

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai suatu tujuan. Keberhasilan sebuah organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada didalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Oleh karena itu, untuk tercapainya tujuan perusahaan maka dibutuhkan SDM yang mampu mengembangkan budaya didalam organisasi, memiliki kompetensi kerja yang baik dan yang terpenting mempunyai sifat atau karakteristik yang baik sehingga membuat seseorang nyaman saat melakukan transaksi. Apabila perusahaan ingin mencapai tujuan tersebut itu semua tergantung kepada kehandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan sumber daya yang terdapat di perusahaan tersebut.

Manajer harus dapat membuat karyawan berkeinginan bekerja karena mereka ini lah yang menjadi perencanaan, pengorganisasi, pengarahan, dan pengendalian yang berperan untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan adalah wujud kinerja atau performa. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting pada kesuksesan dan perkembangan perusahaan.

Perusahaan harus mampu memantau sebuah kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah mampu menjalankan tugas dan kewajibannya dengan

baik sesuai harapan ataukah tidak. Mangkunegara (2016:67) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Imam 2016) kinerja karyawan adalah sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan secara konkrit dan dapat diukur kinerjanya. Terdapat 3 (Tiga) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini diantaranya yaitu : budaya organisasi, kompetensi kerja dan karakteristik individu.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku setiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Robbins dan Timothy (2015:355) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem berarti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi dengan sesama anggota organisasi dan mempengaruhi cara kerja mereka. Diambil dari penjelasan para ahli, menurut peneliti budaya organisasi juga bisa didefinisikan sebagai filosofi, ideologi, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, harapan, sikap dan norma yang menyatakan suatu organisasi dan menampung semua keberagaman atau pluralisme. Pada dasarnya, pengertian budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada di suatu perusahaan dan digunakan sebagai tuntunan mereka dalam berperilaku serta membedakannya

dengan perusahaan lain. Artinya, budaya organisasi merupakan suatu norma dan nilai-nilai perilaku yang harus dipahami dan dipatuhi oleh kelompok orang yang menganutnya. Berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan Firdaus (2019), Amran dan Taher (2021) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Artinya budaya organisasi mengandung etika seorang karyawan yang semakin memegang teguh budaya organisasi yang telah menjadi aturan yang berlaku pada perusahaan semakin tinggi pula suatu kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Penelitian bertentangan dilakukan oleh Hastuti (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila penerapan budaya organisasi yang terdiri atas aturan dan norma-norma yang berlaku tidak berdasarkan kesadaran dari dalam diri pegawai, maka kinerja pegawai tidak akan tercapai secara maksimal. Disimpulkan bahwa budaya organisasi yang telah ditetapkan dalam organisasi tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai guna mencapai prestasi sebuah kinerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi kerja. Kompetensi menurut Dessler (2017:408) adalah karakter pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Selain itu dapat dikatakan bahwa kompetensi juga sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berfikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Karakteristik dasar

tersebut dapat mengetahui tingkat kompetensi atau standar kompetensi yang dapat mengetahui tingkat kerja yang diharapkan dan mengkategorikan tingkat tinggi atau dibawah rata-rata. Oleh karena itu, penentuan ambang kompetensi tersebut sangat dibutuhkan dan sangat penting sekali tentunya karena dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan bagi proses rekrutmen, seleksi, perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan sumber daya manusia lainnya.

Menurut Sedarmayanti (2017:11) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan karyawan dan pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai dan sangat berkualitas, selain itu mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Hal ini mengartikan bahwa pertama, kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. Kedua, indikator kuat tentang kompetensi disini adalah peningkatan kinerja sampai pada tingkat baik atau sangat baik. Ketiga, kombinasi dan perilaku adalah modal untuk menghasilkan kinerja. Berdasarkan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prayogi dkk., (2019), Syahputra dan Tanjung (2020) menyatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang

dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisa tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Penelitian bertentangan yang dilakukan oleh Angraeni (2019), Hidayat (2021) menyatakan bahwa kompetensi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya kompetensi kerja tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan kurang optimal di bidangnya.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik individu. Karakteristik individu ini sangat beragam. Setiap perusahaan dapat memilih karyawan yang mempunyai kriteria yang sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Dari hasil penelitian Robbins (2015:46) yang mengatakan bahwa karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi. Berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan Supriadi (2019), Kartika (2019), Buulolo dkk., (2021) menunjukkan hasil bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi karakteristik individu maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Artinya karakteristik

individu merupakan kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang berupa keterampilan, keahlian, kecakapan dan lain sebagainya dalam hubungannya dengan melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang baik dan maksimal. Penelitian bertentangan yang dilakukan oleh Franco (2019), Tambingon dkk., (2019) menyatakan karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada karyawan yang belum bisa menyesuaikan karakter dirinya dengan apa yang sudah berlaku dalam perusahaan dan akhirnya mengakibatkan terjadi benturan karakter dengan rekan kerja bahkan dengan atasannya sendiri.

Setiap perusahaan tentunya mengharapkan agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai dan karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan. Seperti halnya yang terjadi pada Koperasi Karyawan Cahaya Mandiri di Denpasar yang menerima dana dari anggotanya dalam bentuk tabungan, serta menyalurkan dana tersebut dalam bentuk kredit. Namun secara umum timbul masalah-masalah setiap variabel, yaitu: 1) Permasalahan yang terkait dengan Budaya Organisasi adalah kurangnya inisiatif karyawan dalam melakukan tugasnya dan masih ada beberapa karyawan yang memerlukan bimbingan dari atasan walaupun seluruh karyawan sudah mendapatkan arahan dan tugas yang jelas sesuai dengan bidangnya masing-masing. 2) Permasalahan yang terkait dengan Kompetensi Kerja adalah kurangnya pengetahuan dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan bidang mereka, sehingga menghambat suatu pekerjaan lain yang melibatkan seluruh karyawan perusahaan untuk membantu. 3) Permasalahan yang terkait dengan Karakteristik Individu adalah

adanya karyawan yang masih kurang dalam tugas-tugas dan kekreatifan mereka dalam bekerja. Selain itu masih ada beberapa karyawan yang belum memiliki karakter pribadi, sehingga hal tersebut mampu menghambat proses dalam bekerja.

Bahasan utama dalam permasalahan ini adalah kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Cahaya Mandiri di Denpasar yang berjumlah 60 orang karyawan yang dibagi menjadi 49 orang anggota, 6 orang pengurus dan 5 orang pengelola. Guna mengurangi kesalahan saat membuat generalisasi, maka peneliti menggunakan sampel sebanyak 60 orang. Penelitian akan dilakukan dengan cara mewawancarai dan menyebarkan kuisioner kepada seluruh karyawan.

Koperasi Karyawan Cahaya Mandiri, yang beralamat di Jalan Thamrin No. 23 kota Denpasar merupakan koperasi simpan pinjam yang dimana memiliki tujuan untuk mensejahterakan seluruh karyawannya. Latar belakang di banggunya koperasi ini, karena di pandang perlu untuk menyusun anggaran rumah tangga sebagai perlengkapan ketentuan dalam anggaran dasar yang pada dasarnya berisi aturan dan tata tertib yang lebih terperinci agar dapat dijadikan pegangan oleh setiap pengurus, badan pengawas, karyawan serta segenap anggota koperasi mengenai hak dan kewajiban.

Berdasarkan observasi awal yang sudah dilakukan pada Koperasi Karyawan Cahaya Mandiri yaitu saat ini sangat diperlukan kinerja karyawan yang tinggi sebagai usaha untuk meningkatkan produktivitas dalam perusahaan. Hasil dari pada observasi dan wawancara yang sudah dilakukan terhadap seluruh karyawan di perusahaan, peneliti menemukan permasalahan bahwa kinerja

karyawan mengalami penurunan pada tahun 2020 dilihat dari jumlah SHU (Sisa Hasil Usaha) yang belum mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan dan tercantum pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja Tahunan

No.	Tahun	Target	Realisasi	Pencapaian
1	2017	151.885.110	197.201.376	29,84%
2	2018	216.921.514	260.077.167	19,89%
3	2019	286.084.884	294.603.131	2,98%
4	2020	324.063.444	144.046.631	-55,55%
5	2021	158.451.294	194.011.326	22,44%

Sumber: Koperasi Karyawan Cahaya Mandiri

Tabel 1.1 menunjukkan hasil pencapaian target SHU pada Koperasi Karyawan Cahaya Mandiri dari tahun 2017-2021. Dimana pada tahun 2020 SHU mengalami penurunan yang sangat drastis, dan kembali membaik pada tahun 2021 dikarenakan Koperasi Karyawan Cahaya Mandiri melakukan program dengan cara menurunkan biaya suku bunga. Hal ini tentunya tidak baik bagi kinerja suatu koperasi. Koperasi merupakan lembaga ekonomi yang dimana jika dilakukannya penurunan biaya suku bunga akan berdampak pada melonjaknya jumlah kredit yang diajukan oleh nasabah.

Menurunnya kinerja karyawan yang sudah terjadi memberikan pengaruh buruk terhadap perusahaan, baik dari segi pelayanan terhadap nasabah maupun

dari segi produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Karyawan Cahaya Mandiri di Denpasar. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana kinerja karyawan yang dilihat dari segi budaya organisasi, kompetensi kerja dan karakteristik individu.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti ingin menguji lebih lanjut tentang “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Cahaya Mandiri Di Denpasar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- 1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Cahaya Mandiri?
- 2) Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Cahaya Mandiri?
- 3) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Cahaya Mandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Cahaya Mandiri.

- 2) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Cahaya Mandiri.
- 3) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Cahaya Mandiri.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk meningkatkan pemahaman serta menerapkan teori – teori manajemen sumber daya manusia dalam rangka menganalisa pengaruh budaya organisasi, kompetensi kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat khususnya bagi Koperasi Karyawan Cahaya Mandiri di Denpasar mengenai sejauh mana budaya organisasi, kompetensi kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan tersebut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Dalam landasan teori ini akan mengemukakan berbagai teori budaya organisasi, kompetensi kerja dan karakteristik individu serta kinerja karyawan.

2.1.1 Goal Setting Theory

Goal Setting Theory merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke (1978). Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Dalam teori ini juga dijelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan memiliki kemampuan dan keterampilan kerja.

Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya. Sedangkan variabel budaya organisasi, kompetensi kerja dan karakteristik individu sebagai faktor penentunya.

Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Locke and Latham dalam Lunenburg, 2011). Berdasarkan pendekatan *Goal-Setting Theory* keberhasilan pegawai dalam mengelola suatu pencapaian dalam perusahaan merupakan tujuan utama yang ingin dicapai, sedangkan variabel budaya organisasi, kompetensi kerja dan karakteristik individu sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Kinerja karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan proses atau penampilan hasil karya personel baik kualitas maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas pada personil yang memangku

jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2016:67).

Pengertian Kinerja Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu organisasi atau perusahaan membutuhkan dukungan sumber daya manusia sebagai kunci untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Imam (2016), kinerja karyawan adalah sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan secara konkrit dan dapat diukur kinerjanya.

Dari beberapa pendapat tentang kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mencerminkan perilaku karyawan itu sendiri ditempat kerjanya sebagai penerapan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi atau perusahaan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017:67) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang

memiliki *IQ* di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki *IQ* di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

3. Tujuan Kinerja Karyawan

Kinerja bertujuan untuk mengetahui hasil dari tugas yang sudah diberikan kepada karyawan, selain itu tujuan dari kinerja juga untuk mengetahui tingkat keberhasilan dari perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bertujuan itu saja, kinerja juga bertujuan untuk menyusun strategi yang akan diambil oleh perusahaan untuk mencapai target yang lebih tinggi. Tujuan kinerja kerja karyawan Lijan Poltak Sinambela (2018:503- 504) yaitu sebagai berikut:

- a) Pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.
- b) Tentang arah perusahaan secara umum.
- c) Sebuah aspirasi.
- d) Tanggung jawab setiap individu.
- e) Membantu mendefinisikan harapan atau target kinerja.
- f) Menggunakan kerangka kerja bagi supervisor.
- g) Berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.
- h) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- i) Sifatnya luas.

Poin-poin yang disebutkan diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penilaian kinerja yaitu agar tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan dengan maksimal dan bisa menanggulangi permasalahan yang dihadapi oleh setiap individu atau perusahaan sehingga mendapatkan jalan keluar dari permasalahan yang sedang dihadapi.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Bernardi dalam Robbins (2015:260) bahwa kinerja memiliki beberapa indikator-indikator kinerja sebagai berikut:

- a) Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan standar kerja yang ada, tepat waktu, dan akurat.

b) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja yaitu target kerja yang telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh karyawan, serta volume pekerjaan yang karyawan lakukan telah sesuai dengan harapan atasan.

c) Pengetahuan

Pengetahuan yaitu kemampuan karyawan memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan.

d) Kerjasama

Karyawan mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja, karyawan bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, dan karyawan bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kasmir (2016:208-210) indikator Kinerja Karyawan atau dimensi kinerja karyawan yaitu:

a) Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu.

b) Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.

c) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

d) Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan

e) Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.

f) Hubungan antar Karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan atar pimpinan.

Berdasarkan indikator-indikator yang dikemukakan oleh para ahli, indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini adalah yang diungkapkan oleh Robbins (2015) yaitu : kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan dan kerja sama.

2.1.3 Budaya Organisasi

1) Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

Menurut Afandi (2018:97) budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Definisi lain juga diutarakan oleh Fauzan & Fathiyah (2017) bahwa budaya organisasi itu cenderung untuk diwujudkan

oleh anggota organisasi, sehingga orang yang hidup dalam lingkungan tersebut merasa bisa hidup menjadi lebih baik.

Edison (2016) juga menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Robbins dan Timothy (2015:355) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem berarti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi dengan sesama anggota organisasi dan mempengaruhi cara kerja mereka. Pendapat diatas juga didukung oleh Pawirosumarto dkk. (2017) yang berpendapat budaya organisasi akan mempengaruhi karyawan untuk melampaui kinerja taktis, seperti membuat angka, dan menunjukkan kinerja adaptif berdasarkan asumsi bersama dan kode perilaku.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas mendapat kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan suatu prinsip dasar dari suatu organisasi. Hal ini meliputi berbagai nilai, keyakinan, norma, dan perilaku yang dianut oleh organisasi dan menjadi ciri khas dari sebuah organisasi tersebut.

2) Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menunjukkan sebuah peranan dan kegunaan dari budaya organisasi. Sebuah keberhasilan dari suatu organisasi juga dipengaruhi oleh seberapa besar peranan budaya bagi organisasi itu sendiri.

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, dalam Wibowo (2016:45) fungsi budaya organisasi dibagi menjadi 4, yaitu adalah

a. Memberi anggota identitas organisasional

Menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat yang berbeda.

b. Memfasilitasi komitmen kolektif

Perusahaan mampu membuat pekerjanya bangga menjadi bagian dari padanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.

c. Meningkatkan stabilitas sistem sosial

Mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil tanpa gejolak.

d. Membentuk perilaku

Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.

3) Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Zahriyah, Utami, dan Ruhana (2015:2) karakteristik budaya organisasi adalah sebagai berikut:

a) Norma

Norma merupakan aturan tak tertulis yang diterima anggota akan tetapi tidak semua norma wajib dipatuhi karena dibentuk sesuai dengan hal-hal yang penting bagi organisasi dan mungkin hanya berlaku bagi beberapa organisasi sesuai dengan kepentingan organisasi. Norma bersifat memotivasi, berkomitmen, serta meningkatkan kinerja karyawan.

b) Nilai Dominan

Nilai dominan adalah nilai-nilai utama yang diterima oleh organisasi-organisasi yang mengharapkan karyawan membagikan nilai-nilai yang menggambarkan kepribadian dari organisasi agar karyawan mampu memiliki efisiensi dan kualitas yang tinggi bagi organisasi.

c) Aturan

Merupakan aturan atau prosedur dan kebijakan tertulis yang sudah disepakati dan wajib dipatuhi seluruh karyawan dalam organisasi serta standar karyawan dalam berinteraksi seperti berperilaku, disiplin, dan ketepatan waktu mengerjakan tugas agar mendapatkan hasil yang baik bagi organisasi atau perusahaan.

d) Iklim organisasi

Merupakan suatu penyampaian keterbukaan dari perasaan karyawan di lingkungan kerja dengan tujuan untuk mengevaluasi masalah yang ada di lingkungan kerja dengan mengutarakan pendapat demi kenyamanan bersama agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

4) Indikator-Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi diuraikan sebagai berikut menurut Edison (2016 : 131) :

a. Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

b. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias.

c. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.

d. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

e. Organisasi tim

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

2.1.4 Kompetensi Kerja

1) Pengertian Kompetensi Kerja

Kompetensi menurut Dessler (2017:408) kompetensi adalah karakter pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Wibowo (2016:271) mengemukakan bahwa 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 itu tersebut.

Berdasarkan UU No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Kompetensi berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan:

pasal 1 (10), “Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan”.

Kamus bahasa Indonesia kompetensi berarti kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu), dan kemampuan menguasai gramatika suatu bahasa secara abstrak atau batiniah.

Dari semua pendapat yang dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah sejumlah kemampuan yang harus dimiliki seseorang terutama pegawai untuk mencapai tingkatan pegawai profesional dan kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

2) Faktor-Faktor yang Kompetensi Kerja

Latief dkk., (2018) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

f. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

g. Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari,

dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

h. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

i. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

j. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan. Isu emosional hambatan dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan

komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

k. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

3) Jenis-Jenis Kompetensi kerja

Menurut Busro (2018) menyatakan bahwa kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni:

- a. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja
- b. Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas
- c. Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
- d. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
- e. Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah- kaidah keagamaan.

4) Indikator – Indikator Kompetensi kerja

Beberapa aspek indikator yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Sugiyanto & Santoso (2018) sebagai berikut:

a. Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

b. Pemahaman (*understanding*)

Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

c. Keterampilan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

d. Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain- lain).

e. Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

f. Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

2.1.5 Karakteristik Individu

1) Pengertian Karakteristiki Individu

Karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan Hasibuan (2015:55). Pernyataan bertentangan dengan Robbins (2015:46) yang mengatakan bahwa Karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahawa Karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan karyawan yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya.

2) Indikator-Indikator Karakteristik Individu

Indikator karakteristik individu yang dikemukakan oleh Indra Imban (2017) adalah sebagai berikut.

a. Kemampuan

Kemampuan merupakan kapasitas yang dimiliki setiap individu dalam mengerjakan sesuatu didalam sebuah organisasi ataupun perusahaan.

b. Kebutuhan

Kebutuhan adalah keinginan manusia terhadap benda atau jasa yang dapat memberikan kepuasan kepada manusia itu sendiri, baik kepuasan jasmani maupun rohani.

c. Kepercayaan

Kepercayaan berasal dari kata percaya, artinya mengakui atau meyakini akan kebenaran.

d. Pengalaman

Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

e. Pengharapan

Pengharapan adalah suatu keyakinan atau kemungkinan bahwa suatu usaha atau tindakan tertentu akan menghasilkan suatu tingkat prestasi tertentu.

Sedangkan Indikator Karakteristik individu menurut teori Path-Goal, yaitu sebagai berikut:

a. Letak kendali (*Locus of Control*)

Hal ini berkaitan dengan keyakinan individu sehubungan dengan penentuan hasil. Individu yang mempunyai letak kendali interna menyakini bahwa hasil (*reward*) yang mereka peroleh didasarkan pada usaha yang mereka lakukan sendiri. Sedangkan mereka yang cenderung letak kendali eksternal peroleh dikendalikan oleh kekuatan di luar control pribadi mereka. Orang yang internal cenderung lebih menyukai gaya kepemimpinan yang *participative*, sedangkan eksternal umumnya lebih menyenangi gaya kepemimpinan *directive*.

b. Kesiediaan untuk menerima pengaruh (*Authoritarianism*)

Kesiediaan orang untuk menerima pengaruh dari orang lain. Bawahan yang tingkat *authoritarianism* yang tinggi cenderung merespon gaya kepemimpinan yang *directive*, sedangkan bawahan yang tingkat *authoritarianism* rendah cenderung memilih gaya kepemimpinan partisipatif.

c. Kemampuan (*Abilities*)

Kemampuan dan pengalaman bawahan akan mempengaruhi apakah mereka dapat bekerja lebih berhasil dengan pemimpin yang berorientasi prestasi (*achievement oriented*) yang telah menentukan tantangan sasaran yang harus dicapai dan mengharapkan prestasi yang tinggi, atau pemimpin yang *supportive* yang lebih suka

memberi dorongan dan mengarahkan mereka. Bawahan yang mempunyai kemampuan yang tinggi cenderung memilih gaya kepemimpinan *achievement oriented*, sedangkan bawahan yang mempunyai kemampuan rendah cenderung memilih pemimpin yang *supportive*.

Berdasarkan indikator-indikator yang dikemukakan oleh para ahli, indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini adalah yang diungkapkan oleh Indra Imban (2017) yaitu : kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman dan penghargaan.

3) Faktor-Faktor Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Menurut Mathis ada empat karakteristik individu yang mempengaruhi bagaimana orang-orang dapat berprestasi:

- a. Minat, orang cenderung mengejar karir yang mereka yakini cocok dengan minat mereka.
- b. Jati diri, karir merupakan perpanjangan dari jati diri seseorang juga hal yang membentuk jati diri.
- c. Kepribadian, faktor ini mencakup orientasi pribadi karyawan (sebagai contoh karyawan bersifat reliatis, menyenangkan dan

artistik) dan kebutuhan individual, latihan, kekuasaan dan kebutuhan prestis.

- d. Latar belakang social, status sosial ekonomi dan tujuan pendidikan pekerjaan orang tua karyawan merupakan faktor yang berfungsi dalam kategori.

Sedangkan menurut Hurriyati (2015) factor-faktor karakteristik individu mencakup:

- a. Umur

Pada karyawan yang berumur tua juga dianggap dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru.

Namun di lain pihak ada sejumlah kualitas positif yang ada pada karyawan yang lebih tua yaitu pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat dan komitmen terhadap mutu. Karyawan yang lebih muda cenderung memiliki fisik yang lebih kuat sehingga dapat diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relative masih kecil.

- b. Jenis kelamin

Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menentukan bahwa wanita lebih bersedia untuk memenuhi wewenang sedangkan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki

pengharapan untuk sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemungkinan lebih tinggi daripada pria.

c. Masa kerja

Ketika usia dan masa kerja diperlakukan secara terpisah, tampaknya masa kerja akan menjadi indikator perkiraan yang lebih konsisten dan mantap atas semangat kerja daripada usia kronologis. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seseorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

d. Status perkawinan

Status perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga yang bahagia. Salah satu riset menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah dan lebih puas dengan pekerjaan mereka dari pada rekan kerjanya yang bujangan. Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting.

e. Tingkat pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada kepuasan

kerja. Pendapatan lain juga menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka tuntutan- tuntutan terhadap aspek-aspek kepuasan kerja ditempat kerja akan semakin meningkat.

4) Jenis Karakteristik Individu

a) Karakteristik individu

Karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Karakteristik individu terdiri atas jenis kelamin, tingkat pendidikan, umur, masa kerja, status perkahwinan, jumlah tanggungan dan posisi.

b) Karakteristik pekerjaan

Sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainnya yang bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat-sifat yang ada di dalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh para pekerja sehingga mempengaruhi perilaku kerja terhadap pekerjaannya.

c) Karakteristik organisasi

Skala usaha, kompleksitas, formalisasi, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, anggaran anggota kelompok, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja, dan kepemimpinan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian yang telah mengkaji budaya organisasi, kompetensi kerja, dan karakteristik individu, diantaranya :

1. Firdaus (2019) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Banjarmasin Post Group (B. Post). Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif serta menggunakan metode analisis dengan SPSS Windows For Data sebagai sebuah alat analisis data. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa dalam analisis regresi linier berganda didapatkan bahwa variabel yaitu variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti etika seorang karyawan semakin memegang teguh budaya organisasi yang telah menjadi aturan yang berlaku pada perusahaan semakin tinggi pula kinerja yang diberikan kepada perusahaan.
2. Amran dan Taher (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Muara Bungo. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai pada PT. PLN Persero Area Muara Bungo yang berjumlah 60 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang berlawanan ditemukan oleh Hastuti (2018) yang berjudul pengaruh budaya organisasi, stress kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Jumlah sampel yang diambil 48 pegawai. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Data dikumpulkan dengan metode survey. Teknik analisis data yang

digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai apabila penerapan budaya organisasi yang terdiri atas aturan dan norma-norma yang berlaku tidak berdasarkan kesadaran dari dalam diri pegawai, maka kinerja pegawai tidak akan tercapai secara maksimal.

4. Prayogi dkk., (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan studi dokumentasi dan penyebaran kuisioner. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 64 pegawai tetap. Pengujian pada penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan penggunaan bantuan software statistik yaitu SPSS 23 (Statistical Product and Service Solution). Dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Syahputra dan Tanjung (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitiannya ini. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi Electrical And Mechanical Facility pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu yang berjumlah 60 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Penelitian bertentangan didapat oleh Angraeni (2019) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Karyawan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel moderasi pada Bank BTN Syariah KC Semarang. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda, dengan populasi dan sampel seluruh karyawan Bank BTN Syariah KC Semarang berjumlah 50 orang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Penelitian yang sama didapat oleh Hidayat (2021) berjudul Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Penelitian ini menggunakan metode uji validitas dan uji reabilitas, dengan populasi dan sampel semua pegawai yang bekerja di PT Surya Yoda Indonesia Kabupaten Bekasi yang berjumlah 80 orang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8. Supriadi (2019) yang berjudul pengaruh karakteristik individu dan komunikasi internal terhadap kinerja. peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan teknik total sampling berupa angket yang disebarakan pada 30 orang responden. teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda menggunakan program spss. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh karakteristik yang positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank bri syariah ke Bengkulu.

9. Penelitian yang dilakukan Kartika (2019) dengan judul pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada home industri kripik tempe rohani kota Malang. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, pendekatan deskriptif, dan menggunakan analisis regresi linear berganda, dengan jumlah sampel seluruh karyawan yang ada pada home industry kripik tempe rohani kota Malang. Hasil penelitian dari analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa karakteristik individu pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10. Penelitian yang dilakukan oleh Buulolo dkk., (2021) yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Stroe Nagoya Hill Batam. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam 198 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin berjumlah 132 responden. Data diperoleh dengan menggunakan instrumen angket yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian berdasarkan pengujian secara parsial menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
11. Penelitian yang berlawanan ditemukan oleh Franco dan Prata (2019) yang berjudul *Influence of the individual characteristics and*

personality traits of the founder on the performance of family SMES.

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dan menggunakan sampel 135 perusahaan mikro, 683 perusahaan kecil dan 682 perusahaan menengah. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UMKM Keluarga.

12. Penelitian yang dilakukan oleh Tambingon dkk, (2019) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda dengan populasi dan sampel seluruh karyawan PT. Coco Prima Lelema sebanyak 66 orang. Hasil penelitian ini juga menyebutkan bahwa secara parsial karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR