Function*, edisi ke 5. Mc Graw Hill, Booy Coy.
- Kreitner, Robert; & Kinicki, Angelo, 2005. *Perilaku Organisasi, Buku 1*, Edisi keempat, . Jakarta: Salemba Empat
- Moekijat. 1993. *Manajemen Kepegawaian, Cetakan Kesatu*, Bandung: Cv. Mandar Maju.
- Mulyana, Dedi. 2001. *Ilmu Komunikasi, Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Morissan. 2009. *Teori Komunikasi Organisasi*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Pabundu. Tika. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan kinerja Perusahaan*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Pace R. Wayne & Don F. Faules, 2000. *Komunikasi Organisasi*, Bandung: ROSDA
- Pace R. Wayne & Don F. Faules. 2006. *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Quinn, R.E & Kimberly, J.R. 1984. *The Transformation of Organizational Cultures: A competing Values Perspective*. P.J. Frost, L.F. Moore, M.R
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Schein, Edgar H, 2004. *Organizational Culture and Leadership*, Third Edition, , San Francisco. Joessey-bass Publisher
- Stringer, Robert, 2002. *Leadership and Organizational Climate: The cloud Chamber Effect*, New Jersey: Prentice Hall

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama

Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta

\_\_\_\_\_. 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta

\_\_\_\_\_. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

\_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Uha, Ismail Nawawi, 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan kinerja*, Jakarta: Kencana

Wiraman, 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Wiranto, 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

## **Jurnal**

Agustin. 2012. *Peran Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Psikologi. Universitas Unisulla Semarang.

Arianty, Nel. 2014. *Pengaruh budaya Organisasi Terhadap Kinerja Peawai*. Jurnal Manajemen & Bisnis. VOL 14 No. 2 ISSN 1693-7619. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

H. Teman Koesmono. 2005. *Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengelolaan*

*Kayu Skala Menegan Di Jawa Timur*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Universitas Khatolik Widya Mandala, Surayaba

I Gusti Made Asri. 2012. *Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Dalam Perspektif Balanced Scorecard*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana, Bali

### **Skripsi**

Aput Ivan Alindra, 2015. *Analisis pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center*. Skripsi Fakultas Ilmu Keolahragaan. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta

Isma Yani. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Air Minum (PDAM) Kota Kendari*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Kendari: Universitas Halu Oleo

Riska Pratiwi. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kekayaan Negara dan Lelang Makassar*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan bisnis. Makassar: Universitas Hasanudin

Trinisma Yanti B.R. Bangun, 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Telkom Regional 1 Sumatera PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk*. Skripsi Fakultas Komunikasi & Bisnis. Bandung: Universitas Telkom

### **Laman Pustaka**

<http://telkom.co.id/bisnis-kami-adalah-t-i-m-e-s.html>

<http://www.telkom.co.id/riwayat-singkat-telkom.html>