

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. TELKOM INDONESIA PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Yayan Apriansyah

Nim : 212018162

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2022

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. TELKOM INDONESIA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Nama : Yayan Apriansyah

Nim : 212018162

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yayan Apriansyah
NIM : 212018162
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Telkom Indonesia Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan orang lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi lain.

Palembang, 22 Februari 2022



Yayan Apriansyah

NIM: 212018162

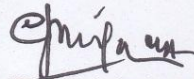
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Telkom Indonesia Palembang
Nama : Yayan Apriansyah
NIM : 212018162
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

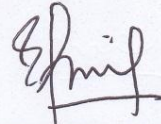
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, 22 Februari 2022

Pembimbing I,



Dr. Hj. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN: 0211116203

Pembimbing II,



Ervita Safitri, S.E., M.Si.
NIDN: 0225126801

Mengetahui
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

"Tuntutlah ilmu. Di saat kamu miskin, ia akan menjadi hartamu. Di saat kamu kaya, ia akan menjadi perhiasanmu."

(Luqman al-Hakim)

“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”

(QS. An Najm : 39)

PERSEMBAHAN :

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

- Ayahku tercinta Ahmad Suardi dan Ibuku tercinta Zaliah
- Kakak-kakakku tersayang Dede Suman Parlianto, Heri Febriansyah, dan Hegar Yuningsih
- Kepada keluarga dan sahabat saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu
- Almamater kebangganku



PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wa Barakatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT, berkat limpahan rahmat dan karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Palembang”**. Skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada orangtua ku tercinta ku, Ahmad Suardi dan Zaliah. Saudari-saudari, seluruh keluarga besarku, dan sahabat seperjuangan semoga Allah SWT senantiasa membalas kebaikan mereka, dan melindungi dimanapun berada, Amin.

Selesaiannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

5. Ibu Dr. Hj. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Ervita Safitri, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
7. Ibu Mardiana Karmila selaku MGR SHARED HC & FINANCE dan seluruh karyawan PT. Telkom Indonesia Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
8. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
9. Sahabat seperjuangan yang telah banyak membantu serta memberikan subangsi pemikiran, semangat dalam memperlancar penulisan skripsi dan sudah menemani lebih kurang 4 tahun selama perkuliahan.
10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2018.
11. Almamater Hijau unggul dan islami kebanggaanku.
12. Semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca serta berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terimakasih.

Palembang, 22 Februari 2022

Yayan Apriansyah

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahan	iv
Halaman Motto dan Persembahan	v
Halaman Prakata	vi
Halaman Daftar Isi	ix
Halaman Daftar Tabel	xi
Halaman Daftar Gambar	xii
Halaman Daftar Lampiran	xiii
Abstrak	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	11
A. Kajian Pustaka	11
1. Kinerja Karyawan	11
2. Gaya Kepemimpinan	17
3. Budaya Organisasi	19
4. Komitmen Organisasi	22
B. Penelitian Sebelumnya.....	24
C. Kerangka Pemikiran.....	31
D. Hipotesis	31

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Lokasi Penelitian.....	33
C. Operasionalisasi Variabel.....	33
D. Populasi dan Sampel	34
1. Populasi	34
2. Sampel.....	34
E. Data yang Diperlukan	36
F. Metode Pengumpulan Data	37
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	38
1. Analisis Data	38
2. Uji Instrument Penelitian	39
3. Teknik Analisis	40
a. Regresi Linier Berganda	40
b. Uji Hipotesis	41
1) Uji Hipotesis F (Secara Bersama-Sama)	41
2) Uji Hipotesis t (Secara Parsial)	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Hasil Penelitian	45
B. Pembahasan dan Hasil	65
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	78
A. Simpulan	78
B. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN.....	83

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Pemasangan Fiber Optic.....	5
Tabel I.2 Data Penilaian Kinerja Karyawan	6
Tabel I.3 Jawaban Responden Terhadap Hasil Pra Survei PT. Telkom Indonesia Palembang	7
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	33
Tabel III.2 Jumlah Populasi	34
Tabel III.3 Kerangka Sampel	36
Tabel IV.1 Uji Validitas	49
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	50
Tabel IV.3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	55
Tabel IV.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan	57
Tabel IV.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi	59
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi	61
Tabel IV.7 Analisis Regresi Linier Berganda	63
Tabel IV.8 Hasil Uji Hipotesis F (Simultan).....	65
Tabel IV.9 Hasil Uji Hipotesis t (Parsial)	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	31
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	50
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian.....	51
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Gambar IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	52

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Jadwal Penelitian
- Lampiran 2. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3. Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 5. Uji Regresi Linier Berganda, Uji F dan Uji t
- Lampiran 6. Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 7. Tabel Distribusi F
- Lampiran 8. Tabel Distribusi T
- Lampiran 9. Tabel Distribusi R
- Lampiran 10. Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 11. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Riset
- Lampiran 12. Sertifikat AIK
- Lampiran 13. Sertifikat SPSS
- Lampiran 14. Sertifikat Komputer
- Lampiran 15. Plagiarisme
- Lampiran 16. Biodata Penulis

ABSTRAK

Yayan Apriansyah/212018162/2022/Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Adakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Palembang tujuannya untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Variabel dalam penelitian ini adalah: gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) Ada pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Palembang. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar $69,768 > F_{tabel} 2,78$. 2) Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Palembang. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2,105 > t_{tabel} 2,007$. 3) Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Palembang. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar $6,506 > t_{tabel} 2,007$. 4) Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Palembang. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2,889 > t_{tabel} 2,007$.

Kata kunci: Pengaruh, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, kinerja karyawan.

ABSTRACT

Yayan Apriansyah/212018162/2022/ The Influence of Leadership Style, Organizational Culture, and Organizational Commitment on Employee Performance at PT. Telkom Indonesia Palembang/Human Resource Management.

The formulation of the problem in this study is: Is there an influence of leadership style, organizational culture and organizational commitment on the performance of employees of PT. Telkom Indonesia Palembang aims to determine whether there is an influence of leadership style, organizational culture and organizational commitment on the performance of employees of PT. Telkom Indonesia Palembang. This research includes associative research. The variables in this study are: leadership style, organizational culture, organizational commitment, and employee performance. The data used in this study are primary and secondary data. Data collection methods in this study were questionnaires and documentation. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of the analysis show that: 1) There is an influence of leadership style, organizational culture, and organizational commitment on the performance of PT. Telkom Indonesia Palembang. It can be seen that the value of F_{count} is $69.768 > F_{table} 2.78$. 2) There is an influence of leadership style on the performance of employees of PT. Telkom Indonesia Palembang. It can be seen that the t_{count} value is $2.105 > t_{table} 2.007$. 3) There is an influence of organizational culture on the performance of employees of PT. Telkom Indonesia Palembang. It can be seen that the value of t_{count} is $6.506 > t_{table} 2.007$. 4) There is an effect of organizational commitment on the performance of employees of PT. Telkom Indonesia Palembang. It can be seen that the value of t_{count} is $2.889 > t_{table} 2.007$.

Keywords: Influence, leadership style, organizational culture, organizational commitment, employee performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan Faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelolaan sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam posisi yang merugi.

Mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, kinerja dan aspek lainnya. Menurut Mangkunegara (2017: 2) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menurut Sutrisno (2018: 5) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Dessler, manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan

aspek “orang” atau sumber daya manusia dan posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian.

Era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, misalnya melalui gaya kepemimpinan atasan.

Mangkunegara (2017: 67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2019: 182) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Penelitian Titioka dan Siahainenia (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardiani dan Sepdiana (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut: Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya

Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen, Disiplin (Kasmir, 2019: 189). Penelitian ini hanya menggunakan faktor gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang dalam menghadapi atau memerintah bawahannya (Kasmir, 2019: 189). Pelaksanaan kepemimpinannya cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasive. Hal ini semua akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan dan perilakunya. Kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama.

Peningkatan yang baik pada kinerja karyawan tentunya tidak lepas dari peran seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan. Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasi. Sering kali menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaan secara mutlak dengan memerintahkan bawahannya. Hal ini jelas menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi.

Budaya organisasi adalah keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai yang menjadi pegangan semua sumber daya manusia pada suatu organisasi dalam melaksanakan kinerjanya (Wibowo, 2018: 19). Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka akan sebaik kinerja karyawan. Budaya

organisasi yang baik dapat menciptakan kenyamanan dan rasa aman pada karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian Mardiani dan Sepdiana (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Girsang (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2017: 75). Organisasi yang memiliki komitmen yang kuat akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, komitmen organisasi sangat diperlukan dalam organisasi guna meningkatkan semangat kerja karyawan. Agar tujuan organisasi dapat dicapai bersama-sama.

Penelitian Setyorini dan Santi (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Diana dan Anggreani (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Telekomunikasi Indonesia, merupakan perusahaan informasi dan telekomunikasi Indonesia (*Info Comm*) serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap (*full service and network provider*) yang terbesar di Indonesia. Telekomunikasi yang selanjutnya disebut juga Perseroan atau Perusahaan menyediakan jasa telepon tidak bergerak kabel (*fixed wire*

line), jasa telepon tidak bergerak nirkabel (*fixed wireless*), jasa telepon bergerak (*cellular*), data & internet dan network& interkoneksi baik secara langsung maupun melalui perusahaan asosiasi. PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk (Telkom) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan rendahnya kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Palembang dapat disebabkan oleh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi. Adapun hasil kinerja karyawan selama tahun 2018-2020 dapat dilihat pada Tabel I.1 dan I.2.

Tabel I.1
Jumlah Target dan Realisasi Pemasangan Jaringan Fiber Optic
PT Telkom Indonesia Palembang
Tahun 2016-2020

Tahun	Target	Realisasi
2016	800	956
2017	900	989
2018	1.000	1.200
2019	1.100	1.058
2020	1.200	1.100

Sumber: PT. Telkom Indonesia, 2022

Berdasarkan Tabel I.1 diketahui bahwa target yang ditentukan oleh PT. Telkom Indonesia dalam pemasangan Fiber Optic dari tahun 2016-2020 belum pernah mencapai target yang ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja

karyawan belum tercapai dengan baik. Karyawan yang bekerja masih kurang mampu dalam menarik minat masyarakat untuk memasang fiber optic.

Tabel I.2
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Palembang

Nilai	2018		2019		2020	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Sangat Baik	0	0	10	15,3	5	7,7
Baik	45	69,2	30	46,2	35	53,8
Cukup	20	30,8	25	38,5	25	38,5
Jumlah	65	100	65	100	65	100

Sumber: Supervisor Peneliti Internal (SPI) PT. Telkom Indonesia Palembang, 2022

Berdasarkan data tabel I.2 di atas dapat dilihat bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan yaitu hanya 5 karyawan (7,7%) yang mendapat nilai sangat baik pada tahun 2020 dibandingkan tahun 2019 sebanyak 10 karyawan (15,3%). Penilaian kinerja karyawan Baik menurun dari 45 karyawan (69,2%) pada tahun 2018 menjadi 30 karyawan (46,2%) pada tahun 2019 dan sebanyak 35 karyawan (53,8%) di tahun 2020. Penilaian kinerja karyawan dengan nilai Cukup bertambah dari 20 karyawan (30,8%) pada tahun 2018 menjadi 25 karyawan (38,5%) pada tahun 2019 dan 2020. Menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Palembang belum memiliki kinerja yang sangat baik. Jika kinerja karyawan mengalami penurunan, hal ini akan dapat menurunkan profit PT. Telkom Indonesia Palembang pada tahun berikutnya.

Tabel I.3
Jawaban Responden Terhadap Hasil Pra Survei PT. Telkom Indonesia Palembang

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Karyawan bekerja dengan alat/sarana yang lengkap	9	21
2	Karyawan memiliki kemampuan sesuai dengan bidang pekerjaannya	12	18
3	Pemimpin perusahaan memberikan pengakuan kepada karyawan yang berprestasi	18	12
4	Pemimpin bersifat adil kepada seluruh karyawan	9	21
5	Pemimpin selalu tegas dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan	10	20
6	Pemimpin selalu melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan	11	19
7	Karyawan dituntut untuk selalu menemukan inovasi yang baru pada produk yang dipasarkan	17	13
8	Pemimpin bersifat terbuka kepada seluruh karyawan dan jajaran yang ada	11	19
9	Perusahaan selalu meningkatkan hubungan dengan masyarakat melalui santunan anak yatim dan pemberian sumbangan lainnya	19	11
10	Adanya kerja sama yang baik antar sesama karyawan	13	17
11	Karyawan selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan	14	16
12	Terciptanya hubungan yang harmonis antar sesama karyawan	13	17
Jumlah		30	

Sumber : Hasil Kuesioner Pra Survei 2021

Table I.3 memperlihatkan fenomena yang terjadi di PT. Telkom Indonesia Palembang. Fenomena yang terjadi pada variabel kinerja karyawan yaitu karyawan bekerja dengan alat/sarana yang kurang lengkap sehingga membuat pekerjaan menjadi terhambat dan tidak tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan belum sepenuhnya memiliki kemampuan sesuai dengan bidang pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Pemimpin perusahaan belum sepenuhnya memberikan pengakuan kepada karyawan yang berprestasi

sehingga membuat pekerjaan karyawan menjadi terhambat dan tidak tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Fenomena dalam variabel gaya kepemimpinan yang mana pemimpin tidak sepenuhnya bersifat adil kepada seluruh karyawan, pemimpin belum tegas dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan sehingga menimbulkan rasa kecemburuan satu sama lain antar karyawan. Pemimpin tidak selalu melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan sehingga membuat semua karyawan tidak dapat pegalaman dalam mangambil keputusan.

Selain fenomena gaya kepemimpinan, variabel budaya organisasi juga memilki fenomena yang mana karyawan tidak sepenuhnya dituntut untuk selalu menemukan inovasi yang baru pada produk yang dipasarkan sehingga menghambat perkembangan perusahaan. Pemimpin belum sepenuhnya bersifat terbuka kepada seluruh karyawan dan jajaran yang ada sehingga menimbulkan kurangnya keharmonisan antara pimpinan dan karyawan. Perusahaan belum sepenuhnya meningkatkan hubungan dengan masyarakat melalui santunan anak yatim dan pemberian sumbangan lainnya sehingga menimbulkan kurangnya keharmonisan antara perusahaan dan masyarakat sekitar.

Selanjutnya variabel komitmen organisasi yaitu tidak adanya kerja sama yang baik antar sesama karyawan sehingga membuat karyawan kurang baik dalam hal kerja sama tim. Karyawan belum sepenuhnya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan sehingga membuat pekerjaan yang harus

selesai dengan tepat waktu menjadi tertunda. Terciptanya hubungan yang tidak sepenuhnya harmonis antar sesama karyawan sehingga menimbulkan kurangnya rasa keharmonisan antar sesama karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Palembang?
2. Adakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Palembang?
3. Adakah Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Palembang?
4. Adakah Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Palembang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Palembang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Palembang.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia yaitu mengenai gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Bagi Lokasi Penelitian

Sebagai bahan evaluasi mengenai permasalahan pada penurunan kinerja karyawan di dalam perusahaan PT. Telkom Indonesia Palembang. Khususnya yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Manfaat Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, Asih dan Soehari, Tjiptogoro Dinarjo. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Akademika Jurnal Teknologi Pendidikan*, vol 8 no 2, hal 129-145.
- Bintaro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Diana dan Anggreani, Yayan. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Perkasa Tekindo. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, vol 1 no 2, hal 93-102.
- Effendi, Usman. 2017. *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Eliyana, Anis dkk. 2019. Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, vol 2 no 5, hal 144–150.
- Fahmi, Irham. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Frizilia, Naomi dkk. 2021. The Influence of Leadership Style, Motivation and Discipline on Employee Performance at PT. Sumo Internusa Indonesia. *International Journal of Social Science and Business*, vol 5, no 2, hal 284-290.
- Girsang, Wulan Sari. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, vol. 04 no 02, hal 159-170.
- Hasan, Iqbal. 2017. *Pokok-Pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendriyaldi. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pangkalan Jambu Kabupaten Merangin. *Jurnal Benefita*, vol 4 no 1, hal 26-38.
- Irfan, Muhammad dkk. 2019. The Effect of Leadership and Organizational Culture on Employees Performance at PT. Pertamina EP Limau Field. *International Journal of Scientific and Research Publications*, vol 9no 8, hal 994-1001.
- Jufrizen, dkk. 2021. Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, vol 2 no 2,hal 86-98.
- Kartono, Kartini. 2018. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Kawiana, I Gede Putu dkk. 2018. The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality, and Organizational Commitment towards Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, vol 5 no 3, hal 35-45.
- Kusdi. 2018. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiani, Inna Nisawati dan Sepdiana, Yon Darwis. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, vol 1 no 1, hal 1 – 10.
- Meutia, Kardinah Indrianna dan Husada, Cahyadi. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, vol.4 no 1, hal 119 – 126.
- Moorhead, G dan Griffin, R.W. (2017). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi* (Diana Angelica, Penerjemah). Jakarta: Salemba Empat.
- Nasir, Munawir dkk. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Equilibrium*, vol 1 no 2, hal 1-11.
- Putra, Briyan Cadalora, dkk. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sinar Sejati Bojonegoro. *Jurnal Manajemen Branchmarck*, vol 4 no3, hal 52-61.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2017. *Organizational Behavior*. Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat.
- Setyorini, Alberta Dwi dan Santi. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. *E-Jurnal Akuntansi*, vol 31 no 2, hal 427-437.
- Siregar, Syofian. 2018. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2018. *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang. 2016. *Validitas dan Reliabilitas*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Sutrisno, Edy. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Tika, Moh. Pabundu. 2018. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Titioka, Baretha Meisar dan Siahainenia, Astrid J.D. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi*, vol 6 no 2, hal .73-97.
- Umam, Khaerul. 2017. *Perilaku Organsasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.