

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI
DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT SEPANJANG INTI SURYA MULIA
DI KETAPANG**

Christine Shonia Wulandari

e-mail: christineshoniawulandari8539@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah budaya organisasi dan kompetensi kerja. Budaya organisasi merupakan salah satu bagian yang penting dalam perusahaan, karenanya keberadaannya sangatlah penting bagi sebuah perusahaan. Dengan adanya budaya organisasi yang baik dalam sebuah organisasi atau perusahaan maka akan membuat kinerja karyawan meningkat, begitu pula dengan kompetensi kerja yang baik dan sesuai dengan standar organisasi dimana tempat karyawan bekerja, karena didalam sebuah organisasi atau perusahaan yang memiliki budaya serta kompetensi yang baik maka akan membuat karyawannya bekerja optimal. Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 95 responden yang merupakan karyawan PT Sepanjang Inti Surya Mulia di Ketapang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *sample random sampling*. Pembahasan menggunakan uji reliabilitas, uji validitas, uji asumsi klasik (normalitas, linearitas multikolinearitas dan heteroskedisitas), analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji F, dan uji *t*. *Softwaresps* versi 22 digunakan untuk pengujian model penelitian. Hasil dari penelitian ini adalah budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kariawan dan komepetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara persial. Sedangkan secara simultan budaya organisasi dan kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kariawan.

KATA KUNCI: Budaya Organisasi, Kompetensi Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang sangat penting dan khusus untuk mempelajari hubungan antara manusia dengan lingkungannya dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan untuk mengendalikan perilaku para individu yang ada didalam suatu organisasi. Hal tersebut dimaksudkan agar para karyawan dapat berkerja secara maksimal sesuai dengan standar kerja sehingga menghasilkan sesuatu yang produktif bagi perusahaan secara efektif dan efisien.

Karyawan merupakan unsur yang paling penting dalam perusahaan yang harus mereka miliki, karena sumber daya seperti modal, metode dan mesin tidak akan

memberikan hasil yang maksimal tanpa di dukung oleh kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan yang berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti budaya organisasi dan kompetensi kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Budaya organisasi dalam suatu perusahaan merupakan dasar atau pedoman dalam berperilaku para karyawan perusahaan, serta menjadi pemecah masalah yang terjadi di dalam perusahaan. Budaya organisasi yang baik memiliki kekuatan sebagai pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif dan produktif yang akan berpengaruh baik pada efektivitas, efisiensi, etos kerja serta produktivitas yang di hasilkan oleh perusahaan.

Selain budaya organisasi, faktor lain seperti kompetensi kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompetensi kerja diartikan sebagai kemampuan, pengetahuan, keahlian dan kepribadian yang dimiliki oleh karyawan yang secara langsung mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan mengambil variabel budaya organisasi dan kompetensi kerja sebagai faktor-faktor yang dirasa memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka saya tertarik melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Budaya organisasi Dan Kompetensi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sepanjang Inti Surya Mulia Di Ketapang”.

KAJIAN TEORITIS

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi berfungsi sebagai pembeda satu organisasi dengan organisasi lainnya, dan sebagai makna yang dianut oleh anggota organisasi, pendapat ini dikemukakan oleh (Robins, 2006: 721). Sedarmayanti (2007: 75) menyebutkan

bahwa budaya organisasi sebagai sebuah keyakinan, sikap dan juga nilai yang timbul dalam sebuah organisasi atau cara-cara anggota organisasi dalam melakukan sesuatu.

Ivancevich (2002: 93) menjabarkan indikator budaya organisasi menjadi 4 macam, yaitu:

- a. Simbol diartikan sebagai kata-kata, gerak tubuh, gambar atau benda yang hanya dikenali oleh para anggota organisasi yang mengandung makna tertentu.
- b. Pahlawan berfungsi sebagai model perilaku yang berkarakteristik dan sangat dihargai dalam suatu budaya, berupa orang-orang, hidup-mati dan nyata atau imajenasi.
- c. Ritual dianggap penting secara sosial berupa kegiatan kolektif dan terus dilakukan demi kepentingan mereka sendiri dan mencapai tujuan yang mereka inginkan
- d. Nilai-nilai diartikan sebagai hal-hal pertama yang dipelajari oleh seseorang anak secara spontan atau secara implisit yang membentuk sistem nilai dasar yang kelak ketika ia beranjak dewasa akan sulit diubah.

2. Kompetensi Kerja

Kompetensi maksudkan sebagai kemampuan karyawan menyangkut tentang keunggulan pengetahuan, keahlian dan sikap yang dimilikinya untuk melaksanakan pekerjaannya dengan benar, pendapat ini dikemukakan oleh Edison, Anwar dan Komariah (2016: 142). Selain itu Clark (dalam Busro, 2018: 25) mendefinisikan kompetensi kerja sebagai pengetahuan seseorang tentang bagaimana cara mengerjakan pekerjaan secara efektif.

Edison (2017: 56-57) mengatakan bahwa kompetensi dapat dibagi menjadi 3 dimensi, yaitu:

- a. Pengetahuan. Anggota didalam organisasi mempunyai pengetahuan terkait dengan bidang pekerjaannya.
- b. Keahlian. Karyawan memiliki keahlian pada bidang pekerjaannya dan mampu menanganinya secara detail.
- c. Sikap atau kepribadian. punya sikap atau kepribadian positif (ramah, sopan dan jujur) dalam bertindak.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja yang dihasilkan oleh seorang yang bekerja. Kinerja dimaksudkan sebagai implementasi dari hasil perencanaan yang sebelumnya telah dibuat. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan, pendapat ini dikemukakan oleh (Wibowo, 2007: 4).

Kinerja juga dapat diartikan sebagai proses yang diukur selama periode waktu tertentu yang didasarkan pada kesepakatan ataupun ketentuan yang sebelumnya telah dibuat, pendapat ini dikemukakan oleh Edison, Anwar dan Komariyah (2016:190).

Menurut Mangkunegara (2017: 9) indikator budaya organisasi terdiri dari Kuaitas, kuantitas, dapat tidaknya diandalkan dan sikap.

PENELITIAN TERDAHULU

Berikut adalah penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai pengaruh budaya organisasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada Tabel 1 sebagai berikut:

TABEL 1
PENELITIAN TERDAHULU

No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil
1	Ali Baba (2014)	Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros.	Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros.
2	Reza Zarvedi, Rusli Yusuf Dan Mahdani Ibrahim (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kinerja Sekretariat Ariat Kabupaten Pidie Jaya.	Hasil penelitian membuktikan baik secara simultan maupun parsial variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya.
3	Elizar Hasrudi Tanjung (2018)	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lngkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel penelitian, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang baik secara simultan maupun secara persial.

Sumber: Data olahan 2019.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang sudah diuraikan diatas maka hipotesis yang didapat adalah sebagai berikut:

H₁: Budaya organisasi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sepanjang Inti Surya Mulia di Ketapang

H₂: Kompetensi kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sepanjang Inti Surya Mulia di Ketapang.

H₃: Budaya organisasi (X₁) dan kompetensi kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sepanjang Inti Surya Mulia di Ketapang..

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih serta mengetahui pengaruhnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Sepanjang Inti Surya Mulia di Ketapang sebanyak 95 responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah random *sampling*. Analisis data dilakukan secara kualitatif, untuk menjelaskan analisis setiap jawaban responden diberikan bobot dengan menggunakan skala likert dan menggunakan program SPSS 22 untuk pengujian data.

PEMBAHASAN

Berdasarkan tanggapan responden pada kuesioner yang telah disebarakan mengenai pengaruh karakteristik budaya organisasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sepanjang Inti Surya Mulia di Ketapang, diperoleh hasil pengujian hipotesis melalui program SPSS versi 22 seperti yang terlihat pada Tabel 2 berikut ini.

1. Uji Validitas

TABEL 2
PT SEPANJANG INTI SURYA MULIA
UJI VALIDITAS

Variabel	Indikator	r hitung	R tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	X1.1	0,771	0.2017	Valid
	X1.2	0,689	0.2017	Valid
	X1.3	0,633	0.2017	Valid
	X1.4	0,516	0.2017	Valid
	X1.5	0,475	0.2017	Valid
	X1.6	0,551	0.2017	Valid
	X1.7	0,614	0.2017	Valid
	X1.8	0,459	0.2017	Valid
	X1.9	0,468	0.2017	Valid
	X1.10	0,475	0.2017	Valid
Kompetensi Kerja	X2.1	0,703	0.2017	Valid

Variabel	Indikator	r hitung	R tabel	Keterangan
(X ₂)	X2.2	0,522	0.2017	Valid
	X2.3	0,729	0.2017	Valid
	X2.4	0,778	0.2017	Valid
	X2.5	0,670	0.2017	Valid
	X2.6	0,403	0.2017	Valid
	X2.7	0,428	0.2017	Valid
	X2.8	0,454	0.2017	Valid
	X2.9	0,665	0.2017	Valid
	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,544	0.2017
Y2		0,542	0.2017	Valid
Y3		0,526	0.2017	Valid
Y4		0,473	0.2017	Valid
Y5		0,483	0.2017	Valid
Y6		0,320	0.2017	Valid
Y7		0,408	0.2017	Valid
Y8		0,379	0.2017	Valid
Y9		0,475	0.2017	Valid
Y10		0,388	0.2017	Valid
Y11		0,316	0.2017	Valid
Y12		0,452	0.2017	Valid
Y13		0,573	0.2017	Valid
Y14		0,450	0.2017	Valid
Y15		0,575	0.2017	Valid
Y16		0,570	0.2017	Valid

Sumber: Data olahan Program SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa semua r hitung lebih besar dari pada R tabel sehingga dapat dikatakan bahwa indikator dari pernyataan variabel karakteristik budaya organisasi, kompetensi kerja dan kinerja karyawan adalah valid. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel penelitian dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

TABEL 3
PT SEPANJANG INTI SURYA MULIA
UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,766	0,60	RELIABEL
Kompetensi Kerja (X2)	0,774	0,60	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0,766	0,60	RELIABEL

Sumber: Data olahan Program SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa *Cronbach's Alpha* untuk variabel Budaya Organisasi adalah 0,766 dan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel

Kompetensi Kerja sebesar 0,774 dan nilai *Cronbach' Alpha* untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,766. Nilai ini lebih besar dari nilai pembanding 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel yang digunakan reliabel.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

TABEL 4
PT SEPANJANG INTI SURYA MULIA
UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	50.068	6.733		7.436	.000
Total Budaya Organisasi	.071	.137	.053	.522	.603
Total Kompetensi Kerja	.357	.137	.266	2.608	.011

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2019

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa susunan persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = a + 0,053 X_1 + 0,266 X_2 + e$ dengan hasil pengujian sebagai berikut:

Dari model regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien regresi variabel budaya organisasi memiliki nilai sebesar 0,053 yang berarti dari model regresi tersebut variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan.
- Koefisien regresi variabel kompetensi kerja memiliki nilai sebesar 0,266 yang berarti dari model regresi tersebut variabel kompetensi kerja berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan

4. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

TABEL 5
PT SEPANJANG INTI SURYA MULIA
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (*R²*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.281 ^a	.079	.059	3.771

a. Predictors: (Constant), Total Kompetensi Kerja, Total Budaya Organisasi

Sumber: output SPSS, 2019

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa nilai R² (R square) sebesar 0,079. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen dapat menjelaskan perubahan variabel dependen sebesar 0,79 persen, sedangkan sisanya 99,21 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5. Uji F

TABEL 6
PT SEPANJANG INTI SURYA MULIA
UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112.471	2	56.235	3.954	.023 ^b
	Residual	1308.477	92	14.223		
	Total	1420.947	94			

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Total Kompetensi Kerja, Total Budaya Organisasi

Sumber: Output SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi 0,023 < 0,05 yang berarti hipotesis diterima, model regresi layak untuk menjelaskan bahwa variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

6. Uji t

TABEL 7
PT SEPANJANG INTI SURYA MULIA
UJI t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50.068	6.733		7.436	.000
	Total Budaya Organisasi	.071	.137	.053	.522	.603
	Total Kompetensi Kerja	.357	.137	.266	2.608	.011

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

Sumber: output SPSS, 2019

Dari Tabel 7 dapat dilihat bahwa hasil dari nilai signifikan untuk variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,603 lebih besar dari 0,05. Maka H₀: diterima dan H₁: ditolak. Dengan demikian maka dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan untuk nilai signifikansi dari variabel kompetensi kerja

terhadap kinerja karyawan mendapatkan angka sebesar 0,011 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 : di tolak dan H_1 : diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis pengaruh budaya organisasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sepanjang Inti Surya Mulia di Ketapang, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil uji t pada Tabel 7 bagian signifikansi variabel budaya organisasi mendapat angka 0,603, yang mana lebih besar daripada 0,05 ($0,603 > 0,05$). Kondisi ini disebabkan oleh adanya konsistensi budaya organisasi yang ada didalam perusahaan, dan tidak adanya kesadaran untuk melakukan perubahan norma atau nilai-nilai yang ada didalam perusahaan menuju kearah yang lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga karyawan cenderung lebih senang bekerja dengan caranya, seperti selalu bekerja dengan sendiri-sendiri dan tidak mau berkoordinasi dengan sesama karyawan untuk menciptakan kinerja yang optimal. Tindakan ini menunjukkan bawa karyawan tidak menganggap budaya organisasi sebagai salah satu unsur penting yang menjadi pembentuk kinerja karyawan menjadi baik. Hasil pengujian ini membantah penelitian terdahulu yang telah dijadikan sebagai referensi penulisan penelitian ini, yang sebelumnya mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, variabel kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari hasil uji t pada Tabel 7 bagian signifikansi variabel kompetensi kerja mendapat angka sebesar 0,011, yang mana lebih kecil daripada 0,05 ($0,011 < 0,05$). Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai referensi dalam penulisan penelitian ini, Membuktikan bahwa semakin baiknya kompetensi kerja dalam suatu perusahaan maka akan mendorong terciptanya kinerja karyawan yang baik, seperti yang terjadi di dalam PT Sepanjang Inti Surya Mulia di Ketapang, yang mana para karyawannya menunjukkan kemampuan kerja yang memadai dan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga tujuan perusahaan tercapai dengan baik dengan adanya kinerja karyawan yang optimal yang didasari oleh kompetensi kerja yang baik yang dimiliki oleh para karyawan.

Penulis mengharapkan untuk riset selanjutnya agar dapat menambahkan variabel-variabel lainnya seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan lain sebagainya sebagai variabel independen (X). Penulis mengharapkan pihak PT Sepanjang Inti Surya Mulia di Ketapang agar dapat lebih memperhatikan budaya organisasi dan kompetensi kerja yang sudah ada serta lebih meningkatkannya, agar tercapainya kinerja yang baik guna mencapai target yang telah ditentukan. Meskipun tanggapan responden sudah cukup baik namun hendaknya lebih ditingkatkan lagi dengan cara menumbuhkan rasa saling menghargai dan bekerja sama yang terkandung dalam budaya organisasi untuk menjadi baik lagi, dan motivasi untuk terus meningkatkan kompetensi yang sudah mereka miliki agar mampu menjadi pembentuk kinerja karyawan yang baik secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA.

- Ali, Baba. 2014. "Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros." *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, vol. 18, no. 5 (Desember). Pp. 524-540.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama. Jakarta: PRENADEMEDIA GROUP.
- Edison, Emron., Anwar, Yohny., dan Komariah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Elizar., Tanjung, Hasrudy. 2018. "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 1, No. 1 (September),pp. 46-58.
- Ivancevich, John M. 2002. *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbert, Stephen P. 2006. *Prilaku Organisasi*, edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Dharma. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi*, edisi revisi kesembilan. Pontianak: STIE Widya Dharma.

Zarvedi, Reza., Yusuf, Rusli., Ibrahim, Mahdani. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kinerja Sekretariat Kabupaten Pidie Jaya." *Jurnal Perspektif Ekonomi Darusalam*, vol. 2, no. 2 (September), pp. 2502-6976.

