

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Umum Perusahaan

PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk (Telkom) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Pemegang saham mayoritas Telkom adalah Pemerintah Republik Indonesia sebesar 52.09%, sedangkan 47.91% sisanya dikuasai oleh publik. Saham Telkom diperdagangkan di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan kode "TLKM" dan New York Stock Exchange (NYSE) dengan kode "TLK".

Dalam upaya bertransformasi menjadi digital telecommunication company, Telkom Group mengimplementasikan strategi bisnis dan operasional perusahaan yang berorientasi kepada pelanggan (customer-oriented). Transformasi tersebut akan membuat organisasi Telkom Group menjadi lebih lean (ramping) dan agile (lincah) dalam beradaptasi dengan perubahan industri telekomunikasi yang berlangsung sangat cepat. Organisasi yang baru juga diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menciptakan customer experience yang berkualitas.

Kegiatan usaha Telkom Group bertumbuh dan berubah seiring dengan perkembangan teknologi, informasi dan digitalisasi, namun masih dalam koridor industri telekomunikasi dan informasi. Hal ini terlihat dari lini bisnis yang terus berkembang melengkapi legacy yang sudah ada sebelumnya. Berdasarkan hasil pencapaian yang diperoleh, Telkom dinobatkan sebagai penguasa pasar untuk setiap portofolio bisnisnya, kuatnya kinerja keuangan yang dikelola dengan baik, dan potensi pertumbuhannya di masa mendatang, dan penginovasian produk yang dilakukan terus untuk mengikuti era digital, saat ini Telkom menjadi model korporasi terbaik Indonesia. Dalam pengoperasiannya masing-masing Divisi dikelola oleh suatu tim manajemen yang terpisah berdasarkan prinsip desentralisasi serta bertindak sebagai pusat investasi dan pusat keuntungan serta mempunyai laporan keuangan internal yang terpisah.

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Seiring dengan perkembangan teknologi digital dan transformasi perusahaan, Telkom memiliki visi dan misi baru yang diberlakukan sejak 2016, yaitu:

a. Visi

Be the King of Digital in the Region.

b. Misi

Lead Indonesian Digital Innovation and Globalization

1.1.3 Logo Perusahaan

Logo merupakan suatu gambar atau sekadar sketsa dengan arti tertentu, dan mewakili satu arti dari perusahaan. Berikut merupakan logo dari PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk.



Gambar 1. 1 Logo PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk

Sumber: www.telkom.co.id

PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk berusaha memberikan layanan terbaik bagi bangsa Indonesia. Penampilan logo baru tersebut mencakup perubahan logo secara menyeluruh dan terintegrasi dengan empat aspek dasar perusahaan, yaitu transformasi bisnis, infrastruktur, sistem dan model operasi serta sumber daya manusia Siluet mannequin.

Filosofi Warna pada logo PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk adalah sebagai berikut:

- a. Merah: Berani, Cinta, Energi dan Ulet. Mencerminkan spirit Telkom untuk selalu optimis dan berani dalam menghadapi tantangan dan perusahaan.
- b. Putih: Suci, Damai, Cahaya, Bersatu. Mencerminkan spirit PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk untuk memberikan yang terbaik bagi bangsa.
- c. Hitam: Warna dasar. Melambangkan kemauan keras.
- d. Abu-Abu: Warna transisi. Melambangkan teknologi.

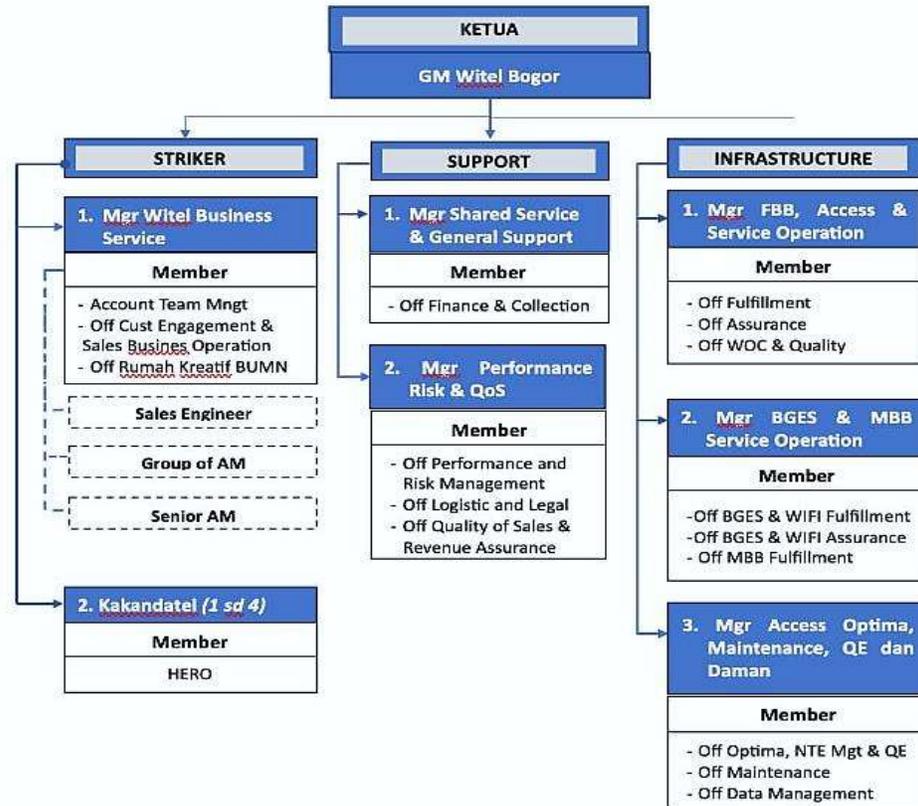
1.1.4 Produk dan Layanan

PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk adalah suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa Telekomunikasi. PT TELKOM menyediakan sarana dan jasa layanan Telekomunikasi dan Informasi kepada masyarakat di seluruh Indonesia. Saat ini TelkomGroup mengelola 6 produk portofolio yang melayani empat segmen konsumen, yaitu korporat, perumahan, perorangan dan segmen konsumen lainnya. Berikut penjelasan portofolio bisnis TelkomGroup :

- a. Mobile Portofolio ini menawarkan produk mobile voice, SMS dan value added service, serta mobile broadband. Produk tersebut ditawarkan melalui entitas anak, Telkomsel, dengan merk Kartu Halo untuk pasca bayar dan simPATI, Kartu As dan Loop untuk pra bayar.
- b. Fixed Portofolio ini memberikan layanan fixed service, meliputi fixed voice, fixed broadband, termasuk Wi-Fi dan emerging wireless technology lainnya, dengan brand IndiHome.
- c. Wholesale & International Produk yang ditawarkan antara lain layanan interkoneksi, network service, Wi-Fi, VAS, hubbing data center dan content platform, data dan internet, dan solution.
- d. NetworkInfrastructure Produk yang ditawarkan meliputi network service, satelit, infrastruktur dan tower.
- e. EnterpriseDigital Terdiri dari layanan information and communication technology platform service dan smart enabler platform service.
- f. Consumer Digital Terdiri dari media dan edutainment service, seperti e-commerce (blanja.com), video atau TV dan mobile based digital service. Selain itu, kami juga menawarkan digital life service seperti digital life style (Langit Musik dan VideoMax), digital payment seperti TCASH, digital advertising and analytics seperti bisnis digital advertising dan solusi mobile banking serta enterprise digital service yang menawarkan layanan Internet of Things (IoT).

1.1.5 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi. PT Telkom Witel Bogor memiliki kantor pusat di Bantarjati Kota Bogor Utara, Struktur organisasi dari PT Telkom Witel Bogor masih sangat sederhana, yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi WITEL Bogor

Sumber: Internal PT Telkom Indonesia Witel Bogor (2024)

Berdasarkan struktur organisasi PT Telkom Bogor pada Gambar 1.2 di atas, berikut uraian tugas dari setiap masing-masing bagian, Pada Telkom Witel Bogor pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing manager telah di uraikan dalam DJM) (Distinct Job Manual) yang merupakan sebuah manual yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam mengelolah seluruh aktifitas-aktifitas unit kerja masing-masing. DJM dikhususkan bagi pengguna-pengguna yang yang berkepentingan di dalam mengelola perusahaan, baik manajemen perusahaan dan karyawan staf pada perusahaan. Menurut wawancara peneliti kepada bagian Human Resource Witel Bogor bahwa DJM bersifat single entry multi purporse (SEMP) yang mana untuk mengakses DJM pengguna menggunakan akun pribadi dan menggunakan password sehingga

tidak dapat diakses oleh pihak yang lain selain karyawan Telkom. Hal tersebut mengakibatkan untuk mengakses uraian job desk pada Witel Bogor terbatas.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia di Indonesia yang besar, apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional yang berkelanjutan. Agar dalam masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial dan lapangan pekerjaan yang memadai. Tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan asset penting bagi setiap perusahaan, karena menentukan keberhasilan dari perusahaan untuk mencapai tujuan bisnisnya Fadili, dkk, (2018). Sumber Daya Manusia yang ada dalam perusahaan perlu dikembangkan agar dapat meningkatkan kemampuan kerjanya. Sebuah perusahaan perlu mendorong agar setiap karyawannya bisa meningkatkan kinerjanya supaya keinginan dan tujuan perusahaan cepat tercapai (Meirina, 2011). Elemen sumber daya manusia dianggap sebagai elemen yang lebih penting dibandingkan lainnya, karena manusia ini sebagai elemen yang mampu mengendalikan elemen lain. merujuk pada pengertian dari Taufiqurokhman (2009:1) sumber daya manusia adalah sumber yang mampu menghasilkan keuntungan atau menambah value bagi perusahaan.

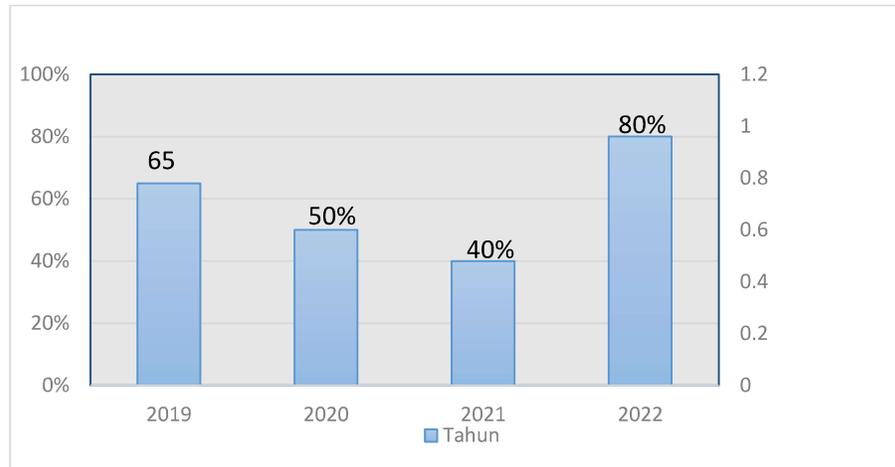
Kegiatan perusahaan untuk meningkatkan kinerja maupun etos kerja dari karyawan adalah salah satunya dengan pengembangan Sumber Daya Manusia. Pengembangan diberikan kepada karyawan meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pengembangan merupakan suatu kegiatan untuk mengembangkan kualitas, meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan perusahaan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif pada karyawan dan menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan. (Anggreni et al., 2019).

Kinerja tidak hanya memiliki arti sebagai prestasi dalam bekerja atau hasil dari

pekerjaan, namun kinerja juga dapat diartikan sebagai proses pekerjaan berlangsung (Ainanur et al., 2018). Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam kesuksesan sebuah organisasi, di mana setiap organisasi memerlukan karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif (Lutfiyah et al., 2020). Kemudian menurut Wilianto dan Indriyani (2021) Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting pada sebuah perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan mengukur tujuan seseorang untuk menentukan apakah hasilnya sejalan dengan tujuan yang diharapkan.

Kinerja perusahaan mencakup evaluasi holistik terhadap sejauh mana suatu perusahaan mencapai tujuan dan visinya. Faktor-faktor utama yang dinilai termasuk efektivitas operasional, pertumbuhan pendapatan, dan kepuasan pelanggan. Perusahaan yang berkinerja tinggi mampu mengelola sumber daya dengan efisien, merespon perubahan pasar, dan menjaga reputasi positif. Sedangkan di sisi lain, kinerja karyawan fokus pada evaluasi kontribusi individu terhadap tujuan organisasi. Penilaian ini melibatkan aspek produktivitas, kualitas pekerjaan, dan kemampuan untuk berkolaborasi dengan tim. Karyawan yang berkinerja tinggi biasanya memiliki keterampilan yang unggul, motivasi intrinsik, dan komitmen terhadap tugas mereka. Manajemen kinerja karyawan adalah elemen kunci dalam memastikan pengembangan individu, pemberian umpan balik, dan pembinaan bakat untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Kinerja perusahaan dan kinerja karyawan merupakan dua aspek yang saling terkait namun memiliki fokus yang berbeda dalam konteks lingkungan kerja. Kinerja organisasi mencakup evaluasi keseluruhan efektivitas dan efisiensi suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dan visinya. Ini melibatkan aspek-aspek seperti pertumbuhan pendapatan, kepuasan pelanggan, dan manajemen sumber daya. Di sisi lain, kinerja karyawan lebih terfokus pada kontribusi individu terhadap tujuan organisasi. Ini mencakup penilaian atas keterampilan, produktivitas, dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya (Lutfiyah et al., 2020). Secara umum, kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana suatu individu dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam inti, keduanya saling terkait karena kinerja karyawan yang tinggi dapat berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Pengelolaan dan pengembangan karyawan yang efektif dapat meningkatkan daya saing dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Berikut capaian kinerja Perusahaan periode 2019-2022 sebagai berikut :



Gambar 1.3 Capaian Kinerja Perusahaan Periode 2019-2022

Sumber : Data Internal PT Telkom Witel Bogor

Dari gambar 1.3 di atas dapat dilihat bahwa kinerja perusahaan dalam dua tahun yaitu pada tahun 2019 dan 2020 mengalami penurunan yang disebabkan oleh adanya transformasi yang membuat beberapa karyawan PT Telkom Witel Bogor mengalami penurunan kinerja karena banyaknya karyawan yang mengalami transformasi sehingga berdampak pada kinerja perusahaan, maka dari itu realisasi persentase kinerja masih di bawah 100%. Pada tahun 2020 mengalami penurunan yang cukup signifikan yaitu sebesar 15% dari 65% ke 50% dikarenakan transformasi digital yang melanda Indonesia dan berdampak ke perusahaan PT Telkom Witel Bogor. Lalu pada tahun 2020 ke 2021 juga mengalami penurunan sebesar 10% dikarenakan sebagian karyawan *Work From Home (WFH)* dan banyak yang mendapatkan SK (perpindahan atau pertukaran pekerjaan) yang membuat kinerja perusahaan turun. Sedangkan pada tahun 2022 terlihat kenaikan kinerja dari tahun sebelumnya yaitu pada tahun 2021 sebesar 40% dari persentase kinerja 40% naik hingga 80%. Indeks kinerja yang diukur berdasarkan diagram di atas yaitu berdasarkan *Key Performance Indicator (KPI)* perusahaan PT Telkom Witel Bogor.

PT Telkom Witel Bogor menunjukkan komitmen yang kuat terhadap adaptasi dan inovasi dalam menghadapi perkembangan teknologi dalam fenomena transformasi digital yang sedang berlangsung. Dengan mengintegrasikan teknologi informasi dan komunikasi terkini ke dalam setiap tingkat operasional perusahaan, perusahaan berupaya meningkatkan efisiensi, fleksibilitas, dan inovasi. Perluasan infrastruktur jaringan dan pengenalan solusi digital merupakan bukti nyata komitmen ini. Tujuan

perusahaan tidak hanya memperkuat daya saing pasar, namun juga membangun ekosistem bisnis yang mampu merespons perubahan kebutuhan pelanggan dan lingkungan industri secara fleksibel. Transformasi digital ini lebih dari sekedar inisiatif teknologi hal ini mencerminkan visi jangka panjang perusahaan untuk menjadi penyedia layanan telekomunikasi yang terkemuka. Oleh karena itu, upaya transformasi digital PT Telkom Witel Bogor tidak hanya menjadi langkah strategis dalam mengelola perubahan, namun juga menjadi landasan membangun keunggulan kompetitif dan posisi kepemimpinan di industri telekomunikasi.

Menurut Priansa (2018:234) Komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai atau karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai atau karyawan tercermin melalui ketersediaan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen yang tinggi dari seorang individu terhadap pekerjaan berarti bahwa individu tersebut berada pada sisi pekerjaan tertentu, sedangkan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan berarti individu tersebut berada di pihak perusahaan yang merekrut. Karyawan yang berkomitmen pada perusahaan biasanya menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap pekerjaannya, bertanggung jawab atas penyelesaian tugas dan loyal kepada perusahaan. Tingkat komitmen dan loyalitas individu terhadap perusahaan yang mempekerjakan mereka dan keinginan mereka untuk melanjutkan keanggotaannya di perusahaan tanpa keinginan untuk bekerja di perusahaan lain.

Selain komitmen perusahaan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Budaya Organisasi. Budaya organisasi menurut Luthan dalam Imron (2018) organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi dan setiap anggotanya akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima lingkungannya. Menurut Sukoco dan Dewi (2018) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi bersama yang diyakini oleh sekelompok orang dan menentukan cara berpersepsi, berpikir dan bereaksi terhadap berbagai lingkungan. Definisi ini menyoroti tiga karakteristik penting dari budaya organisasi. Pertama, budaya organisasi diwariskan kepada karyawan baru melalui proses sosialisasi. Kedua, budaya organisasi mempengaruhi perilaku kerja. Akhirnya, budaya organisasi beroperasi pada tingkat yang berbeda.. Selain budaya organisasi, kompetensi dari pegawai juga penting untuk diperhatikan agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai berjalan secara maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Semakin baik

kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi (Septian dan Gilang, 2019).

TABEL 1. 1
HASIL WAWANCARA

No	Pertanyaan / Narasumber	Hasil Wawancara
1	<p>Bagaimana implementasi budaya perusahaan pada PT Telkom Witel Bogor ? apakah budaya perusahaan perlu dikembangkan supaya meningkatkan kinerja karyawan?</p> <p>Narasumber: HR staff</p>	<p>Implementasi budaya perusahaan di PT Telkom Witel Bogor sangat ditekankan sebagai bagian integral dari strategi pengembangan organisasi. Kami memahami bahwa budaya perusahaan berperan penting dalam membentuk identitas perusahaan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Untuk itu, kami memiliki beberapa langkah yang kami tempuh untuk menerapkan budaya perusahaan di seluruh lapisan organisasi. Kami menyelaraskan nilai-nilai perusahaan dengan setiap aspek kegiatan sehari-hari di perusahaan. Kami memastikan bahwa nilai-nilai tersebut tercermin dalam keputusan, tindakan, dan interaksi sehari-hari karyawan. Selain itu, kami menggelar program pelatihan dan workshop untuk membantu karyawan memahami dan meresapi nilai-nilai tersebut. Tentu, kami selalu terbuka untuk terus mengembangkan budaya perusahaan demi meningkatkan kinerja karyawan. Perubahan lingkungan bisnis yang dinamis menuntut adaptasi terus-menerus, dan budaya perusahaan yang baik dapat menjadi katalisator untuk kesuksesan bersama. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, kami melihat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Pertama, kami merencanakan untuk lebih mengintensifkan program pelatihan dan pengembangan karyawan guna meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka. Budaya pembelajaran dan pertumbuhan akan menjadi fokus utama kami.</p>

2	<p>Bagaimana kinerja perusahaan ? apakah sudah memuaskan manajemen dan sudah sesuai dengan target yang diharapkan?</p> <p>Narasumber: HR staff</p>	<p>Kinerja perusahaan saat ini dapat dianggap memuaskan menurut pandangan manajemen. Kami telah mencapai sejumlah pencapaian yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Peningkatan efisiensi operasional, pertumbuhan pendapatan, dan penguatan posisi pasar adalah beberapa indikator positif yang menunjukkan arah yang baik bagi perusahaan. Manajemen senantiasa memberikan perhatian besar terhadap hasil kinerja. Kami secara rutin melakukan evaluasi kinerja dan analisis data untuk memahami tren serta identifikasi area-area yang perlu ditingkatkan. Dengan berbagai inisiatif strategis yang telah diimplementasikan, manajemen yakin bahwa perusahaan berada di jalur yang tepat sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Secara umum, kinerja perusahaan telah sesuai dengan sebagian besar target yang telah ditetapkan. Namun, kami menyadari bahwa setiap organisasi selalu memiliki ruang untuk peningkatan. Beberapa area belum sepenuhnya mencapai target yang diinginkan, dan itulah yang terus menjadi fokus perusahaan untuk ditingkatkan.</p>
3.	<p>Bagaimana komitmen organisasi diperusahaan PT Telkom Witel Bogor? (komitmen yang dilihat dari affective komitmen, continuance komitmen, dan normative komitmen)</p> <p>Narasumber: HR staff</p>	<p>Untuk komitmen dari perusahaan PT Telkom Witel Bogor dibidang sudah cukup baik. Jika dilihat dari komitmen afektif. Affective komitmen di PT Telkom Witel Bogor sangat penting bagi kami. Karyawan kami menunjukkan keterikatan emosional yang kuat terhadap perusahaan. Mereka merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini dan menikmati bekerja di sini. Hal ini tercermin dalam semangat kerja yang tinggi, loyalitas, dan dukungan yang diberikan karyawan terhadap tujuan perusahaan.</p> <p>Untuk Continuance komitmen juga menjadi fokus kami. Kami menyadari bahwa untuk mencapai keberlanjutan dan pertumbuhan jangka panjang, karyawan perlu merasakan nilai berkelanjutan dari keterlibatan mereka di perusahaan. Kami berusaha untuk memberikan insentif, peluang</p>

		<p>pengembangan, dan manfaat lainnya yang membuat karyawan merasa bahwa menjaga hubungan kerja dengan PT Telkom Witel Bogor adalah pilihan yang bijaksana bagi masa depan mereka.</p> <p>Untuk Komitmen normative di PT Telkom Witel Bogor tercermin dalam nilai-nilai dan budaya perusahaan yang kami tanamkan. Kami mendorong karyawan untuk melihat keterlibatan mereka sebagai tanggung jawab sosial dan etis. Ini tidak hanya tentang pekerjaan, tetapi juga tentang kontribusi positif terhadap masyarakat dan lingkungan di sekitar kami. Melalui inisiatif-inisiatif sosial dan keberlanjutan, kami memastikan bahwa karyawan merasa terhubung dengan tujuan perusahaan di luar lingkup pekerjaan mereka sendiri.</p>
--	--	---

Sumber : wawancara Peneliti (2024)

Selain wawancara, Peneliti juga telah merangkai pra-kuesioner yang digunakan untuk mendukung penelitian ini. Pra-kuisisioner disebarkan kepada karyawan PT Telkom Witel Bogor, pengukurannya menggunakan 10 (Sepuluh) indikator yang berhubungan dengan budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Kinerja karyawan memiliki peran krusial dalam kesuksesan suatu perusahaan. Karyawan yang berkinerja tinggi tidak hanya menciptakan nilai tambah langsung melalui kontribusi mereka terhadap tugas-tugas sehari-hari, tetapi juga menjadi pendorong pertumbuhan jangka panjang. Secara individu, kinerja karyawan yang unggul menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan efisiensi operasional, dan mendukung pencapaian tujuan strategis. Selain itu, karyawan yang merasa diakui dan dihargai cenderung lebih terlibat secara emosional dengan pekerjaan mereka, menghasilkan motivasi intrinsik yang memperkaya budaya perusahaan. Pengelolaan kinerja karyawan yang efektif tidak hanya mencakup pengenalan prestasi tetapi juga pembinaan bakat, pembangunan keterampilan, dan penciptaan jalur karir yang jelas. Dalam hal ini, kinerja karyawan yang diterapkan oleh PT Telkom Witel Bogor sudah cukup baik karena selalu mengedepankan penyelesaian terhadap tanggung jawab pekerjaan dan etos kerja. Tetapi masih ada beberapa pernyataan yang kurang baik dalam pelaksanaan kinerja karyawannya. Berdasarkan pernyataan diatas penulis melakukan pra-survey menggunakan skala likert dengan SS

(5) = Sangat Setuju, S (4) = Setuju, N (3) = Kurang Setuju, TS (2) = Tidak Setuju, STS (1) = Sangat Tidak Setuju, untuk meninjau efektivitas penerapan kinerja karyawan yang sudah dilakukan oleh PT Telkom Witel Bogor, diketahui bahwa:

TABEL 1. 2
HASIL PRA-SURVEY KINERJA KARYAWAN PT TELKOM WITEL BOGOR

No	Pernyataan	Jawaban					Total
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	STS (5)	
1	Saya memiliki kesesuaian hasil kerja dengan standar kualitas kerja	1	0	11	9	8	29
		3,4 %	0,0%	37,9%	31%	27,5%	100%
2	Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	0	3	11	6	9	29
		0%	10,3%	37,9%	20,6%	31%	100%
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum tenggat waktu	1	1	12	7	8	29
		3,4%	3,4%	41,3%	24,1%	27,5%	100%
4	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan acuan anggaran dari perusahaan	0	2	11	10	6	29
		0%	6,8%	37,9%	34,4%	20,6%	100%
5	Saya mendapatkan pengawasan dari pimpinan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar	1	0	9	12	7	29
		3,4%	0%	33,3%	42,3%	24,1%	100%
6	Saya mampu menjalin hubungan yang baik dengan atasan/bawahan	0	0	4	10	15	29
		0%	0%	14,8%	37%	51,7%	100%

Sumber : Hasil Data Pengolahan Penulis(2024)

Berdasarkan dari hasil pra-kuesioner mengenai penerapan Kinerja Karyawan pada 29 responden dari 30 responden karyawan di PT Telkom Witel Bogor menunjukkan bahwa kinerja yang masih belum maksimal, karena masih ada karyawan yang memberikan respon yang negatif terhadap pernyataan yang sudah dibuat dalam pra-kuesioner penelitian. Dapat dilihat sebanyak 3,4% sangat tidak setuju dengan pernyataan “Saya memiliki kesesuaian hasil kerja dengan standar kualitas kerja”, sebanyak 10,3% tidak setuju dengan pernyataan “Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan”, sebanyak 3,4% sangat tidak setuju dengan pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum tenggat waktu”, sebanyak 6,8% tidak setuju dengan pernyataan “Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan acuan anggaran dari perusahaan”, dan sebanyak 3,4% sangat tidak setuju dengan pernyataan “Saya mendapatkan pengawasan dari pimpinan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar” selebihnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Telkom Witel Bogor

cukup baik.

Hasil pra-survey kinerja karyawan di PT Telkom Witel Bogor menunjukkan gambaran positif terkait kondisi lingkungan kerja. Sebagian besar karyawan mengekspresikan kepuasan mereka terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk hubungan dengan rekan kerja, persepsi terhadap manajemen, dan tingkat motivasi. Respons positif ini mencerminkan adanya kecocokan antara budaya organisasi perusahaan dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh karyawan. Selain itu, survei juga mengindikasikan tingkat kesiapan karyawan untuk berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Meskipun hasil survei menunjukkan situasi yang umumnya baik, analisis lebih lanjut mungkin diperlukan untuk memahami secara mendalam faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Dengan pemahaman yang lebih mendalam ini, manajemen dapat merancang strategi yang lebih terarah untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi kerja yang positif di PT Telkom Witel Bogor.

Budaya perusahaan dapat dikatakan sebagai value atau nilai yang terkandung di dalam suatu perusahaan. Dengan adanya budaya perusahaan akan menjadi ciri khas dari PT Telkom Witel Bogor yang membedakan dengan perusahaan yang lainnya dan menjadi pedoman setiap karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dengan baik untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu adanya budaya organisasi dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dari para karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja. Dalam hal ini, budaya organisasi yang diterapkan oleh PT Telkom Witel Bogor sudah cukup baik karena selalu mengedepankan kepentingan Bersama serta visi yang sama. Tetapi masih ada beberapa pernyataan yang kurang baik dalam pelaksanaan budaya organisasinya. Berdasarkan pernyataan diatas penulis melakukan pra-survey menggunakan skala likert dengan SS (5) = Sangat Setuju, S (4) = Setuju, N (3) = Kurang Setuju, TS (2) = Tidak Setuju, STS (1) = Sangat Tidak Setuju, untuk meninjau efektivitas penerapan budaya organisasi yang sudah dilakukan oleh PT Telkom Witel Bogor, diketahui bahwa:

TABEL 1. 3
HASIL PRA-SURVEY BUDAYA ORGANISASI PADA KARYAWAN PT
TELKOM WITEL BOGOR

No	Pernyataan	Jawaban					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1	Saya selalu mengembangkan diri dan kemampuan diri untuk mengembangkan perusahaan	0	0	5	5	19	29
		0%	0%	17,2%	17,2%	65,5%	100%
2	Saya selalu berinisiatif dan tidak selalu bergantung pada petunjuk pemimpin dalam menyelesaikan pekerjaan	0	2	8	7	12	29
		0%	6,8%	27,5%	24,1%	41,3%	100%
3.	Saya menghormati sesama rekan kerja dilingkungan perusahaan.	0	1	2	9	17	29
		0%	3,4%	6,8%	31%	58,6%	100%
4	Saya selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan.	3	0	7	8	11	29
		10,3%	0%	24,1%	27,5%	37,9%	100%
5	Menurut saya, dalam melakukan pekerjaan tim, kami selalu berdiskusi untuk mencapai tujuan masing-masing agar dapat direalisasikan	2	0	4	8	15	29
		6,8%	0%	13,7%	27,5%	51,7%	100%

Sumber : Hasil Data Pengolahan Penulis(2024)

Berdasarkan dari hasil pra-kuesioner mengenai penerapan Budaya Organisasi pada 29 responden dari 30 responden karyawan di PT.Telkom Witel Bogor menunjukkan bahwa ada beberapa yang masih belum maksimal, karena masih ada karyawan yang memberikan respon yang negatif terhadap pernyataan yang sudah dibuat dalam pra-kuesioner penelitian. Dapat dilihat untuk pernyataan “saya selalu berusaha mengembangkan diri dan kemampuan diri untuk mengembangkan perusahaan” sebanyak 0% sangat tidak setuju berarti dapat dikatakan bahwa untuk pengembangan diri karyawan PT.Telkom Witel Bogor sudah bagus. Tetapi dapat dilihat untuk pernyataan “saya selalu berinisiatif dan tidak selalu bergantung pada petunjuk pemimpin dalam menyelesaikan pekerjaan ada sebanyak 6,8% tidak setuju, sebanyak 3,4% tidak setuju dengan pernyataan “saling menghormati sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan”, sebanyak 10,3% sangat tidak setuju dengan pernyataan “saya selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan”, sebanyak 6,8%

sangat tidak setuju dengan pernyataan “menurut saya, dalam melakukan pekerjaan tim, kami selalu berdiskusi untuk mencapai tujuan masing-masing agar dapat direalisasikan.

Hasil pra-survey budaya organisasi pada karyawan PT Telkom Witel Bogor menggambarkan gambaran positif terkait integrasi karyawan dengan nilai-nilai dan norma yang diterapkan di dalam perusahaan. Mayoritas karyawan menunjukkan kepuasan mereka terhadap budaya organisasi, mengindikasikan bahwa nilai-nilai seperti kolaborasi, inovasi, dan fokus pada kepuasan pelanggan tercermin dengan baik dalam lingkungan kerja sehari-hari. Respons positif ini dapat mencerminkan tingkat pemahaman dan identifikasi yang kuat antara karyawan dan budaya organisasi perusahaan. Tingkat partisipasi yang tinggi dalam survei ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki ketertarikan dan kesadaran yang baik terhadap dinamika budaya organisasi. Temuan ini dapat diartikan sebagai potensi positif untuk pembentukan tim yang kuat, peningkatan produktivitas, dan pencapaian tujuan bersama. Meskipun demikian, penting untuk memahami nuansa dan variabilitas yang mungkin ada di antara departemen atau tingkatan organisasi.

Dalam meningkatkan kinerja organisasi selain budaya organisasi, komitmen organisasi juga sebagai salah satu indikator untuk meningkatkan efektivitas pada suatu perusahaan. Dengan adanya komitmen organisasi dalam sebuah perusahaan dapat melihat apakah karyawan tersebut sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan komitmen organisasi menjadi faktor efektivitas dalam peningkatan kinerja, dimana karyawan dituntut memiliki kesediaan diri untuk sejalan dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Adanya komitmen tersebut mampu menghasilkan rasa puas dalam bekerja dengan didukung timbal balik yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan mampu mendorong karyawan dalam peningkatan kinerja. Berdasarkan pernyataan diatas penulis melakukan pra-survey menggunakan skala likert dengan SS (5) = Sangat Setuju, S (4) = Setuju, N (3) = Kurang Setuju, TS (2) = Tidak Setuju, STS (1) = Sangat Tidak Setuju, untuk meninjau efektivitas penerapan komitmen organisasi yang sudah dilakukan oleh PT Telkom Witel Bogor, diketahui bahwa:

TABEL 1. 4
HASIL PRA-SURVEY KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT
TELKOM WITEL BOGOR

No	Pernyataan	Jawaban					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	STS (5)	
1	Saya merasa permasalahan yang ada di perusahaan harus diperbaiki	1	0	6	12	9	29
		3,4%	0%	22,2%	44,4%	33,3%	100%
2	Meninggalkan perusahaan adalah sulit bagi saya	6	2	11	4	2	29
		20,6%	7,4%	40,7%	14,8%	7,4%	100%
3.	Tetap tinggal diperusahaan ini dapat meningkatkan keuntungan bagi saya	1	12	8	4	2	29
		3,4%	44,4%	29,6%	14,8%	7,4%	100%
4	Saya dengan senang hati memberikan kontribusi terhadap perusahaan	0	2	11	8	7	29
		0%	6,8%	40,7%	29,6%	25,9%	100%
5	Saya memiliki tingkat kesediaan yang tinggi bagi perusahaan	2	2	11	7	6	29
		6,8%	7,4%	40,7%	25,9%	22,2%	100%

Sumber : Hasil Data Pengolahan Penulis(2024)

Berdasarkan dari hasil pra-kuesioner mengenai penerapan Komitmen Organisasi pada 29 responden dari 30 responden karyawan di PT.Telkom Witel Bogor menunjukkan bahwa ada hasil yang masih belum maksimal, karena masih ada karyawan yang memberikan respon negatif terhadap pernyataan yang sudah dibuat dalam pra-kuesioner penelitian. Dapat dilihat untuk pernyataan “Saya merasa permasalahan yang ada di perusahaan harus diperbaiki” sebanyak 3,4% sangat tidak setuju berarti dapat dikatakan bahwa untuk permasalahan yang ada di perusahaan harus diperbaiki untuk peningkatkan efektivitas kinerja karyawan. Sebanyak 20,6% sangat tidak setuju untuk pernyataan “Meninggalkan perusahaan adalah sulit bagi saya “, sebanyak 3,4% sangat tidak setuju untuk pernyataan “Tetap tinggal diperusahaan ini dapat meningkatkan keuntungan bagi saya”, sebanyak 6,8% tidak setuju dengan pernyataan

“Saya dengan senang hati memberikan kontribusi terhadap perusahaan” dan sebanyak 6,8% sangat tidak setuju dengan pernyataan “Saya memiliki tingkat kesediaan yang tinggi bagi perusahaan”.

Hasil pra-survey terkait komitmen organisasi pada karyawan PT Telkom Witel Bogor menunjukkan adanya tingkat keterlibatan dan dedikasi yang positif. Sebagian besar karyawan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, menandakan keterikatan emosional dan normatif mereka terhadap visi dan misi perusahaan. Temuan ini mencerminkan adanya ikatan yang kuat antara karyawan dan organisasi, yang berpotensi membawa dampak positif terhadap produktivitas, retensi karyawan, dan reputasi perusahaan. Hasil survei menunjukkan bahwa program-program pengembangan dan kebijakan kesejahteraan karyawan di PT Telkom Witel Bogor mungkin telah berkontribusi pada tingkat komitmen yang positif. Karyawan merespon positif terhadap inisiatif perusahaan yang mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan mereka. Dukungan manajemen dan peluang pengembangan karir mungkin menjadi faktor kunci yang memperkuat ikatan karyawan terhadap perusahaan.

Kinerja karyawan menjadi bagian yang sangat vital dan memiliki peran penuh dalam mencapai efektivitas sebuah perusahaan. Lainnya yang juga menjadi faktor sehingga terdapat pengaruh pada kinerja karyawan adalah komitmen kerja. Komitmen kerja diartikan sebagai perasaan individu atas pekerjaan yang sedang dihadapi, baik itu secara internal maupun secara eksternal. internal dalam hal ini merujuk kepada usaha sendiri, sedangkan eksternal lebih kepada hal-hal yang di luar diri individu. Korelasi antara komitmen dengan kinerja karyawan secara mendasar lebih kompleks daripada pernyataan sederhana bahwa komitmen menimbulkan kinerja. uraian di atas memperlihatkan bahwa ketika karyawan puas atas sebuah pekerjaan, maka sudah dipastikan bahwa karyawan tersebut berkinerja tinggi.

Berdasarkan uraian yang telah disajikan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen organisasi, yang diterapkan oleh PT Telkom Witel Bogor. Berangkat dari hal tersebut, peneliti kemudian mengangkat sebuah judul yakni “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Witel Bogor”.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas, permasalahan yang terjadi pada

PT.Telkom witel bogor dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi karyawan pada PT Telkom Witel Bogor ?
2. Bagaimana komitmen organisasi karyawan pada PT Telkom Witel Bogor ?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Bogor ?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Bogor ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan mengenai sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi karyawan pada PT Telkom Witel Bogor
2. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi pada PT Telkom Witel Bogor
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Bogor
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Bogor

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Aspek Teoritis

Adanya pernikahan ini diharapkan mampu untuk memberikan masukan serta dapat pula menjad sumber informasi yang memiliki guna bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan kualitas internal yang terjadi di dalam perusahaan PT Telkom Witel Bogor

1.5.2 Aspek Praktis

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat dan referensi lain bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama dan dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya serta bermanfaat bagi pembaca..

1.6 Waktu dan Tempat Penelitian

Nama Perusahaan : PT Telkom Witel Bogor

Alamat : Jl.Pajajaran no.37 RT.04/RW06,Bantarjati ,Bogor utara,16153

Objek Penelitian : Karyawan PT .Telkom Wilayah Telekomunikasi Bogor

Waktu Penelitian : September 2023 s.d Desember 2023

1.7 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan secara umum mengenai penelitian yang dilakukan yaitu objek penelitian, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan landasan teori yang digunakan, tentunya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti yang digunakan sebagai dasar analisis penelitian. Beberapa yang perlu tercantum pada bab ini meliputi landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis. Teori yang digunakan pada penelitian ini meliputi Sumber Daya Manusia (SDM), Budaya Organisasi, Komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai metode yang digunakan pada penelitian, operasional variable, skala pengukuran, Teknik pengumpulan data, populasi, Teknik pengambilan sampel, pengujian validitas, pengujian reliabilitas, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian dan disajikan dalam sub judul tersendiri. Bab ini berisi dua bagian: bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian kedua menyajikan pembahasan atau analisis dari hasil penelitian. Setiap aspek pembahasan hendaknya dimulai dari hasil analisis data, kemudian diinterpretasikan dan selanjutnya diikuti oleh penarikan kesimpulan. Dalam pembahasan sebaiknya dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya atau landasan teoritis yang relevan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian, kemudian menjadi saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian.