

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INFRASTRUKTUR TELEKOMUNIKASI INDONESIA

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. INFRASTRUKTUR TELEKOMUNIKASI INDONESIA

Tasha Nur Antari¹, Ary Ferdian²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

tashaantari@student.telkomuniversity.ac.id¹, aryferdian@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan kualitas hasil kerja karyawan yang telah ditetapkan sesuai standar perusahaan dan untuk mengetahui kemampuan karyawan agar tercapainya tujuan dari perusahaan. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor meningkatnya kinerja, apabila sebuah organisasi memiliki dan mengelola budaya organisasi dengan baik, maka kinerja karyawan akan tinggi. Kinerja karyawan di PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia mengalami penurunan pada 3 tahun terakhir, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa kuat penerapan budaya organisasi di PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia dan seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada 119 karyawan serta teknik analisis deskriptif. Budaya organisasi di PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia berada pada kategori "Tinggi" dengan perolehan persentase sebesar 80,3%. Pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia sebesar 23,8%, sedangkan 76,2% dari variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Peneliti memberi saran agar perusahaan meningkatkan dan menerapkan budaya organisasi yang ada pada PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia dengan mengadakan sosialisasi mengenai pentingnya budaya organisasi bagi perusahaan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstract

Employee performance is the quality of employee work that has been determined according to company standards and to determine the ability of employees to achieve their goals. Organizational culture is one of the performance factors, if an organization has and manages an organizational culture well, then employee performance will be high. Employee performance at PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia has decreased in the last 3 years, the purpose of this research is to find out how strong the application of organizational culture in PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia and how much influence organizational culture has on the performance of employees of PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. This study uses quantitative methods with data collection techniques using questionnaires to 119 employees and descriptive analysis techniques. Organizational culture at PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia is in the "High" category with a percentage of 80.3%. The influence of organizational culture on employee performance at PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia is 23.8%, while 76.2% of other variables not examined in this study. Researchers suggest that companies improve and implement organizational culture in PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia by conducting socialization about the importance of organizational culture for the company.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance

1. Pendahuluan

Perusahaan harus mampu untuk meningkatkan laba disetiap tahunnya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal penting dan utama agar hal tersebut bisa tercapai. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi dalam keberhasilan suatu organisasi atau tercapainya tujuan perusahaan [1]. Organisasi atau lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi [2]. Kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan [3]. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen, dan disiplin kerja [4].

Berdasarkan faktor-faktor yang telah dijelaskan, budaya organisasi termasuk salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi adalah tindakan, keyakinan, dan sistem yang menjadi panduan dalam berperilaku dan bertindak yang menjadi identitas dan ciri khas organisasi tersebut [5]. PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia atau biasa disebut Telkominfra merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Telekomunikasi Indonesia yang bergerak di jasa infrastruktur. Budaya perusahaan yang diterapkan oleh Telkominfra mengacu pada *The Telkomway Digital Era* karena Telkominfra merupakan bagian dari Telkom Group. Telkominfra memiliki Komunitas Profokasi Aktivasi Budaya atau biasa disebut KIPAS Budaya yang memiliki peran sebagai penggerak untuk mengimplementasikan *The Telkomway Digital Era* agar terwujudnya impian dari PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia *REBORN* (dilahirkan kembali) dari kondisi titik nol tumbuh kearah positif.

Telkominfra merupakan bagian dari Telkom Group, untuk mempertahankan performa organisasi dari waktu ke waktu, organisasi harus memperhatikan kesehatan organisasi. Telkom Group melakukan pengukuran dan peningkatan kesehatan organisasi atau disebut *Organizational Health Index*. Kesehatan organisasi ini untuk mengukur seberapa efektif elemen-elemen didalam organisasi bekerja agar mencapai tujuannya melalui proses *Align, Execute, dan Renewal*. Pengukuran OHI dilaksanakan oleh Tim Satgas HCM Telkom Group 2020 dengan hasil akhir dari pengukuran OHI dibagi menjadi 3 level yaitu *Elite* dengan hasil OHI $\geq 80\%$, yang kedua yaitu *Able* dengan nilai OHI sebesar $70\% < x < 80\%$ serta *Ailing* dengan hasil OHI $\leq 70\%$ [6]. Telkominfra memperoleh nilai keseluruhan sebesar 80,76 atau pada level *Elite* yang artinya sangat baik dan melampaui target yang ditentukan perusahaan yaitu 80. Pengukuran OHI yang dilaksanakan oleh Telkom Group memiliki 9 elemen yaitu *Direction, Leader, Working Environment, Accountability, Coordination & Control, Capability, Motivation, Internal Alignment, dan External Orientation*. *Working Environment* merupakan salah satu elemen yang didalamnya membahas mengenai budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu unsur dari lingkungan internal atau lingkungan organisasi [16]. Hasil dari survey tersebut menghasilkan nilai *Working Environment* pada Telkominfra yaitu 79,42 yang artinya termasuk pada kategori *Able*. Hasil tersebut masih dibawah target yang dicanangkan perusahaan yaitu sebesar 80. Penilaian kinerja karyawan PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia dalam waktu tiga tahun terakhir dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 1.1 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan

Kategori	Tahun		
	2017	2018	2019
P1	18%	15%	0%
P2	55%	75%	18%
P3	8%	9%	55%
P4	0%	0%	4%
P5	0%	0%	0%

Sumber: Data Internal Perusahaan (2020)

Berdasarkan hasil rekapitulasi kinerja pada tahun 2017, 2018 dan 2019 diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan Telkominfra pada kategori P1 (*Excellent Performer*) dari tahun 2017, 2018 dan 2019 mengalami penurunan disetiap tahunnya. Sedangkan pada kategori P2 (*Above Average Performer*) pada tahun 2017 ke tahun 2018 mengalami kenaikan, namun pada tahun 2019 mengalami penurunan. Untuk kategori P3 (*Average Performer*) mengalami peningkatan disetiap tahunnya. Terjadi penurunan kinerja karyawan pada tahun 2019. Hal ini menunjukkan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan Telkominfra. Penilaian kinerja atau evaluasi kinerja adalah upaya menilai prestasi yang dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan maupun perusahaan [7].

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan, penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia".

2. Dasar Teori dan Kerangka Pemikiran

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan sistem manajemen yang mengelola sumber daya manusia yang sigap, bersedia dan dapat berkontribusi serta bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi [1]. Selain itu manajemen sumber daya manusia merupakan pemanfaatan karyawan untuk mencapai keberhasilan organisasi [8].

2.2 Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi menggunakan komunikasi individu dengan dirinya, individu dengan individu lain, individu dengan organisasi, dan juga individu dengan lingkungan [9]. Definisi lain yaitu perilaku organisasi adalah studi mengenai apa yang dilakukan seseorang dalam organisasi dan cara perilaku seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi [10].

2.3 Budaya Organisasi

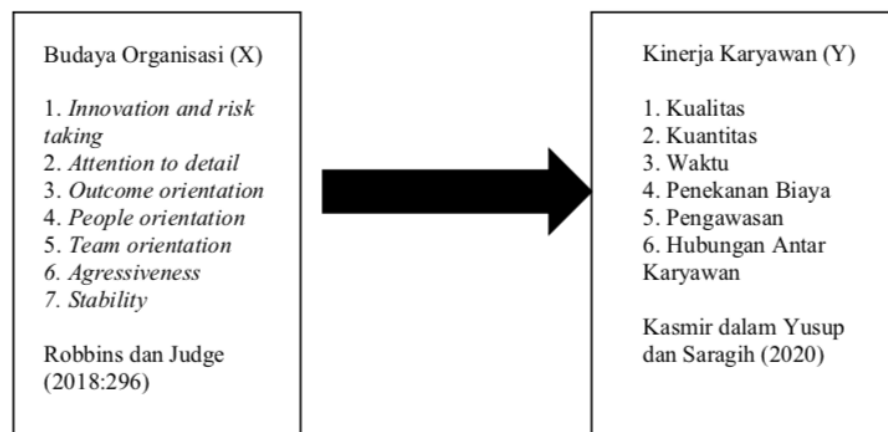
Budaya organisasi merupakan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru dan memiliki kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu [11]. Budaya organisasi merupakan identitas pembeda dari satu organisasi dengan organisasi lainnya, karena tiap organisasi memiliki ciri khas yang berbeda [12].

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu [7]. Kinerja karyawan adalah standar kinerja yang digunakan untuk mengukur hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas yang menjadi tanggungjawab karyawan agar mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien [12].

2.5 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan variabel budaya organisasi Pada penelitian ini, peneliti menggunakan dimensi budaya organisasi yang disampaikan oleh Robbins dan Judge (2018:296) serta dimensi kinerja karyawan oleh Kasmir dalam Yusup dan Saragih (2020). Berikut merupakan kerangka pemikiran penelitian ini



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Data yang telah diolah, 2021

Hipotesis penelitian:

H0: Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia.

H1: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia.

3. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik [13]. Berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif dilakukan saat peneliti sudah mengetahui faktor atau variabel untuk mengukur objek atau bidang, tetapi belum mengetahui hubungan antara variabel tersebut [14]. Penelitian ini juga termasuk kedalam penelitian kausal. Penelitian kausal adalah penelitian yang dilakukan dengan tujuan peneliti ingin menggambarkan penyebab dari suatu masalah [14]. Berdasarkan waktu pelaksanaan, penelitian ini menggunakan metode *cross sectional*. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial [13]. Dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal, skala ordinal berfungsi sebagai simbol untuk membedakan sebuah keadaan dengan keadaan lainnya serta untuk mengurut (merangking) kualitas karakteristik [14].

3.1 Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah 169 karyawan PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia.

3.2 Sampel

Sampel adalah anggota-anggota populasi yang terpilih untuk dilibatkan dalam penelitian untuk diamati ataupun dimintai pendapat tentang apa yang diteliti [14]. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan jenis teknik sampling jenuh. *Non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi tiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, sedangkan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel [13]. Untuk menentukan ukuran sampel penelitian ini menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan sampel (sampling error), biasanya 5%

Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah

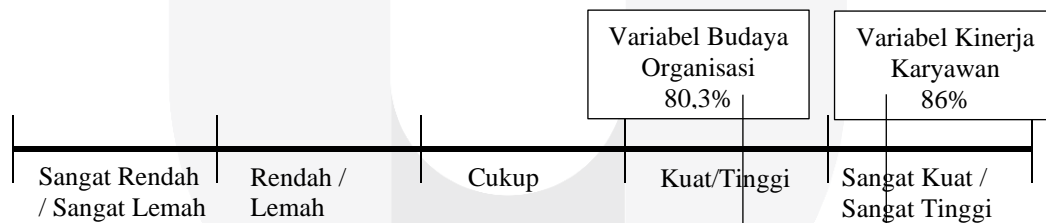
$$\begin{aligned} n &= \frac{169}{1+169(0,005)^2} \\ &= \frac{169}{1,422} = 118,84 \end{aligned}$$

Dengan jumlah populasi sebanyak 169 karyawan serta sampling error 5%, maka sampel yang diperoleh sebanyak 118,84 dan dibulatkan menjadi 119 orang.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diperoleh tanggapan responden sebanyak 119 responden terhadap variabel budaya organisasi (X) dengan jumlah persentase skor sebesar 80,3% dan termasuk kedalam kategori tinggi. Sedangkan untuk variabel kinerja karyawan (Y) memiliki persentase skor sebesar 86% dan termasuk kedalam kategori sangat tinggi. Hasil tersebut digambarkan dalam garis kontinum sebagai berikut:



Gambar 4. 1 Garis Kontinum

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2021).

4.2 Uji Asumsi Klasik

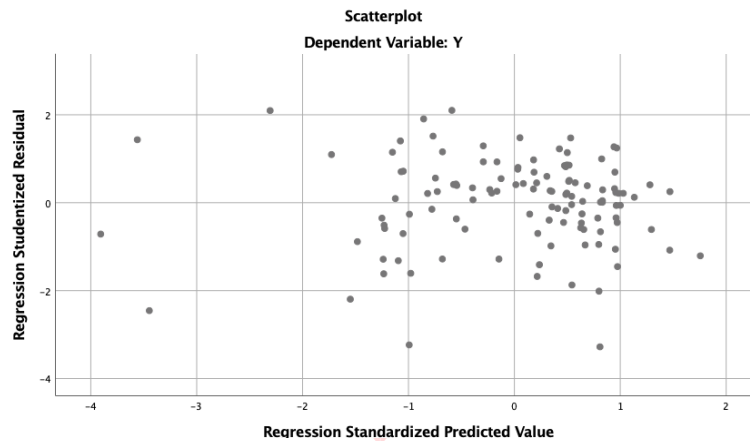
4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ditujukan untuk menguji apakah variabel terikat dan bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dengan hasil sebagai berikut adapun kriteria yang harus dipenuhi yaitu suatu variabel berdistribusi normal apabila nilai signifikan $> 0,05$ dan variabel tidak berdistribusi normal apabila nilai $< 0,05$ [14]. Dari hasil uji menggunakan SPSS diperoleh nilai exact sig 0,306. Artinya nilai exact sig $0,306 > 0,05$ maka data berdistribusi normal.

4.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menghindari adanya ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain [14]. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan melihat grafik scatterplot dengan bantuan software IBS SPSS versi 25 sebagai berikut:

Gambar 4.2.



Hasil Uji

Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2021)

Regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titik data menyebar diatas atau dibawah, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola melebar lalu menyempit kembali, serta penyebaran titik-titik tidak berpola [15]. Dari hasil uji scatterplot diatas, titik-titik meyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi sederhana terdiri dari satu variabel dependen dan satu variabel independen [sujarweni] Berikut persamaannya [13]:

$$Y = a + bx$$

- Y = Kinerja Karyawan
- X = Budaya Organisasi
- a = Nilai konstanta
- b = koefisien regresi

Berikut *output* perhitungan regresi linear sederhana dengan *software* SPSS versi 25 for Mac sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41718,376	2816,428		14,813	0,000
	X	0,292	0,048	0,488	6,053	0,000

Sumber: Output SPSS data yang telah diolah (2021)

Diperoleh persamaan regresi linear sederhana:

$$Y = 41718,376 + 0,292X$$

Dari persamaan diatas diketahui bahwa nilai konstanta yaitu 41718,376 yang artinya apabila variabel bebas bernilai 0 dan tidak ada perubahan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan bernilai 41718,376. Koefisien regresi variabel (X) memiliki nilai sebesar 0,292 yang artinya variabel (X) yaitu budaya organisai

memiliki hubungan searah dengan variabel (Y) yaitu kinerja karyawan dan apabila terdapat penambahan 1 satuan variabel (X) maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya variabel (Y) yaitu kinerja karyawan sebesar 0,292. Koefisien variabel (X) memiliki nilai positif maka dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang searah antara budaya organisasi atau variabel (X) dengan variabel (Y) atau kinerja karyawan

4.4 Uji T

Uji t dilakukan untuk menguji koefisien regresi individual yang akan menghasilkan apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y) [sujarweni]. Berikut hasil uji T

Tabel 4.2. Hasil Uji T Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41718,376	2816,428		14,813	0,000
	X	0,292	0,048	0,488	6,053	0,000

Sumber: Output SPSS data yang telah diolah (2021)

Dengan tingkat signifikan 5% dengan derajat kebebasan 117 maka diperoleh t tabel sebesar 1,981. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa t hitung sebesar 6,053 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel yaitu 6,053 > 1,981 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya terdapat pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia.

4.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi atau yang dinotasikan dengan R² ditujukan untuk mengetahui seberapa besar nilai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, berikut hasil dari pengolahan data:

Tabel 4.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	R	Std. Error of the Estimate
1	0,488 ^a	0,238		0,232	4.278,428

Predictors: (Constant), X

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2021)

Dari tabel diatas, diketahui bahwa nilai R Square yaitu 0,238 atau 23,8%, hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berkontribusi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia sebesar 23,8% serta sisanya sebesar 76,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari hasil tanggapan responden, diketahui budaya organisasi pada PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia saat ini termasuk kedalam kategori kuat karena memiliki persentase skor sebesar 80,3%.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari hasil tanggapan responden, diketahui kinerja karyawan pada PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia termasuk kedalam kategori sangat tinggi karena memperoleh nilai persentase senilai 86%.
3. Terdapat pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. Budaya organisasi berkontribusi dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia sebesar 23,8%, sedangkan sisanya sebesar 76,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5.2 Saran

5.2.1 Aspek Praktis

1. Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya, berikut merupakan saran yang penulis berikan kepada pihak perusahaan: Pada variabel budaya organisasi, hasil tanggapan responden dimensi *people orientation* yaitu keputusan yang diambil oleh manajemen mempertimbangkan dampak yang diterima oleh karyawan memiliki persentase terendah sebesar 71,4%. Maka dari itu, peneliti memberi saran agar perusahaan lebih mempertimbangkan dampak dari sebuah keputusan yang akan diterima oleh karyawan dengan mengadakan sosialisasi yang berkesinambungan atau *sharing* dengan karyawan serta meminta umpan balik atas keputusan atau kebijakan yang diterapkan dalam forum rapat *internal* tersebut serta perusahaan harus menerima masukan dari karyawan apabila terdapat karyawan yang tidak menyetujui kebijakan atau keputusan tersebut dan mengkaji ulang kebijakan atau keputusan tersebut.
2. Pada variabel kinerja karyawan, salah satu pernyataan dari dimensi pengawasan dengan pernyataan bahwa dalam menggunakan sumber daya dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, karyawan beranggapan bahwa mereka kurang efektif menggunakan sumber daya dan fasilitas yang telah disediakan perusahaan dan efisien menyelesaikan pekerjaan pernyataan ini memperoleh persentase terendah sebesar 80,3%. Maka dari itu, peneliti menyarankan perusahaan agar lebih memperhatikan pengelolaan sumber daya dan fasilitas yang disediakan dengan cara memberikan reward kepada karyawan yang menggunakan fasilitas tersebut dan mengadakan *survey* kepada karyawan terkait pemanfaatan sumber daya dan fasilitas yang telah disediakan serta penyesuaian atas sarana prasarana yang diberikan misal dengan membuka *user requirement* atas sarana prasarana tersebut dan perusahaan harus lebih terbuka dan memperhatikan apakah sarana yang telah disediakan sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan.
3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pada PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia budaya organisasi berkontribusi dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 23,8%, maka disarankan agar perusahaan meningkatkan dan menerapkan budaya organisasi yang ada pada PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia dengan mengadakan sosialisasi mengenai budaya organisasi dan menjelaskan pentingnya budaya organisasi bagi perusahaan dan memberikan *reward* kepada karyawan apabila mengikuti kegiatan yang berkaitan dengan budaya organisasi.

5.2.2. Aspek Teoritis

Penelitian selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian diperusahaan berbeda agar mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi di perusahaan serta di industri lain. Berdasarkan hasil analisis, terdapat pengaruh dari variabel lain terhadap kinerja karyawan, diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat memperluas variabel yang akan diteliti, seperti menggunakan variabel *knowledge sharing*, motivasi, dan lain sebagainya agar mengetahui bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Selain itu, peneliti berharap agar penelitian selanjutnya menggunakan metode yang berbeda, misalnya metode analisis regresi berganda atau *path analysis*.

6. Referensi

- [1] Bukit, B., et al. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing
- [2] Amanda, E., Budiwibowo, S., Amah, N., (2017) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Asset: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, vol. 6.
- [3] Rismawati, Prof., Mattalata. (2017). *Evaluasi Kinerja : Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- [4] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktik)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- [5] Priansa, D. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- [6] Tim Satgas HCM Survey Telkom Group. (2020). *Organizational Health Index*.
- [7] Sinambela,. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [8] Mamik, Dr. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Penerbit Zifatama Jawa.
- [9] Duha, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- [10] Rijanto, A., Mukaram. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Divisi Account Executive PT. Argodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi Vol. 4*.
- [11] Edison, E., Anwar, Y., dan Komariyah I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [12] Rijanto, A., Mukaram. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi Vol. 4*.
- [13] Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [14] Indrawati. (2015). *Metedologi Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [15] Sujarweni, W. (2020). *Metedologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.
- [16] Wandrial, Son. (2012). Budaya Organisasi (*Organizational Culture*) Salah Satu Sumber Keunggulan Bersaing Perusahaan di Tengah Lingkungan yang Selalu Berubah. *BINUS BUSINESS REVIEW Vol. 3 No. 1 Mei 2012: 335-342*