
Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indobali Satya Graha Denpasar

I Made Agus Pirdana⁽¹⁾

Made Dian Putri Agustina⁽²⁾

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

Email : aguspirdana13@gmail.com

Diterima: 29 Agustus 2021	Direvisi: 31 Agustus 2021	Disetujui: 2 September 2021
---------------------------	---------------------------	-----------------------------

ABSTRACT

Performance is the result of work in quality or quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. This research was conducted at PT. Indobali Satya Graha Denpasar which is located at Gatot Subroto No. 98A Denpasar. The number of respondents taken are all employees at PT. Indobali Satya Graha, totaling 40 people. Data was collected through observation, literature study, documentation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis it was found that competence has a positive and significant effect on employee performance, work culture has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, competence, work culture and job satisfaction have a positive and significant impact on employee performance. It is expected that the management of the company and all members of the organization are able to establish a harmonious working relationship so that a sense of security and comfort arises at work and in the end can achieve the target set by the company.

Keywords: Competence, Work Culture, Job Satisfaction, Performance

ABSTRAK

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Penelitian ini dilakukan pada PT. Indobali Satya Graha Denpasar yang berlokasi di Gatot Subroto No. 98A Denpasar. Jumlah responden yang diambil adalah seluruh karyawan pada PT. Indobali Satya Graha yang berjumlah 40 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, studi pustaka, dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. diharapkan kepada manajemen perusahaan dan seluruh anggota organisasi mampu menjalin hubungan kerja yang harmonis sehingga timbul rasa aman dan nyaman dalam bekerja dan pada akhirnya dapat mencapai taerget yang ditentukan perusahaan.

Kata kunci: Kompetensi, Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

Pendahuluan

PT.Indobali Satya Graha merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan khususnya distributor ban mobil yang terletak di Jalan Gatot Subroto No. 98 A Denpasar. Setiap perusahaan pasti menginginkan laba sesuai yang di diharapkan, umumnya laba tersebut di peroleh dari hasil penjualan produk, baik penjualan tunai maupun kredit. Penjualan merupakan aktivitas yang tidak dapat dipisahka dan akan berlangsung secara terus menerus sebagai salah satu faktor yang dapat menentukan laba atau rugi perusahaan. penjualan PT. Indobali Satya Graha pada tahun 2020 belum maksimal. Hal tersebut bisa dilihat dengan terus menurunnya penjualan dari 12 bulan terakhir, dimana pada bulan Januari mendapatkan penjualan yaitu 4.523 unit, Pebruari 4.093 unit, Maret 3.715 unit, April 3.454, May 2189 unit, Juni 3.367 unit, Juli 2.963 unit, Agustus 3.012 unit , September 2836 unit, Oktober 2.915 unit, Nopember 3.145 unit dan Desember unit 3.512. Penurunan penjualan yang signifikan terjadi pada bulan Mei dimana pendapatan penjualan hanya 2.189 unit yaitu setengah dari pendapatan penjualan bulan Januari. Hal tersebut membuktikan adanya penurunan kinerja dari manajemen dan Seles Marketing dalam menjalankan tugasnya sehingga tidak bekerja secara maksimal.

Ban merupakan suatu kebutuhan yang sangat penting didalam sarana transportasi mobil, melihat jumlah kendaraan mobil yang di miliki masyarakat yang terus meningkat dan transportasi angkutan yang semakin banyak membuat kebutuhan akan ban masih tinggi, dengan demikian karyawan PT. Indobali Satya Graha belum dapat memaksimalkan kinerja sehingga terjadinya penurunan penjualan 12 tahun terakhir. hal itu menyatakan adanya penurunan kuantitas kinerja karyawan dalam penjualan.

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan pihak manajemen dari PT. Indobali Satya Graha dan beberapa karyawan terkait dengan tingkat penjualan yang menurun atau pada tahun 2020 dan disebabkan oleh faktor-faktor yang dijelaskan diatas timbul beberapa permasalahan yang menyangkut kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi karyawan di perusahaan PT. Indobali Satya Graha diantaranya adanya selisih harga karena sales marketing salah mengutip harga ke konsumen, hal ini disebabkan marketing lupa *rate* (harga) dan tidak melihat *guidance* (pedoman harga) sebelum memberikan harga pada konsumen perusahaan, selain itu tidak terpenuhinya target yang diberikan perusahaan karena bagian marketing kurang agresif mencari pelanggan baru, dan kurang fasihnya karyawan dalam ketrampilan dalam bagian dokumen sering salah dalam penulisan data dan lama dalam mengetik dokumen, hal itu di lihat adanya salah muat barang dikarenakan bagian oprasional salah menulis penempatan di truk kontainer sehingga

membuat kinerja menjadi terhambat dan kurang maksimal.

Permasalahan diatas sangat erat hubungannya dengan latar belakang pendidikan karyawan, hal ini di karenakan semakin tinggi pendidikan seseorang maka akan semakin tinggi pula wawasan, serta ilmu dan pengetahuannya. karyawan yang bekerja di PT. Indobali Satya Graha Denpasar didominasi yang memiliki latar belakang pendidikan SLTA/Sederajat sebanyak 30 orang (66,7%), sedangkan yang latar belakang Diploma III sebanyak 6 orang (20%), disamping itu jumlah karyawan yang memiliki latar belakang Strata 1 sebanyak 3 orang (10%) dan yang memiliki latar belakang Strata 2 hanya 1 orang (3,30%). Jika dilihat dari latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan pada PT. Indobali Satya Graha Denpasar, maka dapat dikatakan belum memadai, hal itu dapat di lihat dengan didominasinya latar pendidikan SLTA yaitu 30 orang. Sehingga karyawan bekerja kurang maksimal, karena tinggi rendahnya tingkat pendidikan yang di miliki karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kompetensi, terdapat juga permasalahan berikutnya yaitu budaya kerja dari karyawan PT. Indobali Satya Graha, diantaranya karyawan sering kali melempar tanggung jawab dan saling menyalahkan jika terjadi permasalahan. Selain itu banyak karyawan yang tidak profesional dalam menggunakan waktu seperti datang terlambat, tidak langsung melakukan pekerjaan saat masuk jam kerja dan seringkali karyawan bekerja tanpa mengikuti standar operasional prosedur yang telah dibuat sehingga membuat karyawan lambat akan mengerjakan pekerjaan yang telah di tetapkan perusahaan.

Permasalahan ketiga seperti yang diketahui yaitu kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Indobali Satya Graha menjelaskan bahwa kurangnya perhatian dalam hal penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang sudah menyelesaikan pekerjaannya sebelum waktu yang telah ditentukan dan pengangkatan jabatan karyawan yang terlalu lama serta jarang nya diadakan *gathering/family gathering* pada saat ulang tahun perusahaan. sehingga kurangnya kepuasan dalam menjalankan pekerjaan dan hal itu membuat kinerja karyawan menjadi menurun.

Tujuan penelitian kali ini yaitu menganalisis keterkaitan antara kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indobali Satya Graha Denpasar. Dengan manfaat penelitian yakni agar menambah pemahaman dari teori yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa kinerja adalah sebuah penilaian yang digunakan untuk mengetahui apakah seseorang sudah melaksanakan tugasnya secara keseluruhan atau tidak. Menurut Edison (2016), menyatakan bahwa Indikator-indikator dari Kinerja antara lain: kuantitas, kualitas, waktu penyelesaian, kemandirian.

Menurut Priansa (2014), kepuasan kerja adalah rasa suka maupun tidak suka terhadap pekerjaan yang timbul dibenak pegawai, yang merupakan serangkaian hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins (2016), menyatakan bahwa Indikator-indikator dari Kepuasan kerja antara lain: sikap terhadap pekerjaan itu sendiri, kesempatan untuk maju, kepuasan terhadap atasan, sikap terhadap rekan kerja, dan lingkungan kerja.

Menurut Susanto dan Aisiyah (2010) mendefinisikan budaya kerja sebagai sistem yang mengatur pekerjaan maupun interaksi dalam bekerja dengan kesepakatan bersama dan di jalankan setiap hari. Menurut Nurhadijah (2017) menyatakan bahwa Indikator-indikator dari Budaya Kerja antara lain: disiplin, keterbukaan, saling menghargai, kerjasama.

Boyatzis (2014) mendefinisikan kompetensi sebagai daya tampung yang dimiliki seseorang yang bisa membuatnya mampu mencapai sesuatu yang diisyaratkan dalam suatu organisasi. Menurut Edison (2016) menyatakan bahwa Indikator-indikator dari Kompetensi antara lain: pengetahuan, pemahaman, keahlian, sikap.

Hasil penelitian menurut Chistilia O(2013), menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang di lakukan Yusuf Ardiansyah(2018) yang menyatakan hasil penelitian bahwa kompetensi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu :

H1 : Diduga bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indibali Satya Graha.

Hasil penelitian menurut Risky Nur Adha(2019) menyatakan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan Sendow(2014) yang menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu :

H2 : Diduga bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indobali Satya Graha.

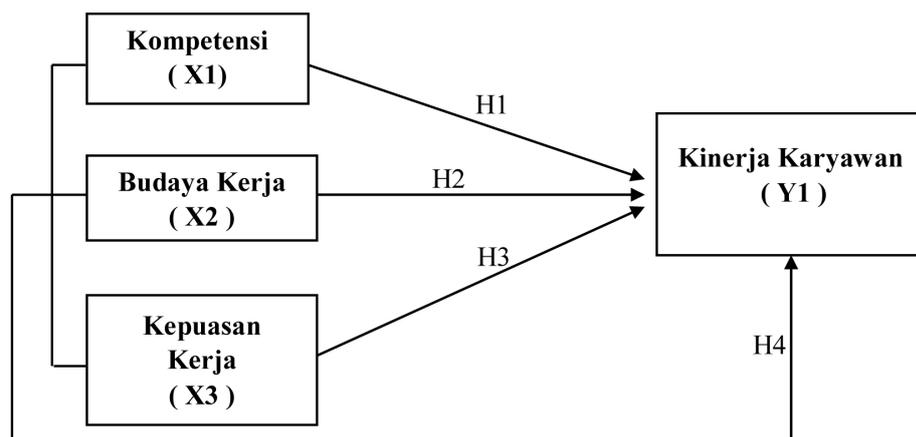
Hasil penelitian menurut Rosmaini (2019), menyatakan bahwa secara simulta kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan Juniantara dan Riana, (2016) yang menyatakan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu :

H3 : Diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indobali Satya Graha.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Chistilia O(2013), yang menyatakan hasil penelitian bahwa kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Risky Nur Adha(2019) dan Rosmaini(2019) yang menyatakan bahwa variabel budaya kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis keempat dalam penelitian ini yaitu :

H4 : Diduga bahwa kompetensi, budaya kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indobali Satya Graha.

Metode Penelitian



Gambar 1: Kerangka Pemikiran

Sumber: Hartanto (2009); Umar (2012)

Lokasi penelitian dilakukan pada PT Indobali Satya Graha yang terletak di Jalan Gatot Subroto No. 98A Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Indobali Satya Graha yang berjumlah 40 orang, dengan teknik sampling yang digunakan Sampling jenuh didapatkan jumlah sampel sebanyak 40 responden. Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji instrument dengan penyebaran kuesioner pada 40 orang responden, diperoleh nilai koefisien korelasi lebih dari 0.30 dan nilai alpha lebih besar dari 0.60. Sehingga,

seluruh variabel dikatakan valid dan reliabel. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik ditemukan bahwa data berdistribusi normal, model regresi tidak terjadi multikolinearitas, dan model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Sehingga, data dapat dikaji lebih lanjut

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	4.696	2.073		2.266	.030
Kompetensi (X1)	.241	.100	.306	2.416	.021
Budaya Kerja (X2)	.331	.124	.373	2.659	.012
Kepuasan Kerja (X3)	.226	.098	.291	2.304	.027

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data diolah (2021)

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 ^a	.797	.780	2.752

Sumber : Data diolah (2021)

Tabel 3. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1071.323	3	357.108	47.164	.000 ^b
	Residual	272.577	36	7.572		
	Total	1343.900	39			

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya menjadi:

$$Y = 4,696 + 0,241 X_1 + 0,331 X_2 + 0,226 X_3 + \epsilon_i$$

Berdasarkan hasil uji SPSS pada tabel 1, ditemukan hasil sebagai berikut:

1. Kompetensi (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diketahui besarnya nilai t_{hitung}=2,416.
2. Budaya Kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) diketahui nilai t_{hitung}=2,659.
3. Kepuasan Kerja (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), diketahui nilai t_{hitung}=2,304

Nilai *R Square* sebesar 0,797. Hal ini berarti variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen yaitu Kompetensi (X₁), Budaya Kerja (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) sebesar 79,70% sedangkan sisanya 0,203 atau 20,30% dijelaskan

oleh variabel atau sebab – sebab lainnya di luar model penelitian. Kompetensi (X_1), Budaya Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y), diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 47,164.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial dan simultan Kompetensi (X_1), Budaya Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Indobali Satya Graha Denpasar. Melihat hasil penelitian, diharapkan kepada manajemen perusahaan dan seluruh anggota organisasi mampu menjalin hubungan kerja yang harmonis sehingga timbul rasa aman dan nyaman dalam bekerja dan pada akhirnya dapat mencapai target yang ditentukan perusahaan. Manajemen PT. Indobali Satya Graha Denpasar meningkatkan Budaya Kerja kerja karyawan bukan hanya dari absensi semata melainkan dari menjalin rasa kerjasama, rasa kekeluargaan ataupun melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan untuk membangun perusahaan. Diharapkan, seluruh karyawan PT. Indobali Satya Graha Denpasar dapat memupuk rasa gotong royong serta saling membantu memecahkan masalah terkait pekerjaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Daftar Pustaka

- Boyatzis, R. E. (2014). Possible Contributions to Leadership and Management Development from Neuroscience. *Academy of Management Learning & Education*.
- Chistilia O, P. (2013). Kompetensi, Kompensai dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusabf Manado. *Jurnal EMBA*, 1.
- Emron edison, Y. anwar. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Hartanto, J. (2009). *Teori Portofolio dan Analisis Investasi Edisi Keenam*. Yogyakarta: BPFE.
- JUNIANTARA, I Wayan; RIANA, I. G. (2016). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI DI DENPASAR. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Nurhadijah. (2017). Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. *E-Journal Administrasi Negara*, 1 (5), 5476–5489.
- Priansa, D. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Risky Nur Adha, N. Q. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, Budaya kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. *Jurnal Penelitian Impleks*, 4.
- Robbins, P. S. P. and T. A. J. (2016). *Organizational Behavior*. Pearson . United State America. Edisi 16.
- Rosmaini, H. T. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bndung.
- Sendow., R. Y. S. C. K. G. M. (2014). *Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Semangat Kerja*

Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Grapari Telkomsel Manado. *Jurnal EMBA*, 2(3).

Susanto, H., dan Aisiyah, N. 2010. (2010). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen. *ISSN 0215-9511 No.74 Th.XXII Desember 2010*.

Umar, H. (2012). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.

Yusuf Ardiansyah, L. H. S. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2.