

PENGARUH PERUBAHAN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM AREA MANADO

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CHANGE, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TELKOM AREA MANADO

Oleh :
Daniel Jansen¹
Christoffel Kojo²
Lucky O.H Dotulong³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-mail :

[daniel.jansen718@gmail.com¹](mailto:daniel.jansen718@gmail.com)

[christoffelkojo@gmail.com²](mailto:christoffelkojo@gmail.com)

[deanddotulong@gmail.com³](mailto:deanddotulong@gmail.com)

Abstrak: Sumber Daya Manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom area Manado. Studi ini ditinjau dari jenisnya adalah studi eksplanatif, dan ditinjau dari pendekatan analisisnya diklasifikasikan dalam metode kuantitatif. Setiap variabel sudah diuji nilai signifikannya sehingga dapat dilihat bahwa seluruh variabel mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan organisasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Manado. Untuk itu PT. Telkom Manado sebaiknya lebih memberikan perhatian lebih terhadap perubahan organisasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja yang ada di PT. Telkom Manado agar kinerja karyawan semakin meningkat.

Kata Kunci: *perubahan organisasi, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan*

Abstract: *Human Resources are productive individuals who work as movers of an organization, whether in institutions or companies that have functions as assets so they must be trained and developed. The purpose of this study is to find out whether Organizational Change, Organizational Culture, and Work Environment have a simultaneous or partial effect on Employee Performance at PT. Telkom Manado area. This study in terms of its type is an explanatory study, and in terms of its analytical approach are classified in quantitative methods. Each variable has been tested for significant value so that it can be seen that all variables have a positive and significant effect. The results showed that organizational change, organizational culture and work environment had a significant effect on employee performance at PT. Telkom Manado. For this reason, PT. Telkom Manado should give more attention to organizational changes, organizational culture, and working environment at PT. Telkom Manado so that employee performance increases.*

Keywords: *organizational change, organizational culture, work environment and employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah, dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan, menurut Siswanto dalam Sandy, (2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Perubahan organisasi adalah kegiatan *episodic*, artinya perubahan dimulai pada satu titik, berlanjut melalui serangkaian tahap, dan mencapai puncak dalam hasil yang diharapkan oleh mereka yang terlibat berupa perbaikan dari titik awal. Perubahan memiliki permulaan, pertengahan dan akhir. Perubahan organisasi atau pembaharuan organisasi (*organizational change*) didefinisikan sebagai pengadopsian ide-ide atau perilaku baru oleh sebuah organisasi. Organisasi dirancang untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan melalui pembaharuan dan pengembangan *internal*. Perubahan organisasi dicirikan dengan berbagai usaha penyesuaian-penyesuaian disain organisasi di waktu mendatang.

Budaya organisasi ialah persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama (Siagian, 2002:187). Robbins (2002:279) mendefinisikan budaya organisasi (*organization culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Lebih lanjut, Robbins (2002:279) menyatakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Permasalahan yang timbul pada PT. Telkom area Manado antara budaya organisasi dan kinerja karyawan yaitu adanya pembeda mengenai organisasi baru dari pimpinan mereka sehingga setiap kali budaya organisasi di ubah selalu terjadi pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lain.

Meskipun Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas atau tanggung jawabnya. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Menurut Sukanto dan Indriyo (2009:24) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom area Manado.
2. Perubahan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom area Manado.
3. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom area Manado.
4. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom area Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2014:10) 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. Kiggundu dalam Hartatik, (2014:14) menyatakan bahwa MSDM adalah pengembangan dan

pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang efektif.

Perubahan Organisasi

Menurut Desplaces (2005) perubahan yang terjadi dalam organisasi seringkali membawa dampak ikutan yang selalu tidak menguntungkan. Bahkan perubahan itu akan menimbulkan kejadian yang “dramatis” yang harus dihadapi oleh semua warga organisasi. Desplaces (2005) menyatakan bahwa kebijakan perubahan yang dilakukan oleh organisasi memberikan manfaat positif bagi organisasi sebesar 38%. Meskipun perubahan organisasi tidak langsung memberikan manfaat yang besar bagi kemajuan organisasi, namun beberapa praktisi tetap meyakini tentang pentingnya suatu organisasi untuk melakukan perubahan.

Budaya Organisasi

Menurut Siagian (2002:27) budaya organisasi adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan. Budaya organisasi adalah persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama (Siagian, 2002:187).

Lingkungan Kerja

Keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992: 182). Lingkungan kerja meliputi pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan kebisingan (Nitisemito, 1992: 184).

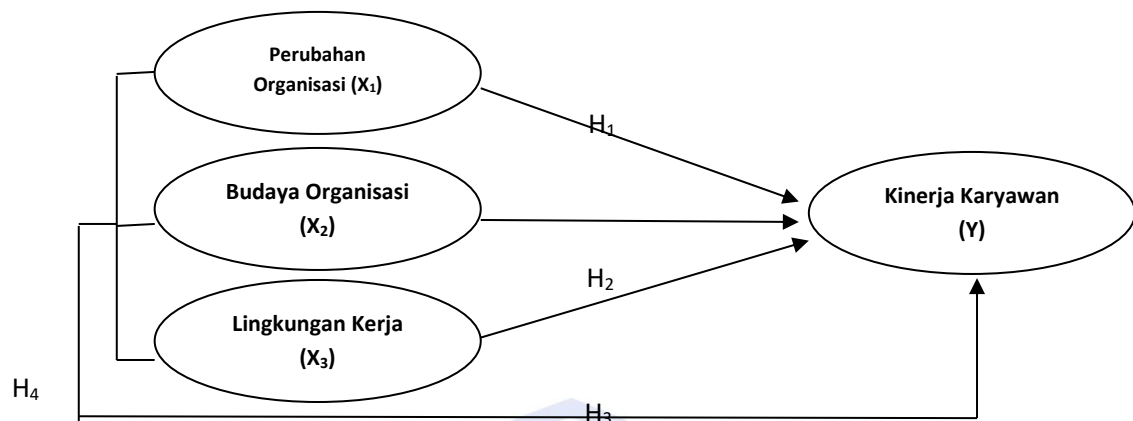
Kinerja Karyawan

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2008:67). Menurut Mathis (2006:113) kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan, dan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individu antara lain kemampuan, dukungan organisasi dan usaha yang dicurahkan. Menurut Siagian (2002:124) bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Penelitian Terdahulu

Muhammad, Adolfina, dan Lumintang (2016), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan daerah Kota Manado.

Mudeng, Tumbel dan Taroreh (2017), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Perubahan Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada KPKNL Manado. Menggunakan Metode Analisis Regresi Berganda hasil Penelitian menunjukkan Perubahan Organisasi dan Pengembangan Karir berpengaruh secara Positif dan tidak Signifikan terhadap Kinerja Karyawan KPKNL Manado.

Kerangka Konseptual**Gambar 1. Kerangka Konseptual***Sumber : Kajian Teori, 2018***Hipotesis Penelitian**

H1 :Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Perubahan Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

H4 : Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Penyebaran kuesioner yang rinci dan menyeluruh atas objek tertentu dalam kurun waktu yang tertentu termasuk lingkungan dalam penelitian ini peneliti akan berusaha menemukan bagaimanakah pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja karyawan PT. Telkom Area Manado.

Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini penulis melakukan penelitian di PT. Telkom yang berlokasi di Manado. PT.Telokm ini bergerak dibidang telekomunikasi. PT. Telkom ini terletak di JL.W.R Supratman, Wenang, Kota Manado, Sulawesi Utara. Penelitian dilakukan pada bulan Januari – Maret 2019

Populasi dan Sampel**1. Populasi**

Menurut Arikunto (2013:173) populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun persentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai objek penelitian. Dalam penelitian ini populasi merupakan karyawan PT. Telkom Area Manado yang jumlah karyawan produksinya 126 karyawan

2. Sampel

Menurut Supomo (2002:115) bahwa sampel merupakan elemen-elemen dari populasi. Untuk menghadapi kendala-kendala penelitian sampel dibutuhkan sebagai upaya mengamati perilaku populasi. Sampel yang akan di ambil 60 orang karayanan yang berarti seluruh populasi dijadikan sebagai sampel dengan menggunakan teknik sampel jenuh.

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis F dan t.

Teknik Analisis Data

Regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan dua variabel terikat atau lebih yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas. Analisis regresi linear berganda diuji menggunakan program SPSS versi 23. Model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

b_0	=	Konstanta
$\beta_{1,2}$	=	Koefisien regresi untuk X_1 , X_2 dan X_3
ε	=	Standar error
Y	=	Kinerja Karyawan
X_1	=	Perubahan Organisasi
X_2	=	Budaya Organisasi
X_3	=	Lingkungan Kerja

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Perubahan Organisasi (X_1)	$X_{1.1}$	0,000	Valid	0,653	Reliabel
	$X_{1.2}$	0,001	Valid		Reliabel
	$X_{1.3}$	0,019	Valid		Reliabel
	$X_{1.4}$	0,000	Valid		Reliabel
Budaya Organisasi (X_2)	$X_{2.1}$	0,000	Valid	0,661	Reliabel
	$X_{2.2}$	0,002	Valid		Reliabel
	$X_{2.3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2.4}$	0,027	Valid		Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	$X_{3.1}$	0,000	Valid	0,651	Reliabel
	$X_{3.2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{3.3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{3.4}$	0,038	Valid		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	$Y_{1.1}$	0,000	Valid	0,691	Reliabel
	$Y_{1.2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1.3}$	0,004	Valid		Reliabel
	$Y_{1.4}$	0,013	Valid		Reliabel

Sumber : Olah Data, 2019

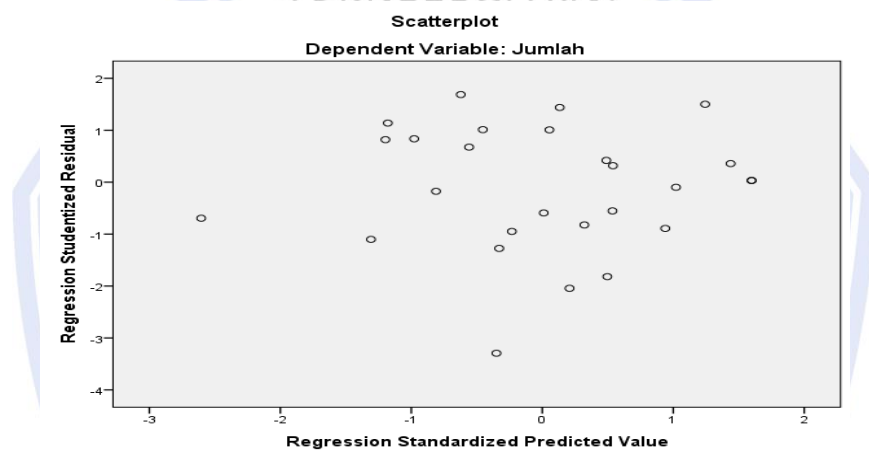
Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah < alpha yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik**Uji Multikolinieritas****Tabel 2. Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Perubahan Organisasi	.792	1.262
Budaya Organisasi	.903	1.108
Lingkungan Kerja	.861	1.161

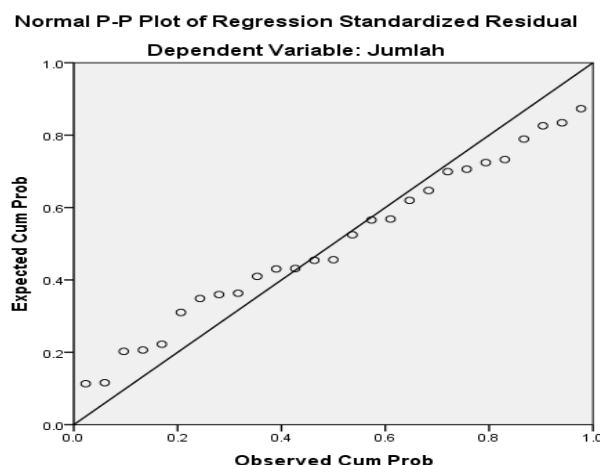
Sumber : Olah Data, 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10 Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

Uji Heterokedastisitas**Gambar 2. Uji Heterokedastisitas**

Sumber : Olah Data, 2019

Gambar 2 grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas 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 heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Y.

Uji Normalitas

Gambar 3. Uji Normalitas

Sumber : Olah Data, 2019

Gambar 3 menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	4.313	720
1 Perubahan Organisasi	.186	.153
Budaya Organisasi	.033	.123
Lingkungan Kerja	.196	.108

Sumber : Olah Data, 2019

Persamaan Regresi $Y = 4.313 + 0.186 (X1) + 0.033 (X2) + 0.196 (X3) + e$ maka akan disajikan penjelasan dari persamaan regresi yaitu:

1. Hasil konstanta (a) sebesar 4.313 dapat diartikan bahwa jika dari variabel Perubahan Organisasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3), bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 4.313.
2. Untuk nilai koefisien b_1 variabel Perubahan Organisasi (X1) sebesar 0,186, dapat dilihat bahwa koefisien variabel Perubahan Organisasi bernilai positif artinya mempunyai pengaruh variabel Perubahan Organisasi terhadap variabel Kinerja Karyawan, jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Perubahan Organisasi (X1) mengalami kenaikan atau bertambah 1 point atau 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,186 per 1 point atau 1 satuan. Sehingga nilai dari hasil persamaan regresi tersebut signifikan.
3. Untuk nilai koefisien b_2 variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,033, dapat dilihat bahwa koefisien variabel Budaya Organisasi bernilai positif artinya mempunyai pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja Karyawan, jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Budaya Organisasi (X2) mengalami kenaikan atau bertambah 1 point atau 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,033 per 1 point atau 1 satuan. Sehingga nilai dari hasil persamaan regresi tersebut signifikan.
4. Untuk nilai koefisien b_3 variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,196, dapat dilihat bahwa koefisien variabel Lingkungan Kerja bernilai positif artinya mempunyai pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan, jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Lingkungan Kerja (X3) mengalami kenaikan atau bertambah 1 point atau 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,196 per 1 point atau 1 satuan. Sehingga nilai dari hasil persamaan regresi tersebut signifikan.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis F dan t

Tabel 4. Uji Hipotesis F dan t

Model	Uji t		Uji F	
	t	Sig	F	Sig
Constant	5.988	0.00		
Perubahan Organisasi	1.218	0.02	1.233	0.000 ^b
Budaya Organisasi	1.270	0.00		
Lingkungan Kerja	1.816	0.08		

Sumber : Data olahan SPSS, 2019

Dari Hasil analisis uji simultan (F) diatas menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan (sig) sebesar 0,000, karena nilai signifikan dibawah dari 0.05. Artinya hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Perubahan Organisasi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)” diterima atau terbukti.

Dari hasil analisis uji simultan (t) terlihat bahwa nilai koefisien regresi dari variabel (X1) Perubahan Organisasi terhadap (Y) memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,002 nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau ($<0,05$). Hal ini berarti hipotesis penelitian yang menyatakan “Perubahan Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan” diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Perubahan Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dari tabel terlihat bahwa nilai koefisien regresi dari variabel (X2) Budaya Organisasi terhadap (Y) memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau ($<0,05$). Hal ini berarti hipotesis penelitian yang menyatakan “Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan” diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dari tabel terlihat bahwa nilai koefisien regresi dari variabel (X3) Lingkungan Kerja (Y) memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,008 nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau ($<0,05$). Hal ini berarti hipotesis penelitian yang menyatakan “Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan” diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan organisasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Manado. Dalam Penjelasan masing-masing variabel di atas sudah jelas bahwa seluruh variabel independen atau variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau variabel terikat Kinerja Karyawan. Hasil dari beberapa penelitian menggunakan program aplikasi SPSS sudah menunjukkan bahwa seluruh variabel berpengaruh signifikan. Pada dasarnya setiap variabel sudah diuji nilai signifikannya sehingga dapat dilihat bahwa seluruh variabel mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Semakin baik perubahan organisasi, budaya organisasi, serta lingkungan kerja yang dimiliki PT. Telkom Manado maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan, karena perubahan organisasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja sangat berpengaruh untuk keberhasilan suatu perusahaan.

Pengaruh Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa perubahan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Manado, ini berarti perubahan organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting dan sangat diperlukan untuk meningkatkan suatu kinerja dari karyawan. Adanya pengaruh perubahan organisasi dapat dilihat dari kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif dalam menghadapi setiap perubahan organisasi yang ditetapkan perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa perubahan dalam struktur organisasi yang dilakukan oleh pihak PT. Telkom mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja setiap karyawan dalam kualitas atas pekerjaan yang diberikan. Hal ini didukung dari penelitian Poluakan, (2016) meneliti tentang Pengaruh Perubahan dan Pengembangan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado, dan hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Suatu organisasi hanya dapat bertahan jika dapat melakukan perubahan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Manado. Hal ini dibuktikan dengan hasil-hasil penelitian yang menyatakan bahwa nilai-nilai dari variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi Budaya

organisasi yang baik akan meningkatkan kerja sama yang baik antar karyawan sehingga dapat membawa PT. Telkom pada pencapaian tujuan dan kemajuan PT. Telkom yang optimal. Budaya organisasi yang baik akan menimbulkan dampak yang positif bagi setiap karyawan sehingga membuat karyawan semakin enjoy dalam bekerja. Budaya organisasi yang buruk dapat berpengaruh tidak baik terhadap setiap karyawan karena dampaknya akan membuat para karyawan tidak nyaman dalam bekerja dan produktivitas pekerja menjadi menurun. Hal ini secara empiris didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Deikme (2013) Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai bagian keuangan Sekda Kabupaten Mimika Papua, bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Manado. Semakin baik lingkungan kerja, maka akan menciptakan suasana yang baik ketika bekerja. Semakin memadai dan kondusif lingkungan kerja yang ada, maka akan semakin meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja untuk dapat mencapai potensi yang maksimal dalam bekerja atau memiliki kinerja yang tinggi. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi dari karyawan tersebut, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya untuk melakukan berbagai aktifitas sehingga waktu kerja yang ada akan dipergunakan secara efektif dan efisien. Hal ini secara empiris didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Muhammad, Adolfina, Lumintang (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado, bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada dinas pendapatan daerah kota Manado.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Perubahan organisasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Manado.
2. Perubahan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Manado.
3. Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Manado.
4. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Manado.

Saran

Saran yang di sampaikan melalui penelitian ini yaitu :

1. Perubahan organisasi berdampak langsung bagi kinerja karyawan, maka pihak PT. Telkom Manado harus memperhatikan perubahan yang ada. Semakin perubahan organisasi ditingkatkan oleh pihak PT. Telkom Manado, maka semakin meningkat pula kinerja para karyawan yang ada pada PT. Telkom Manado.
2. Budaya organisasi di PT. Telkom Manado berdampak langsung terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu pihak PT. Telkom Manado harus memperhatikan budaya yang ada dari setiap karyawan. Artinya budaya organisasi perlu dipertahankan oleh pihak PT. Telkom Manado, bahkan lebih ditingkatkan lagi, maka akan semakin baik kinerja atau pelayanan dari setiap karyawan PT. Telkom Manado.
3. Lingkungan kerja yang ada di PT. Telkom Manado berdampak langsung terhadap kinerja karyawan. Di harapkan pihak PT. Telkom Manado agar lebih diperhatikan lingkungan kerjanya untuk dapat dipertahankan dan ditingkatkan serta terus memberikan perhatian pada karyawannya agar lebih menambah nilai positif bagi karyawan sendiri maupun perusahaan demi meningkatkan kinerja dari karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, dapat menggunakan dan mengembangkan penelitian ini dengan faktor lain atau variabel bebas lainnya untuk dijadikan penelitian lanjutan terkait yang mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Deikme, P. 2013. Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. Mimika Papua: Sekda bagian keuangan. *Jurnal EMBA* Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 980-986
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1907> 7 April 2018.
- Desplaces, D. 2005. *A Multilevel Approach to Individual Readiness to Change*. Institute of Behavioral and Applied Management, New York.
- Hasibuan, M.S. 20014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hartatik, I.P. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Laksana, Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____ 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, R.L. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat, Jakarta.
- Muhammad, R.S., Adolfina., dan Lumintang, G. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 4 No. 1 maret 2016, Hal. 045-055. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/11558>
Diakses 7 April 2018.
- Mudeng, D.S., Tumbel, A., dan Taroreh, R. 2017. Pengaruh Perubahan Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan KPKNL Manado. *Jurnal EMBA*. VOL. 5 No. 2 September 2017, Hal. 2859-2867.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17178> Diakses 7 April 2018.
- Nitisemito. A. 1992. *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Poluakan, F.A. 2016. Pengaruh Perubahan dan Pengembangan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 4 No. 3 September 2016, Hal. 1057-1067.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14579> Diakses 7 April 2018.
- Robbins, S.P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Salemba Empat, Jakarta.
- Sandy, M. 2015. *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati. Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Universitas Widyatama, Bandung.
- Siagian, S.P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sukanto dan Indriyo. 2009. *Pengertian Lingkungan Kerja*. BPFE, Yogyakarta.
- Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedua. BFEE UGM, Yogyakarta.