

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SIANTAR TOP BEKASI

Andre Setiawan <sup>1)</sup>, Hotma Napitupulu <sup>2)</sup> dan Tini Juartini <sup>3)</sup>

<sup>1)</sup> Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

<sup>2)</sup> Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

<sup>3)</sup> Dosen Program Studi Teknik Industri FT-UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: [tjuartini110@gmail.com](mailto:tjuartini110@gmail.com)

Submit : 24 Juli 2025, Review : 20 Agustus 2025, Publish : 25 Agustus 2025

### ABSTRACT

*To determine the influence of organizational culture and competency on employee performance at PT Siantar Top Bekasi. In this research, the sampling technique used is based on the population, using saturated samples or total sampling. Data collection uses survey techniques via questionnaires. Analysis method using multiple and simple linear regression. The research results can be found, namely: that organizational culture and competency simultaneously and simple had a positive and significant effect on employee performance at PT Siantar Top Bekasi.*

**Keywords:** Organizational culture (;) competency (;) employee performance

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Siantar Top Bekasi. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan berdasarkan populasi, yaitu sampel jenuh atau total sampling. Pengumpulan data menggunakan teknik survei melalui kuesioner. Metode analisis menggunakan regresi linier berganda dan sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi secara bersama-sama dan sederhana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Siantar Top Bekasi.

**Kata Kunci:** Budaya organisasi (;) kompetensi (;) kinerja karyawan

## PENDAHULUAN

Dalam organisasi apapun, baik bisnis atau pemerintahan, sumber daya manusia sangatlah penting. Sumber daya manusia sebagai unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. Menurut Yani (2018), sumber daya manusia dapat disebut juga sebagai personal, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang bisadiwujudkan dalam potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

PT Siantar Top Tbk, pertama kali didirikan pada tahun 1972. Sebagai pelopor industri makanan ringan di Jawa Timur, pada tahun 1996 Siantar Top tercatat sebagai perusahaan publik di Bursa Efek Indonesia. Saat ini PT Siantar Top terus berkembang dan memperkuat posisinya sebagai perusahaan garda terdepan yang bergerak di bidang manufacturing makanan ringan. PT Siantar Top mulai melebarkan sayapnya, melakukan



ekspansi di beberapa kawasan Asia, salah satunya Cina. Seiring dengan berjalannya waktu, PT Siantar Top terus melakukan pembenahan dalam segi kualitas produk sehingga bisa diterima di berbagai kalangan. Dan karena kualitas produknya, kini berbagai macam produk PT Siantar Top dapat dinikmati oleh konsumen yang tersebar di mancanegara.

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. Menurut Simanjuntak (2016), bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu kompetensi individu yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Dalam mencapai kinerja karyawan yang tinggi, maka hal utama dilakukan adalah peningkatan kualitas kerja.

Masalah kinerja yang terjadi di PT Siantar Top yaitu tidak tercapainya berbagai target yang diberikan perusahaan kepada karyawan dikarenakan keterampilan dan motivasi kerja di PT Siantar Top menurun. Hal ini menjadi permasalahan krusial bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2017), bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Davis (1985), yang merumuskan bahwa kinerja karyawan = kemampuan + motivasi. Menurut Robbins (2018), indikator kinerja adalah: 1) Kualitas kerja; 2) Kuantitas; 3) Ketepatan waktu; 4) Efektifitas; dan 5) Kemandirian.

Menurut Trice dan Bayer dalam Fachreza, *et al*, (2018), budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi. Dengan demikian konsep budaya organisasi dikembangkan dengan berbagai versi mengingat istilah budaya dipinjam dari disiplin ilmu antropologi dan sosiologi, sesuai dengan makna budaya yang mengandung konotasi kebangsaan, ditambahkan lagi implikasinya begitu luas sehingga dapat dilihat beragam sudut pandang. Namun dalam proses adaptasi, kebanyakan berpendapat bahwa inti budaya adalah sistem nilai yang dianut secara bersama-sama. Indikator budaya organisasi menurut Robbins dan Coulter (2016), terdiri dari: 1) Inovasi dan pengambilan risiko; 2) Memperhatikan detail; 3) Orientasi pada hasil; 4) Orientasi individu; 5) Orientasi pada tim; 6) Keagresifan; dan 7) Stabilitas

Selain itu permasalahan lain yang di temukan di dalam observasi di PT Siantar Top Bekasi yaitu mengenai rendahnya budaya organisasi di dalam perusahaan PT Siantar Top Bekasi dikarenakan rendahnya orientasi pada tim seperti kurangnya kerja sama dalam organisasi dan kurangnya komunikasi dalam perusahaan. Menurut Robbins (2018), budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota.

Penilaian budaya organisasi dilakukan untuk menilai orientasi pada tim dan orientasi pada hasil, berdasarkan hasil penilaian diperoleh data bahwa karyawan yang memiliki nilai cukup masih diatas 35%. Hal ini menunjukkan bahwa orientasi pada tim dan orientasi pada hasil yang dimiliki karyawan dalam pelaksanaan tugasnya belum memenuhi standar budaya organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Edison, (2016), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Selain itu permasalahan lain yang ditemukan peneliti di dalam observasi di PT Siantar Top Bekasi yaitu mengenai rendahnya kompetensi karyawan di dalam menjalankan



pekerjaan yang diberikan oleh atasan karena kurangnya keterampilan dalam mengoperasikan alat alat berat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian menurut Badan Kepegawaian Negara (2017), kompetensi adalah karakteristik dan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi jabatan. Indikator kompetensi menurut Spencer dalam Moehariono (2016), sebagai berikut: 1) Watak; 2) Motif; 3) Konsep diri; 4) Pengetahuan; dan 5) Keterampilan.

Hasil survey menunjukkan sebanyak 12% mengatakan bahwa karyawan tidak memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang untuk menunjang pekerjaannya, sebanyak 32% mengatakan bahwa karyawan tidak berusaha menerapkan latar belakang pendidikan ke dalam pekerjaan yang sekarang dijalani, sebanyak 36% mengatakan bahwa karyawan jarang memunculkan ide baru untuk kemajuan organisasi. Sementara itu, sebanyak 20% mengatakan bahwa rendahnya kompetensi karyawan dilihat dari karyawan belum pernah mengikuti pelatihan ketrampilan yang diadakan organisasi.

Kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu dengan efektif dan efisien.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Siantar TOP Bekasi.

## METODE

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 45 responden yang dijadikan sampelnya pada PT. Siantar TOP Bekasi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan sederhana.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Hasil uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Adapun hasil uji validitas terhadap kuesioner yang diisi dengan hasil sebagai berikut: Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 45 responden, instrumen budaya organisasi dengan jumlah 10 butir pernyataan, kompetensi dengan jumlah 10 butir pertanyaan, dan kinerja karyawan dengan jumlah 10 butir pertanyaan diperoleh hasil nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  kritis 0.300, dengan demikian semua butir pertanyaan hasilnya valid.

#### Hasil uji reliabilitas

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukurannya dapat diandalkan dan konsisten. Pada tabel hasil pengujian berikut diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas 0.6 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan. Berdasarkan tabel 1, reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pertanyaan yang ada membentuk ukuran yang reliabel yaitu dari budaya organisasi, kompetensi dan kinerja karyawan membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing dimensi.



**Tabel 1:** Hasil Uji Reliabelitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R Kritis	Keterangan
Budaya Organisasi	0.697	0.600	Reliabel
Kompetensi	0.677	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.632	0.600	Reliabel

Sumber: Hasil Data primer diolah

### Analisis regresi linier berganda

**Tabel 2:** Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar TOP Bekasi

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Kons tanta	Koef. Regresi	Sig.	$\alpha$
Budaya Organisasi	0,903	0,815	40,593	0,271	0,001	5%
Kompetensi				0,387	0,001	

#### Pengujian Signifikan

F hitung > F tabel = 8,318 > 3,219

Keterangan: Variabel Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah, 2025

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 40,593 + 0,271 (X_1) + 0,387 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 2, nilai F hitung lebih besar F tabel ( $8,318 > 3,219$ ), maka  $H_0$  tolak,  $H_a$  terima, artinya ada pengaruh signifikan budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Siantar TOP Bekasi. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.815, artinya budaya organisasi dan kompetensi secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 81,5% kepada kinerja karyawan PT. Siantar TOP Bekasi, sedangkan sisanya sebesar 18,5% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Siantar TOP Bekasi. Koefisien budaya organisasi sebesar 0,271, artinya jika ada peningkatan budaya organisasi satu kali, maka kinerja karyawan PT. Siantar TOP Bekasi akan meningkat sebesar 0,271 kali atau sebaliknya dengan asumsi kompetensi tidak berubah. Koefisien kompetensi sebesar 0,387, artinya jika ada peningkatan kompetensi satu kali, maka kinerja karyawan PT. Siantar TOP Bekasi akan meningkat sebesar 0,387 kali atau sebaliknya, dengan asumsi budaya organisasi tidak berubah.



### Analisis regresi linier sederhana

**Tabel 3:** Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar TOP Bekasi

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	$\alpha$
Budaya Organisasi	0,746	0,556	55,001	0,218	0,005	0,05

#### Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 2,462 > 2,017

Keterangan: Variabel Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah, 2025

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 55,001 + 0,218 (X_1)$$

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.556, artinya budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 55,6% kepada kinerja karyawan PT. Siantar TOP Bekasi sedangkan sisanya sebesar 44,4% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Siantar TOP Bekasi. Koefisien budaya organisasi sebesar 0,218, artinya jika ada perbaikan budaya organisasi satu kali, maka kinerja karyawan PT. Siantar TOP Bekasi akan meningkat sebesar 0,218 kali atau sebaliknya.

**Tabel 4:** Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar TOP Bekasi

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	$\alpha$
Kompetensi	0,817	0,667	31,074	0,341	0,006	0,05

#### Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 2,864 > 2,017

Keterangan: Variabel Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 31,074 + 0,341 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.667, artinya kompetensi memberikan kontribusi sebesar 66,7% kepada kinerja karyawan PT. Siantar TOP Bekasi sedangkan sisanya sebesar 33,3% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Siantar TOP Bekasi. Koefisien kompetensi sebesar 0,341, artinya jika ada peningkatan kompetensi satu kali, maka kinerja karyawan PT. Siantar TOP Bekasi akan meningkat sebesar 0,341 kali atau sebaliknya.



## Pembahasan

### **Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar TOP Bekasi**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Siantar TOP Bekasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aryani, *et al*, (2021), Indiyati, *et al*. (2021), yang menyatakan budaya organisasi dan kompetensi dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar TOP Bekasi**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Siantar TOP Bekasi. Hal ini dikarenakan bahwa pimpinan mendorong kreativitas dan gagasan baru di seluruh tingkatan organisasi, berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kemampuan inovasi, selalu mencari peluang baru dan berani mengambil risiko dalam mencapai tujuan Perusahaan, menjunjung tinggi konsistensi sehingga semua karyawan merasa aman, karyawan selalu menetapkan tujuan yang jelas dan mengukur kinerja secara teratur, berusaha mencapai target dan memprioritaskan pencapaian hasil, memberdayakan setiap anggota tim untuk berkontribusi Bersama, dan mendorong tim untuk saling membantu mencapai tujuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Meutia dan Husada (2019), Kuswati. (2020), yang menyatakan bahwa budaya organisasi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar TOP Bekasi**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dapat menunjang peningkatan kinerja karyawan PT. Siantar TOP Bekasi. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan mampu menghadapi tantangan dan kegagalan dengan tekun, menunjukkan rasa hormat dan empati terhadap perbedaan pendapat, dapat merancang dan menciptakan motif yang berkontribusi pada kesatuan estetika, dapat menganalisis penggunaan motif dalam berbisnis untuk mencapai tujuan, mampu menghadapi tantangan dan kegagalan dengan sikap yang positif, dapat merencanakan dan mengambil langkah-langkah untuk pengembangan diri, memiliki pengetahuan tentang manajemen dan perencanaan produksi, efisiensi dalam proses pekerjaan, mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, dan memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Piartirini, *et al*, (2018), yang menyatakan bahwa kompetensi dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Budaya organisasi dan kompetensi dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan PT Siantar Top Bekasi. 2) Budaya organisasi dapat mendorong meningkatkan kinerja karyawan PT. Siantar Top Bekasi. 3) Kompetensi dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan PT Siantar Top Bekasi.



## Saran

Berikut adalah berbagai saran dalam penelitian ini adalah: 1). Bagi penulis; Budaya organisasi dan kompetensi dari PT Siantar Top Bekasi sudah tergolong bagus, sehingga kinerja karyawan pun semakin meningkat. Masukan yang dapat disampaikan bahwa agar kinerja karyawan ingin terus meningkat maka harus mendapat latihan yang insentif dan komunikasi yang baik, dengan diperhatikannya faktor tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan; 2) Bagi perusahaan; Untuk PT siantar Top Bekasi harus lebih sering melakukan evaluasi budaya organisasi, mengidentifikasi nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang mendukung atau menghambat kinerja karyawan. Meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pendidikan yang relevan; dan 3) Bagi peneliti selanjutnya; Yang ingin mengangkat variabel yang sama hendaknya lebih mengkombinasikan pengukuran-pengukuran maupun dimensi yang melekat pada variabel yang telah dikaji dalam penelitian ini. Jika hal ini dilakukan diharapkan dapat lebih menyempurnakan kualitas dari hasil penelitian ini, karena penulis sangat menyadari bahwa penelitian yang telah disusun masih jauh dari kesempurnaan baik dalam aspek penentuan jumlah pengambilan sampel indikator yang di gunakan.

## DAFTAR PUSTAKA

Aryani, Ini Ketut Yuni., Sapta I Ketut Setia dan Sujana, I Wayan. (2021). The Influence of Organizational Culture and Competence on Employee Performance Mediated by Organizational Commitments in the Procurement of Goods and Services Secretariat Regency of Karangasem. *Asia Pacific Journal of Management and Education (APJME)*. Vol. 4 No. 3, 76-86, November, 2021.

Davis, Keith. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung.

Fachreza. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*. Vol. 2 No.1.

Indiyati, Dian., Ghina, Astri dan Romadhona, Adelia Farhani. (2021). Human Resource Competencies, Organizational Culture, and Employee Performance. *International Journal of Science and Society, Volume 3, Issue 1, 2021*.

Kuswati, Yeti. (2020). The Influence Of Organizational Culture on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute Journal ( BIRCI- Journal )*. Volume 3, No.1, February 2020, Page: 296-302, E-ISSN: 2615-3076 ( Online ), P-ISSN: 2615-1715 ( Print ).

Mangkunegara A.A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.

Moehersono. (2016). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.



Meutia, Kardinah Indrianna dan Husada, Cahyadi. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)* Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.4, No.1 Februari 2019: 119 – 12.

Piartini, Putu Saroyeni., Martini, Ida Ayu Oka., Rahyuda, I Ketut dan Sintaasih, Desak Ketut. (2018). The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 2. Ver. VIII (February. 2018), PP 29-37.

Robbins (2013). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit PT. Indeks, Kelompok Gramedia.

Robbins, Stephen P. Dan Coulter, Mary. (2016). *Manajemen*. Jilid 1 Edisi 13. Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Barnadi P. Jakarta: Erlangga

Simanjutak, Payaman J. (2010). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Yani. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.

