

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkomsel Bandar Lampung

Novita Iin Saputri ^{1*}, Defrizal ²

^{1*2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung, Indonesia.

Abstrak.

Kinerja karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung mengalami penurunan, ditunjukkan dengan penurunan jumlah karyawan yang berprestasi dan peningkatan jumlah karyawan yang memiliki kinerja dengan kategori kurang. Penurunan kinerja karyawan diindikasikan dengan seiring penurunan penjualan yang tidak sesuai dengan target perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung. Penelitian ini mengambil sebanyak 70 karyawan untuk dijadikan populasi dan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran angket kuisioner dan dianalisis dengan teknik analisis regresi linier berganda. Temuan penelitian ini yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung.

Kata kunci: Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan.

Abstract. Employee performance at PT. Telkomsel Bandar Lampung experienced a decline, indicated by a decrease in high performing employees and an increase in employees with poor performance. The decline in employee performance was in line with the decline in sales that did not meet the company's target. This research aims to analyze the effect of work motivation, work environment, and organizational culture on the employee performance of PT. Telkomsel Bandar Lampung. The population and sample used are 70 employees of PT. Telkomsel Bandar Lampung. Data were collected through a questionnaire and the technique used is multiple linear regression analysis. This study found that work motivation, work environment, and organizational culture have a significant influence on employee performance of PT. Telkomsel Bandar Lampung.

Keywords: Work Motivation; Work Environment; Organizational Culture; Employee Performance.

* Author. Email: novita.19011159@student.ubl.ac.id ^{1*}, defrizal@ubl.ac.id ²

DOI: <https://doi.org/10.35870/emt.v7i2.1114>

Received: 17 March 2023, Revision: 26 March 2023, Accepted: 20 April 2023, Available Online: 30 April 2023.

Print ISSN: 2579-7972; Online ISSN: 2549-6204.

Copyright © 2023. Published by Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset).

Pendahuluan

Peningkatan kinerja karyawan merupakan aspek krusial dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Faktor-faktor seperti kualitas, kuantitas, jam kerja, dan kerjasama yang dilakukan oleh individu karyawan berperan penting dalam mencapai hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penetapan standar keberhasilan bagi individu maupun kelompok karyawan menjadi hal yang esensial, karena hal tersebut memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi dan mengukur kinerja anggotanya. Dalam mengukur kinerja karyawan, standar keberhasilan dapat diwujudkan melalui evaluasi terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerja mereka dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, motivasi dan keterampilan individu juga memainkan peran krusial dalam membentuk kinerja karyawan. Penyempurnaan efisiensi, efektivitas, dan kualitas kerja karyawan menunjukkan indikasi kinerja yang tinggi.

Definisi kinerja dapat merujuk pada pencapaian individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan perusahaan. Prestasi kerja karyawan atau pencapaian aktual mereka menjadi bagian dari pengukuran kinerja. Tingkat kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dapat tercermin melalui kinerja mereka. Pendapat ini sejalan dengan Wibowo (2017) yang menyatakan bahwa keberhasilan kinerja dapat dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerja seseorang. Selain itu, Koopmans *et al.* (2014) merekomendasikan pengukuran kinerja karyawan melalui tiga indikator, yakni kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kerja kontraproduktif. Semakin tinggi kinerja karyawan, semakin tinggi pula tingkat keberhasilan yang dicapai oleh perusahaan. Kinerja karyawan memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas keseluruhan organisasi. Kuantitas dan kualitas yang diharapkan oleh organisasi bergantung pada kinerja baik atau buruk karyawan. Sebagai elemen penting dalam struktur organisasi dan sumber daya manusia, peran individu dalam memenuhi tanggung jawab perusahaan sangatlah krusial. Agar karyawan dapat melaksanakan tugas dengan efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, kepribadian yang positif menjadi faktor pendukung dalam proses pengelolaan

sumber daya manusia. Keberhasilan dan kemajuan suatu perusahaan dapat diukur melalui keberadaan karyawan berkualitas. Dalam era bisnis yang dinamis saat ini, kemampuan untuk memotivasi karyawan mencapai kinerja tinggi merupakan salah satu kunci pertumbuhan bagi perusahaan.

Sebagai salah satu perusahaan di bidang industri komunikasi seluler, PT. Telkomsel Bandar Lampung menjadi pemimpin pasar operator seluler di Indonesia dan telah membawa perubahan signifikan melalui layanan mobile broadband. Perusahaan ini telah berhasil mengintegrasikan jaringan komunikasi manusia dan mesin dengan menjalankan inovasi seperti 4G, EDGE, HSPA, dan pengembangan Long Haul Development (LTE). Selain itu, perusahaan juga sedang fokus pada pengembangan teknologi 5G yang berpotensi membuka peluang layanan jaringan yang lebih luas.

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung

No.	Divisi	Jumlah
1.	Divisi Infrastruktur Telekomunikasi (INFRATEL)	15
2.	Divisi <i>Research & Development Center</i> (RDC)	8
3.	Divisi <i>Management Service Center</i> (MSC)	12
4.	Divisi <i>Telkom Learning Center</i> (TLC)	8
5.	Divisi <i>Information System Center</i> (ISC)	5
6.	Divisi <i>Multimedia</i> (DIVMEDIA)	4
7.	Divisi <i>Supply Center</i>	2
8.	Divisi <i>Management Consultant Center</i> (MCC)	3
9.	Divisi <i>Access</i> (DIVA)	2
10.	Divisi <i>Enterprise</i> (DIVES)	3
11.	Divisi <i>Consumer Service</i> (DCS)	4
12.	Divisi <i>Business Service</i> (DBS)	4
Total		70

Sumber: HRD PT. Telkomsel Bandar Lampung (2022).

Tabel 1 menunjukkan jumlah karyawan yang bekerja di PT. Telkomsel Bandar Lampung

adalah sebanyak 70 karyawan yang termasuk dalam 12 divisi perusahaan. Fenomena yang menunjukkan penurunan kinerja karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung dapat dilihat pada Tabel 2. tentang data penilaian kinerja karyawan.

Tabel 2. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung (2019-2021)

No.	Kategori Peringkat	Tahun		
		2019	2020	2021
1.	Baik	20	17	17
2.	Cukup baik	15	18	13
3.	Kurang	27	33	35
4.	Tidak baik	8	2	5
	Total	70	70	70

Sumber: Data diolah dari staff sumberdaya manusia PT. Telkomsel Bandar Lampung (2022).

Penilaian kinerja karyawan yang disajikan pada tabel 2 diklasifikasi berdasarkan empat kategori peringkat yaitu baik, cukup baik, kurang, dan tidak baik. Dari keseluruhan, diketahui bahwa selama tiga tahun terakhir, jumlah karyawan yang memiliki kinerja baik mengalami penurunan, sedangkan jumlah karyawan yang memiliki kinerja kurang baik mengalami peningkatan. Selain itu, penurunan penjualan yang terjadi dan tidak terpenuhinya target yang diharapkan juga mengindikasikan penurunan kinerja karyawan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Motivasi kerja dalam diri karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal karyawan. Seorang pemimpin hendaknya memotivasi karyawan, termasuk memberikan kondisi kerja yang kondusif, kenaikan gaji, kesempatan promosi, dan penghargaan atas kinerja karyawan. Putra *et al.* (2016) menyatakan bahwa seorang karyawan menempatkan nilai yang signifikan pada lingkungan tempat kerja mereka. Kinerja yang dihasilkan akan dipengaruhi oleh kondisi tempat kerja. Moral karyawan secara positif dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang menyenangkan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Rahmawanti *dkk.* (2014), lingkungan tempat kerja adalah segala sesuatu yang secara fisik dan non fisik mengelilingi karyawan dan memiliki potensi untuk mempengaruhi seberapa baik

mereka menyelesaikan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka. Sedamaryanti (2009) mendefinisikan "lingkungan kerja fisik" sebagai segala kondisi yang dapat disentuh atau secara fisik ada di tempat kerja dan berpotensi mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Di sisi lain, "lingkungan kerja non-fisik" mengacu pada kondisi apa pun yang ada di tempat kerja dan berkaitan dengan hubungan antarpribadi. pekerjaan seseorang, seperti hubungan dengan pimpinan, rekan kerja, dan bawahan.

Budaya organisasi dibentuk oleh norma, nilai, dan kepercayaan di tempat kerja. Budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan dapat mempengaruhi perilaku karyawan, pekerjaan karyawan, hubungan antar rekan kerja, dan motivasi kerja. Dalam observasi awal dan wawancara, ditemukan sejumlah fenomena yang berkenaan dengan penelitian yang akan dibahas. Dari sisi motivasi kerja, karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung merasa kehilangan sense of purpose, terutama sejak kebijakan *Work From Home* (WFH) saat pandemi. Dari sisi lingkungan kerja, kondisi tempat kerja masih dikatakan belum mendukung karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya. Terakhir, dari sisi budaya organisasi yang diterapkan di PT. Telkomsel Bandar Lampung juga masih dalam kategori kurang baik.

Tinjauan Literatur

Kinerja karyawan berasal dari kata "kinerja aktual," yang merupakan pencapaian aktual seseorang di tempat kerja. Dalam perusahaan, kinerja mengacu pada penampilan kerja seorang karyawan. Sinambela (2018) menjelaskan definisi kinerja sebagai pelaksanaan suatu tugas dan peningkatan hasil kerja seseorang yang sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan. Definisi ini merujuk pada fokus proses, yaitu perbaikan yang dilakukan selama pekerjaan dilakukan dengan tujuan dapat mengoptimalkan hasil kerja. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya menentukan kinerja karyawan. Dengan demikian, kinerja karyawan sangat penting karena dapat menunjukkan seberapa baik karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Motivasi kerja didefinisikan oleh Handoko (2010) sebagai keadaan kepribadian seseorang yang memunculkan rasa ingin melakukan suatu pekerjaan dengan harapan dapat mencapai tujuan. Sejalan dengan definisi tersebut, Rivai (2008) juga mendefinisikan motivasi sebagai keterampilan yang digunakan untuk mendorong karyawan agar bekerja sama dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Hasibuan (2010) menjelaskan beberapa definisi lain dari motivasi kerja, antara lain: (a) meningkatkan semangat kerja, (b) meningkatkan produktivitas, (c) menjaga stabilitas, (d) meningkatkan disiplin karyawan, (e) meningkatkan efektivitas pengadaan karyawan, (f) menciptakan lingkungan kerja kondusif, (g) meningkatkan loyalitas, (h) meningkatkan kesejahteraan, (i) meningkatkan rasa tanggung jawab, dan (j) meningkatkan efisiensi.

Lingkungan tempat kerja karyawan dapat mempengaruhi karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Seorang karyawan baru dapat bekerja dengan maksimal saat lingkungan kerjanya mendukung. Hal ini karena emosi karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja. Semakin kondusif lingkungan kerja, semakin maksimal pula karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, bahkan memanfaatkan waktunya di tempat kerja. Lebih jauh, hal tersebut akan berdampak pada peningkatan produktivitas sehingga prestasi kerja pun meningkat. Hal ini sejalan dengan definisi lingkungan kerja yang dikemukakan Mangkunegara (2013), bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Persepsi bersama pada suatu perusahaan diekspresikan dalam budaya organisasi. Menurut Abdulkadir (2015), budaya organisasi merupakan filosofi, ideologi, nilai, asumsi, keyakinan, harapan, sikap, dan norma yang menyatukan suatu kelompok. Nilai dan keyakinan bersama lebih memungkinkan untuk membantu individu dalam memahami kerja perusahaan, termasuk membekali mereka dengan standar berperilaku dalam perusahaan tersebut. Ketika karyawan dalam perusahaan mendefinisikan budaya organisasi sebagai

sistem bersama, maka kinerja karyawan menjadi lebih jelas. Dalam konteks PT. Telkomsel Bandar Lampung, perusahaan ini merupakan salah satu pemimpin pasar operator seluler di Indonesia yang mengantarkan era baru layanan mobile broadband. Dalam mencapai keberhasilannya, PT. Telkomsel Bandar Lampung mengakui pentingnya kinerja karyawan sebagai faktor penentu utama. Karyawan yang mampu mencapai kinerja yang tinggi, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, menjadi salah satu kunci kesuksesan perusahaan.

Motivasi kerja menjadi aspek penting dalam mencapai kinerja yang optimal. PT. Telkomsel Bandar Lampung memahami bahwa motivasi karyawan merupakan pendorong utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan insentif yang memadai, perusahaan ini berupaya untuk memotivasi karyawan agar bekerja dengan semangat dan produktivitas yang tinggi. Dalam hal ini, PT. Telkomsel Bandar Lampung tidak hanya berfokus pada aspek finansial, tetapi juga mengutamakan pengembangan karyawan melalui program pelatihan dan kesempatan untuk berkontribusi secara aktif dalam proyek-proyek inovatif.

Selain itu, PT. Telkomsel Bandar Lampung juga memahami bahwa lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja yang tinggi. Perusahaan ini berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, di mana setiap karyawan merasa dihargai, didukung, dan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang. Dengan memastikan karyawan merasa nyaman dan termotivasi di tempat kerja, perusahaan ini berharap dapat memaksimalkan potensi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Dalam rangka membangun budaya organisasi yang kuat, PT. Telkomsel Bandar Lampung mengedepankan nilai-nilai yang menjadi landasan perusahaan. Budaya kerja yang berfokus pada kolaborasi, inovasi, integritas, dan orientasi pada pelanggan menjadi dasar dalam setiap kegiatan dan keputusan

perusahaan. Dengan menerapkan budaya organisasi yang kuat, PT. Telkomsel Bandar Lampung memastikan bahwa setiap karyawan memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga kinerja karyawan dapat diarahkan dan diukur dengan lebih jelas.

Dalam kesimpulannya, kinerja karyawan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi saling terkait dan berdampak satu sama lain. PT. Telkomsel Bandar Lampung sebagai perusahaan yang sukses menyadari pentingnya memperhatikan aspek-aspek ini dalam upaya mencapai kinerja yang optimal. Dengan mengedepankan karyawan yang termotivasi, lingkungan kerja yang kondusif, dan budaya organisasi yang kuat, perusahaan. Dengan mengedepankan karyawan yang termotivasi, lingkungan kerja yang kondusif, dan budaya organisasi yang kuat, perusahaan PT. Telkomsel Bandar Lampung dapat menciptakan kinerja karyawan yang tinggi. Karyawan yang berkinerja baik akan memberikan kontribusi positif dalam mencapai tujuan perusahaan, meningkatkan produktivitas, mempertahankan keunggulan kompetitif, dan menciptakan layanan yang berkualitas bagi pelanggan.

Melalui pengukuran kinerja yang objektif dan adil, PT. Telkomsel Bandar Lampung dapat mengidentifikasi potensi pengembangan karyawan, memberikan penghargaan yang pantas, serta melakukan perbaikan dan peningkatan yang berkelanjutan. Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang tinggi, perusahaan ini juga memberikan perhatian pada pengembangan keterampilan dan peningkatan kompetensi melalui program pelatihan dan pengembangan karir yang komprehensif. Dengan komitmen yang kuat terhadap kinerja karyawan, PT. Telkomsel Bandar Lampung terus berupaya menjaga dan meningkatkan motivasi, lingkungan kerja yang kondusif, dan budaya organisasi yang menginspirasi. Melalui pendekatan ini, perusahaan ini berharap dapat memperkuat posisinya sebagai pemimpin pasar dan terus berkembang dalam industri komunikasi seluler. Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan menyadari bahwa karyawan yang berkinerja

tinggi adalah aset berharga yang dapat membedakan mereka dari pesaing. Oleh karena itu, PT. Telkomsel Bandar Lampung terus berinvestasi dalam pengembangan dan pengelolaan kinerja karyawan sebagai bagian integral dari strategi pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang mereka.

Metodologi Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Telkomsel Bandar Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks perusahaan tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini mengedepankan pengumpulan data yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik. Dengan demikian, penelitian ini akan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner yang akan disebar kepada 70 karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung. Responden yang dipilih sebagai sampel penelitian akan mewakili populasi karyawan di perusahaan tersebut.

Data yang diperoleh dari kuesioner akan diolah menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Penggunaan SPSS akan mempermudah analisis data dan memberikan hasil yang lebih akurat. Analisis regresi linier berganda akan digunakan untuk menguji hubungan antara variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini akan mengidentifikasi sejauh mana variabel-variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telkomsel Bandar Lampung.

Dengan penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Telkomsel Bandar Lampung. Hasil penelitian ini diharapkan dapat

memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, serta meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan dalam perusahaan.

Hasil dan Pembahasan

Data yang baik adalah data yang valid dan reliabel. Pada penelitian ini, pengujian validitas dilakukan dengan mengetahui dan menentukan nilai *r*-hitung harus lebih besar dari nilai *r*-tabel (jika taraf signifikansi 5%, maka *r*-tabel = 0,2352). Pada variabel motivasi kerja, diperoleh nilai *r*-hitung tertinggi 0,989 dan terendah 0,300, selanjutnya pada variabel lingkungan kerja nilai *r*-hitung tertinggi 0,897 dan terendah 0,328. Pada variabel budaya organisasi, nilai *r*-hitung didaatkan tertinggi 0,796 dan terendah 0,428, dan pada variabel kinerja karyawan diperoleh besaran nilai *r*-hitung tertinggi 0,989 dan terendah 0,318. Hasil uji validitas pada seluruh variabel ditemukan valid karena nilai *r*-hitung diperoleh lebih besar dari nilai *r*-tabel.

Uji reliabel dilakukan dengan mengetahui nilai *Cronbach alpha* (*a*) harus lebih besar dari 0,6. Hasil pengujian menemukan nilai *Cronbach alpha* pada motivasi kerja adalah 0,920, nilai *Cronbach alpha* pada lingkungan kerja adalah 0,885, nilai *Cronbach alpha* pada budaya organisasi 0,840, dan nilai *Cronbach alpha* pada kinerja karyawan adalah 0,783. Seluruh nilai (*a*) diperoleh lebih besar dari taraf yang ditentukan, sehingga dapat dikatakan data penelitian ini adalah reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	B	Std. Error
(Constant)	6,983	3,000
Motivasi kerja	1,751	0,197
Lingkungan kerja	0,702	0,231
Budaya organisasi	0,584	0,157
R (Korelasi)	0,855	
R Square (Determinasi)	0,731	

Sumber: Data diolah (2022).

Tabel 3 di atas menunjukkan hasil uji koefisien regresi linier berganda sebesar 0,855 yang

merepresentasikan tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tergolong tinggi karena nilai koefisien regresi berada pada rentang 0,800-1,000. Dari pengujian regresi linier berganda yang telah dilakukan, maka persamaan regresi pada penelitian ini. Persamaan regresi di atas menjelaskan bahwa:

- 1) Nilai konstanta adalah 6,893, artinya besar kinerja karyawan adalah 6,893 bila tanpa ada variabel independen.
- 2) Koefisien motivasi kerja adalah 1,751, artinya peningkatan motivasi kerja akan mengiringi peningkatan kinerja karyawan sebesar 1,751 satu satuan.
- 3) Koefisien lingkungan kerja adalah 0,702, artinya semakin tinggi lingkungan kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,702 satu satuan.
- 4) Koefisien budaya organisasi adalah 0,584, artinya semakin tinggi budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,584 satu satuan.

Selanjutnya, dilakukan uji parsial (uji *t*) untuk mengetahui pengaruh signifikan yang diberikan oleh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan secara terpisah. Penelitian ini menggunakan toleransi kesalahan sebesar 0,05. Ketentuannya apabila *t*-hitung lebih besar dari *t*-tabel, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, sebaliknya jika *t*-hitung lebih kecil dari *t*-tabel maka hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak.

Tabel 4. Uji *t*

Variabel	<i>T</i> _{hitung}	<i>t</i> _{tabel}	Sig.
Motivasi kerja	8,905	1,660	0,000
Lingkungan kerja	3,040	1,660	0,003
Budaya organisasi	2,145	1,660	0,031

Sumber: Data diolah (2022).

Pada tabel di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Motivasi kerja memperoleh nilai *t*-hitung 8,905 > *t*-tabel 1,660 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Lingkungan kerja memperoleh nilai t-hitung 3,040 > t-tabel 1,660 dan signifikansi 0,003 < 0,05. Artinya, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.
- 3) Budaya organisasi memperoleh nilai t-hitung 2,145 > t-tabel 1,660 dan signifikansi 0,031 < 0,05. Artinya, pengaruh signifikan ditemukan pada budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Uji F

Model	Sum of Square	Mean Square	F	Sig
Regression	1578,116	2 789,058		
Residual	580,870	67 8,670	91,013	0,000 ^b
Total	2158,986	69		

^b Predictor: *constant*, Motivasi_kerja, Lingkungan_kerja, Budaya_organisasi

Sumber: Data diolah (2022)

Pengujian simultan diperoleh bahwa nilai F-hitung adalah 91,013 > F-tabel 3,32 (taraf signifikansi 5%). Pada signifikansi 0,000 (< 0,05) juga terdapat catatan bahwa seluruh variabel independen termasuk dalam pengujian dan tidak dieliminasi dari model regresi. Berdasarkan temuan ini, maka motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Variabel	R	R Square
Motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi	0,855 ^a	0,731

Sumber: Data diolah (2022).

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauh dan seberapa besar model regresi menjelaskan variasi pada variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah apabila nilai R-Square semakin mendekati angka 1, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen mampu memprediksi variabel dependen. Pada tabel di muka, dapat diketahui bahwa nilai R-Square diperoleh 0,731 (73,1%). Artinya, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi mempengaruhi variabel

kinerja karyawan sebanyak 73,1%, sedangkan sisanya 26,9% diprediksi oleh faktor lain di luar variabel yang diuji.

Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa karyawan PT Telkomsel Bandar Lampung berkinerja lebih baik ketika karyawan termotivasi dalam bekerja. Menurut Handoko (2010), konsep motivasi adalah sebagai berikut: Motivasi seseorang adalah bagian dari kepribadiannya yang membuat ia mau melakukan hal-hal tertentu untuk mencapai tujuannya. Menurut Rivai (2008), motivasi adalah sebagai berikut: bakat untuk menginspirasi baik pengusaha maupun karyawan untuk bekerja keras sehingga tujuan perusahaan dan keinginan karyawan terpenuhi secara bersamaan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Amalia (2018) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Dinas Sosial Kabupaten Sleman. Pada temuan tersebut, ditemukan kinerja karyawan dapat bekerja lebih baik karena pengaruh dari motivasi karyawan dengan peningkatan koefisien determinasi sebesar 0,003 pada setiap peningkatan satu satuan.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian parsial menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung. Mangkunegara (2013) menjelaskan lingkungan kerja mencakup apa saja yang ditemui di tempat kerja seseorang, bagaimana seseorang bekerja, dan pengaturan-pengaturan di tempat kerja. Sejalan dengan definisi tersebut, Komaruddin (2013) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merujuk pada suasana yang berkaitan dengan tempat seseorang menyelesaikan pekerjaannya. Hasil pengujian yang ditemukan selaras dengan temuan Arista (2020) bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Pada perusahaan yang diteliti dalam kajian tersebut, diketahui perusahaan mampu menyediakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka, pertimbangan yang perlu diperhatikan

ketika hendak merencanakan peningkatan kinerja karyawan adalah dengan memperbaiki kondisi lingkungan kerja.

Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian regresi menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan yang ditemukan dalam hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung. Mc Namara (2012) menjelaskan bahwa budaya organisasi pada suatu perusahaan merupakan gabungan dari masukan berbagai sumber di antaranya proses, hukum, persaingan, dan lainnya. Pada perspektif proses, budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai dan norma yang berkaitan dengan bagaimana budaya organisasi dapat memberi dampak pada perilaku karyawan. McKenna & Nic Beech (2010) juga menjelaskan kekuatan budaya organisasi yang diterapkan suatu perusahaan akan mendorong karyawan untuk bekerja sama dalam mewujudkan tujuan dan cita-cita perusahaan. Temuan ini sekaligus menjadi dukungan Mohamed & Abubakar (2013) di mana dalam penelitian terdahulu menemukan pengaruh positif dan signifikan pada pengujian budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, temuan lain pada Sulistiawan, Riadi, & Maria (2017) juga menemukan hasil serupa yaitu budaya organisasi mampu memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan sebesar 55,03%.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan yang dapat diambil pada penelitian ini yaitu:

- 1) Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung.
- 2) Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung.
- 3) Ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung
- 4) Secara bersama-sama, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung.

Saran yang diberikan diklasifikasi menjadi dua yaitu bagi perusahaan dan bagi penelitian yang berikutnya.

- 1) Bagi PT. Telkomsel Bandar Lampung
 - a. Agar meningkatkan motivasi kerja dengan menjaga keharmonisan hubungan antar karyawan dan memberikan dorongan untuk bekerja dengan giat dan semangat sehingga dapat membantu karyawan untuk mencapai produktivitas yang lebih baik.
 - b. Agar memperhatikan lingkungan kerja di tempat kerja mengingat lingkungan kerja yang baik adalah bagian integral pada terciptanya proses perubahan. Maka, apabila perusahaan ingin memaksimalkan kinerja karyawan dapat dilakukan pembenahan pada lingkungan kerja agar lebih kondusif dan nyaman.
 - c. Agar menerapkan budaya organisasi yang positif, mengingat budaya organisasi mampu menciptakan kinerja yang tinggi pula. Salah satu caranya dengan menyamakan persepsi pada nilai-nilai dan norma bersama.
- 2) Bagi peneliti berikutnya, terutama yang hendak mengambil topik penelitian dengan tema determinan faktor kinerja karyawan, untuk dapat memperluas jangkauan dan skala sampel yang diteliti. Semakin banyak jumlah sampel akan dapat mewakili lebih baik. Selain itu, variabel lain juga dapat ditambahkan mengingat hasil koefisien determinasi menemukan ada 26,9% variabel lain yang memprediksi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Abdul, K (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty.
- Amalia, N. M. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 7(6), 622-634.

- Arista, R. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FASTFOOD INDONESIA. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(7), 1074-1087.
- Bakar, N. H. A., Mohamed, Z., Abdulla, M. F. N. L., & Yusof, S. I. M. (2015). PEMBINAAN MODEL BERSTRUKTUR PENYESUAIAN AKADEMIK DALAM KALANGAN PELAJAR (CONSTRUCTION OF ACADEMIC ADJUSTMENT STRUCTURE MODEL AMONG STUDENTS). *Journal of Human Capital Development (JHCD)*, 8(1), 23-38.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hasibuan. (2010). Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Komaruddin. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang. Semarang: Program Studi Manajemen Pendidikan UNNES.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C., & Van der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of occupational and environmental medicine*, 56(3), 331-337.
- Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- McNamara. (2012). Strategi Public Relations. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Putra, I.P.P. and Mujiati, N.W., 2016. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Take Japanese Restaurant Legian Kuta Badung Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), pp.260-292.
- Rahmawati, A. H., Hamid, D., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6 (2), 1-9.
- Rivai. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedamaryanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mondar Maju.
- Sinambela. (2018). Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Kinerja*, 14(2), 61-69.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja Edisi Ke-5. Jakarta: Rajawali Press.