



Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep

Hengky Yasin^{1*}

¹ Dewan Perwakilan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan.

Email: hengky009@gmail.com

Abstrak

The problem in this study is whether cultural, organizational and competence have positive influence and signifikan and which variables that have a dominant influence on employee performance PT. Semen Tonasa in Pangkep. To answer these problems we used descriptive analysis, quantitative analysis and multiple regression analysis. From the analysis of statistical tests showed that culture Organization and Competence positive and significant impact on employee performance PT. Semen Tonasa in Pangkep. From the results of the regression test showed that the variables that affect positively and significantly on employee performance and competency, namely Cultural Organization. Meanwhile, another case with variable dominant influence on employee performance is Cultural Organization, this is because the organizational culture has a regression coefficient values and t-count greater than the variable competence.

Kata Kunci: Organizational Culture, Competence, Performance Employees.

1. Pendahuluan

PT. Semen Tonasa adalah BUMN yang bergerak dan bertujuan mengadakan usaha-usaha produksi sesuai dengan kebijaksanaan pemerintah dalam rangka meningkatkan pendapatan nasional dengan cara melakukan kegiatan-kegiatan produksi dalam sektor industri semen. Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah berkaitan dengan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka penulis mengacu dari teori yang dikemukakan oleh Baron dan Byrne (2004) mengatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: promosi jabatan, kondisi lingkungan kerja, kualitas pengawasan, beban kerja, disiplin serta nilai dan minat. Sedangkan menurut Simanjuntak (2011) bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu kompetensi individu yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

Mengacu dari kedua teori yang dikemukakan tersebut, maka peneliti memfokuskan pada tiga variabel yang diteliti, yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi dimana ketiga faktor tersebut sangat penting diperhatikan oleh perusahaan dan mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Dalam mencapai kinerja karyawan yang tinggi, maka hal terutama dilakukan adalah dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut menurut Sutrisno (2010:188) tidak lepas dari budaya organisasi yang tercermin dari bagaimana karyawan melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan. Sobirin (2002:7) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai yang dipahami serta dijiwai (shared) oleh anggota organisasi sehingga pola tersebut memberikan makna tersendiri bagi organisasi bersangkutan dan menjadi dasar aturan berperilaku didalam organisasi. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut. Seorang pelaksana yang unggul adalah seseorang yang

menunjukkan kompetensi pada skala tingkat lebih tinggi dengan frekuensi lebih tinggi dan dengan hasil lebih baik daripada pelaksana biasa atau rata-rata.

Oleh karena itu, kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar mengetahui tingkat prestasi yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi prestasi. Berdasarkan uraian tersebut di atas penulis tertarik untuk memilih judul: “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep” dengan mengamati beberapa rumusan masalah dan tujuan penelitian diantaranya:

Tabel 1: Rumusan dan Tujuan Penelitian

Rumusan Masalah	Tujuan Penelitian
1. Apakah pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep?	1. untuk mengetahui pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep
2. Apakah pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep?	2. untuk mengetahui pengaruh variabel Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi adalah tinggi rendahnya gambaran perasaan dan persepsi karyawan kesyahbandaran tentang kondisi lingkungan organisasi. Indikator yang digunakan menurut Robbins & Coulter dalam Ardana (2009: 167) (a) setiap karyawan dituntut untuk inovatif dan berani mengambil resiko; (b) setiap karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail; (c) setiap karyawan harus mengetahui kadar kemampuannya dalam bekerja; (d) keinginan untuk kerja sama dengan sesama rekan kerja; (e) setiap karyawan mampu mengambil keputusan dan tindakan menekankan usaha untuk mempertahankan stabilitas kerja.

2.2. Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja. Indikator yang diukur menurut Kusumastuti (2001) adalah (a) keinginan untuk melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah terlebih dahulu; (b) kemampuan memahami sesuatu secara lebih mendalam merujuk kepada besarnya usaha seseorang untuk mencari dan mengumpulkan informasi; (c) kepedulian karyawan berupaya untuk berprestasi dalam bekerja; (d) perhatian karyawan terhadap kerapian, mutu dan ketelitian untuk mengurangi ketidakpastian dalam lingkungan kerja; (e) kemampuan untuk memahami hubungan kekuasaan atau posisi dalam organisasi.

2.3. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh setiap karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan. Indikator yang digunakan adalah menurut Yuli (2005 : 95) adalah (a) setiap karyawan menghasilkan kuantitas kerja yang memuaskan; (b) setiap karyawan dituntut untuk mencapai standar kualitas kerja yang diinginkan oleh perusahaan; (c) ketepatan dan ketaatan waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan; (d) kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas dari pimpinan. Semangat kerjasama dengan sesama rekan kerja untuk mendapatkan hasil yang maksimal

3. Metode Penelitian

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara: (a) Observasi,

yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti; (b) wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan sejumlah karyawan yang memiliki keterkaitan langsung dengan permasalahan yang peneliti kemukakan; (c) kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan jawaban dari para responden melalui pertanyaan secara instruktur yang diajukan dalam bentuk tertulis; (d) dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen perusahaan yang ada kaitannya masalah yang akan diteliti khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada kantor PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep yang berjumlah sebanyak 515 karyawan. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi berganda yaitu suatu analisis untuk melihat sejauh mana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep dengan rumus dikemukakan oleh Kuncoro (2011 : 110) yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

$b_1 - b_2$ = Koefisien regresi

a = Konstanta

ε = Standar error

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Kompetensi

(a) Uji Parsial (Uji-t) menurut Kuncoro (2011:105) uji statistik t menunjukkan seberapa jauh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut: (a) $H_0 : b_i = 0$, maka X_i tidak berpengaruh terhadap Y. (b) $H_1 : b_i \neq 0$, maka X_i berpengaruh terhadap Y. Kriteria pengujian : (a) jika nilai signifikansi $> 0,05$, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian Asumsi Klasik terdiri atas Uji Normalitas, Uji Heterokedastisitas, Multikolinieritas. Uji Normalitas, menurut Sugiyono (2004:10) dalam melakukan uji regresi diisyaratkan agar data yang digunakan normal. Pada penelitian ini untuk mengetahui normalitas distribusi dapat dilakukan dengan melihat nilai residual pada model regresi yang akan diuji. Jika residual berdistribusi normal maka nilai sebaran data akan terletak disekitar garis lurus. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Histogram dan uji normal P Plot. Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam regresi, salah satu asumsi yang harus dipenuhi adalah bahwa varians dari residual yang disebut homokedastisitas.

Dasar dalam melihat suatu angket terjadi heterokedastisitas ataupun tidak yaitu jika nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas dan sebaliknya jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi heterokedastisitas. Sedangkan uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi bebas (independen). Deteksi terhadap ada tidaknya Multikolinieritas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variabel bebas. Keberadaan Multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai VIF (Variance Inflation Factors) atau nilai toleransinya. Keberadaan Multikolinieritas dapat diketahui apabila nilai VIF > 10 atau secara kebalikannya dengan melihat nilai toleransinya $< 0,1$. Bila nilai VIF dari masing-masing variabel < 10 atau secara kebalikannya nilai toleransinya $> 0,1$ maka dapat dikatakan tidak terjadi Multikolinieritas atau hubungan yang terjadi antar variabel bebas dapat ditoleransi sehingga tidak akan mengganggu hasil regresi.

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep, setelah dilakukan uji hipotesis secara parsial, maka kedua variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Adapun

pembahasan mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep sebagai berikut.

4.1. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai thitung sebesar 12,182 dengan taraf signifikansi hasil sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep. Hal ini berarti para karyawan telah mampu menerapkan budaya organisasi yang sangat baik dalam lingkungan kerja mereka yang meliputi inisiatif individu yang baik dalam bekerja, toleransi antar sesama karyawan, kontrol dalam bekerja, dan sistem imbalan. Budaya organisasi merupakan norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi acuan bersama di antara manusia dalam berinteraksi dalam organisasi. Jika orang-orang bergabung dalam sebuah organisasi, mereka membawa nilai-nilai dan kepercayaan yang telah diajarkan kepada mereka. Sehubungan dengan keempat indikator tersebut, maka indikator yang dominan dalam membentuk variabel budaya organisasi karyawan PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep adalah indikator sistem imbalan. Kemudian indikator lainnya yakni inisiatif individu dan toleransi. Sedangkan lain halnya pada indikator kontrol masih memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel lingkungan kerja. Sekalipun indikator tersebut memberikan kontribusi paling kecil, tidak berarti indikator ini dapat diabaikan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riska Pratiwi (2012) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar. Hipotesis dalam Penelitian ini bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Marliana B. Winanti (2009) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Atri Distribution, serta menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengujiannya menggunakan asumsi klasik diperoleh hasil bahwa secara parsial budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2. *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan*

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai thitung sebesar 9,864 dengan taraf signifikansi hasil sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh kuat dan positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep. Hal ini berarti para karyawan telah mampu menerapkan kompetensi yang sangat baik dalam penerapan peningkatan kinerja mereka yang meliputi keinginan untuk melakukan sesuatu, kemampuan memahami sesuatu, kepedulian karyawan, perhatian, dan kekuasaan. Kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, diman adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sehubungan dengan kelima indikator tersebut, maka indikator yang dominan dalam membentuk variabel kompetensi karyawan PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep adalah indikator Kepedulian karyawan. Kemudian indikator lainnya yakni Keinginan untuk melakukan sesuatu dan Kekuasaan. Sedangkan lain halnya pada indikator Kemampuan memahami sesuatu dan Perhatian masih memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel Kompetensi. Sekalipun indikator tersebut memberikan kontribusi paling kecil, tidak berarti indikator ini dapat diabaikan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohamad Rusdy Parman (2014) dengan judul Analisis Kompetensi dan Kompensasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Perwakilan BPKP Provinsi Lampung. Hipotesis dalam penelitian ini bahwa kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perwakilan BPKP Provinsi

Lampung. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktriana Vertasari dan Zunaidah (2014) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Para Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sumatera Selatan. Hipotesis dalam penelitian ini bahwa kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan di atas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep.
2. Variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep.
3. Variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Pegawai PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep.

5. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Agar kiranya variabel tersebut dipertahankan dan yang penting senantiasa terus dibenahi untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai terkhusus pada peningkatan indikator yang memberikan proporsi terkecil yang membentuk variabel Budaya Organisasi guna dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.
2. Agar kiranya variabel tersebut dipertahankan dan yang penting senantiasa terus dibenahi untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai terkhusus pada peningkatan indikator yang memberikan proporsi terkecil yang membentuk variabel Kompetensi guna dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.
3. Agar kiranya variabel tersebut dipertahankan dan yang penting senantiasa terus dibenahi untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai terkhusus pada peningkatan indikator yang memberikan proporsi terkecil yang membentuk variabel Budaya Organisasi guna dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit :Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Asdi, A., & Putra, A. H. P. K. (2020). The Effect of Marketing Mix (4P) on Buying Decision: Empirical Study on Brand of Samsung Smartphone Product. *Point Of View Research Management*, 3(4), 121-130.
- Bangun, Wilson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Cetakan pertama, Penerbit :Erlangga, Jakarta.
- Dina, Nurhayati, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan. Jakarta : Haji Masagung.
- Handoko, T.Hani, 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi revisi, Penerbit ; BPFE, Yogyakarta.
- Hanggraeni, Dewi, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama, Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis. Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Ilyas, G. B., Rahmi, S., Tamsah, H., Munir, A. R., & Putra, A. H. P. K. (2020). Reflective Model of Brand Awareness on Repurchase Intention and Customer Satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(9), 427-438.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2003. Perilaku Organisasi, buku 1 dan 2, Jakarta : Salemba Empat.
- Kuncoro, Mudrajad, 2011. Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi, edisi keempat, Penerbit : UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Rombe, Y. (2020). Strategi Penerapan Tools Balance Scorecard Terhadap Digital banking Di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Pusat Jakarta Pusat. *Celebes Equilibrium Journal*, 2(1), 10-24.