

Analisis Faktor- Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Organisasi pada PT. Telkom Makassar

Amrullah Ahmad

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop, Makassar, Indonesia.

Abstrak

Hasil penelitian untuk pengaruh lingkungan internal, di peroleh nilai signifikansi untuk pengaruh lingkungan internal terhadap lingkungan organisasi sebesar $0,300 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} - 1,042 < t_{tabel}$ sebesar 1.65833, sehingga secara parsial lingkungan internal terhadap lingkungan organisasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap lingkungan organisasi. Pengaruh lingkungan eksternal di peroleh nilai signifikansi sebesar $0,030 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,203 > t_{tabel}$ sebesar 1,65833, sehingga secara parsial lingkungan eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan organisasi. Secara simultan pengaruh lingkungan internal dan lingkungan eksternal terhadap lingkungan organisasi sebesar $0.040 < 0.05$, dan nilai $F_{hitung} 3,086 > F_{tabel}$ sebesar 3,08. Sehingga lingkungan internal dan lingkungan eksternal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan organisasi.

Kata kunci : Lingkungan Internal, Lingkungan Eksternal, dan Lingkungan Organisasi.

Copyright (c) 2022 Amrullah Ahmad

✉ Corresponding author :

Email Address : ahamrullah5@gmail.com

PENDAHULUAN

Era disrupsi sekarang menjadikan lingkungan bisnis lebih sukar untuk di aplikasikan di sebuah organisasi (Herison dkk, 2022). Hal ini disebabkan perkembangan teknologi yang semakin cepat membuat perusahaan dalam memperebutkan konsumen dan bahan baku menjadi semakin langka (Jibril dkk, 2021). Itu semua memaksa perusahaan untuk dapat mengatasi tantangan-tantangan tersebut. Tantangan yang ada dapat menghambat pertumbuhan dan

kelangsungan hidup perusahaan (Karim, 2019). Karenanya perusahaan haruslah memiliki nilai-nilai kompetensi dan kompetitif yang tinggi, unik dan baik, tidak dimiliki oleh perusahaan pesaing sehingga dapat memenangi persaingan bisnis (Maddatuang dkk, 2021).

Lingkungan organisasi dibangun untuk mengatasi tantangan di masa yang lalu (Laihad dkk, 2019). Bila karyawan sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi (Swastari, 2013). Nilai dan keyakinan tersebut diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga menjadi kinerja individu (Pradityo dkk, 2013). Dukungan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, maka masing-masing kinerja individu menjadi baik (Ismail dkk, 2022). Bila anggota organisasi telah puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan, hal ini juga menimbulkan kinerja para karyawan meningkat seiring dengan kepuasan kerja yang didapatkan (Fadli, 2021).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Naidah & Hermansyah, 2017), bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan meningkatnya efektivitas sistem, efisiensi biaya dan kehandalan kerja karyawan (Karim dkk, 2022). Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak hanya tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, tekanan-tekanan sosial dan perubahan-perubahan yang terjadi yang mempengaruhi kinerja karyawan (Sahabuddin dkk, 2021).

Secara spesifik lingkungan organisasi yang diteliti adalah kondisi lingkungan internal dan lingkungan eksternal perusahaan (Rabiyah dkk, 2021). Batasan area yang digunakan pada penelitian ini yakni pada bagian manajemen organisasi, pesaing dan pelanggan. Lingkungan organisasi yang kuat mempengaruhi tingkat kepuasan dari para karyawan, seperti dengan adanya budaya inovasi untuk melakukan perbaikan-perbaikan kerja, lingkungan bekerja dengan teliti (Syukur dkk, 2021). Lingkungan bekerja sebagai tim akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari para karyawan, nantinya akan dilihat seberapa besar pengaruh dari Lingkungan organisasi tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan (Karim dkk, 2021).

Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan organisasi yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan (Isnaini & Karim, 2021). Karyawan merasa betah berada di dalam lingkungan kerjanya dan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Pekerjaan-pekerjaan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan merasa senang dengan pekerjaannya. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dinilai dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hal ini didukung serta diperkuat dengan adanya beberapa teori yang menjelaskan tentang adanya hubungan antara lingkungan kerja yang memadai dengan kinerja yang dihasilkan oleh

karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Timple (Gani, 2014) bahwa “Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal”. Faktor-faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan kerja organisasi (Musseng, 2018).

Tujuan dari lingkungan organisasi sendiri adalah mengembangkan lingkungan internal yang kondusif untuk orang-orangnya agar berprestasi secara efektif. Suatu organisasi harus pertama-tama menetapkan visi dan misinya secara tepat sebelum memutuskan *corporate culture* (Karim dkk, 2020) yang diinginkan. Setelah menetapkan visi dan misi suatu organisasi dapat memformulasikan sasaran dan strategisnya yang relevan. Lingkungan perlu juga dipertimbangkan ketika menentukan *corporate culture* karena sifat dari industri atau tipe bisnis sering menentukan cara-cara tertentu untuk melakukan hal-hal untuk memungkinkan organisasi bersaing atau bertahan secara berhasil. Lingkungan organisasi yang kuat juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, setelah itu dengan kepuasan kerja yang tinggi dari para karyawan, maka mendorong karyawan bekerja lebih baik dan berkinerja lebih tinggi lagi.

METHODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei. Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2005). Dalam hal ini survei dilakukan untuk meneliti faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan organisasi pada PT. Telkom Makassar.

Dalam penelitian ini penulis mempersempit dengan menggunakan teknik Slovin (Anggito & Setiawan, 2018). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 117 karyawan PT Telkom Makassar, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

Analisis data merupakan salah satu kegiatan penelitian berupa proses penyusunan dan pengolahan data guna menafsirkan data yang telah diperoleh. Dengan analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabilasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden (Sugiyono, 2017) menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan

masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.”

Model analisis statistik, model regresi linear berganda (Sugiono, 2009) dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Lingkungan Organisasi

a = Nilai Konstan

X₁ = Lingkungan Internal

X₂ = Lingkungan eksternal

e = Kesalahan pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Lingkungan Internal

Tabel 1. Sumber daya yang di miliki perusahaan sudah memadai

Kategori	Bobot	Frekuensi	B x F	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	41	205	35,1%
Setuju	4	36	144	30,8%
Ragu-Ragu	3	17	51	14,4%
Tidak Setuju	2	20	40	17,1%
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	2,6%
Jumlah		117	443	100%

Sumber: Data olahan, 2022.

Berdasarkan data diatas, dimana responden memberikan jawabannya tentang Sumber daya yang di miliki perusahaan sudah memadai dengan menunjukkan 41 responden mengatakan sangat setuju (35,1%), selanjutnya ada 36 orang responden menjawab Setuju, ada 17 orang menjawab ragu-ragu, 20 orang yang menjawab tidak setuju, dan hanya 3 orang responden yang menjawab sangat tidak setuju. Dari data tersebut menunjukkan bahwa Sumber daya yang di miliki perusahaan sudah memadai dalam menunjang aktivitas karyawan. Selanjutnya untuk mengetahui apakah kemampuan karyawan dalam memberikan informasi dapat di mengerti dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Kemampuan karyawan dalam memberikan informasi dapat di mengerti

Kategori	Bobot	Frekuensi	B x F	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	65	325	55,6%
Setuju	4	36	144	30,8%

Ragu-Ragu	3	16	48	13,6%
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		117	544	100%

Sumber: Data olahan, 2022.

Dari data tersebut diatas, maka bisa diuraikan bahwa 65 responden menjawab Sangat setuju, 36 responden mengatakan setuju (30,8%), dan hanya 16 orang mengatakan ragu-ragu. Ini berarti kemampuan karyawan dalam memberikan informasi sudah dapat di mengerti ketika ada pelayanan yang bermasalah. Selanjutnya, untuk mengetahui apakah pengetahuan karyawan mengenai produk yang di tawarkan sudah mereka pahami dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Pengetahuan karyawan sangat baik mengenai produk yang di tawarkan

Kategori	Bobot	Frekuensi	B x F	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	47	235	40,2%
Setuju	4	36	144	30,8%
Ragu-Ragu	3	21	63	17,9%
Tidak Setuju	2	13	26	11,1%
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		117	468	100%

Sumber: Data olahan, 2022.

Dari data yang ada diatas, bisa diuraikan bahwa 47 orang responden menjawab sangat setuju, 36 orang menjawab setuju, 21 orang menjawab ragu-ragu, dan 13 orang menjawab tidak setuju. Selanjutnya, untuk mengetahui apakah perusahaan sudah mempunyai karyawan yang ahli dalam bidang tertentu dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Perusahaan sudah mempunyai karyawan yang ahli dalam bidang tertentu

Kategori	Bobot	Frekuensi	B x F	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	41	205	35,1%
Setuju	4	36	144	30,8%
Ragu-Ragu	3	17	51	14,4%
Tidak Setuju	2	20	40	17,1%
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	2,6%
Jumlah		117	443	100%

Sumber: Data olahan, 2022.

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa ada 41 orang responden (35,1%) menjawab sangat setuju, 36 responden mengatakan setuju, 17 orang menjawab ragu-ragu, 20 orang menjawab tidak setuju, dan ada 3 orang menjawab tidak setuju dengan anggapan perusahaan sudah mempunyai karyawan yang ahli dalam bidang tertentu.

B. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 5. Uji Validitas

Variabel	Pearson Correlation (r hitung)	Standar Validitas (tabel r)	Keterangan
X1.1	0,637	0,1824	Valid
X1.2	0,588	0,1824	Valid
X1.3	0,362	0,1824	Valid
X1.4	0,414	0,1824	Valid
X2.1	0,426	0,1824	Valid
X2.2	0,340	0,1824	Valid
X2.3	0,515	0,1824	Valid
X2.4	0,312	0,1824	Valid
X2.5	0,509	0,1824	Valid
Y1	0,620	0,1824	Valid
Y2	0,527	0,1824	Valid
Y3	0,299	0,1824	Valid
Y4	0,492	0,1824	Valid

Sumber: Data olahan, 2022.

Berdasarkan tabel tersebut uji validitas, diketahui bahwa dari seluruh item pernyataan dalam penelitian ini valid karena r hitung lebih besar $>$ dari tabel r (0,1824).

2. Uji Reliabilitas

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Internal (X1)	0,633	Reliabel
Lingkungan Eksternal (X2)	0,662	Reliabel
Lingkungan Organisasi (Y)	0,612	Reliabel

Sumber: Data olahan, 2022.

Dari tabel tersebut diperoleh nilai reliabilitas setiap variabel yaitu; variabel lingkungan internal (X1) sebesar 0,633, lingkungan eksternal (X2) sebesar 0,662, dan lingkungan organisasi (Y) sebesar 0,612. Angka ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan adalah handal (reliabel), karena nilai *Cronbach's Alpha* dari setiap variabel lebih besar dari 0,60 yang berarti bahwa semua indikator yang diuji mempunyai tingkat reliabilitas yang baik.

C. Pembahasan

- 1) Nilai koefisien konstanta (a) adalah sebesar 14,550. Hal ini berarti bahwa, apabila kenaikan variabel atau nilai dari lingkungan internal (X1), dan lingkungan eksternal (X2) di obyek penelitian adalah sama dengan nol, maka besarnya variabel dependen lingkungan organisasi (Y) di lokasi tersebut akan sebesar 14,550. Hal ini menandakan apabila variabel independen yang meliputi lingkungan internal dan lingkungan eksternal bernilai nol, maka skor lingkungan organisasi adalah sebesar 14,550.
- 2) Nilai koefisien regresi (b_1) yang dimiliki lingkungan internal (X1) sebesar -0,087 tidak memiliki hubungan yang positif terhadap lingkungan organisasi (Y). Maka apabila nilai lingkungan internal (X1) mengalami penurunan sebesar satu poin, sementara nilai variabel independen lainnya (lingkungan eksternal) bersifat tetap, maka tingkat variabel lingkungan organisasi (Y) menurun sebesar -0,087. Hal ini berarti apabila terjadi penurunan variabel

lingkungan internal sebesar satu satuan maka terjadi penurunan skor lingkungan eksternal sebesar - 0,087.

- 3) Koefisien regresi lingkungan organisasi (b_2) sebesar 0,189, menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 pada variabel lingkungan eksternal, maka akan meningkatkan lingkungan organisasi sebesar 0,189 dengan asumsi bahwa variabel X_1 konstan.

SIMPULAN

Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi untuk pengaruh lingkungan internal terhadap lingkungan organisasi sebesar $0,300 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} -1,042 < t$ tabel sebesar 1,65833, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak yang berarti secara parsial lingkungan internal berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap lingkungan organisasi pada PT. Telkom Makassar. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh lingkungan eksternal terhadap lingkungan organisasi sebesar $0,030 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,203 > t$ tabel sebesar 1,65833, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti secara parsial lingkungan eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan organisasi pada PT. Telkom Makassar. Secara simultan pengaruh lingkungan internal dan lingkungan eksternal terhadap lingkungan organisasi sebesar $0,040 > 0,05$, dan nilai $F_{hitung} 3,086 > F_{tabel}$ sebesar 3,08. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima, yang berarti variabel lingkungan internal dan lingkungan eksternal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan organisasi di PT. Telkom Makassar.

Referensi :

- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Fadli, M. F. (2021). STRATEGI PEMASARAN UNTUK MENINGKATKAN KEUNGGULAN KOMPETITIF PADA PT. TELKOM PONTIANAK. *Jurnal Ekonomi Integra*, 11(1), 001-012.
- Gani, N. (2014). Pengaruh kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi karyawan PT. Telkom Siporennu Makassar. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(3).
- Herison, R., Sahabuddin, R., Azis, M., & Azis, F. (2022). The Effect of Working Capital Turnover, Accounts Receivable Turnover and Inventory Turnover on Profitability Levels on the Indonesia Stock Exchange 2015-2019. *Psychology And Education*, 59(1), 385-396.
- Ismail, M., Sahabuddin, R., Idrus, M. I., & Karim, A. (2022). Faktor Mempengaruhi Keputusan Pembelian pada Online Marketplace pada

- Mahasiswa Universitas Hasanuddin. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 49-59. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1831>
- Isnaini, P., & Karim, A. (2021). PENGARUH KESADARAN WAJIB PAJAK DAN SANKSI PERPAJAKAN TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK KENDARAAN BERMOTOR. *PAY Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 3(1), 27-37. <https://doi.org/10.46918/pay.v3i1.976>
- Jibril, A. R., Achmad, G. N., & Wasil, M. (2021). Pengaruh brand image dan quality product terhadap keputusan pembelian smartphone. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, 6(2).
- Karim, A. (2019, March). The Effect of " Axis Hits Bonus" Version Tagline Advertising and Ambassador Brand Against Axis Cards Awareness. In *First International Conference on Materials Engineering and Management-Management Section (ICMEMm 2018)* (pp. 63-66). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/icmemm-18.2019.13>
- Karim, A., Musa, C. I., & Romansyah Sahabuddin, M. A. (2020). Regional economic growth the role of BUMDes institutions in Enrekang Regency. *International Journal of Creative Research Thoughts*, 8(11), 225-229.
- Karim, A., Musa, C. I., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase of Rural Economy at Baraka Sub-District through Village Funds. *The Winners*, 22(1), 89-95. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7013>
- Karim, A., Syamsuddin, I., Jumarding, A., & Amrullah, A. (2022). The Effect of Gender Independence and Leadership Style on Audit Quality in Makassar Public Accounting Offices. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(7), 114-126. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v5i7.341>
- Laihad, R. A., Lengkong, V. P., & Saerang, R. T. (2019). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MENYEBABKAN RESISTENSI DALAM PROSES PERUBAHAN ORGANISASI DI OTORITAS JASA KEUANGAN SULAWESI UTARA, GORONTALO DAN MALUKU UTARA DI MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Maddatuang, B., Syukur, A., Indar, S. H., & Karim, A. (2021). The rural economic growth in south Sulawesi drives the national Sustainable Development Goals. *International Journal of Management (IJM)*, 12(3), 2021. DOI: 10.34218/IJM.12.3.2021.002
- Musseng, A. (2018). Analisis Profitabilitas dan Pengaruhnya Terhadap Tingkat Pertumbuhan Berkelanjutan Pada Kopkar PT Telkom Makassar. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, 7(4).
- Naidah, H. J., & Hermansyah, H. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar. *Balance*, 13(1), 89-104.

- Pradityo, N. A., Rodhiyah, R., & Saryadi, S. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 214-218.
- Rabiyah, U., Suryani, A., & Karim, A. (2021). The Effect of Awareness, Fiscus Services and Taxation Knowledge on Taxpayer Compliance at Madya Makassar Kpp. *International Journal of Innovation Scientific Research and Review*, 3(1), 797-799.
- Sahabuddin, D. R., Idrus, D. M. I., & Abdul Karim, S. E. (2021). Pengantar Statistika. Lyon Pustaka. Makassar. Indonesia.
- Sugiyono, A. (2005). Pemanfaatan Biofuel dalam Penyediaan Energi Nasional Jangka Panjang. In *Seminar Teknologi untuk Negeri* (pp. 78-86).
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*, 225.
- Swastari, D. (2013). Analisis Penerapan Human Capital Management Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pt. Telkomsel Branch Purwokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(5).
- Syukur, A., Novianti, A. S., & Karim, A. (2021). Financial Ratio Analysis of Pt. Semen Tonasa Before and After Joining the Semen Indonesia Group. *International Journal of Engineering Technology Research & Management*, 5(1), 11-17