

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Sektor Telekomunikasi

Ni Made Diah Sri Ayu Padmayoni⁽¹⁾

Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

Email: diahsriayupadmayoni@gmail.com

Diterima: 22 Agustus 2021	Direvisi: 25 Agustus 2021	Disetujui: 30 Agustus 2021
---------------------------	---------------------------	----------------------------

ABSTRACT

Technological developments encourage every company engaged in telecommunications to appear competitive by improving employee performance. Companies need to pay attention to work conflicts, teamwork, and work culture so that employee performance is optimal. The purpose of this study was to determine the effect of work conflict, teamwork, and organizational culture on employee performance. This study involved all employees of PT. Telkom Indonesia Denpasar Branch, totaling 50 people using the census method. Primary data in the form of respondents' perceptions of the variables studied were collected by questionnaires which were then tested for validity and reliability. The hypothesis was tested using multiple linear regression analysis techniques. The results of the study prove that work conflict has a negative and significant effect on employee performance, teamwork and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *work conflict; teamwork; work culture; employee performance*

ABSTRAK

Perkembangan teknologi mendorong setiap perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi untuk tampil kompetitif dengan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan adanya konflik kerja, *teamwork*, dan budaya kerja agar kinerja karyawan optimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik kerja, *teamwork*, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Denpasar yang berjumlah sebanyak 50 orang dengan metode sensus. Data primer berupa persepsi responden terhadap variabel yang diteliti dikumpulkan dengan kuisioner yang selanjutnya diuji validitas dan reliabilitasnya. Hipotesis diuji dengan teknik analisis regresi linear berganda. hasil penelitian membuktikan konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *teamwork* dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : konflik kerja; kerjasama team kerja; budaya organisasi; kinerja karyawan

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia adalah faktor yang penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan, SDM merupakan kunci yang menentukan pada perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan pada sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana guna

mencapai tujuan organisasi itu. Untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan maka diperlukan karyawan atau pegawai yang memiliki kinerja tinggi. Kata kinerja merupakan singkatan dari kinetika energy kerja yang padanannya dalam bahasa inggris yakni *performance*, dan kerap diindonesiakan dengan kata performa (Wirawan, 2009), dan menurut Fahmi (2010:2) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target dan sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2014).

Berdasarkan uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa terdapat beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tiga diantaranya adalah konflik kerja, *team work*, atau kerjasama tim, dan budaya kerja. Asal kata konflik adalah dari bahasa latin *configere* yang berarti saling menyerang dan dari sudut pandang sosiologi maka konflik merupakan interaksi sosial antara dua orang atau lebih atau antar kelompok yang saling mencoba untuk menghancurkan atau membuat kelompok/individu lainnya menjai tak berdaya (Walangantu *et al.*, 2018). Konflik kerja tidak bisa dihindari dan merupakan bagian integral dari proses perubahan. Konflik dipandang sebagai suatu fenomena yang bersifat negatif yang mengarah pada divisi instansi dan dapat menghambat kinerja karyawan sehingga konflik harus dihilang atau setidaknya diminimalisir (Dwianto *et al.*, 2019). Pernyataan ini didukung oleh penelitian-penelitian terdahulu terkait dengan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Panggabean *et al.*, (2019) menyatakan konflik kerja negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *team work* atau kerjasama tim. Menurut Nugraha *et al.*, (2018) menyatakan *team work* merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan terutama menyangkut kinerja karyawan. *Team work* perwujudan dari kekuatan orang-orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan yang ditetapkan dengan menyatukan ide-ide demi tercapainya kesuksesan (Kusuma & Sutanto, 2018). Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Dengan *team work* yang baik, karyawan dapat mencapai target kinerja yang lebih baik sehingga mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Perusahaan yang mampu meningkatkan *teamwork* dalam melaksanakan pekerjaan maka akan mendapatkan kinerja karyawan dengan maksimal (Yasa *et al.*, 2021) dan peningkatan kerjasama tim terbukti akan meningkatkan kinerja karyawan dengan signifikan (Putri & Sariyathi, 2017).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya kerja. Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh karyawan dalam suatu organisasi. Sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong membudaya dalam suatu kelompok organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja (Nawawi, 2003:65). Budaya kerja terdiri atas serangkaian asumsi, nilai, dan norma yang digunakan sebagai kode etik oleh karyawan di setiap organisasi sebagai dasar dalam menciptakan solusi atas berbagai masalah terkait dengan lingkungan eksternal perusahaan dan menyatukan perbedaan kultur dari setiap karyawan yang memiliki latar belakang budaya individu yang berbeda-beda (Mukson, 2020). Budaya kerja membentuk suatu kebiasaan dari nilai perilaku dan membentuk adanya keterikatan kualitas kerja berdasarkan pada nilai-nilai kerja yang bersumber dari berbagai nilai yang diyakini oleh organisasi seperti adat istiadat, norma, dan agama (Nurhadijah, 2017). Peningkatan budaya kerja telah terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan signifikan (Sianturi *et al.*, 2021).

Seiring dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pasar yang semakin meningkat, maka PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Denpasar yang beralamat di Jalan Teuku Umar No.6, Dauh Puri Klod dituntut untuk senantiasa meningkatkan kinerja karyawannya. Perusahaan ini sudah sangat dikenal memiliki pasar yang luas. PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk juga dikenal sebagai salah satu perusahaan yang mampu memenangkan persaingan di jaringan meskipun banyak muncul perusahaan-perusahaan lain sebagai pesaing baru. Penulis merasa adalah hal yang menarik untuk meneliti bagaimana konflik kerja, team work dan budaya kerja yang mampu bersaing di jaringan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Kinerja adalah yang diduga menjadi masalah utama PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Denpasar.

Dari observasi awal yang dilakukan diketahui terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan yang ada pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Denpasar. Penurunan kinerja karyawan tersebut dapat dilihat dari data rekap penilaian kinerja karyawan yang menunjukkan terjadinya penurunan. Jika penurunan kinerja karyawan tersebut tidak diperhatikan dari sejak awal maka akan berdampak kepada kinerja perusahaan secara keseluruhan. rata-rata kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Denpasar sudah baik pada tahun 2018, akan tetapi pada tahun 2019 kinerja karyawan mengalami penurunan. Adanya penurunan kinerja karyawan tersebut diduga bahwa pada tahun 2019 terdapat masalah pada kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Denpasar. Fenomena

yang terjadi di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Denpasar terkait masalah konflik kerja adalah karyawan merasa adanya ketidakcocokan antar karyawan sehingga mengakibatkan kesalah pahaman maupun ketersinggungan salah satu diantara karyawan. Permasalahan mengenai *team work* yang terjadi di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Denpasar adalah kurangnya kerjasama tim yang baik dan kompak seperti kurang adanya rasa saling ketergantungan antara karyawan satu dengan lainnya.

Apabila terjadi konflik di suatu organisasi dan konflik tersebut bersifat destruktif maka akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Penelitian yang dilakukan oleh (Anwari *et al.*, 2016) terhadap karyawan industri telekomunikasi membuktikan bahwa peningkatan konflik kerja akan mengakibatkan penurunan kinerja secara signifikan. Hasil serupa juga dibuktikan oleh Cendhikia *et al.*, (2016) di mana kinerja karyawan sektor telekomunikasi akan menurun dengan signifikan karena adanya peningkatan konflik kerja. Pada sektor instansi pemerintah, konflik kerja juga terbukti dapat menurunkan kinerja pegawai dengan signifikan (Panggabean *et al.*, 2019). Peningkatan konflik kerja terbukti secara empiris dapat menurunkan kinerja karyawan secara signifikan pada berbagai sektor di antaranya perbankan (Fatikhin *et al.*, 2017 dan Pramudia *et al.*, 2019) dan telekomunikasi (Iresa *et al.*, 2015).

H1 : Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerjasama tim atau *teamwork* menunjukkan adanya aktivitas yang dikerjakan sekelompok orang secara bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu. Tim yang bekerja dengan kompak dapat menunjang kinerja karyawan secara individu. Kinerja karyawan pada sektor *hospitality* terbukti dapat meningkat dengan signifikan karena adanya peningkatan *teamwork* (Priskilla & Santika, 2019). Hasil serupa juga dibuktikan oleh Putri & Sariyathi (2017) pada sektor usaha kuliner. Peran *teamwork* dalam meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan telah dibuktikan oleh Pandelaki (2018), Dira *et al.*, (2020), Awalia *et al.*, (2020), dan Daga (2017).

H2 : *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

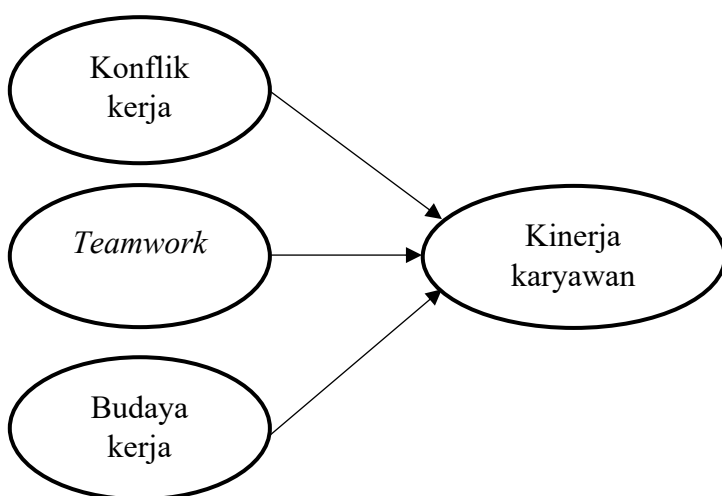
Budaya kerja ditunjukkan dalam wujud kerja nyata yang sungguh-sungguh, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan baik dari hasil maupun kualitas pekerjaan Dianantari *et al.*, (2019). Peningkatan budaya kerja juga terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Jember secara Signifikan (Adha *et al.*, 2019). Anggeline *et al.*, (2017) membuktikan pentingnya peningkatan budaya kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai lembaga keuangan. Hasil serupa juga dibuktikan

oleh Hartoko & Fauzun (2020), Widhawati & Damayanthi (2018), dan Silvia *et al.*, (2019) yang membuktikan apabila budaya kerja mieningkat maka kinerja karyawan akan ikut mengalami peningkatan secara signifikan.

H3 : budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain asosiatif yaitu suatu penelitian yang meneliti pengaruh suatu vairabel terhadap variabel lainnya atau mengetahui hubungan antar variabel. Penelitian kuantitatif merupakan peneltian yang menggunakan data berupa angka serta dianalisis menggunakan alat statistik. Terdapat 3 variabel bebas yaitu konflik kerja (X1), *team work* (X2) dan budaya kerja (X3) serta variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Desain penelitian dalam penelitian ini dirumuskan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja, *team work* dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia,Tbk Denpasar. Penelitian ini dilakukan di Kantor Pusat PT. Telekomunikasi Indonesia,Tbk Denpasar yang berlokasi di jalan Teuku Umar No.6, Dauh Puri Klod, Denpasar, Bali dikarenakan adanya permasalahan mengenai kinerja karyawan yang menurun seperti konflik kerja yang berkepanjangan antara karyawan satu dengan lainnya, kurangnya kerjasama tim yang kompak dan pembagian pekerjaan yang kurang terstruktur, dan kurangnya budaya kerja yang baik seperti seringnya datang terlambat tidak disiplin waktu. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Denpasar yang berjumlah 50 orang. Instrumen diuji dengan uji validitas dan reliabilitas yang dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hasil dan Pembahasan

Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas menggunakan *software* SPSS. Hasil uji validitas mengkonfirmasi instrumen penelitian ini adalah valid dengan koefisien korelasi setiap *item* pernyataan lebih dari 0,30. Hasil uji kehandalahan juga membuktikan instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel di mana nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel bebas yaitu kinerja karyawan (0,776), konflik kerja (0,789), *teamwork* (0,805) dan budaya kerja (0,820) lebih besar dari 0,60.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
		Koefisien Korelasi	Ket.	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ket.
Kinerja karyawan	No. 1 - 8	>0,30	Valid	0,776	Reliabel
Konflik kerja	No. 9 - 16			0,789	
<i>Teamwork</i>	No. 17 - 24			0,805	
Budaya kerja	No 25 - 30			0,820	

Sumber: data diolah (2021)

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori	Pilihan	Jumlah	
		Orang	Persen
Jenis Kelamin	Laki – laki	21	42
	Perempuan	29	58
	Jumlah	50	100%
Umur	≤ 20 tahun	3	6
	21 - 30 tahun	12	24
	31 - 40 tahun	23	46
	41 – 50 tahun	10	20
	≥ 50 tahun	2	4
	Total	50	100
Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	6	12
	Diploma	18	36
	Sarjana (S1)	24	48
	S2/S3	2	4
	Total	50	100
Posisi Kerja	<i>Provisioning</i>	27	54
	<i>Assurance</i>	23	46
	Total	50	100

Sumber: data diolah (2021)

Pada Tabel 2 dapat dinyatakan bahwa responden didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 29 orang dengan persentase 58%, sedangkan perempuan sebanyak 21 orang dengan persentase 42%. Hal ini dikarenakan jumlah karyawan laki – laki pada PT. Telekomunikasi Indonesia,Tbk Denpasar lebih banyak dibandingkan perempuan. Sebagian besar responden berusia 31 - 40 tahun sebanyak 23 orang (46%) dan yang terendah adalah

≥ 50 tahun sebanyak 2 orang (4%). Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Denpasar rata – rata memperkerjakan karyawan pada usia produktif. Berdasarkan pendidikan sebagian besar responden berada pada responden yang memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 24 orang (48%) dan yang terendah pada pendidikan terakhir S2/S3 sebanyak 2 orang (4%). Berdasarkan posisi kerja maka responden didominasi oleh karyawan *provisioning* karena bertugas untuk menangani order pemakaian IndiHome ke tempat pelanggan.

Uji asumsi klasik dilakukan sebagai syarat untuk melakukan analisis regresi linear berganda untuk memastikan dalam model regresi yang diajukan telah terpenuhi syarat data terdistribusi dengan normal, tidak ada gejala korelasi antar variabel bebas, dan tidak ada kesamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya melalui uji heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik pada Tabel 3 membuktikan bahwa data dinyatakan berdistribusi dengan normal di mana nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga telah memenuhi syarat uji normalitas. Nilai *Tolerance* masing-masing variabel bebas menunjukkan nilai lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas. Nilai Sig pada uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai masing-masing variabel bebas lebih dari 0,05 sehingga model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 3. Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Multikolinearitas		Heteroskedastisitas
	Asymp.Sig.(2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig
Konflik kerja	0,200	0.962	1.040	0.289
<i>Teamwork</i>		0.626	1.596	0.540
Budaya Kerja		0.643	1.556	0.140

Sumber: data diolah (2021)

Tabel 4. Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	0.655	0.629	1.03946

Sumber: data diolah (2021)

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh ketiga variabel bebas yaitu konflik kerja, *teamwork*, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji determinasi yang ditampilkan pada Tabel 4 menunjukkan bahwa 65,5% ($0,655 \times 100\%$) kinerja karyawan disebabkan oleh adanya konflik kerja, *teamwork*, dan budaya kerja. Sisanya sebesar 34,5% disebabkan oleh faktor atau variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Uji kelayakan model dilakukan untuk mengetahui kehandalan variabel bebas dalam memprediksi kinerja variabel terikat dan juga menunjukkan adanya pengaruh simultan dari ketiga variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil uji yang ditampilkan pada Tabel 5 menunjukkan model regresi telah memenuhi syarat kelayakan model yang dibuktikan dengan nilai $\text{Sig} (0,000) < \alpha (0,05)$ dan $F \text{ hitung} (7,222) > F \text{ tabel} (2,81)$. Dengan demikian maka variabel bebas yang diteliti yaitu konflik kerja, *teamwork*, dan budaya kerja merupakan variabel yang handal dalam menjelaskan kinerja variabel terikat atau kinerja karyawan. Dengan kata lain terdapat pengaruh simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Uji Kelayakan Model

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	107.991	3	35.997	7.222	.000 ^b
Residual	229.289	46	4.985		
Total	337.28	49			

Sumber: data diolah (2021)

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.907	4.881		3.668	0.001
1 Konflik kerja	-0.065	0.078	0.081	-2.115	0.000
<i>Teamwork</i>	0.157	0.098	0.246	1.698	0.000
Budaya kerja	0.392	0.160	0.372	2.456	0.000

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang ditampilkan pada Tabel 6 maka diketahui persamaan regresi penelitian ini yaitu $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots$ sehingga diperoleh persamaan $Y = -0,065 X_1 + 0,157 X_2 + 0,392 X_3$. Nilai konstanta sebesar 17,907 berarti variabel konflik kerja, *team work*, dan budaya kerja tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan akan sebesar konstan 17,907. Nilai koefisien regresi Konflik kerja sebesar -0,2.115 menunjukkan arah pengaruh negatif yang artinya setiap peningkatan konflik kerja akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan. Koefisien variabel *Teamwork* sebesar 0,157 menunjukkan arah pengaruh positif yang artinya peningkatan *teamwork* akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Koefisien regresi budaya kerja sebesar 0,392 (positif) berarti peningkatan budaya kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis terhadap H1 menunjukkan adanya pengaruh signifikan yang dibuktikan dengan t hitung $(-2.115) > t$ tabel $(1,670)$ dan $Sig (0,000) < \alpha (0,05)$. Dengan koefisien sebesar -2.115 (negatif) maka diketahui konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H1 diterima. Hal ini dikarenakan apabila karyawan yang memiliki konflik kerja yg tinggi akan mampu bekerja menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik karena karyawan tersebut akan mampu bekerja dengan tanggung jawab, dan bersemangat, dalam melakukan pekerjaannya. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anwari *et al.*, (2016), Cendhikia *et al.*, (2016), Panggabean *et al.*, (2019), Fatikhin *et al.*, (2017), Pramudia *et al.*, (2019), dan Iresa *et al.*, (2015) yang telah membuktikan konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji terhadap hipotesis 2 menunjukkan adanya pengaruh positif yang dibuktikan dengan koefisien korelasi sebesar $0,157$ (positif) dan signifikan yang dibuktikan dengan t hitung $(1,686) > t$ tabel $(1,670)$ dan nilai $Sig (0,000) < \alpha (0,05)$ sehingga H2 dapat diterima atau dengan kata lain *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tim kerja (*team work*) merupakan kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan individu-individu. Suatu tim kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Denpasar dapat membangkitkan sinergi positif lewat upaya terkoordinasi. Upaya-upaya individual mereka menghasilkan suatu tingkat kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan individu tersebut. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Priskilla & Santika, (2019), Putri & Sariyathi (2017), Pandelaki (2018), Dira *et al.*, (2020), Awalia *et al.*, (2020), dan Daga (2017) yang telah membuktikan *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji terhadap hipotesis 3 menunjukkan adanya pengaruh positif yang dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar $0,392$ (positif) dan signifikan yang dibuktikan dengan t hitung $(2,456) > t$ tabel $(1,670)$ dan nilai $Sig (0,000) < \alpha (0,05)$ sehingga dengan demikian maka H3 diterima yang berarti budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya yang ada dalam perusahaan. Budaya kerja yang baik sangat penting untuk ditingkatkan demi terciptanya kinerja yang optimal agar tujuan yang telah direncanakan dapat berjalan secara efektif dan efisien pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Denpasar. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dianantari *et al.*, (2019),

(Adha *et al.*, 2019), Anggeline *et al.*, (2017), Hartoko & Fauzun (2020), Widhawati & Damayanthi (2018), dan Silvia *et al.*, (2019) yang telah membuktikan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti apabila terjadi peningkatan konflik kerja maka akan mengakibatkan terjadi penurunan kinerja karyawan secara signifikan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Denpasar. *Team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya apabila terjadi peningkatan *team work* maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Denpasar. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya setiap terjadi peningkatan budaya kerja maka akan diikuti dengan adanya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Denpasar. Konflik kerja, *team work*, dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Denpasar yang artinya apabila konflik kerja, *team work*, dan budaya kerja secara bersama-sama mengalami peningkatan maka akan mengakibatkan kinerja karyawan meningkat dengan signifikan.

Saran yang diberikan antara lain PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Denpasar dapat mengadakan kegiatan *outbond* bersama seluruh karyawan beserta anggota keluarganya, hal tersebut dilakukan untuk dapat meningkatkan hubungan kekeluargaan serta dapat dijadikan waktu untuk melepas beban pekerjaan yang di rasakan. Mengadakan kegiatan pelatihan kepada karyawannya seperti pelatihan manajemen waktu, *leadership*, maupun *training team building* sebagai upaya peningkatan kemampuan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan lebih fokus pada tujuan perusahaan. PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Denpasar perlu mengadakan pelatihan kerja kepada para karyawannya. Dengan adanya pelatihan kerja diharapkan para karyawan mampu meningkatkan dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat bekerja dengan lebih baik lagi. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat meneliti dan mengkaji lebih dalam faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain konflik kerja, *team work*, dan budaya kerja. Agar nantinya dapat mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan oleh PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Denpasar untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Anggeline, K. D. N., Meitriana, M. A., & Sujana, I. N. (2017). "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Nusamba Kubutambahan." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 441–450.
- Anwari, M. R., Sunuharyo, B. S., & Ruhana, I. (2016). "Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 41(1), 1–10.
- Awalia, A. R., Fania, D., & Setyaningrum, D. U. (2020). "Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Pt. XYZ Jatinangor)." *E-JOURNAL EQUILIBRIUM MANAJEMEN*, 6(2), 12–19.
- Cendhikia, D. B., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2016). "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 35(2), 136–145.
- Daga, R. (2017). "Pengaruh Penerapan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar." *South African Journal of Economic Management Sciences*, 14(1), 109–119.
- Dianantari, N. M. Y., Yuesti, A., & Sudja, I. N. (2019). "Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung." *Jurnal Sains, Akuntansi Dan Manajemen (JSAM)*, 1(4), 637–646.
- Dira, A. A., Kusniawati, A., & Muhidin, A. (2020). "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Teamwork Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis)." *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 2(1), 147–161.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Pirmansyah, Y. (2019). "Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. YKT Gear Indonesia ". *Business Innovation & Entrepreneurship Journal*, 1(1), 29–37.
- Fahmi, I. (2010). *"Manajemen Teori,Kasus dan Solusi."* Bandung: Alfabeta.
- Fatikhin, F., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2017). "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(1), 172–180.
- Hartoko, G., & Fauzun, D. (2020). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Posco Ict Indonesia Bagian Central Maintenance Departement Di Cilegon." *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(2), 231–237.
- Iresa, A. R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2015). "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 23(1), 1–10.
- Kusuma, L. P., & Sutanto, J. E. (2018). "Peranan Kerjasama Tim dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa." *PERFORMA:Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 3(4), 1–8.
- Mukson, M. (2020). "Budaya Kerja dan Kompetensi Kerja: Kinerja Karyawan SPBU di Kabupaten Brebes." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis: Performa*, 17(2), 10–20.
- Nawawi, H. H. (2003). *"Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif."* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nugraha, E., Pongtuluran, Y., & Maria, S. (2018). "Pengaruh kepemimpinan dan teamwork

- terhadap kinerja karyawan.” *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman*, 3(3).
- Nurhadijah, N. (2017). “Studi tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara.” *Ejournal Administrasi Negara*, 5(1).
- Pandelaki, M. T. (2018). “Pengaruh Teamwork Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur Di Kabupaten Parigi Moutong.” *Katalogis*, 6(5), 35–46.
- Panggabean, Y. L., Lie, D., Efendi, E., & Halim, F. (2019). “Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun.” *Jurnal Manajemen Maker*, 5(1), 117–129.
- Pramudia, A., Samdin, S., Yusuf, Y., Budi, N., Mokodompit, E. A., & Ramdhani, F. (2019). “Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Kendari.” *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(2), 1–11.
- Priskilla, N. M. D., & Santika, I. P. (2019). “Implikasi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Puri Saron Hotel Seminyak.” *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 1(1), 61–73.
- Putri, L. D. P., & Sariyathi, N. K. (2017a). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon.” *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3398–3430.
- Putri, L. D. P., & Sariyathi, N. K. (2017b). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon.” *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3398–3430.
- Rivai, V., & Basri, B. (2014). “*Performance Appraisal*.” Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Sianturi, E. I. P., Halin, H., & Handayani, S. (2021). “Pengaruh Penerapan Budaya Kerja (Corporate Culture) terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang.” *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 43–59.
- Silvia, S., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). “Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 7, 9–16.
- Walangantu, A. R., Sumampouw, H. J., & Tarore, H. S. (2018). “Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Manado.” *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(3), 79–85.
- Widhawati, A., & Damayanthi, I. G. A. E. (2018). “Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan.” *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 24(2), 1301–1327.
- Wirawan, W. (2009). “*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*.” Jakarta: Salemba Empat.
- Yasa, I. W. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Gede, I. K. (2021). “Pengaruh Teamwork Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penta Valent Denpasar.” 1(3), 778–785.