

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM, TBK MANADO*THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, LEADERSHIP, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TELKOM, TBK MANADO*

Oleh:

Eunike M. Massie¹**Lotje Kawet²****Greis Sendow³**

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

¹enymassie@gmail.com²lotje_kawet52@yahoo.com³greis_sendow@ymail.com

Abstrak : Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran sumber daya manusia meskipun berbagai sumber daya lain yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Hal ini karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yaitu karyawan yang memiliki kecakapan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. TELKOM Manado. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 67 responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian secara simultan Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. TELKOM Manado. Secara parsial Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. TELKOM Manado. Untuk itu para pemimpin di dalam perusahaan perlu terus dibina, dilatih, serta dikembangkan agar menjadi teladan dalam berperilaku dan bekerja.

Kata Kunci : budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja karyawan

Abstract : Human resources is one of the most important element within an organization. Without the presence of human resources, even though other required resources are available, the organization will not run. This is due to the role of human as driving force and determinant of how the organization is run. To have a good managerial activity, the company needs human resources in the form of employees with high proficiency and also desire to manage the company optimally, which in turn increasing the performance of the employees. This research is intended to discover the effect of Organization Culture, Leadership, and Work Environment towards Employee Performance. This research uses associative method. The population used in this research is all of the employee in PT. TELKOM Manado. Number of people sampled in this research is 67 people. Techniques used in this research is Multiple linear regression analysis. The result shows that simultaneously, the Organization Culture, Leadership and Work Environment have significant effect towards the performance of the employees of PT. TELKOM Manado. Partially, Work Environment does not have significant effect towards the performance of the employees of PT. TELKOM Manado. For that the leaders within the company need to continue to be fostered, trained and developed to be an example in behaving and working.

Keywords : organizational culture, leadership, work environment, employee performance

PENDAHULUAN**Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran sumber daya manusia meskipun berbagai sumber daya lain yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Hal ini karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh sebab itu organisasi harus memfokuskan pada sumber daya manusia sebagai sumber daya penting bagi suatu organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah melalui budaya organisasi, kepemimpinan, serta lingkungan kerja. Faktor-faktor ini dianggap sebagai prediktor untuk mempengaruhi baik meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan.

Pentingnya peran PT. TELKOM selain ditopang oleh infrastruktur dan teknologi berkualitas dan terbaru perlu juga ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya ini penting dalam bekerja dan mencapai prestasi dan kinerja kerja yang tinggi. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi dikenal sebagai perusahaan-perusahaan terbaik.

PT. TELKOM Manado sebagai salah satu perusahaan cabang dari PT. TELKOM Indonesia yang beroperasi di wilayah Sulawesi Utara perlu memperhatikan perbaikan dan peningkatan kinerja para karyawannya dalam rangka meningkatkan layanan kepada masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung di bidang atau di sektor informasi dan komunikasi.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yaitu, untuk mengetahui pengaruh :

1. Budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. TELKOM Manado.
2. Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. TELKOM Manado.
3. Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. TELKOM Manado.
4. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. TELKOM Manado.

TINJAUAN PUSTAKA**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2011:10).

Budaya Organisasi

Sutrisno (2010:24), mendefinisikan budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi, sebagai suatu nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi dalam perusahaan, sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan bertingkah laku.

Kepemimpinan

Hasibuan (2011:157), mendefinisikan pemimpin (*leader*) adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi

dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2006:8), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kinerja Karyawan

Baron dan Armstrong (2005:10), mendefinisikan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Pandangan ini pun mengisyaratkan bahwa indikator kinerja adalah hasil dan perilaku.

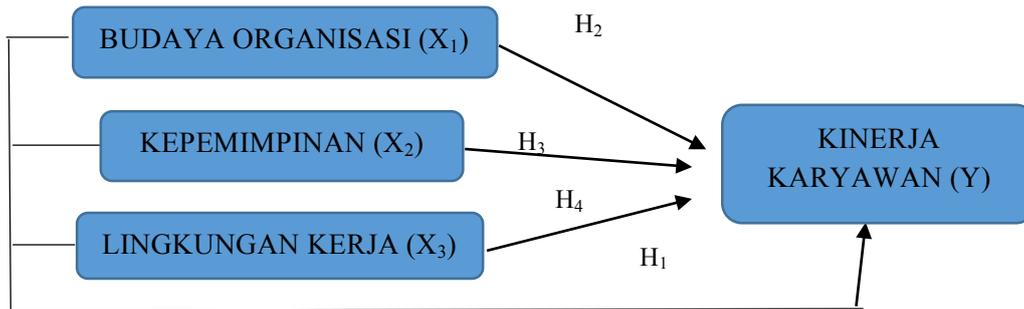
Penelitian Terdahulu

Mamangkey (2015) judul penelitian : pengaruh pelatihan, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. bangun wenang beverages company manado. Dari hasil penelitian pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sangki (2014) judul penelitian lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada grapari telkomsel manado. Dari hasil penelitian lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Rimpulaeng (2014) judul penelitian motivasi kerja, komitmen karyawan, dan budaya organisasi, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pt. gudang garam manado. Dari hasil penelitian secara simultan dan parsial motivasi kerja, komitmen karyawan, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Masambe (2015) judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado. Hasil penelitian variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kerangka Konsep**Gambar 1. Kerangka Konseptual***Sumber: Kajian Teori 2017***Hipotesis Penelitian**

1. Budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara bersama diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. TELKOM Manado.
2. Budaya organisasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. TELKOM Manado.
3. Kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. TELKOM Manado.
4. Lingkungan kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. TELKOM Manado.

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2012:36) adalah: merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variable atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. TELKOM, Tbk Manado. Waktu penelitian yang digunakan untuk memperoleh data dan keterangan dari pegawai serta data-data lain yang berkaitan dengan topic penelitian, yaitu 3 bulan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Sugiyono (2010:81) menjelaskan definisi sampel adalah sebagai berikut : Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sebanyak 67 orang responden.

Metode Analisis

Data yang terkumpul akan dianalisis dengan beberapa tahap, pertama uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan terakhir analisis regresi linier berganda.

Uji Validitas (Validity Test)

Uji validitas atau kesahihan atau derajat ketepatan mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Indikator yang valid adalah indikator yang memiliki tingkat kesalahan pengukuran yang kecil.

Uji Reliabilitas (*Reliability Test*)

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi/keajegan) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reliabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009:93). Pengertian lainnya jika suatu set obyek yang sama diukur berkali-kali dengan alat ukur yang sama akan diperoleh hasil yang sama.

Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil regresi linier yang baik serta tidak bias maka digunakan uji asumsi klasik, yaitu: uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Analisis regresi linear berganda diuji menggunakan program SPSS versi 21. Model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon_t$$

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5%, dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel. Uji ini dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut: H_0 diterima jika $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$ H_1 diterima jika $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$.

Uji T

Uji T dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5%, dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut: H_0 diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$ H_1 diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	No. Item pertanyaan	r Tabel	r Hasil/Hitung	Keterangan
BUDAYA ORGANISASI (X1)	X11	0,240	0,883	Valid
	X12	0,240	0,949	Valid
	X13	0,240	0,937	Valid
	X14	0,240	0,874	Valid
	X15	0,240	0,913	Valid
KEPEMIMPINAN (X2)	X21	0,240	0,704	Valid
	X22	0,240	0,912	Valid
	X23	0,240	0,860	Valid
	X24	0,240	0,794	Valid
	X25	0,240	0,716	Valid

LINGKUNGAN	X31	0,240	0,896	Valid
KERJA (X3)	X32	0,240	0,976	Valid
	X33	0,240	0,913	Valid
	X34	0,240	0,916	Valid
	X35	0,240	0,946	Valid
KINERJA KARYAWAN (Y)	Y11	0,240	0,914	Valid
	Y12	0,240	0,958	Valid
	Y13	0,240	0,970	Valid
	Y14	0,240	0,937	Valid
	Y15	0,240	0,952	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (2017)

Tabel 1 dapat diketahui r hitung dari semua variabel (Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan) dalam semua item pertanyaan adalah valid karena r hasil > dari r tabel (0,240). Pembuktian ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan layak digunakan sebagai indikator dari konstruk (*laten variabel*). Dengan demikian dapat dikatakan semua item pertanyaan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

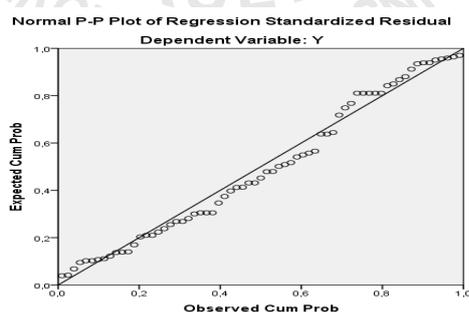
Variable	Cronchbach Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,949	Sangat Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0,842	Sangat Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,960	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,970	Sangat Reliabel

Sumber: Olahan (2017)

Pengukuran yang digunakan adalah dengan menggunakan *alpha cronchbach*, yaitu apabila *alpha cronchbach* lebih besar dari 0,6 atau 60 %, maka item pertanyaan tersebut adalah reliabel. Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS, maka dapat diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan adalah *reliable* karena memiliki nilai di atas 0,60 sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel – variabel penelitian yang berupa variabel Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan adalah *reliable* atau memiliki indikator reliabilitas yang sangat tinggi, sehingga mempunyai ketepatan yang tinggi untuk dijadikan variabel (konstruk) pada suatu penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: data olahan (2017)

Dari grafik plot normal (lampiran) dapat diketahui bahwa penyebaran plot berada di sepanjang garis 45° sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

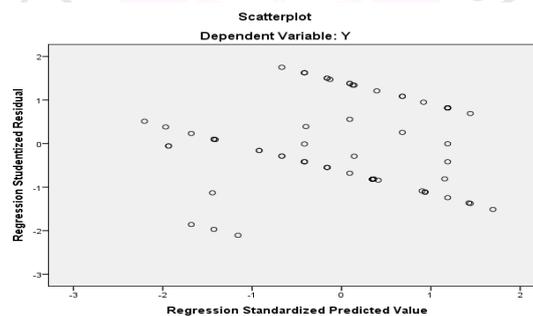
Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Organisasi	,943	1,060
Kepemimpinan	,885	1,130
Lingkungan Kerja	,913	1,095

Sumber: Olahan (2017)

Berdasarkan hasil tersebut maka variabel Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja dalam model regresi di atas tidak terjadi hubungan yang sempurna antar variabel (multikolinearitas) karena VIF < 10 dan *Tolerance* > 0,1.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data olahan (2017)

Gambar 3 di atas grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja karyawan (Y).

Analisis Regresi Linier Berganda

Bentuk persamaan regresi dapat di tulis sebagai berikut :

$$Y = 9,671 + 0,302 X_1 + 0,360X_2 - 0,115X_3$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut di atas memberikan pengertian bahwa :

1. Konstanta a sebesar 9,671 memberikan pengertian bahwa jika variabel budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja sama tetap, maka besarnya kinerja karyawan adalah 9,671 satuan

2. Untuk variabel budaya organisasi (X_1) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila budaya organisasi semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,302 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
3. Untuk variabel kepemimpinan (X_2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila budaya organisasi semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,360 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan. Variabel kepemimpinan merupakan variabel yang tertinggi yang mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan variabel lainnya.
4. Untuk variabel lingkungan kerja (X_3) koefisien regresinya adalah negatif, hal ini dapat diartikan apabila lingkungan kerja yang semakin baik, maka kinerja karyawan, namun sebaliknya bertolak belakang dengan besarnya koefisien -0,115 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

Pengujian Hipotesis

Uji F

Hasil $F_{hitung} = 5,629$ dan $F_{tabel} = 3,13$. Jadi nampak bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan = 0,000 < 0,05, ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hasil uji F menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya budaya organisasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t

Budaya organisasi (X_1) $t_{hitung} = 2,307 > t_{tabel} = 1,667$ dan tingkat signifikan 0,024 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak atau budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t untuk variabel kepemimpinan (X_2), $t_{hitung} = 2,744 < t_{tabel} = 1,667$ dan tingkat signifikan 0,008 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak atau kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja (X_3), $t_{hitung} = -1,125 > t_{tabel} = 1,667$ dan tingkat signifikan 0,265 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima atau lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Manado. Berdasarkan hasil perhitungan dengan statistik manual diperoleh nilai F hitung > F tabel. Ini menandakan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian model regresi dalam penelitian ini adalah baik.

Secara bersama-sama hubungan antara ketiga variabel yaitu budaya organisasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berdasarkan koefisien korelasi hubungannya cukup kuat, sedangkan pengaruh antara budaya organisasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lebih dari 20% sedangkan kurang dari 80% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar model penelitian ini.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila budaya organisasi yang ada di PT. Telkom Manado semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat atau pada kategori setuju. Budaya organisasi merupakan variabel kedua yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Hasil ini sesuai dengan atau mendukung hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari: Sangki (2014), Rimpulaeng (2014), Masambe (2015). Dimana dalam penelitian sebelumnya tersebut dengan penelitian

ini sama-sama diperoleh hasil temuan dari uji hipotesis bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi khususnya di PT. Telkom Manado.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan yang ada di PT. Telkom Manado semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat atau pada kategori setuju. Kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Hasil ini sesuai dengan atau mendukung hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari: Masambe (2015). Dimana dalam penelitian sebelumnya tersebut dengan penelitian ini sama-sama diperoleh hasil temuan dari uji hipotesis bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi khususnya di PT. Telkom Manado.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila lingkungan kerja yang ada di PT. Telkom Manado semakin baik, maka kinerja karyawan akan menurun. Lingkungan kerja merupakan variabel yang berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Hasil ini tidak sesuai dengan atau mendukung hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari: Sangki (2014), Rimpulaeng (2014), Masambe (2015). Dimana dalam penelitian sebelumnya tersebut berbeda dengan penelitian ini sama-sama diperoleh hasil temuan dari uji hipotesis bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi khususnya di PT. Telkom Manado.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Secara simultan, variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. TELKOM Manado.
2. Secara parsial, variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. TELKOM Manado.
3. Secara parsial, variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. TELKOM Manado.
4. Secara parsial, variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. TELKOM Manado.

Saran

1. Kepemimpinan sebagai variabel terpenting dalam penelitian ini perlu dijadikan sebagai pedoman bagi perusahaan seperti PT. TELKOM Manado dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaannya. Untuk itu para pemimpin di dalam perusahaan perlu terus dibina, dilatih, serta dikembangkan agar menjadi teladan dalam berperilaku dan bekerja.
2. Budaya organisasi juga penting bagi perusahaan yaitu PT. TELKOM Manado untuk itu budaya perusahaan juga dijadikan pedoman bagi para karyawan dalam bekerja serta berperilaku agar terjadi peningkatan kinerja karyawan perusahaan secara berkesinambungan.

DAFTAR PUSTAKA

Aluy, Claudia Aprilinda, Tulung, Joy Elly dan Tasik, Hizkia HD. (2017). "Pengaruh Keberadaan Wanita Dalam Manajemen Puncak Dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan (Studi Pada Bank

Bumn Dan Bank Swasta Nasional Devisa Di Indonesia)". *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. Vol. 5 No. 2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15997>

- Baron, A., and Armstrong, M. 2005. *Managing Performance: Performance Management in Action*. CIPD Publishing, UK
- Ghozali, Imam. 2009. *Analisis Multivariate dengan SPSS*. BP UNDIP Semarang.
- Hasibuan, S.P.M. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Mamangkey. 2015. Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.. Bangun Wenang beverages company Manado. *JURNAL EMBA* Vol.3 No.1 Maret 2015, FEB UNSRAT <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/issue/archive?issuesPage=5> Di akses tanggal 20 april 2015. Hal 737-747
- Masambe. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado. *JURNAL EMBA* Vol.3 No.3 September 2015, FEB UNSRAT <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba> Di akses tanggal 3 november 2015. Hal 939-949
- Mustafa, Z. 2009. *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*. Penerbit Graha Ilmu, Bandung
- Rimpulaeng. 2014. Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, Dan Budaya Organisasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gudang Garam Manado. *JURNAL EMBA* Vol.2 No.3 Agustus 2014, FEB UNSRAT <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/5354> Di akses tanggal 15 september 2014. Hal 137-148
- Sangki, R. 2014. Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Grapari Telkomsel Manado. *JURNAL EMBA* Vol.2 No.3 September 2014, FEB UNSRAT <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba> Di akses tanggal 14 oktober 2014. Hal 539-549
- Sedarmayanti. 2006. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (3rd ed). CV. Mandar Maju. Bandung
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Afabeta. Bandung
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Afabeta. Bandung