

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KUALITAS HUBUNGAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. TELKOM INDONESIA WILAYAH TELEKOMUNIKASI
TBK. (WITEL) BALAIKOTA MAKASSAR**

Oleh

M. ARIEF SETIABUDI

10572 05395 15



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
KOTA MAKASSAR
TAHUN 2019**

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KUALITAS HUBUNGAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. TELKOM INDONESIA WILAYAH TELEKOMUNIKASI
TBK. (WITEL) BALAIKOTA MAKASSAR**

Oleh

M. ARIEF SETIABUDI

10572 05395 15

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

PERSEMBAHAN

- Skripsi ini ku berikan untuk kedua orang tuaku yang selalu mengajarku banyak hal, dari ibu aku di ajarkan tentang kasih sayang dan dari ayah aku diajarkan tentang perjuangan dan pengorbanan. Saya ucapkan terimakasih untuk semua yang telah kalian berikan padaku. Terima kasih untuk kasih sayangmu, terima kasih untuk doa dan semangatmu, terima kasih untuk perjuangan dan pengorbananmu dan terima kasih untuk itu.



MOTTO

- Janganlah berpikiran bahwa kamu tidak mampu untuk mencoba tapi cobalah untuk berpikir bagaimana memampukan ketidakmampuan itu. Karna tidak ada yang impossible didalam possible dan tidak ada yang possible didalam impossible, karna setiap manusia mempunyai kekuatan didalam dirinya.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Hubungan Kerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Wilayah Telekomunikasi Tbk. (Witel) Balaikota Makassar

Nama Mahasiswa : M. ARIEF SETIABUDI
NIM : 10572 05359 15
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan Panitia Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Sabtu tanggal 31 Agustus 2019 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Agustus 2019

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Akhmad, S.E., M.Si.
NIDN: 0031126521

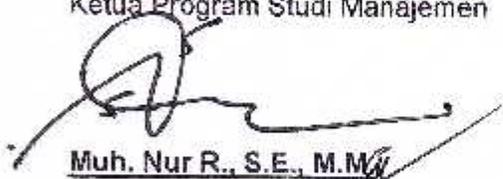

M. Hidayat, S.E., M.M.
NIDN: 0909059001

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen


Ismail Rasudong, S.E., M.M.
NBM: 903076


Muh. Nur R., S.E., M.M.
NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini atas nama **M. ARIEF SETIABUDI**, NIM: **10572 05395 15**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar No. 0010/SK-Y/61201/091004/2019 M, tanggal 29 Dzulhijjah 1440 H/31 Agustus 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 30 Dzulhijjah 1440 H
31 Agustus 2019 M

Panitia Ujian :

Pengawas Umum	: Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M. (Rektor Unismuh Makassar)	
Ketua	: Ismail Rasulong, SE., M.M. (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)	
Sekretaris	: Dr. Agus Salim HR., S.E., M.M. (WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)	
Penguji	1. Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M. 2. Ismail Rasulong, S.E., M.M. 3. Asriati, S.E., M.Si. 4. Asri Jaya, S.E., M.M.	

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, S.E., M.M.
NIM: 903678



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M. ARIEF SETIABUDI

Stambuk : 10572 05395 15

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Hubungan Kerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Wilayah Telekomunikasi Tbk. (Witel) Balaikota Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya Sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, Agustus 2019

Yang Membuat Pernyataan,



**M. Arief Setiabudi
NIM: 10572 05395 15**

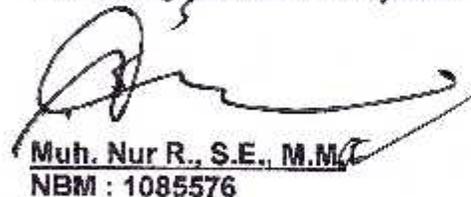
Diketahui Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi



**Ismail Rasulong, S.E., M.M.
NBM : 903078**

Ketua Program Studi Manajemen



**Muh. Nur R., S.E., M.M.
NBM : 1085576**

KATA PENGANTAR

الرَّحِيمِ

Syukur alhamdulillah penulis ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada hentih diberikan kepada hambanya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah, Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulis skripsi yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Hubungan Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia, Wilayah Telekomunikasi, Tbk. (Witel) Balaikota Makassar"

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewah dan terutama penulis sampaikan dan mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak, Ahmad Radjiun Hasyim dan Ibu, Hasni. yang senantiasa memberikan sebuah harapan, Semangat, Perhatian, Kasih sayang dan doa tulus dan ikhlas tanpa pamrih, beserta saudara saudaraku, kakak kakakku yang senantiasa mendukung dan memberikan sebuah semangat hingga akhir studi ini dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan didunia dan diakhirat.,

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Bergitu pula

penghargaan yang setinggi tingginya dan terima kasih banyak saya sampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Prof, Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasullong, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur R, SE., MM., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Bapak/Ibu, Dr. Akhmad, SE., M.Si., Selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi bisa selesai dengan baik.
5. Bapak/Ibu, M. Hidayat, SE., MM., Selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan Skripsi hingga ujian Skripsi Selesai.
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang sudah memberikan waktunya dan yang selalu mengajari penulis selama proses kuliah dari semester pertama sampai selesai.
7. Segenap staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
8. Rekan rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen angkatan 2015 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam kegiatan studi penulis.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan

dukungan nya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masing sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman dan bijaksana, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini

Mudah mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammaadiyah Makassar.

Billahi fii sabilil, fastabiqul khairat, Wassalamualaikum Wr. Wbr

Makassar, Agustus 2019

Penulis



ABSTRAK

M. ARIEF SETIABUDI. Tahun 2019. Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kualitas hubungan kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Wilayah Telekomunikasi, Tbk. (Witel) Balaikota Makassar. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I. Akhmad dan Pembimbing II. M. Hidayat,.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kualitas hubungan kerja pada kantor PT Telkom Wilayah Balaikota Makassar. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Telkom Makassar STO Balaikota sebanyak 130 orang. Dengan jumlah populasi relatif banyak (130 orang), maka penarikan sampel dengan menggunakan rumus slovin sehingga didapat 98 responden.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan survey, jenis penelitian yang dilakukan adalah deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, kepustakaan dan observasi. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan Inferensial (regresi linier berganda).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial maupun secara simultan variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan kualitas hubungan kerja karyawan pada kantor PT Telkom Wilayah Balaikota Makassar. Oleh karena itu kedua variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi perlu dipertahankan dan dimaksimalkan agar kualitas hubungan kerja dapat lebih meningkat.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kualitas Hubungan Kerja

ABSTRACT

M. ARIEF SETIABUDI. 2019. The influence of work environment and organizational culture on the quality of employee work relationships at PT. Telkom Indonesia, Telecommunication Region, Tbk. (Witel) Makassar City Hall. Thesis Management Study Program Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Supervisor I. Akhmad and Advisor II. M. Hidayat,

The purpose of this study was to analyze the influence of the work environment and organizational culture on the quality of work relationships in the PT Telkom Makassar City Hall Office. The population in this study were all employees of PT Telkom Makassar STO City Hall as many as 130 people. With a relatively large population (130 people), the withdrawal of the sample using the Slovin formula to obtain 98 respondents.

This research was conducted using a survey approach, the type of research conducted was quantitative descriptive. Data collection was carried out using questionnaires, literature and observations. Data analysis uses descriptive and inferential statistics (multiple linear regression).

The results of this study indicate that partially or simultaneously work environment variables and organizational culture positively influence the quality of employee work relationships at the PT Telkom City Hall Makassar City. Therefore the two independent variables namely the work environment and organizational culture need to be maintained and maximized so that the quality of work relations can be further improved.

Keywords: Work Environment, Organizational Culture and Work Relationship Quality.

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Pengertian Kinerja	7
1. Lingkungan Kerja	8
1.1 Pengertian Lingkungan Kerja	8
1.2 Jenis Jenis Lingkungan kerja	9

1.3 Manfaat Lingkungan Kerja	11
1.4 factor yang mempengaruhi lingkungan kerja.....	12
2. Strategies Manajemen Perusahaan	13
2.1 Pengertian strategies Manajemen	13
2.2 Tujuan strategi Manajemen	13
B. Budaya Organisasi.....	15
1. Pengertian Budaya Organisasi	15
2. Utilitas Budaya Organisasi	16
3. Karakteristik Budaya Organisasi	16
4. Teori Budaya Organisasi	18
C. Kualitas Hubungan Kerja	19
1. Pengertian Hubungan Kerja	19
2. Macam Macam Hubungan Kerja	21
D. Penelitian Terdahulu	21
E. Kerangka berpikir	25
F. Hipotesis	26
BAB III. METODE PENELITIAN	27
A. Rancangan Penelitian.....	27
B. Tempat dan Waktu	27
C. Populasi dan Sampel	27
1. Populasi	27
2. Sampel	27
D. Jenis dan Sumber	28
E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	29
1. Pengaruh X1,X2 Terhadap Y Secara Parsial	29

2. Pengaruh X1,X2 Terhadap Y Secara Simultan	29
F. Metode Pengumpulan Data	30
G. Uji Validitas dan Reliabilitas	31
1. Uji validitas	31
2. Uji Reliabilitas	32
H. Uji Asumsi Klasik	32
1. Uji Normalitas	32
2. Uji Multikolinieritas	32
3. Uji Heteroskedastisitas.....	33
4. Uji Autokorelasi.....	33
5. Uji Hipotesis	34
a. (Uji F) Secara Simultan	34
b. (Uji t) Secara Parsial	34
c. Koefisien determinasi (R ²)	34
6. Regresi Linier Berganda	34
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
A. Hasil Penelitian	36
1. Gambaran Umum Perusahaan	36
2. Sejarah singkat PT. Telkom Indonesia	36
3. Struktur Organisasi Dan Job Description	38
4. Karakteristik Responden	39
5. Karakteristik Variabel Penelitian	43
6. analisis Uji Instrumen Penelitian.....	50
7. Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
8. Uji Hipotesis	56

B. Pembahasan.....	59
1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kualitas Hubungan Kerja	60
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kualitas Hubungan Kerja	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

1. Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
2. Tabel 3.1 Jumlah Pilihan Jawaban Respondeb.....	30
3. Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
4. Tabel 4.2 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia.....	38
5. Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	39
6. Tabel 4.4 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	39
8 Tabel 4.5Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	41
9. Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi.....	43
10.Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kualitas Hubungan Kerja.....	45
11. Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	48
12. Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	49
13. Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas	52
14 Tabel 4.11 Hasil Uji Autokorelasi.....	54
15. Tabel 4.12 Analisis Regresi Linear Ganda	51
16. Tabel 4.13 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	52
17. Tabel 4.14 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	53
18. Tabel 4.15 Nilai Koefisien Determinasi (R ²).....	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	24
Gambar 4.1 Struktur Organisaasi Dan Job Description.....	36
Gambar 4.2. Grafik normal probability plot.....	51
Gambar 4.3. Grafik Scatterplot	53



DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	37
2. Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian	65
3. Lampiran 3. Hasil Olah Data SPSS.....	68



[BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semakin meningkatnya jumlah persaingan dalam dunia digital ini baik di tingkat nasional maupun tingkat global ditahun modern saat ini atau biasa kita kenal dengan sebutan era milenial, dunia bisnis ini tidak bisa dilepaskan dari teknologi atau media social dan lingkungan kerja bagi budaya organisasi atau perusahaan terhadap kualitas hubungan kerja antar pemimpin dan karyawan diperusahaan karna teknologi adalah sebuah alat untuk membantu kita berinteraksi dalam mengembangkan dan meningkatkan lagi kualitas kerja pada setiap kinerja baik dari pemimpin ataupun dari karyawan itu sendiri sehingga kita bisa dapat terhubung dan saling berkerja sama untuk membangun sebuah kekompakan dalam bekerja dan Lingkungan kerja juga sangat berpengaruh bagi kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya dan lingkungan kerja juga berperan penting dalam dunia bisnis atau dunia usaha, menurut sarwono (2005) "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai/karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Saat ini banyak yang menganggap bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi itu tidak begitu penting dan tidak berpengaruh dalam dunia perusahaan padahal lingkungan kerja dan budaya organisasi bagi perusahaan yang efisien dan kuat akan mampu mengurangi ketidakpastian kolektif". Didalam perusahaan seorang pemimpin itu harus bisa memberikan perubahan yang mampu menghasilkan dampak positif bagi organisasi atau perusahaan kedepannya, karna fungsi seorang pemimpin adalah memberikan edukasi berupa dedikasi kepada karyawannya agar Peran yang sering disebut paling penting itu bisa memberikan visi dan misi dalam organisasin atau perusahaan..

Perubahan lingkungan bisnis akan terjadi setiap saat, umumnya berupa gerak perubahan dari salah satu atau gabungan faktor-faktor lingkungan luar perusahaan, baik pada skala nasional, regional maupun global. Sebagian dari dampak yang mereka timbulkan banyak terbukti telah mempengaruhi datangnya berbagai kesempatan usaha (business opportunities), tetapi banyak pula rekaman contoh kasus dari faktor eksternal ini yang menjadi kendala dalam berusaha (business threats and constraints). Kita sering mendengar bagaimana perusahaan yang memiliki sistem organisasi yang baik dengan dukungan visi, misi dan rencana aksi business plan yang terencana tidak menjamin sukses dalam meraih laba atau keuntungan. Bahkan banyak perusahaan ini mengalami penurunan dalam kinerja usahanya hanya karena kesalahan dalam menafsirkan dan meninterpretasi skenario dan asumsi pengaruh lingkungan luar tersebut. Memasuki era liberalisasi dan globalisasi pada abad ke 21, para pimpinan perusahaan tidak dapat mengabaikan begitu saja perubahan-perubahan yang terjadi di sekeliling mereka, terutama jika mereka ingin meraih kemenangan dalam dunia bisnis.

Semakin pesatnya globalisasi dunia bisnis atau usaha banyak membuka kesempatan dan peluang oleh perusahaan domestik bagi mereka yang ingin berkegiatan dan berinovasi dalam dunia bisnis dan Meluasnya jaringan organisasi dan komunikasi perusahaan global di era milenial saat ini.

Dari berbagai keterangan diatas tentang jenis lingkungan kerja tersebut kita dapat membagi kedalam dua faktor utama:

- 1.) Faktor lingkungan internal
- 2.) Faktor lingkungan eksternal.

Faktor lingkungan Internal adalah seperti kejadian dan kegiatan penting yang ada diperusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja dari perusahaan.

Sedangkan faktor lingkungan Eksternal merupakan peristiwa atau cerita yang mengarah pada aspek politik, keamanan, kehidupan penduduk, aspek sosial dan aspek budaya yang mempengaruhi roda kehidupan suatu perusahaan.

PT. Telkom Indonesia, Telekomunikasi Indonesia adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi dengan jaringan telekomunikasi terluas dan sebagai perusahaan yang terbesar di Indonesia, Telkom juga merupakan sebuah Perusahaan yang penyelenggara bisnis T.I.M.E.S (Telecommunication, Information, Media, Edutainment and Services) dengan layanan yang berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif dan menjadi model pengelolaan yang terbaik di Indonesia dan itu di tetapkan dalam Visi dan Misi. Telkom juga mempunyai produk yang di kenal dengan sebutan IndiHome fiber, IndiHome Fiber merupakan layanan terbaru dari Telkom yaitu Triple Play yang terdiri dari: telfon rumah, Internet Fiber atau high speed dan Useetv Cable (Interactive tv).

PT. Telkom Indonesia juga memiliki lingkungan kerja sebagai wadah dalam melakukan aktivitas bagi setiap karyawan atau pegawai untuk berkerja sesuai dengan bidan dan skillnya masing-masing dalam meningkatkan lagi kreativitas atau produktivitas untuk mendorong perusahaan itu bisa menjadi berkualitas. Lingkungan kerja juga memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan itu sendiri karena meningkatnya sebuah perusahaan atau majunya perusahaan itu disebabkan pada lingkungan kerja yang baik dan nyaman agar karyawan atau pegawai bisa menghasilkan ide atau inovasi-inovasi yang baru.

PT. Telkom Indonesia juga memiliki budaya organisasi dalam perusahaan yang bisa mendorong lagi dalam pengembangan dan kemajuan sesuai dengan tuntutan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan pada perusahaan bagi setiap karyawan untuk dapat menghasilkan suasana yang baik pada lingkungan kerja untuk dapat menjaga kekompakan mengenai hubungan kerja dalam mempertahankan kualitas kerja bagi setiap karyawan.

Berdasarkan interpretasi diatas dalam penelitian ini, penulis ingin meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja dan kualitas hubungan kerja karyawan di Telkom Indonesia, Wilayah Telekomunikasi(WITEL), BalaiKota, dalam observasi ini penulis mengangkat judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KUALITAS HUBUNGAN KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM INDONESIA, WILAYAH TELEKOMUNIKASI, TBK. (WITEL) BALAIKOTA MAKASSAR** , agar supaya kita bisa dan mampu secara kolektif untuk proaktif dalam membina budaya untuk bersama sama bertanggung jawab dalam membangun dan mewujudkan lingkungan nyaman baik dari karyawan maupun masyarakat pada umumnya. Hal ini sangat penting dilakukan dalam rangkah mengurangi dampak negative atas kegiatan karyawan dan masyarakat tersebut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang diatas dengan permasalahan dan mengarah pada penelitian dari observasi yang sudah survey sebelumnya. Maka penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh pada kualitas hubungan kerja karyawan PT Telkom Indonesia, Witel Makassar ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh pada Kualitas hubungan Kerja karyawan PT Telkom Indonesia, Witel Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka peneliti ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kualitas hubungan kerja karyawan PT Telkom Indonesia, Witel Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas hubungan kerja karyawan PT Telkom Indonesia, Witel Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan dan berdasarkan tujuan penelitian yang telah diakumulasi, adapun kegunaan atau manfaat yang bisa kita dapatkan baik bersifat teoritis maupun bersifat praktis yaitu sebagai berikut:

- 1 Bersifat teoritis:
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sebuah edukasi berupa dedikasi yang bisa menghasilkan refensi baru pada science tentang pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhada kualitas hubungan kerja karyawan.

b. Kegunaan penelitian ini adalah untuk menambah pengamalan dalam perspektif belajar dan melatih pikiran kita untuk berpikir secara luas independen.

2 Bersifat paktis:

Adapun maanfaat praktis dalam penelitian ini bagi PT. Telkom Indonesia, Witel Makassar, untuk mengetahui kualitas hubungan kerja pada hasil yang dicapai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh manusia atau semua orang dalam melakukan pekerjaan dengan menggunakan tenaga, skill dan keterampilan yang dia peroleh dari masing masing kapasitas, baik seorang pegawai atau karyawan , pejabat, pemerintah bahkan tentara atau sampai seorang presiden dalam melakukan tugasnya sesuai dengan amanah berupa tanggung jawab yang sudah diberikan, Kinerja adalah merupakan sebuah prestasi kerja baik dari perspektif kuantitas maupun kualitas dalam suatu tindakan pencapaian dengan fungsi interaktif antara kemampuan, Motivasi dan Kesempatan dalam satu kumpulan atau gabungan total dari setiap pekerjaan yang ada pada diri seorang pekerja serta organisasi yang bersangkutan.

menurut para ahli seperti. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara 2005:9), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam organisasi yang ada disetiap perusahaan dalam merencanakan, mengelolah, mengatur agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan Visi dan Misi organisasi atau perusahaan dengan metode mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia menjadi focus primer dalam meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan, sumber daya manusia merupakan salah satu factor produksi potensial secara konkret, secara umum keberhasilan manajemen perusahaan dilihat dan dievaluasi dari upaya-upaya yang dilakukan secara terus-menerus dalam menciptakan nilai bagi multiple stakeholders atau

banyak pemangku kepentingan, mencakup pemenuhan economic value bagi ekspektasi investor, dan ekspektasi pelanggan, maupun nilai orang bagi ekspektasi karyawannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar bisa menghasilkan hasil yang di harapkan dalam organisasi melalui fungsi fungsi perencanaan dengan mengembangkan karir lewat hubungan industrial pada sudut pandang kegiatan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan

Menurut Sastrohadiwiryono, Siswanto. (2002), Menggunakan istilah manajemen tenaga kerja sebagai pengganti manajemen sumber daya manusia. Menurutnya, manajemen tenaga kerja merupakan pendayagunaan, pembinaan, pengaturan, pengurusan, pengembangan unsur tenaga kerja, baik yang berstatus sebagai buruh, pegawai, maupun pegawai dengan segala kegiatannya dalam usaha mencapai hasil guna dan daya guna yang sebesar-besarnya, sesuai dengan harapan usaha perorangan, badan usaha, perusahaan, lembaga, maupun instansi.

1. Lingkungan Kerja

1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Komarudin(2001: 87) merupakan kehidupan social psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya,

Dari definisi atau pengertian yang dipaparkan oleh para ahli diatas, maka bisa kita simpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan social psikologi dalam organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan dimana karyawan melakukan pekerjaannya dengan tempat yang kondusif dan bisa

memberikan rasa aman, tenang pada karyawan untuk dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Dalam dunia pekerjaan, setiap perusahaan pasti memiliki lingkungan kerja yang bisa memberikan efek positif dalam perusahaan dan mampu menghasilkan sebuah daya pikiran yang kreatif, inovatif untuk bagaimana lingkungan kerja itu bisa mengembangkan dan meningkatkan pikiran dari masing-masing karyawan yang bertanggung jawab pada bidangnya masing-masing dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyukai dan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan tetap fokus ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis dan prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan dan karyawan harus bisa mengatur lingkungan kerja dengan baik untuk dapat menaikkan lagi produktivitas organisasi atau perusahaan.

1.2 Jenis-Jenis Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi dalam 2 jenis yaitu: lingkungan kerja Non fisik dan Lingkungan kerja fisik Menurut Sedarmayanti (2001: 31)

1) Lingkungan Kerja Non fisik

lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”.

2) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Dan lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua(2) kategori, seperti:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Dari paradigma Sedarmayanti, mengenai lingkungan kerja non fisik diatas bahwa seorang pemimpin harus bisa menyesuaikan diri dengan baik pada karyawannya dan harus mampu kerja sama dengan karyawan dalam hubungan kerja, karna hubungan kerja merupakan salah satu hal yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan, dari adanya komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan sehingga proses pekerjaan itu akan berjalan baik sesuai dengan planning yang sudah diatur sejak awal didalam organisasi atau perusahaan tersebut. lingkungan fisik adalah merupakan fasilitas fasilitas yang ada didalam perusahaan yang terhubung pada pekerjaan pegawai atau karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi karyawan. Seperti: lingkungan perantara dan lingkungan umum berupa kursi, meja dan barang teknologi lainnya.

1.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Prawirosentono (2002:109) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian
- 2) Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien
- 3) Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.
- 4) Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

Dari perspektif diatas tentang manfaat lingkungan kerja diatas yang sudah di paparkan dalam interpretasi, kita bisa simpulkan bahwa manfaat lingkungan kerja itu adalah merupakan pencegahan kemungkinan terjadinya tingkat pengangguran yang ada dan untuk mengoptimalisasikan secara lebih efektivitas dan menciptakan kondisi kenyamanan dan kegairahan untuk berproduktifitas sehingga bisa menaikkan tingkat efesiensi untuk melakukan pekerjaan dalam dunia bisnis atau usaha, dan mampu mengoperasikan suatu bisnis yang menghasilkan prestasi pada perusahaan.

1.4 Faktor-factor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:21) menguraikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja
- b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- c. Kelembaban di tempat kerja
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja
- e. Kebisingan di tempat kerja
- f. Getaran mekanis di tempat kerja
- g. Bau tidak sedap ditempat kerja
- h. Tata warna di tempat kerja
- i. Dekorasi di tempat kerja
- j. Musik di tempat kerja
- k. Keamanan di tempat kerja

Dari aspek atau factor diatas adalah pegawai atau karyawan akan bisa melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga bisa tercapai apa yang di inginkan dalam melakukan pekerjaan secara maksimal dengan dibantuh suatu kondisi atau keadaan lingkungan yang sesuai, karena psikologi atau tingkah laku dari seseorang itu ditentukan oleh apa yang ada disekitarnya dan ketidaksesuaian lingkungan dan ketidaknyamanan lingkungan bisa mengakibatkan dapat menuntut tenaga dan waktu lebih banyak dan tidak mendukung.

2 Strategies Manajemen Perusahaan

2.1 Pengertian Strategi Manajemen

Strategies Mnajemen adalah sebuah proses atau kumpulan aktivitas atau kegiatan pengambilan keputusan yang mendasar dan menyeluruh serta dengan penetapan metode pelaksanaannya, strategi manajemen berfokus kepada proses penetapan tujuan sebuah organisasi, membuat dan mengembangkan kebijakan dan perencanaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Thomas Wheelen(2010) pengertian manajemen strategi adalah serangkaian keputusan manajerial dan berbagai kegiatan yang menentukan keberhasilan perusahaan untuk jangka panjang. Kegiatan tersebut termasuk perumusan/ perencanaan strategi, pelaksanaan/ implementasi strategi, dan evaluasi.

Keberhasilan sebuah perusahaan ditentukan oleh pengelolaan strategi yang tepat dan bagaimana perusahaan menyusun strateginya dengan sistematis agar bisa mengaktualisasikan strategi tersebut kedalam organisasi atau perusahaan, strategi manajemen suatu teknik untuk merumuskan berbagai keputusan fungsional organisasi yang selalu di pengaruhi oleh lingkungan internal dan eksternal dan mengevaluasi serta mengawasi setiap kejadian yang terjadi.

2.2 Tujuan Strategi Manajemen

Menurut Suwandiyanto("2010:02")terdapat empat tujuan manajemen strategi yaitu:

- 1) Memberikan Arah Pencapaian Tujuan Organisasi/Perusahaan

Dalam hal ini, manajer strategi harus mampu menunjukkan kepada semua pihak

kemana arah tujuan organisasi/perusahaan. Karena arah yang jelas akan

dapat dijadikan landasan untuk pengendalian dan mengevaluasi keberhasilan.

2) Membantu Memikirkan Kepentingan Berbagai Pihak Organisasi/perusahaan harus mempertemukan kebutuhan berbagai pihak, pemasok, karyawan, pemegang saham, pihak perbankan dan masyarakat luas lainnya yang memegang peranan terhadap sukses atau gagalnya perusahaan.

3) Mengantisipasi Setiap Perubahan Kembali Secara Merata

Manajemen strategi memungkinkan eksekutif puncak untuk mengantisipasi perubahan dan menyiapkan pedoman dan pengendalian, sehingga dapat memperluas kerangka waktu/berpikir secara perspektif dan memahami kontribusi yang baik untuk hari ini dan hari esok.

4) Berhubungan Dengan Efisiensi Dan Efektivitas

Tanggung jawab seorang manajer bukan hanya mengkonsentrasikan terhadap kemampuan atas kepentingan efisiensi akan tetapi hendaknya juga mempunyai perhatian yang serius agar bekerja keras melakukan sesuatu secara lebih baik dan efektif.

tujuan strategi manajemen untuk memberikan arah yang jelas kepada karyawan dan menunjukan kepada semua kebutuhan atau taktik yang diperlukan dalam mengendalikan atau mengevaluasi dan memungkinkan waktu untuk pengendalian pikiran secara perspektif terhadap eksekutif dalam mengkonsentrasikan pada kemampuannya untuk mewujudkan keberhasilan dalam mensukseskan perusahaan tersebut.

B. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Coulter (2012:51) budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi.

Dari pengertian para ahli diatas yang sudah dikutip bahwa budaya organisasi adalah nilai nilai untuk mengarahkan prilaku dan etika karyawan dalam organisasi atau perusahaan sesuai dengan structural metode formasi yang sudah di sistematiskan untuk menghasilkan norma norma moralitas didalam organisasi dengan kepercayaan atau kebiasaan pada perusahaan untuk bersama sama saling berinteraksi dengan lingkungan ataupun sesame pegawai atau karyawan tersebut. Secara tradisional, pendiri organisasi memiliki pengaruh besar terhadap budaya awal organisasi dan Dimensi kecil yang biasanya mencirikan organisasi baru lebih jauh memudahkan pendiri memaksakan visi mereka pada seluruh anggota organisasi. Budaya mengandung pengertian ruang lingkup yg lebih luas. Negara yang ada didunia pasti memiliki budaya masing masing dalam persepsinya sendiri dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang menjadi tolak ukur kemajuan perusahaan. Budaya adalah suatu asumsi yang mendasar dikembangkan dan di temukan di suatu organisaasi untuk keperluan menguasai dan mempelajari masalah atau problem tentang adaptasi dari dunia eksternal dan internal, Dan budaya memiliki mental program bersama yg mensyaratkan respon individu pada lingkungan disekitar dan dengan adanya budaya organisasi menjadi pembeda antara organisasi satu dengan organisasi lainnya.

2. Utilitas Budaya Organisasi

Robbins, Stephen P (2001:294) mengemukakan fungsi budaya dalam suatu organisasi yaitu:

- (1) budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya;
- (2) budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi;
- (3) budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari kepentingan diri individu seseorang;
- (4) budaya untuk meningkatkan kemantapan sistem social.
- (5) budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai.

budaya organisasi untuk memberikan identitas kepada organisasi dalam berkomitmen secara bersama untuk menstabilkan system social dalam meningkatkan loyalitas antara sesama karyawan. Dan juga menjadi bagian dari strategi yang diterapkan perusahaan dalam mencapai tujuan, dan mendorong kepada pegawai atau karyawan untuk bersama sama merawat dan menjaga sikap etis didalam tingkah laku yang mengajak karyawan itu lebih menghargai lagi moralitas dalam kebersamaan terhadap perusahaan

3. Karakteristik Budaya Organisasi.

Budaya organisasi memiliki karakteristik yang berbeda beda dari masing-masing organisasi atau perusahaan sendiri untuk menentukan atau mendorong aggotanya dalam melakukan pekerjaan untuk bersikap inovatif dan creative untuk menghasilkan solusi dari berbagai persoalan atau masalah yang ada di perusahaan tersebut, para anggota atau karyawan selalu diminta tetap focus

pada pekerjaannya masing masing sesuai dengan bidang yang dia miliki dan berorientasi dengan tujuan pada kebermanfaatan dalam manajemen organisasi untuk memusatkan pada keluaran khususnya bagi berbagai pihak yang bersangkutan dalam pengambilan keputusan, dan dengan adanya budaya organisassi ini membuat karyawan semakin berantusias dan agresif untuk bertindak dalam bekerja.

Robbins (20013) mengemukakan tujuh karakteristik primer atau utama yang digunakan secara bersama untuk memahami hakikat dari suatu budaya organisasi. Ketujuh karakteristik primer tersebut meliputi:

1. Inovasi dan pengambilan resiko (innovation and risk taking).

Sejauhmana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil resiko dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.

2. Perhatian terhadap detail (attention to detail).

Sejauhmana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian terhadap detail.

3. Orientasi ?ada hasil (outcome orientation).

Sejauhmana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.

4. Orientasi orang (people crientation).

Sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.

5. Orientasi pada tim (team orientation).

Sejauhmana kegiatan kerja diorganisasikan berdasar tim, bukannya berdasar individu.

6. Agresivitas (aggressiveness).

Sejauhmana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai santai.

7. Kemantapan (stability).

Sejauhmana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo bukannya pertumbuhan.

karakteristik budaya organisasi adalah keteraturan perilaku atau tingkah laku yang di pakai dalam perusahaan seperti berbahasa dengan baik kepada sesama karyawan dan seperti tuntunan bagi setiap karyawan untuk bekerja dalam perusahaan dengan cara berinteraksi pada pelanggan internal maupun eksternal, dan budaya organisasi juga mengukur sejauh mana tingkat manajer memberikan informasi yang jelas dan berkomunikasi dengan para karyawan atau aggotanya didalam perusahaan tersebut untuk mengarahkan dalam menciptakan produktivitas dengan tepat sasaran untuk mewujudkan prestasi dengan cara berkoordinasi suatu organisasi dalam kegiatan yang menghasilkan kualitas dalam bekerja.

4. Teori Budaya Organisasi

Dalam budaya organisasi ada teori yang membahas simbol komunikasi seperti kebiasaan, perilaku, metode berbahasa dan aksiologi yang ada pada rutinitas atau kebiasaan tersebut, karena Konteksnya seperti pada perusahaan, budaya organisasi dipercaya sebagai salah satu mekanisme organisasi untuk dapat mencapai tujuan dan keberhasilan. Teori budaya organisasi memiliki asumsi dari substansial yang dijelaskan atau yang sudah diinterpretasikan kepada pemimpin atau manejer dan khususnya para ahli dan fara filsuf yang sudah mengimplementasikan dengan cara memaparannya yang berbeda beda, dalam teori ini untuk mengajak setiap orang baik karyawan ataupun pemimpin dalam organisasi tersebut untuk bersama sama merawat dengan lebih serius lagi

dan mengembangkan untuk meningkatkan lagi kredibilitas perusahaan tersebut. Teori budaya organisasi sangat berperan penting di terapkan dalam bentuk konsepsi pada perspektif yang berhubungan dengan ide, persepsi atau pikiran untuk mendesain setiap paradigm bisa terstruktur lagi untuk merancang setiap perencanaan yang sudah di persiapkan oleh masing masing individu yang bertanggung jawab dalam organisasi tersebut.

(Robbins dan Judge, 2007:256).Budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

C. Kualitas Hubungan Kerja

1. Pengertian Hubungan Kerja

Sastrohadiwiryono (2002: 3) menyatakan bahwa dalam pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah diharapkan dapat menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja dimaksudkan agar dapat dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan implementasi program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Penyusunan perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan. Informasi ketenagakerjaan yang harus disusun minimum meliputi:

- a. Penduduk dan tenaga kerja
- b. Kesempatan kerja
- c. Pelatihan kerja
- d. Produktivitas tenaga kerja
- e. Hubungan industrial
- f. Kondisi lingkungan kerja

g. Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja

h. Jaminan sosial tenaga kerja

Hubungan kerja adalah kewajiban sosial terhadap satu sama lain dalam struktur organisasi. Ketika kesadaran sosial meningkat di tempat kerja, setiap orang akan menyatuh dalam kolaborasi kerja dengan akuntabilitas yang tinggi. akuntabilitas dan kolaborasi adalah sebuah kata yang sangat penting untuk peningkatan kualitas hubungan kerja dalam perusahaan, dalam proses hubungan kerja, Kualitas hubungan kerja harus dibangun diatas empati, karena empati menghubungkan dan menyatukan hati dan struktur organisasi harus menjadi komitmen pada dunia internal perusahaan untuk membangun jaringan organisasi yang kuat dan solid, Jaringan organisasi internal yang kuat dapat menjadi alat sosial perusahaan untuk menyatukan dan menemukan bakat-bakat yang terbaik. Dalam organisasi selalu ada pemimpin formal dan informal. Pemimpin formal pasti menduduki posisi dan jabatan dalam struktur organisasi, Sebaliknya, pemimpin informal muncul dari kebutuhan orang-orang di sekitar. Pemimpin informal ada disebabkan dari jaringan daan memimpin kolaborasi atau gabungan tanpa memiliki kekuasaan atau otoritas apapun dalam organisasi. meningkatkan hubungan kerja harus diawali kesamaan visi, misi dan energi. Bila semua orang berada dalam satu visi dan satu frekuensi energi, maka hubungan kerja menjadi lebih baik didalam kolaborasi yang efektif dan produktif, Kualitas hubungan kerja yang baik haruslah diawali melalui pandangan hidup dan budaya organisasi yang kuat. Setiap individu yang sadar dan berkolaborasi secara kolektif dan penuh tanggung jawab menjadi kekuatan yang menciptakan hubungan kerja antar sesama karyawan bisa lebih kuat di dalam budaya organisasi atau perusahaan.

2. Macam-Macam Hubungan Kerja

Hubungan didalam sebuah pekerjaan itu sangat penting untuk di terapkan atau dilakukan dari masing masing karyawan atau pemimpin dalam sebuah organisasi atau perusahaan baik dari segi vertical maupun horizontal dan dari segi hubungan yang lainnya

Macam-macam Hubungan Kerja antara lain sebagai berikut :

a. Hubungan kerja horizontal

Hubungan kerja horizontal. hubungan kerja antara pejabat pada tingkat atau eselon yang sama.

b. Hubungan kerja vertical

Hubungan kerja vertical adalah hubungan kerja antara pimpinan antara pimpinan dan bawahan

c. Hubungan kerja fungsional

Hubungan kerja fungsional ialah hubungan kerja antara unit atau pejabat yang mempunyai bidang dalam melakukankerja sama. Tingkatan atau eselon unit atau pejabat tersebut bisa sama atau tidak sama.

C. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang relevan dan yang telah dillaksanakan sebelumnya, dengan penelitian ini dapat dilihat dalam table berikut ini;

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Tahun	Hasil Penelitian
1.	Koesmono Teman. H	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur	2005	Dari hubungan kausalitas nampak bahwa pengaruh yang terbesar adalah dari motivasi terhadap kepuasan kerja yaitu 1.462 sedangkan urutan lainnya adalah budaya organisasi terhadap motivasi sebesar 0.680 dan motivasi terhadap kinerja sebesar 0.387, budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0,506 dan terhadap kepuasan kerja sebesar 0.183 dan yang terakhir adalah kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0.003.
2.	Suprayento Agus, Brahmasari Ayu Ida	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan	2008	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan, artinya bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi.

3.	Widodo Try	Pengaruh lingkungan kerja, Budaya organisasi, kepemimpinan Terhadap kinerja	2010	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien determinan (R Square) adalah sebesar 0,471, yang berarti Kemampuan variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan untuk menjelaskan perubahan kinerja pegawai sebesar 47,1%. Sedangkan sisanya sebesar 52,9% dijelaskan oleh faktor lain selain ketiga variabel yang diteliti. Faktor-faktor lain tersebut misalnya promosi jabatan, kesempatan pengembangan karir, dan kreativitas individu.
4	Potu Aurelia	Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil ditjen kekayaan negara suluttenggo dan maluku utara di manado	2013	Kinerja organisasi adalah hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dan Kepemimpinan merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.

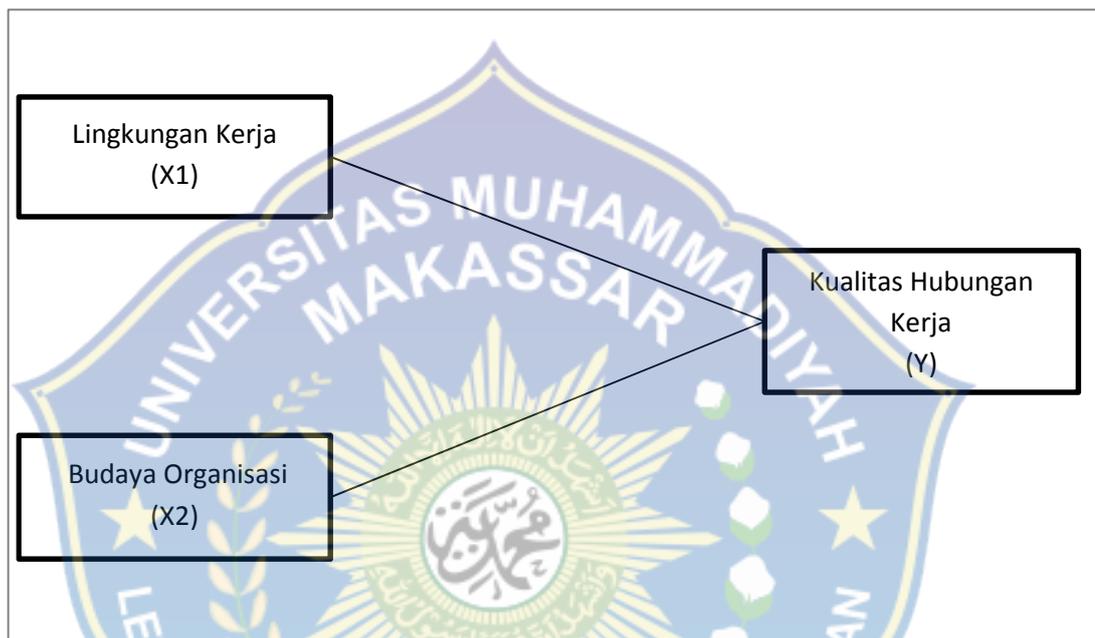
5.	Andriani Dewi	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. " X " Sidoarjo	2016	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui manakah diantara variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan lingkungan kerja yang pengaruhnya paling signifikan terhadap kinerja karyawan.
----	------------------	--	------	--



D. Kerangka Berpikir

Berdasarkan pemaparan yang sudah diinterpretasikan sebelumnya dari berbagai telaah pustaka, maka variable yang yang dipakai dalam penelitian in dapat dirumuskan melalui kerangka piker sebagai berikut.

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.



Lingkungan kerja adalah sebuah tempat yang mempengaruhi budaya organisasi didalam menentukan kualitas hubungan kerja antara karyawan atau pegawai di dalam perusahaan itu sendiri.

E. Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah jawaban dari pertanyaan yang bersifat tentative atau biasa disebut sementara pada problem dalam penelitian dan menurut., Margono (2004). Menjelaskan bahwa hipotesis berasal dari kata hypo dan thesis. Hipo berarti kurang dari, sedangkan tesis berarti pendapat. Jadi, hipotesis ialah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara. Hipotesis

merupakan suatu kemungkinan jawaban dari masalah yang diajukan. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti memaparkan beberapa hipotesis dalam observasi yang dilakukan sebagai berikut:

H1: Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kualitas hubungan kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Wilayah Telekomunikasi(WITEL) Balaikota, Makassar.

H2:: Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas hubungan kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Wilayah Telekomunikasi(WITEL) Balaikota, Makassar.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Nur Indrianto dan Bambang Supomo (2002, p.16). Mengatakan bahwa Penelitian merupakan refleksi dari keinginan untuk mengetahui sesuatu berupa fakta – fakta atau fenomena alam dan berdasarkan kutipan dari perspektif interpretasi yang sudah ditulis diatas maka kita bisa simpulkan dari observasi atau penelitian ini adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengembangkan dan meningkatkan serta menguji talent dalam menemukan sebuah kebenaran ilmiah dari berbagai masalah untuk mencari solusi dari persoalan atau masalah tersebut.

B. Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilakukan dan dilaksanakan di PT. Telkom Indonesia, Wilayah Telekomunikasi(WITEL) Balaikota, Makassar, pada bulan mey 2019.

C. Populasi dan Sampel

Pada bagian ini akan diinterpretasikan tentang populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian tersebut.

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Telkom Indonesia, Wilayah Telekomunikasi(WITEL) Balaikota, Makassar berjumlah 130.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2008:81) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Agar sampel yang diperoleh menjadi signifikansi maka peneliti menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

Rumus Slovin :

$$n = 1 + \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{130}{1 + (130 \times 0,05)^2}$$

$$= \frac{130}{1 + 130 \times 0,0025}$$

$$= \frac{130}{1,325}$$

$$n = 98,11$$

n = Jumlah Sampel
N = Jumlah Populasi
E = Batas Toleransi (eror tolenran)

Jika dibulatkan maka besar sampel minimal dari 130 populasi pada margin of eror 0,05 atau 5% adalah sebesar 98.

D. Jenis Data Dan Sumber

Jenis data sumber dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan dari sumber pertama baik dari perseorangan maupun dari individu dan sumber data yang didapatkan melalui internet, data ini merupakan hasil dari Pengisian kuesioner mengenai, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Hubungan Kerja. yang diisi oleh karyawan PT. Telkom Indonesia, Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Balaikota, Makassar.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah berupa struktur organisasi yang digunakan untuk melengkapi data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Dr. Ahmad Watik Pratiknya (2007) mengatakan bahwa variable penelitian itu adalah Konsep yang mempunyai variabilitas. Sedangkan Konsep adalah penggambaran atau abstraksi dari suatu fenomena tertentu. Konsep yang berupa apapun, asal mempunyai ciri yang bervariasi, maka dapat disebut sebagai variable. Dengan demikian, variable dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang bervariasi. Dan berdasarkan pengertian diatas maka variable penelitian merupakan suatu tindakan untuk menarik kesimpulan pluralitas dari suatu kejadian yang bervariasi atau yang berbeda beda dalam menghubungkan berbagai variable seperti, Variabel Independen(bebas) dan Variabel terikat (dependen), atau variable(X) dan Variabel (Y).

1. Pengaruh X1,X2 Terhadap Y Secara Parsial

Variable independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen (sugiyono, 2010). Variable bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja(X1), budaya organisasi(X2).

2. Pengaruh X1,X2 Terhadap Y Secara Simultan

Variable terikat merupakan variable yang dipengaruhi oleh variable bebas atau independent. Variabel terikat dalam perspektif ini seeperti: Kualitas hubungan kerja(Y), adalah merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan dalam mencapai target atau visi yang sudah di susun sejak awal didalam perusahaan PT. Telkom Indonesia, Wilayah Telekomunikasi(WITEL) Balai kota, Makassar.

F. Metode Pengambilan Data

Teknik Pengumpulan data adalah suatu instrumen atau metode yang digunakan peneliti untuk mendapatkan statistic dalam sebuah penelitian, dalam observasi ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data seperti :

1. Dokumentasi

Untuk mendapatkan sebuah data maka teknik dokumentasi digunakan dalam melakukan penelitian untuk mengetahui informasi atau keterangan tentang jumlah pegawai atau karyawan yang ada serta memperoleh gambaran umum di PT. Telkom Indonesia, Wilayah Telekomunikasi(WITEL) Balakota, Makassar. Dan Sugiyono (2013) mengatakan bahwa dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (life histories), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

2. Angket (kuesioner)

Teknik angket atau biasa disebut kuesioner adalah sebuah kepada responden dan responden akan memberikan tanggapan atau jawaban metode untuk mengumpulkan data dengan memberikan pertanyaan atas pertanyaan tersebut.

Adapun skala yang dipakai dalam instrument ini adalah skala likert. Instrument ini digunakan Untuk bisa mengetahui peringkat atau nilai dari setiap tanggapan yang dijumlahkan sehingga memperoleh sebuah hasil nilai secara

total. Skala likert secara umum menggunakan peringkat lima penilaian, yaitu sebagai berikut:

Table 3.1
Jumlah Pilihan Jawaban Respondeb

No	Pilihan	Jumlah
1.	(STS) =Sangat Tidak Setuju	1
2.	(TS) =Tidak Setuju	2
3.	(KS) =Kurang setuju	3
4.	(S) =Setuju	4
5.	(SS) =Sangat Setuju	5

G. Uji Validitas Dan Relibilitas

1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini digunakan uji validitas untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Menurut, Neuman (2007), validitas adalah menunjukkan keadaan yang sebenarnya dan mengacu pada kesesuaian antara konstruk, atau cara seorang peneliti mengkonseptualisasikan ide dalam definisi konseptual dan suatu ukuran. Hal ini mengacu pada seberapa baik ide tentang realitas "sesuai" dengan realitas aktual. Dalam istilah sederhana, validitas membahas pertanyaan mengenai seberapa baik realitas sosial yang diukur melalui penelitian sesuai dengan konstruk yang peneliti gunakan untuk memahaminya

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah mengukur suatu kuesioner yang digunakan untuk mengetahui nilai suatu indicator atau variable yang ada. Dan Menurut

Sumadi Suryabrata, (2014: 28) reliabilitas menunjukkan sejauhmana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan.

H. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013), Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusinormal. Jika terdapat normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal danindependen. Yaitu perbedaan antara nilai prediksi dengan skor yang sesungguhnyaatau errorakan terdistribusi secara simetri di sekitar nilai mean sama dengan nol.Jika salah cara mendeteksi normalitas ini adalah lewat pengamatan nilai residual, salah satu metode yang sering digunakan untuk melihat normalitas residua itu dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data penelitian dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidak dugaan Multikolinearitas antara variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) tersebut pada model regresi linear berganda, maka dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan melihat VIF (Variance Inflation Factors) dan nilai tolerance. Jika $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,10$ maka dinyatakan tidak terjadi korelasi sempurna antara variabel independen dan sebaliknya (Ghozali, 2006).

3. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas ini bertujuan untuk melihat apakah pengambilan sampel dilakukan dengan benar pada populasi yang tepat. Model regresi yang mengandung heteroskedastisitas akan menghasilkan parameter yang bias yang menyebabkan kesalahan dalam perlakuan. Dasar pengambilan keputusan ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika pola-pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan diri sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya (Santosa dan Ashari, 2005). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi maka nilai DW akan dibandingkan DW tabel.

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai $D-W < d_L$ atau $DW > 4 - d_L$ berarti terdapat autokorelasi
- 2) Nilai $D-W$ terletak antara d_U dan $4 - d_U$ berarti tidak ada autokorelasi
- 3) Nilai $D-W$ terletak antara d_L dan d_U atau antara $4-d_U$ dan $4 - d_L$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang berarti

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini dilakukan untuk menganalisa atau mengobservasikan fenomena dalam perspektif realitas yang ada dengan mengevaluasi mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kualitas hubungan kerja karyawan. Dan dengan menggunakan model regresi linier berganda.

a. (Uji F) Secara Simultan

Uji F atau simultan ini di gunakan untuk melihat setiap variable independent yaitu Lingkungan kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara kolektif dan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variable dependent yaitu Kualitas Hubungan Kerja.

b. (Uji t) Secara Parsial

Uji t atau parsial adalah sebuah instrument yang digunakan untuk menguji setiap variable yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variable, Kualitas Hubungan Kerja (Y).

c. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan dimensi atau ukuran yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel independen terhadap variable dependen.

6. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila

nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dalam hal ini secara sistematis didalam structural mengenai data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio dan bentuk persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + U$$

Keterangan:

- Y' = Kualitas Hubungan Kerja
- X1 = Faktor Lingkungan Kerja
- X2 = Budaya Organisasi
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

2. Sejarah Singkat PT. Telkom Indonesia

Pada tahun 1974, PN Telekomunikasi diubah namanya menjadi Perusahaan Umum Telekomunikasi (Perumtel) yang menyelenggarakan jasa telekomunikasi nasional maupun internasional. Tahun 1980 seluruh saham PT Indonesian Satellite Corporation Tbk. (Indosat) diambil alih oleh pemerintah RI menjadi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) untuk menyelenggarakan jasa telekomunikasi internasional, terpisah dari Perumtel. Pada tahun 1989, ditetapkan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1989 tentang Telekomunikasi, yang juga mengatur peran swasta dalam penyelenggaraan telekomunikasi.

Era colonial. Pada tahun 1882, didirikan sebuah badan usaha swasta penyedia layanan pos dan telegraf. Layanan komunikasi kemudian dikonsolidasikan oleh Pemerintah Hindia Belanda ke dalam jawatan Post Telegraaf Telefoon (PTT). Sebelumnya, pada tanggal 23 Oktober 1856, dimulai pengoperasian layanan jasa telegraf elektromagnetik pertama yang menghubungkan Jakarta (Batavia) dengan Bogor (Buitenzorg).[5] Pada tahun 2009 momen tersebut dijadikan sebagai patokan hari lahir Telkom. Pada tahun 1961, status jawatan diubah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Kemudian pada tahun 1965, PN Postel dipecah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos & Giro) dan Perusahaan Negara Telekomunikasi (PN Telekomunikasi). Pada tahun 1991 Perumtel

berubah bentuk menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) Telekomunikasi Indonesia berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 1991.

PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk, biasa disebut Telkom Indonesia atau Telkom saja (IDX: TLKM, NYSE: TLK) adalah perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia. Telkom mengklaim sebagai perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia, dengan jumlah pelanggan telepon tetap sebanyak 15 juta dan pelanggan telepon seluler sebanyak 104 juta. Telkom merupakan salah satu BUMN yang 52,09% sahamnya saat ini dimiliki oleh Pemerintah Indonesia, dan 47,91% dimiliki oleh publik. Telkom juga menjadi pemegang saham mayoritas di 13 anak perusahaan, seperti PT Telekomunikasi Seluler (Telkomsel), Telkom Akses, Telkom Metra. Direktur Utama Telkom saat ini adalah Ririek Adriansyah yang diangkat berdasarkan hasil Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan (RUPST) Telkom Tahun Buku 2018 pada 24 Mei 2019

Perusahaan Telekomunikasi sudah ada sejak masa Hindia Belanda dan yang menyelenggarakan adalah pihak swasta. Sedangkan perusahaan Telekomunikasi Indonesia (PT. TELKOM) sendiri juga termasuk bagian dari perusahaan tersebut yang mempunyai bentuk badan usaha Post-en Telegraafrent dengan Staats blaad No.52 tahun 1884. Dan sejak tahun 1905 perusahaan Telekomunikasi sudah berjumlah 38 perusahaan. Namun setelah itu pemerintah Hindia Belanda mengambil alih perusahaan tersebut yang berdasar kepada Staatsblaad tahun 1906. Dan sejak itu berdirilah Post, Telegraf en Telefoon Dients (PTT-Dients), dan perusahaan ini ditetapkan sebagai Perusahaan Negara berdasar Staats blaad No.419 tahun 1927 tentang Indonesia Bedrijven Weet (I.B.W Undang-Undang Perusahaan Negara).

4. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 98 orang yang merupakan karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Wilayah Telekomunikasi, Tbk. (WITEL) Balaikota Makassar yang berpartisipasi dalam pengumpulan data selanjutnya

diuraikan berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, dan masa kerja:

a) Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden merupakan banyaknya karyawan laki-laki dan perempuan yang bekerja sebagai karyawan PT. Telkom Balaikota Makassar. Data jenis kelamin dimaksudkan untuk mengetahui proporsi laki-laki dan perempuan yang bekerja secara aktif. Untuk mengetahui perbandingan antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan, dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini :

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	51	52,0
2.	Perempuan	47	48,0
Jumlah responden		98	100

Sumber : Data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa jumlah responden sebanyak 51 orang atau dari 52% adalah laki-laki dan 47 orang atau 48% adalah perempuan. Hal ini berarti laki-laki mendapatkan kesempatan yang lebih besar di PT Telkom Balaikota Makassar.

b) Usia Responden

Deskripsi profil responden menurut usia bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan usia atau umur responden yang dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi profil responden berdasarkan usia dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.2
Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia Responden	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	≤ 30 tahun	21	21,4
2.	31 – 40 tahun	44	44,9
3.	41 – 50 tahun	25	25,5
4.	> 50 tahun	8	8,2
Jumlah responden		98	100

Sumber : Data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa umur responden sangat variatif. Responden dengan usia 31-40 menempati presentase tertinggi yaitu sebanyak 44 orang atau 4,9%, kemudian disusul responden umur di atas 41-50 tahun sebanyak 25 orang atau 25,6%. Adapun responden yang paling sedikit adalah umur > 50 tahun sebanyak 8 orang atau 8,2%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki usia produktif sehingga dapat menunjang pencapaian kinerja yang lebih optimal.

c) Masa Kerja

Deskripsi profil responden menurut masa kerja yaitu menguraikan atau menggambarkan identitas responden menurut lamanya bekerja. Oleh karena itulah dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	< 10 tahun	40	40,8
2.	≥ 10 tahun	58	59,2
Jumlah responden		98	100

Sumber : Data primer, 2019

Berdasarkan Tabel 4.3 yakni deskripsi responden menurut masa kerja yang menunjukkan bahwa responden dominan bekerja di atas 10 tahun yaitu 58 orang atau 59,2% sedangkan yang di bawah 10 tahun sebanyak 40 orang atau 40,8%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Telkom Indonesia, Wilayah Telekomunikasi, Tbk. (WITEL) Balaikota Makassar sudah berpengalaman.

d) Tingkat Pendidikan

Deskripsi responden menurut tingkat pendidikan adalah menguraikan atau menggambarkan responden menurut tingkat pendidikan terakhir. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	S.2	11	11,2
2.	S.1	58	59,2
3.	Diploma	15	17,3
4.	SLTA	12	12,2
Jumlah responden		98	100

Sumber : Data primer, 2019

Tabel 4.4 yakni deskripsi responden menurut tingkat pendidikan terakhir, ternyata responden memiliki rata-rata pendidikan tinggi. Adapun tingkat pendidikan yang paling dominan yaitu pendidikan S1 sebanyak 58 orang atau

59,2% kemudian disusul dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 15 orang atau 17,3%. Sedangkan tingkat pendidikan S2 sebanyak 11 orang atau 11,2%. Dari data tersebut terlihat bahwa responden memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi, sehingga diharapkan dapat memberikan kinerja yang tinggi pada PT Telkom Balaikota Makassar.

5. Karakteristik Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian merupakan jawaban kuisisioner responden dalam bentuk distribusi frekuensi. Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk mengetahui sejauhmana jawaban responden terhadap aspek yang diteliti dalam penelitian ini, sehingga dapat diketahui kondisi aspek variabel tersebut secara umum. Penelitian ini menggunakan satu variabel dependen yaitu Kualitas Hubungan Kerja (Y) dan dua variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2).

Dasar interpretasi nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini, mengacu pada interpretasi skor atau jumlah responden yang sudah disurvei. Menurut sugiyono angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab. Memberikan sebuah kode pada kuesioner berpedoman pada skala likert dengan menggunakan lima kategori dengan rincian yaitu, sebagai berikut:

- Sangat Tidak Baik = 1 - 1,4
- Tidak Baik = 1,5 - 2,4
- Kurang Baik = 2,5 - 3,4
- Baik = 3,5 - 4,4
- Sangat Baik = 4,5 - 5,0

a. Variabel Lingkungan Kerja(X1)

Untuk pengukuran variabel lingkungan kerja digunakan pendapat responden 1) Fasilitas yang memadai, 2). Sarana keselamatan dan kesehatan kerja, 3) Penerangan di ruang kerja, 4). Kondisi udara di ruang kerja, 5). Kebersihan ruang

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden (orang)/(%)										Skor Rata- Rata
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (4)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1.1	41	41,8	44	44,9	9	9,2	3	3,1	1	1,0	4.23
2	X1.2	43	43,9	43	43,9	10	10,2	1	1,0	1	1,0	4.29
3	X1.3	40	40,8	45	45,9	11	11,2	2	2,0	0	0	4.26
4	X1.4	36	36,7	49	50,0	10	10,2	1	1,0	2	2,0	4.18
5	X1.5	43	43,9	45	45,9	10	10,2	0	0	0	0	4.34
Rata-rata Skor Variabel											4,26	

Sumber : Hasil Olahan Data 2019

Tabel 4.6 menunjukkan jawaban responden pernyataan variabel lingkungan kerja adalah:

- 1). Perusahaan memberikan fasilitas yang memadai untuk mendukung aktivitas kerja. Dari 98 responden yang memberikan jawaban, terdapat 41 (41,8%) responden yang mengatakan sangat setuju, ada 44 (44,9%) responden yang mengatakan setuju, ada 9 (9,2%) yang mengatakan kurang setuju dan terdapat 1 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Adapun rata-rata skor 4,23 atau kategori baik.
- 2). Perusahaan menyediakan sarana keselamatan dan kesehatan kerja. Dari 98 responden yang memberikan jawaban, terdapat 43 (43,9%) responden yang mengatakan sangat setuju dan setuju, ada 10 (10,2%) responden yang

mengatakan kurang setuju, dan terdapat 1 responden yang memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata skor 4,29 atau kategori baik

- 3). Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan. Dari 98 responden yang memberikan jawaban, terdapat 40 (40,8%) responden yang mengatakan sangat setuju, terdapat 45 responden (45,9%) yang memberikan jawaban setuju, ada 11 (11,2%) responden yang mengatakan kurang setuju, dan terdapat 2 responden yang memberikan jawaban tidak setuju. Adapun rata-rata skor 4,26 atau kategori baik
- 4). Kondisi udara di ruang kerja karyawan tenang dan bebas dari kebisingan. Dari 98 responden yang memberikan jawaban, terdapat 36 (36,7%) responden yang mengatakan sangat setuju, terdapat 49 responden (50%) yang memberikan jawaban setuju, ada 10 (10,2%) responden yang mengatakan kurang setuju, dan terdapat 1 responden yang memberikan jawaban tidak setuju. Adapun rata-rata skor 4,18 atau kategori baik
- 5). Lingkungan kantor dan ruangan-ruangan di perusahaan terjaga kebersihannya. Dari 98 responden yang memberikan jawaban, terdapat 43 (43%) responden yang mengatakan sangat setuju, terdapat 45 responden (45,9%) yang memberikan jawaban setuju, ada 10 (10,2%) responden yang mengatakan kurang setuju, dan tidak ada responden yang memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata skor 4,34 atau kategori baik.

Berdasarkan rekapitulasi variabel lingkungan kerja, menunjukkan rata-rata yang diberikan responden pada butir pernyataan tentang variabel lingkungan

kerja adalah sebesar 4,26 yang nilai skornya berada antara 3,5 - 4,4 atau berada dalam kategori baik. Hal ini berarti indikator variabel lingkungan kerja yang diterapkan pada Kantor PT. Telkom Indonesia, Wilayah Telekomunikasi, Tbk. (Witel) Balaikota Makassar adalah baik. Kondisi ini perlu dipertahankan agar kualitas hubungan kerja semakin baik..

b. Variabel Budaya Organisasi (X2)

Untuk pengukuran variabel budaya organisasi digunakan pendapat responden 1) Pelatihan dan pengembangan kompetensi, 2). Inovasi atau gagasan baru, 3) Penyelesaian masalah secara bersama, 4). Kerjasama Tim, 5). Saran dan ide untuk pengembangan perusahaan.

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban Responden (orang)/(%)										Skor Rata-Rata
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (4)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X2.1	37	37,8	47	48,0	11	11,2	3	3,1	0	0	4,20
2	X2.2	35	35,7	54	55,1	7	7,1	2	2,0	0	0	4,24
3	X2.3	37	37,8	51	52,0	5	5,1	5	5,1	0	0	4,22
4	X2.4	40	40,8	45	45,9	10	10,2	3	3,1	0	0	4,24
5	X2.5	42	42,9	39	39,8	13	13,3	4	4,1	0	0	4,21
Rata-rata Skor Variabel											4,22	

Sumber : Hasil Olahan Data 2019

Tabel 4.7 menunjukkan jawaban responden pernyataan variabel Budaya Organisasi adalah:

- 1). Perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan kompetensi untuk memenuhi persyaratan jabatan maupun mempersiapkan pegawai pada jabatan yang lebih tinggi. Dari 98 responden yang memberikan jawaban, terdapat 37 (37,8%) responden yang mengatakan sangat setuju, ada 54

(55,1%) responden yang mengatakan setuju, ada 7 (7,1%) yang mengatakan kurang setuju dan terdapat 2 responden yang memberikan tidak setuju. Adapun rata-rata skor 4,20 atau kategori baik.

- 2). Pimpinan mendorong saya untuk melakukan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjaan. Dari 98 responden yang memberikan jawaban, terdapat 35 (35,7%) responden yang mengatakan sangat setuju, terdapat 54 responden (55,1%) yang mengatakan setuju, ada 7 (7,1%) responden yang mengatakan kurang setuju, dan terdapat 2 responden yang memberikan jawaban tidak setuju. Adapun rata-rata skor 4,24 atau kategori baik
- 3). Jika timbul permasalahan di tempat kerja, selalu diselesaikan bersama-sama. Dari 98 responden yang memberikan jawaban, terdapat 37 (37,8%) responden yang mengatakan sangat setuju, terdapat 51 responden (52,0%) yang memberikan jawaban setuju, ada 5 (5,1%) responden yang mengatakan kurang setuju dan tidak setuju, dan tidak ada responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Adapun rata-rata skor 4,22 atau kategori baik
- 4). Saya lebih senang melakukan pekerjaan dengan kerjasama tim. Dari 98 responden yang memberikan jawaban, terdapat 40 (40,8%) responden yang mengatakan sangat setuju, terdapat 45 responden (45,9%) yang memberikan jawaban setuju, ada 10 (10,2%) responden yang mengatakan kurang setuju, dan terdapat 3 responden yang memberikan jawaban tidak setuju. Adapun rata-rata skor 4,24 atau kategori baik
- 5). Perusahaan sangat menghargai ide dan saran karyawan dalam upaya pengembangan perusahaan. Dari 98 responden yang memberikan jawaban, terdapat 42 (42,9%) responden yang mengatakan sangat setuju, terdapat 45

responden (45,9%) yang memberikan jawaban setuju, ada 13 (13,3%) responden yang mengatakan kurang setuju, dan tidak ada responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Adapun rata-rata skor 4,21 atau kategori baik.

Berdasarkan rekapitulasi variabel budaya organisasi, menunjukkan rata-rata yang diberikan responden pada butir pernyataan tentang variabel budaya organisasi adalah sebesar 4,22 yang nilai skornya berada antara 3,5 - 4,4 atau berada dalam kategori baik. Hal ini berarti indikator variabel budaya organisasi yang diterapkan pada Kantor PT. Telkom Indonesia, Wilayah Telekomunikasi, Tbk. (Witel) Balaikota Makassar adalah baik. Kondisi ini perlu dipertahankan agar kualitas hubungan kerja semakin baik.

c. Kualitas Hubungan Kerja (Y)

Untuk pengukuran variabel kualitas hubungan kerja digunakan pendapat responden, yaitu sebagai berikut :

- 1) Hubungan atasan dan bawahan,
- 2). Kepercayaan mengerjakan tugas,
- 3) Penghasilan sesuai tugas dan jabatan,
- 4). Koordinasi antar departemen,
- 5). Suasana kerja.

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kualitas Hubungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden (orang)/(%)										Skor Rata-Rata
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (4)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y1.1	60	61,2	26	26,5	4	4,1	3	3,1	5	5,1	4.36
2	Y1.2	41	41,8	52	53,1	3	3,1	1	1,0	1	1,0	4.34
3	Y1.3	32	32,7	51	52,0	12	12,2	2	2,0	1	1,0	4.13
4	Y1.4	36	36,7	47	48,0	12	12,2	2	2,0	1	1,0	4.17
5	Y1.5	45	45,9	35	35,7	13	13,3	4	4,1	1	1,0	4.21
Rata-rata Skor Variabel											4.24	

Sumber : Hasil Olahan Data 2019

Tabel 4.7 menunjukkan jawaban responden pernyataan variabel Kualitas Hubungan Kerja adalah:

- 1). Terdapat kehangatan hubungan personal antara atasan dan bawahan, maupun antar rekan kerja di unit kerja saya. Dari 98 responden yang memberikan jawaban, terdapat 60 (61,2%) responden yang mengatakan sangat setuju, ada 26 (26,5%) responden yang mengatakan setuju, ada 4 (4,1%) yang mengatakan kurang setuju dan terdapat 3 responden yang memberikan tidak setuju. Adapun rata-rata skor 4,36 atau kategori baik.
- 2). Perusahaan memberikan kepercayaan kepada saya untuk mengerjakan tugas di departemen saya. Dari 98 responden yang memberikan jawaban, terdapat 41(41,8%) responden yang mengatakan sangat setuju, terdapat 52 responden (53,1%) yang mengatakan setuju, ada 3 (7,1%) responden yang mengatakan kurang setuju, dan terdapat 1 responden yang memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata skor 4,34 atau kategori baik

- 3). Perusahaan memberikan penghasilan sesuai dengan tugas/jabatan saya tepat waktu. Dari 98 responden yang memberikan jawaban, terdapat 32 (32,7%) responden yang mengatakan sangat setuju, terdapat 51 responden (52,0%) yang memberikan jawaban setuju, ada 12 (12,2%) responden yang mengatakan kurang setuju dan tidak setuju, dan 1 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Adapun rata-rata skor 4,13 atau kategori baik
- 4). Koordinasi antar departemen di perusahaan saya berjalan lancar. Dari 98 responden yang memberikan jawaban, terdapat 36 (36,7%) responden yang mengatakan sangat setuju, terdapat 47 responden (48%) yang memberikan jawaban setuju, ada 12 (12,2%) responden yang mengatakan kurang setuju, dan terdapat 1 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Adapun rata-rata skor 4,17 atau kategori baik
- 5). Atasan saya membangun suasana kerja yang profesional. Dari 98 responden yang memberikan jawaban, terdapat 45 (45,9%) responden yang mengatakan sangat setuju, terdapat 35 responden (35,7%) yang memberikan jawaban setuju, ada 13 (13,3%) responden yang mengatakan kurang setuju, dan 1 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Adapun rata-rata skor 4,24 atau kategori baik.

Berdasarkan rekapitulasi variabel kualitas hubungan kerja, menunjukan rata-rata yang diberikan responden pada butir pernyataan tentang variabel budaya organisasi adalah sebesar 4,24 yang nilai skornya berada antara 3,5 - 4,4 atau berada dalam kategori baik. Hal ini berarti indikator variabel kualitas hubungan kerja yang diterapkan pada Kantor PT. Telkom Indonesia, Wilayah

Telekomunikasi, Tbk. (Witel) Balaikota Makassar adalah baik. Kondisi ini perlu dipertahankan agar kinerja pegawai semakin meningkat.

5. Analisis Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel, dimana r tabel = 0,1986. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode	(r hitung)	(r tabel) (n=90; 0,05)	Keterangan
Kualitas Hubungan Kerja (Y)	Y1.1	0,678	0,1986	Valid
	Y1.2	0,579	0,1986	Valid
	Y1.3	0,694	0,1986	Valid
	Y1.4	0,665	0,1986	Valid
	Y1.5	0,613	0,1986	Valid
Lingkungan kerja (X1)	X1.1	0,587	0,1986	Valid
	X1.2	0,577	0,1986	Valid
	X1.3	0,617	0,1986	Valid
	X1.4	0,710	0,1986	Valid
	X1.5	0,657	0,1986	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,638	0,1986	Valid
	X2.2	0,538	0,1986	Valid
	X2.3	0,695	0,1986	Valid
	X2.4	0,705	0,1986	Valid
	X2.5	0,680	0,1986	Valid

Sumber : Hasil Analisis Data 2019

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen variabel kualitas hubungan kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi diperoleh nilai *Corrected item total correlation* (r hitung) $>$ r tabel 0,1986, artinya setiap butir pernyataan dari variabel yang digunakan dalam penelitian adalah valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari suatu variabel. Butir pertanyaan dalam variabel dikatakan reliabel atau terpercaya apabila jawaban responden adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* 0,60. Adapun hasil uji reliabilitas variabel kualitas hubungan kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variable Penelitian	Alfa Cronbach's	Ket
1	Kualitas Hubungan Kerja (Y)	0,642	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X1)	0,615	Reliabel
3	Budaya Organisasi (X2)	0,663	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan kualitas hubungan kerja ternyata diperoleh nilai *Cronbach Alpha* 0,60. Dengan demikian, maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Untuk menguji atau mendeteksi normalitas ini, diketahui dari tampilan *normal probability plot*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi

normalitas. Berdasarkan grafik *normal probability plot* seperti yang disajikan pada gambar berikut ini :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2 Grafik normal probability plot.
Sumber : data primer diolah 2019

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai *tolerance*. Jika $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka dinyatakan tidak terjadi korelasi sempurna antara variabel independen dan sebaliknya (Ghozali, 2006). Hasil Uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 10 berikut :

Tabel 4.10
Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	.786	1.272	Non Multikol
Budaya Organisasi (X2)	.786	1.272	Non Multikol

Sumber : data primer diolah 2019

Berdasarkan Table 4.10 dapat diketahui bahwa angka *tolerance* dari variabel independen mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 yang berarti bahwa tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Sementara itu, hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama. Tidak ada satupun variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen tersebut.

3) Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan grafik *Scatterplot*. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang), maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Santoso, 2003). Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.3 Grafik Scatterplot.

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan gambar tersebut tampak bahwa sebaran data tidak membentuk pola yang jelas, titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi .

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan diri sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya (Santosa dan Ashari, 2005). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi maka nilai DW akan dibandingkan DW tabel.

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 4) Nilai $D-W < d_L$ atau $DW > 4 - d_L$ berarti terdapat autokorelasi
- 5) Nilai $D-W$ terletak antara d_U dan $4 - d_U$ berarti tidak ada autokorelasi
- 6) Nilai $D-W$ terletak antara d_L dan d_U atau antara $4 - d_U$ dan $4 - d_L$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang berarti

Tabel 4.11
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.694 ^a	.482	.471	.39854	1.718

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kualitas Hubungan Kerja

Pengujian ini dapat dilihat pada hasil pengolahan data program SPSS versi 21, didapatkan nilai Durbin-Watson (DW hitung) sebesar 1718 Sedangkan DW tabel didapat, $dL = 1,6296$ dan $dU = 1,7128$ Jadi nilai $4 - dL = 4 - 1,6296 = 2,3704$ dan $4 - dU = 4 - 1,7128 = 2,2872$ Hal ini berarti DW (1,718) terletak antara dU dan $4 - dU$, maka disimpulkan berarti tidak terjadi autokorelasi.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan apabila ingin meramalkan pengaruh dua variabel atau lebih variabel bebas (X) terhadap sebuah variabel terikat (Y) atau untuk membuktikan bahwa terdapat atau tidak terdapatnya hubungan antara dua variabel atau lebih variabel bebas dengan sebuah variabel terikat. Analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.12
Analisis Regresi Linear Ganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.452	.414		1.092	.278
	Lingkungan Kerja	.320	.095	.279	3.354	.001
	Budaya Organisasi	.575	.092	.520	6.240	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Hubungan Kerja

Sumber : Hasil Analisis Data 2019

Tabel 4.10 menunjukkan hasil olah data regresi atas lingkungan kerja dan budaya organisasi. Hasil persamaan regresi linear berganda dari model penelitian ini yaitu :

$$Y = 0,452 + 0,320 X_1 + 0,575 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta $b_0 = 0,452$, Artinya, jika variabel independen Lingkungan kerja dan budaya organisasi konstan, maka kualitas hubungan kerja adalah sebesar $Y = 0,452$
2. $b_1 = 0,302\%$ menunjukkan bahwa, jika variabel lingkungan kerja (X_1) ditingkatkan 1%, maka kualitas hubungan kerja karyawan pada PT Telkom wilayah Balaikota Makassar akan meningkat sebesar 0,302% dengan asumsi variabel budaya organisasi konstan.
3. $b_2 = 0,575$ menunjukkan bahwa, jika variabel budaya organisasi (X_2) ditingkatkan 1%, maka kualitas hubungan kerja karyawan pada PT Telkom wilayah Balaikota Makassar akan meningkat sebesar 0,575% dengan asumsi variabel lingkungan kerja konstan.

7. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan Uji-F dan secara parsial dengan Uji-t serta Uji koefisien determinasi. Untuk lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut :

a. Uji Simultan (Uji-F)

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk melihat pengaruh semua variabel independen lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap variabel dependen kualitas hubungan kerja (Y). Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.051	2	7.025	44.230	.000 ^a
	Residual	15.089	95	.159		
	Total	29.140	97			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kualitas Hubungan Kerja

Sumber : Hasil Analisis Data 2019

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh adalah F hitung 44,230 > F tabel 3,09 dengan tingkat signifikan 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Keputusannya tolak H_0 , karena nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel maka disimpulkan bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja(X1) dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kualitas hubungan kerja pada PT Telkom Wilayah Balaikota Makassar.

b. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial digunakan untuk melihat variabel independen dalam hal ini lingkungan kerja(X1) dan budaya organisasi (X2) secara parsial mempengaruhi variabel dependen kualitas hubungan kerja pada PT Telkom Wilayah Balaikota Makassar. Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.12.

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.452	.414		1.092	.278
Lingkungan Kerja	.320	.095	.279	3.354	.001
Budaya Organisasi	.575	.092	.520	6.240	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Hubungan Kerja

Sumber : Hasil Analisis Data 2019

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen (X1, X2) terhadap variabel dependen (kualitas hubungan kerja) secara parsial, dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung > t-tabel (1,985) dan < 0,05 sebagaimana yang terlihat pada tabel 12. Untuk mengetahui lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Hasil pengujian terhadap variabel Lingkungan Kerja (X1) menunjukkan bahwa nilai t-hitung 3,354 > t-tabel 1,985; dan tingkat signifikan sebesar 0,001. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kualitas hubungan kerja pada PT Telkom wilayah Balaikota Makassar. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.
- b. Hasil pengujian terhadap variabel Budaya Organisasi (X2) menunjukkan bahwa nilai t-hitung 6,240 > t-tabel 1,985; dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kualitas hubungan kerja pada PT Telkom wilayah Balaikota Makassar. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel independen lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap variabel dependen kualitas hubungan kerja (Y). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.15
Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 ^a	.482	.471	.39854

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kualitas Hubungan Kerja

Sumber: Hasil Analisis Data 2019

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa hasil pengujian determinasi (R^2) adalah 0,482. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap variabel dependen yaitu kualitas hubungan kerja pada PT Telkom wilayah Balaikota Makassar adalah sebesar 48,2 persen, sedangkan sisanya 51,8% persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Berdasarkan tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerjater dan budaya organisasi terhadap kualitas hubungan kerja pada PT Telkom wilayah Balaikota Makassar. Setelah dilakukan pengujian hipotesis penelitian ini, makakedua variabel bebas yakni: lingkungan kerja(X_1) dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hubungan kerja pada PT Telkom Makassar Balaikota.

Sebagaimana diketahui bahwa penelitian ini secara serentak atau bersama-sama kedua variabel bebas terhadap variabel terikat yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan yang dibuktikan dengan besarnya kontribusi (R^2) = 0,482 atau 48,2%. Artinya kualitas hubungan kerja dapat diprediksikan bahwa untuk meningkatkan kualitas hubungan kerja perlu menggunakan kedua variabel bebas tersebut. Sedang adanya sisa hanya 51,8% menunjukkan bahwa masih perlu mencari variabel yang belum dapat teridentifikasi dalam penelitian ini, sehingga bagi para peneliti selanjutnya harus menelusuri lebih mendalam sehingga ditemukan variabel yang dapat memperbesar pengaruhnya terhadap kualitas hubungan kerja pada PT Telkom Wilayah Balaikota Makassar.

Di samping memperlihatkan temuan secara serentak atau simultan ketiga variabel tersebut, maka secara parsial ketiga variabel bebas juga perlu dibahas terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh tersebut, maka berikut ini akan diuraikan satu persatu:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kualitas Hubungan Kerja

Hasil uji secara parsial dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hubungan kerja pada PT Telkom Wilayah Balaikota Makassar. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara lingkungan kerja dengan kualitas hubungan kerja, dalam arti jika lingkungan kerja baik, maka kualitas hubungan kerja cenderung juga baik.

Peningkatan variabel lingkungan kerja ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya yaitu:

1) Perusahaan memberikan fasilitas yang memadai untuk mendukung aktivitas kerja saya,

- 2) Perusahaan menyediakan sarana keselamatan dan kesehatan kerja,
- 3). Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan,
- 4) Kondisi udara di ruang kerja karyawan tenang dan bebas dari kebisingan,
- 5).Lingkungan kantor dan ruangan-ruangan di perusahaan terjaga kebersihannya.

Berdasarkan nilai rata-rata skor variabel diperoleh nilai rata-rata skor dari semua indikator variabel lingkungan kerja adalah 4,26. Hal ini menunjukkan bahwa indikator lingkungan kerja yang membentuknya menurut responden atau karyawan PT Telkom Makassar Balaikota tergolong baik, artinya jika semua indikator variabel lingkungan kerja tersebut dimaksimalkan oleh karyawan, maka kualitas hubungan karyawan akan meningkat.

Indikator yang paling dominan membentuk variabel lingkungan kerja adalah Lingkungan kantor dan ruangan-ruangan di perusahaan terjaga kebersihannya. Karyawan melihat bahwa kondisi ruang kerja PT Telkom Makassar Balaikota cukup bersih dan tidak ada bau sehingga pekerjaan dapat selesai tepat waktu. Sedangkan indikator Kondisi udara di ruang kerja karyawan tenang dan bebas dari kebisingan, memberikan porsi yang relatif rendah dalam membentuk lingkungan kerja walaupun dalam kategori baik, sehingga indikator ini perlu dimaksimalkan agar kualitas hubungan kerja dapat dimaksimalkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2000), lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk

melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien, prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Selanjutnya bukti empiris yang mengaitkan lingkungan kerja dengan kualitas hubungan kerja menunjukkan hasil yang konsisten dengan studi ini, seperti penelitian Potu Aurelia (2013) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, temuan empiris yang dihasilkan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kualitas hubungan kerja.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kualitas Hubungan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Wilayah Balaikota Makassar. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara budaya organisasi dengan kualitas hubungan kerja, dalam arti jika budaya organisasi baik, maka kualitas hubungan kerja cenderung juga baik. Peningkatan variabel budaya organisasi ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya yaitu:

- 1) Perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan kompetensi untuk memenuhi persyaratan jabatan maupun mempersiapkan pegawai pada jabatan yang lebih tinggi.
- 2) Pimpinan mendorong saya untuk melakukan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjaan.
- 3) Jika timbul permasalahan di tempat kerja, selalu diselesaikan bersama-sama.
- 4) Saya lebih senang melakukan pekerjaan dengan kerjasama tim.

5) Perusahaan sangat menghargai ide dan saran karyawan dalam upaya pengembangan perusahaan.

Berdasarkan nilai rata-rata skor variabel diperoleh nilai rata-rata skor dari semua indikator variabel lingkungan kerja adalah 4,22. Hal ini menunjukkan bahwa indikator budaya organisasi yang membentuknya menurut responden atau karyawan PT Telkom Makassar Balaikota tergolong baik, artinya jika semua indikator variabel budaya organisasi tersebut dimaksimalkan oleh karyawan, maka kualitas hubungan kerja akan meningkat. Indikator yang paling dominan membentuk variabel lingkungan kerja adalah "Saya lebih senang melakukan pekerjaan dengan kerjasama tim" Karyawan melihat bahwa kerjasama tim adalah sangat penting untuk menyelesaikan pekerjaan yaitu memberi kemudahan dan saling bertukar pikiran tentang pekerjaan. Sedangkan indikator perusahaan sangat menghargai ide dan saran karyawan dalam upaya pengembangan perusahaan, memberikan porsi yang relatif rendah dalam membentuk budaya organisasi walaupun dalam kategori baik, sehingga indikator ini perlu dimaksimalkan agar kualitas hubungan kerja dapat lebih meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins & Coulter (2012:51) budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hubungan kerja pada PT Telkom Wilayah Balaikota Makassar. Artinya semakin baik lingkungan kerja karyawan maka kualitas hubungan kerja karyawan juga semakin meningkat.
2. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hubungan kerja pada PT Telkom Wilayah Balaikota Makassar. Artinya semakin baik budaya organisasi maka kualitas hubungan kerja karyawan juga semakin meningkat.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka diberikan beberapa pertimbangan yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas hubungan kerja karyawan di PT Telkom Wilayah Balaikota Makassar. Adapun pertimbangan yang diberikan bagi perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi baik secara bersama-sama maupun secara sendiri-sendiri memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kualitas hubungan kerja pada PT Telkom Balaikota Makassar. Olehnya itu, sebagai bahan pertimbangan kepada pihak PT Telkom Wilayah Balaikota agar kiranya dapat mempertahankan variabel ini agar dapat lebih meningkatkan kualitas hubungan kerja

2. Kepada peneliti selanjutnya agar menambah variabel yang terkait dengan kualitas hubungan kerja, demikian juga indikator setiap variabel agar dikembangkan.



DAFTAR PUSTAKA

- Andriani Dewi (2016) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. "X" Sidoarjo* Skripsi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
- Ahmad W. Pratiknya (2007). *Dasar – Dasar Metodologi Penelitian Kedokteran dan Kesehatan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada
- Ghozali (2013), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang Badan Penerbit Universitas Di Ponegoro
- (Ghozali, 2006). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang Badan Penerbit Universitas Di Ponegoro.
- Koesmono Teman. H (2005) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur* Skripsi Universitas Katholik Widya Mandala, Surabaya
- Komaruddin, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Margono, 2004, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta :Rineka Cipta
- Neuman (2007). *Basic of social research: Qualitative and quantitative approaches, second edition*. Pearson Education, Inc.
- Nur Indrianto dan bambang Supomo. 2002. *Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Prawirosentono, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi 1, Yogyakarta: BPFE.
- Potu Aurelia (2013) *kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil ditjen kekayaan negara suluttenggo dan maluku utara di manado* Skripsi Universitas Sam Ratulangi Manado
- Robbins & Coulter (2012). *Prilaku organisasi*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P., (2001), *Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson Education International.
- Robbins SP, dan jugde. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: salemba Empat hal 256

- Robbins (2000), *Lingkungan Kerja*, Jakarta.
- Robbins. (2013), *Prilaku Organisasi*. Index. Jakarta
- Suprayento Agus, Brahmasari Ayu Ida. (2008) *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*, Skripsi Universitas 17 Agustus Surabaya
- Sarwono, 2005, *Psikologi Lingkungan*, Penerbit PT. Gramedia Grasindo, Jakarta.
- Siswanto. (2002), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sastrohadiwiryono. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Sedarmayanti (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung., Asia dan Timur Jauh, Bumi Aksara, Jakarta
- Suwandiyanto, M. 2010. *Manajemen Strategi dan Kebijakan Perusahaan*. Online..
- Siagian 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- (Santosa dan Ashari, 2005). *Analisis Statistic dengan Microsoft excel dan SPSS*, Yogyakarta.
- (Santoso, 2003). *Analisis Statistic index*. Jakarta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke 11. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d*, Cetakan Ke 19 (Alfabeta, CV. Bandung) hal 224
- Suryabrata, Sumadi 2014, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono(2008). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D (Alfabeta, CV. Bandung)*
- Sugiyonno, *Memahami Penelitian kualitatif*. Bandung : Alfabeta, 2005, hal 199

Sastrohadiwiry, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Cetakan Ketiga, Bumi Aksara, Jakarta

Wheelen, Thomas.2010. *Strategic Management and Business Policy Achieving Sustainability*. Twelfth Edition. Pearson

Widodo Try (2010) *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga*. Skripsi STIE AMA Salatiga



KUISIONER PENELITIAN

- **Pendahuluan**

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pertanyaan ini di buat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Hubungan Kerja pada PT. Telkom Indonesia Wilayah Telekomunikasi Tbk. (Witel) Balaikota Makassar”**.

- **Identitas Responden**

Nama Karyawan : (Boleh dirahasiakan)
 Jenis Kelamin :
 Usia :
 Pendidikan terakhir :
 Masa Kerja :

- **Pertanyaan**

Berilah tanda () salah satu pilihan yang dianggap paling benar, dengan bobot penilaian sebagai berikut : 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Kurang setuju, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
	• Kualitas Hubungan Kerja Karyawan (Y)	STS	TS	KS	S	SS
1.	Terdapat kehangatan hubungan personal antara atasan dan bawahan, maupun antar rekan kerja di unit kerja saya.					
2.	Perusahaan memberikan kepercayaan kepada saya untuk mengerjakan tugas di departemen saya.					
3.	Perusahaan memberikan penghasilan sesuai dengan tugas/jabatan saya tepat waktu.					
4.	Koordinasi antar departemen di perusahaan saya berjalan lancar.					
5.	Atasan saya membangun suasana kerja yang profesional.					

• Pengaruh Lingkungan Kerja (X1)						
1	Perusahaan memberikan fasilitas yang memadai untuk mendukung aktivitas kerja saya.					
2	Perusahaan menyediakan sarana keselamatan dan kesehatan kerja.					
3.	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.					
4.	Kondisi udara di ruang kerja karyawan tenang dan bebas dari kebisingan.					
5	Lingkungan kantor dan ruangan-ruangan di perusahaan terjaga kebersihannya.					
• Budaya Organisasi (X2)						
1	Perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan kompetensi untuk memenuhi persyaratan jabatan maupun mempersiapkan pegawai pada jabatan yang lebih tinggi.					
2	Pimpinan mendorong saya untuk melakukan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjaan.					
3.	Jika timbul permasalahan di tempat kerja, selalu diselesaikan bersama-sama.					
4	Saya lebih senang melakukan pekerjaan dengan kerjasama tim					
5	Perusahaan sangat menghargai ide dan saran karyawan dalam upaya pengembangan perusahaan.					







Lampiran 3. Hasil Olah Data SPSS

GET

FILE='D:\unismuh\Arief\Arief\master.sav revisi.sav'.

DATASET NAME DataSet0 WINDOW=FRONT.

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Y

/METHOD=ENTER X1 X2

/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)

/RESIDUALS HIST(ZRESID) NORM(ZRESID).

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kualitas Hubungan Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.694 _a	.482	.471	.39854	.482	44.230	2	95	.000

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kualitas Hubungan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.051	2	7.025	44.230	.000 ^a

Residual	15.089	95	.159	
Total	29.140	97		

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kualitas Hubungan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.452	.414		1.092	.278		
Lingkungan Kerja	.320	.095	.279	3.354	.001	.786	1.272
Budaya Organisasi	.575	.092	.520	6.240	.000	.786	1.272

a. Dependent Variable: Kualitas Hubungan Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Lingkungan Kerja	Budaya Organisasi
1	1	2.987	1.000	.00	.00	.00
	2	.007	20.568	.13	.34	.98
	3	.006	21.974	.87	.65	.02

a. Dependent Variable: Kualitas Hubungan Kerja

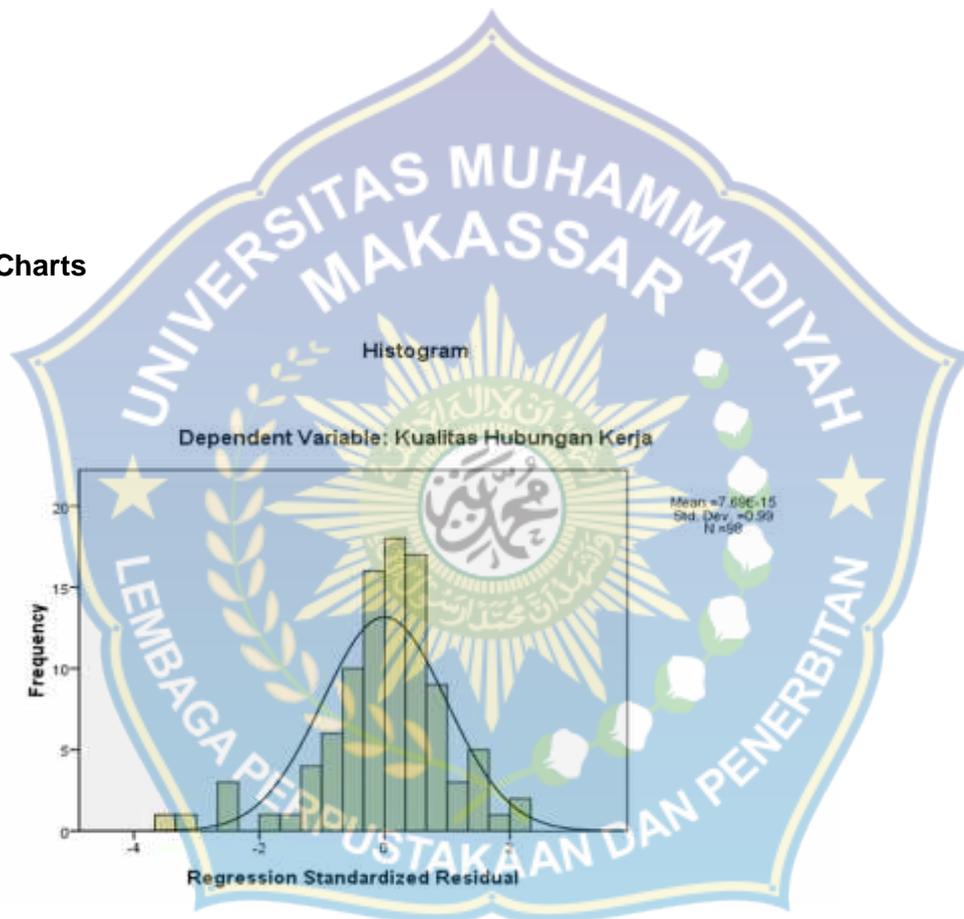
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.4165	4.9242	4.2429	.38059	98
Std. Predicted Value	-2.171	1.790	.000	1.000	98
Standard Error of Predicted Value	.041	.147	.067	.020	98
Adjusted Predicted Value	3.3472	4.9577	4.2431	.38290	98
Residual	-1.36592	.80416	.00000	.39441	98
Std. Residual	-3.427	2.018	.000	.990	98

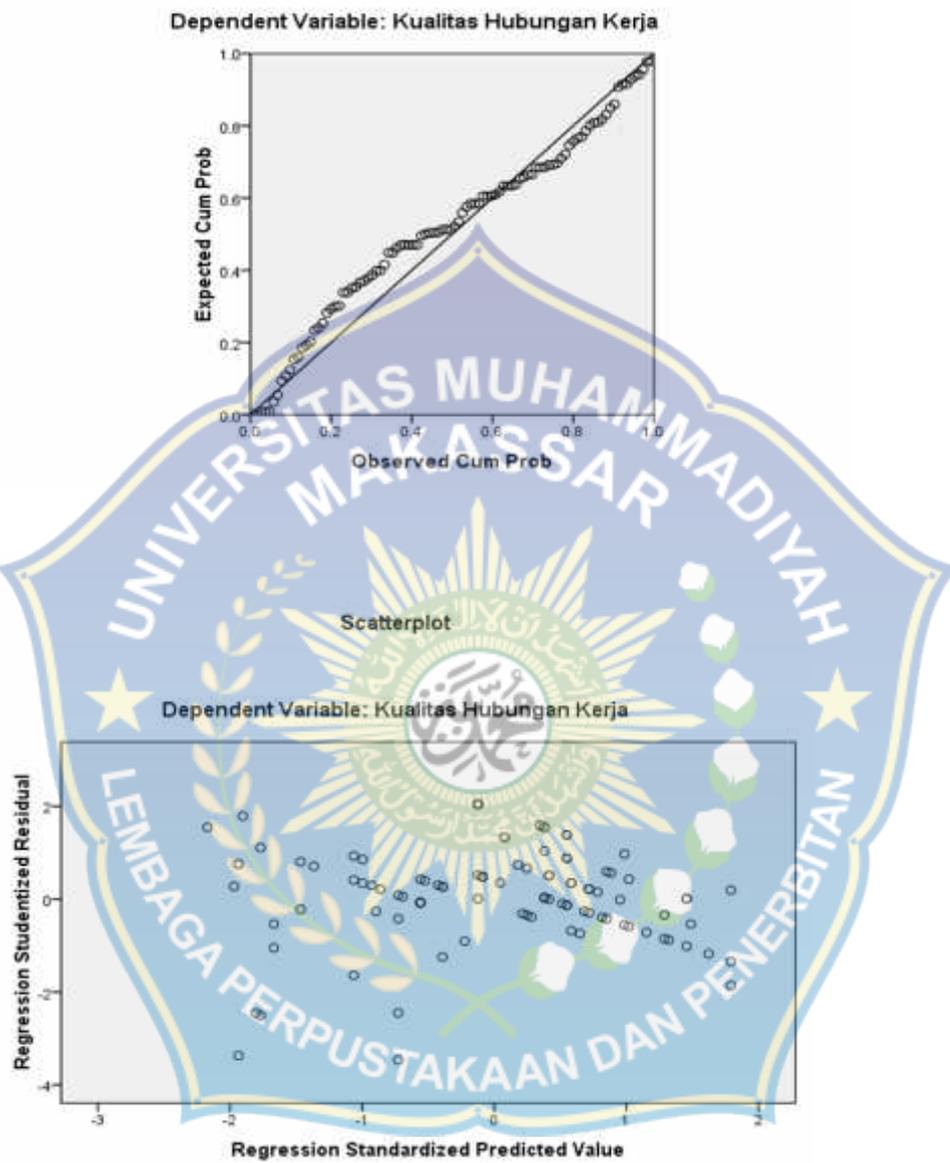
Stud. Residual	-3.462	2.047	.000	1.008	98
Deleted Residual	-1.39334	.82727	-.00021	.40964	98
Stud. Deleted Residual	-3.683	2.082	-.006	1.032	98
Mahal. Distance	.015	12.273	1.980	1.959	98
Cook's Distance	.000	.218	.013	.031	98
Centered Leverage Value	.000	.127	.020	.020	98

a. Dependent Variable: Kualitas Hubungan Kerja

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



VALIDITAS DAN RELIABILITAS

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.tot

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1tot
X1.1	Pearson Correlation	1	.153	.206*	.181	.253*	.587**
	Sig. (2-tailed)		.133	.041	.075	.012	.000
	N	98	98	98	98	98	98
X1.2	Pearson Correlation	.153	1	.251*	.194	.214*	.577**
	Sig. (2-tailed)	.133		.013	.056	.034	.000
	N	98	98	98	98	98	98
X1.3	Pearson Correlation	.206*	.251*	1	.333**	.161	.617**
	Sig. (2-tailed)	.041	.013		.001	.112	.000
	N	98	98	98	98	98	98
X1.4	Pearson Correlation	.181	.194	.333**	1	.517**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.075	.056	.001		.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98
X1.5	Pearson Correlation	.253*	.214*	.161	.517**	1	.657**
	Sig. (2-tailed)	.012	.034	.112	.000		.000
	N	98	98	98	98	98	98
X1tot	Pearson Correlation	.587**	.577**	.617**	.710**	.657**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	98	98	98	98	98	98

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

CORRELATIONS

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2tot

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations**Correlations**

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2tot
X2.1 Pearson Correlation	1	.344**	.257*	.216*	.274**	.638**
Sig. (2-tailed)		.001	.011	.033	.006	.000
N	98	98	98	98	98	98
X2.2 Pearson Correlation	.344**	1	.271**	.123	.108	.536**
Sig. (2-tailed)	.001		.007	.227	.289	.000
N	98	98	98	98	98	98
X2.3 Pearson Correlation	.257*	.271**	1	.453**	.281**	.695**
Sig. (2-tailed)	.011	.007		.000	.005	.000
N	98	98	98	98	98	98
X2.4 Pearson Correlation	.216*	.123	.453**	1	.472**	.705**
Sig. (2-tailed)	.033	.227	.000		.000	.000
N	98	98	98	98	98	98
X2.5 Pearson Correlation	.274**	.108	.281**	.472**	1	.680**
Sig. (2-tailed)	.006	.289	.005	.000		.000
N	98	98	98	98	98	98
X2tot Pearson Correlation	.638**	.536**	.695**	.705**	.680**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	98	98	98	98	98	98

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Ytot
Y1.1 Pearson Correlation	1	.527**	.279**	.206*	.060	.678**
Sig. (2-tailed)		.000	.005	.042	.560	.000
N	98	98	98	98	98	98
Y1.2 Pearson Correlation	.527**	1	.242*	.118	.065	.579**
Sig. (2-tailed)	.000		.016	.249	.522	.000

	N	98	98	98	98	98	98
Y1.3	Pearson Correlation	.279**	.242*	1	.392**	.384**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.005	.016		.000	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98
Y1.4	Pearson Correlation	.206*	.118	.392**	1	.464**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.042	.249	.000		.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98
Y1.5	Pearson Correlation	.060	.065	.384**	.464**	1	.613**
	Sig. (2-tailed)	.560	.522	.000	.000		.000
	N	98	98	98	98	98	98
Ytot	Pearson Correlation	.678**	.579**	.694**	.665**	.613**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	98	98	98	98	98	98

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	98	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	98	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.615	5

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	98	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	98	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.663	5

RELIABILITY

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	98	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	98	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.642	5

DESCRIPTIVES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5
 /STATISTICS=MEAN SUM STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X1.1	98	1.00	5.00	415.00	4.2347	.82238
X1.2	98	1.00	5.00	420.00	4.2857	.77326
X1.3	98	2.00	5.00	417.00	4.2551	.73655
X1.4	98	1.00	5.00	410.00	4.1837	.81667
X1.5	98	3.00	5.00	425.00	4.3367	.65714
X2.1	98	2.00	5.00	412.00	4.2041	.75926
X2.2	98	2.00	5.00	416.00	4.2449	.67444
X2.3	98	2.00	5.00	414.00	4.2245	.76698
X2.4	98	2.00	5.00	416.00	4.2449	.76065
X2.5	98	2.00	5.00	413.00	4.2143	.82799
Y1.1	98	1.00	5.00	427.00	4.3571	1.05762
Y1.2	98	1.00	5.00	425.00	4.3367	.68780
Y1.3	98	1.00	5.00	405.00	4.1327	.78172
Y1.4	98	1.00	5.00	409.00	4.1735	.79981
Y1.5	98	1.00	5.00	413.00	4.2143	.89960
Valid N (listwise)	98					

Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.0	1.0	1.0
TS	3	3.1	3.1	4.1
KS	9	9.2	9.2	13.3
S	44	44.9	44.9	58.2
SS	41	41.8	41.8	100.0
Total	98	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	1	1.0	1.0	2.0
	KS	10	10.2	10.2	12.2
	S	43	43.9	43.9	56.1
	SS	43	43.9	43.9	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.0	2.0	2.0
	KS	11	11.2	11.2	13.3
	S	45	45.9	45.9	59.2
	SS	40	40.8	40.8	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.0	2.0	2.0
	TS	1	1.0	1.0	3.1
	KS	10	10.2	10.2	13.3
	S	49	50.0	50.0	63.3
	SS	36	36.7	36.7	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	10	10.2	10.2	10.2
	S	45	45.9	45.9	56.1
	SS	43	43.9	43.9	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.1	3.1	3.1
	KS	11	11.2	11.2	14.3
	S	47	48.0	48.0	62.2
	SS	37	37.8	37.8	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.0	2.0	2.0
	KS	7	7.1	7.1	9.2
	S	54	55.1	55.1	64.3
	SS	35	35.7	35.7	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5.1	5.1	5.1
	KS	5	5.1	5.1	10.2
	S	51	52.0	52.0	62.2
	SS	37	37.8	37.8	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.1	3.1	3.1
	KS	10	10.2	10.2	13.3

S	45	45.9	45.9	59.2
SS	40	40.8	40.8	100.0
Total	98	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	4.1	4.1	4.1
KS	13	13.3	13.3	17.3
S	39	39.8	39.8	57.1
SS	42	42.9	42.9	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	5	5.1	5.1	5.1
TS	3	3.1	3.1	8.2
KS	4	4.1	4.1	12.2
S	26	26.5	26.5	38.8
SS	60	61.2	61.2	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.0	1.0	1.0
TS	1	1.0	1.0	2.0
KS	3	3.1	3.1	5.1
S	52	53.1	53.1	58.2
SS	41	41.8	41.8	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	2	2.0	2.0	3.1
	KS	12	12.2	12.2	15.3
	S	51	52.0	52.0	67.3
	SS	32	32.7	32.7	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	2	2.0	2.0	3.1
	KS	12	12.2	12.2	15.3
	S	47	48.0	48.0	63.3
	SS	36	36.7	36.7	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	4	4.1	4.1	5.1
	KS	13	13.3	13.3	18.4
	S	35	35.7	35.7	54.1
	SS	45	45.9	45.9	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

L

A

M

P

I

R

A

N



BIOGRAFI PENULIS



M. ARIEF SETIABUDI Panggilan Arief lahir di Makassar pada tanggal 23 Juli 1995 dari pasangan suami istri Bapak ACHMAD RADJIUN HASYIM dan Ibu HASNI. Peneliti anak ke empat dari empat bersaudara, peneliti sekarang bertempat tinggal di Jln. Dusun Bantimurung, RT/RW, 004/001, Kelurahan/Desa Jenetaesa, Kecamatan Simbang, Kabupaten Maros

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 4 Tanetelangi lulus tahun 2007, Smp Negeri 1 Mallawa lulus 2010, MA JII Bantimurung lulus tahun 2013, dan sedang melanjutkan pendidikan Program Studi Manajemen Di Universitas Muhammadiyah Makassar sampai saat ini, dan saat ini penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar mahasiswa SI Program Studi Manajemen di Universitas Muhammadiyah Makassar.

RIWAYAT HIDUP:

Penulis Skripsi dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Hubungan Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia, Wilayah Telekomunikasi, Tbk. (Witel) Balaikota Makassar. Nama M. ARIEF SETIABUDI Panggilan ARIEF lahir di makassar pada tanggal 23 juli 1995 dari pasangan suami istri Bapak ACHMAD RADJIUN HASYIM dan Ibu HASNI. Peneliti anak ke empat dari empat bersaudara,

Menyelesaikan pendidikan dasar TK Kartika VII-7, Asrama Rindam VII Wirabuana Desa mataallo pada tahun 2001, lulus SD Negeri 4 Tanetelangi lulus tahun 2007, Smp Negeri 1 Mallawa lulus 2010, MA JII Bantimurung lulus tahun 2013, pernah mengikuti kegiatan Latihan Dasar Kepemimpinan Di UNHAS dan sekarang sedang melanjutkan pendidikan Program Studi Manajemen Di Universitas Muhammadiyah Makassar. M. ARIEF SETIABUDI Panggilan ARIEF lahir di makassar pada tanggal 23 juli 1995 dari pasangan suami istri Bapak ACHMAD RADJIUN HASYIM dan Ibu HASNI. Peneliti anak ke empat dari empat bersaudara, peneliti sekarang bertempat tinggal di Jln. Dusun Bantimurung, RT/RW, 004/001, Kelurahan/Desa Jenetaesa, Kecamatan Simbang, Kabupaten Maros

Pendidikan yang telah di tempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 4 Tanetelangi lulus tahun 2007, Smp Negeri 1 Mallawa lulus 2010, MA JII Bantimurung lulus tahun 2013, dan sedang melanjutkan pendidikan Program Studi Manajemen Di Universitas Muhammadiyah Makassar sampai saat ini, dan saat ini penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar mahasiswa SI Program Studi Manajemen di Universitas Muhammadiyah Makassar.