

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SC JOHNSON AND SON

Sesilia Novita Sari ¹⁾ dan Iwan Kurniawan Subagja ²⁾

¹⁾ Mahasiswi Program Studi Manajemen FE UNKRIS

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: iwankurniawan@unkris.ac.id

***Abstract:** This research aims to test and determine the influence of organizational culture and competency on employee performance simultaneously and partially. Research was conducted on employees of PT. SC Johnson and Son Indonesia. The sampling technique used simple random sampling and data analysis used multiple and simple linear regression analysis. The results of the research showed that organizational culture and competency had a positive and significant effect both simultaneously and partially on employee performance.*

***Keywords:** Organizational culture, competency, employee performance*

PENDAHULUAN

Menurut BNSP (2014) kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup banyak aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standardisasi yang diharapkan. Dan menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu hal yang berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan individu untuk mencapai hasil yang diharapkan yang diantaranya adalah pengetahuan, sikap, pemahaman, nilai, bakat atau kemampuan, dan minat. Kompetensi berkaitan dengan sikap (apa yang dikatakan dan dilakukan seseorang) yang menunjukkan performa seseorang baik atau buruk. Banyak sekali studi dan penelitian yang membahas tentang kompetensi di dunia kerja ini. Budaya adalah seperangkat pemahaman penting yang berkembang, di yakini dan di terapkan oleh suatu kelompok. Sedangkan, organisasi adalah suatu kelompok orang dari berbagai latar belakang berbeda bersatu dan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

Manajemen kinerja merupakan sebuah alat kontrol manajemen perusahaan atau sebuah proses yang dilakukan oleh para manajer untuk memantau dan mengevaluasi pekerjaan para karyawan. Proses memantau dan mengevaluasi ini bertujuan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik secara organisasional, team atau individu. Oleh karena itu, sebuah perusahaan atau organisasi wajib memiliki kinerja Sumber Daya Manusia yang efektif dan efisien, karena kinerja organisasi merupakan akumulasi kinerja individu dan kelompok.

Setiap perusahaan mempunyai tingkat budaya organisasi dan kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan yang berbudaya organisasi rendah maupun tinggi. Budaya organisasi mampu meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan yang mengarah ke peningkatan kinerja yang di miliki karyawan, selain itu juga kompetensi dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik untuk sebuah perusahaan. Dalam peningkatan keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu sehingga lebih menekankan

pada keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan kemampuan (*ability*) yang sesuai dengan kapasitas nya.

Dalam hal ini, budaya organisasi adalah sebuah sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dan dianut oleh sekelompok orang. Sistem kepercayaan dan sikap bersama suatu organisasi ini akan membedakannya ke kelompok atau organisasi lainnya. Budaya organisasi juga bisa di definisikan sebagai filosofi, ideologi, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, harapan, sikap dan norma yang menyatakan suatu organisasi dan menampung semua keberagaman atau plurarisme. Budaya organisasi merupakan suatu karakteristik yang ada disuatu kelompok dan digunakan sebagai tuntunan mereka dalam berperilaku serta membedakannya dengan kelompok lain. Artinya, budaya organisasi merupakan suatu normal dan nilai-nilai perilaku yang harus dipahami dan dipatuhi oleh kelompok orang yang menganutnya dan biasanya melibatkan seluruh pengalaman, filosofi, pengalaman, ekspektasi, dan seluruh nilai didalamnya. Sehingga, budaya organisasi ini akan di refleksikan melalui kegiatan mereka sehari-hari, mulai dari interaksinya dengan orang lain, caranya bekerja dan ekspektasi di masa depan.

Abdi dan Wahid (2018), yang mengatakan bahwa apabila karyawan memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat memberikan peningkatan bagi hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan memiliki kemampuan kerja yang sudah sesuai bidang pekerjaannya akan lebih teliti untuk hasil yang didapat karyawan dalam bekerja. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat adalah memperhatikan peranan sumber daya manusia dalam perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

PT. SC Johnson and Son Indonesia adalah perusahaan yang di dirikan pada tahun 1971 dan merupakan kemitraan antara SC Johnson & Son, Inc., perusahaan multinasional yang berkantor pusat di Racine, Wisconsin, USA dengan pemegang saham mayoritas Indonesia. Melakukan inovasi, mengembangkan dan memasarkan produk-produk berkualitas tinggi mulai dari pengendalian produk, pembersih rumah tangga, pengharum udara sampai dengan produk perawatan mobil dan motor. Kesesuaian produk SC Johnson yang beragam kebutuhan konsumen dapat ditemukan dalam rangkaian produk yang bervariasi terhadap mmerk Internasional seperti Glade, Mr. Muscle, Bebek, Pledge, Kit, Bayfresh, Off dan lainnya. Produk-produk yang sudah dikenal masyarakat luas, baik di dalam maupun di luar negeri dan merupakan produk-produk yang inovatif, aman, dan mendukung hidup yang praktis dan sehat.

PT. SC Johnson and Son Indonesia telah menetapkan standar presentase ketidakhadiran karyawan sebesar 30%. Apabila ketidakhadiran lebih dari 30% maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan rendah. Berdasarkan data yang ada, dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi di PT. SC Johnson and Son Indonesia tiap bulannya masih melebihi target maksimal yang distandarkan oleh perusahaan yaitu 5%. Hal tersebut dapat menyebabkan terganggunya proses produksi dan perusahaan tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan.

LANDASAN TEORI

Kompetensi

Menurut Enceng *et al* (2008), dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, maka faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan adalah kompetensi karyawan yang merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah

menjadi bagian dalam diri. Menurut Aulia (2021), 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. Hal tersebut untuk menyelesaikan pekerjaan dalam bidang kerja tertentu diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan pimpinan untuk menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi. Kompetensi dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan apabila karyawan memiliki kompetensi yang baik berupa sikap yang profesional seperti terjalinnya hubungan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga mendapatkan hasil yang lebih maksimal dan mampu menjadi seorang karyawan yang bisa diandalkan.

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. Pengertian Kompetensi menurut Sedarmayanti (2019), Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Menurut McClelland dalam Gaol, (2014) “mengartikan bahwa kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik.” Kompetensi “menurut Spencer dan Spencer (1993)”, mengklasifikasikan dimensi dan komponen kompetensi individual menjadi tiga, yaitu; kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial.

Menurut Afandi (2018), bahwa indikator kompensasi diantaranya: 1) Upah dan Gaji; Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan. 2) Insentif; Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. 3) Tunjangan: Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian. 4) Fasilitas: Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Budaya Organisasi

Menurut Dunan *et al.*, (2020) dan Idayati dan Asparingga, (2017), budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berpikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Pemahaman tentang budaya organisasi tentu tidak lepas dari konsep dasar tentang budaya, yang merupakan salah satu terminologi dalam sosiologi. Menurut Edward yang dikutip oleh Akdon, mendefinisikan kebudayaan sebagai keseluruhan yang kompleks, yang di dalamnya terkandung pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, hukum, adat istiadat, dan kemampuan-kemampuan lain yang didapat seseorang sebagai anggota masyarakat.

Menurut Septian dan Gilang, (2019), jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat memberi keberhasilan dalam organisasi. Selain budaya organisasi, kompetensi dari karyawan juga penting untuk diperhatikan agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan berjalan secara maksimal sehingga tujuan

organisasi dapat tercapai. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi.

Menurut Wirawan (2008) “budaya organisasi di definisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafah, kebiasaan organisasi, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.” Menurut Denison (1990), “ada empat prinsip integratif mengenai hubungan timbal balik antara budaya organisasi dan efektifitas kerja organisasi.” Keempat prinsip ini diberi nama empat sifat utama (*main cultural traits*) yang menyangkut keterlibatan (*involvement*), konsistensi (*concistency*), adaptabilitas (*adaptability*), dan misi (*mission*).

Adapun menurut Robbins dan Judge (2013), indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut: karakteristiknya: 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko; Se jauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. 2) Perhatian terhadap detail; Se jauh mana karyawan diharapkan menjalankan kecermatan, analisis dan perhatian pada hal-hal detail. 3) Berorientasi kepada manusia; Se jauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut pada orang-orang didalam organisasi. 4) Berorientasi kepada hasil; Manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. 5) Berorientasi tim; Se jauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasikan pada tim tidak hanya pada individu-individu. 6) Agresifitas; Se jauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif. 7) Stabilitas; Kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), “kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang di berikan.” Robbins (2016), kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Nyoto, (2019) dan Sulaksono, (2015), kinerja karyawan dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti budaya organisasi dan kompetensi. Indikasi tingginya kinerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dilihat dari hasil kerja karyawan terhadap pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan selalu hadir untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga apabila kinerja karyawan dapat diwujudkan dengan baik, maka akan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Robbins (2016) mengatakan kinerja adalah sebagai fungsi interaksi antara kemampuan (*ability*) (A), motivasi (*motivation*) (M), dan peluang (*Opportunity*) (O); yaitu $kinerja = f(A \times M \times O)$ yang artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan peluang.” Selain itu, kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi; kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disintesis bahwa kinerja karyawan adalah proses berorientasi yang dicapai oleh karyawan sesuai perannya dalam organisasi sesuai dengan standar yang telah ditentukan untuk memaksimalkan produktivitas.

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator kinerja individu yang menjadi ukuran kinerja menurut Mathis dan Jackson (2009) terdiri dari kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran karyawan dan kemampuan bekerja sama dengan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kausalitas dengan metode yang dipilih adalah metode *survey* dengan menggunakan kuesioner terhadap responden. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka. Objek penelitian adalah karyawan PT. SC Johnson and Son Indonesia, Jl. Pulo Lentut No 16, Jakarta Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. SC Johnson and Son Indonesia berjumlah 109 orang. Metode analisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan sederhana. Teknik pendekatan yang digunakan adalah pengambilan sampel secara acak (*Simple Random Sampling*), yaitu pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi dengan menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2017). Berdasarkan perhitungan rumus tersebut di dapat 86, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 86 responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas

Pengujian validasi digunakan untuk mengukur tingkat valid atau sah nya butir pertanyaan suatu kuesioner. Kuesioner dianggap valid apabila butir pertanyaan tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur dari kuesioner. Uji validitas pada penelitian digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner dengan skor total pada tingkat signifikansi 5% dan jumlah sampel sebanyak 86 responden. Untuk pengujian validitasnya, membandingkan *pearson correlation* setiap butir soal dengan tabel *r product moment*. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid. Hasil uji validitas menyatakan seluruh butir pernyataan adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji realibilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen penelitian yang digunakan, dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali atau paling tidak oleh responden yang sama. Perhitungan reliabilitas adalah perhitungan terhadap konsistensi data kuesioner dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Penggunaan rumus ini disesuaikan dengan teknik skoring yang dilakukan pada setiap item dalam instrumen. Nilai *correlated item-total correlation* dalam suatu indikator agar dinyatakan handal adalah minimal 0.70. Berdasarkan hasil uji realibilitas pada tabel 1, didapatkan informasi bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha variabel kompetensi sebesar $> 0,833$, variabel budaya organisasi sebesar $> 0,896$, dan variabel kinerja karyawan sebesar > 0.760 . Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tersebut reliabel.

Tabel 1: Hasil Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keputusan
1	Kompetensi	0.833	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0.896	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.760	Reliabel

Sumber: Data primer, diolah 2023

Analisis regresi berganda

Tabel 2: Hasil Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Parameter					
	R	R-Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	alpha
Budaya Organisasi	0.666	0.444	19.864	0.462	0.005	0.05
Kompetensi				0.277	0.008	
Pengujian Signifikansi:						
F-hitung > F Tabel = 33.133 > 3.105						

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 19.864 + 0.462 (X1) + 0.277 (X2)$$

Berdasarkan Tabel 2, Nilai F hitung sebesar 33.133 lebih besar dari F tabel sebesar 3,310, artinya budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh signifikan pada tingkat nyata 95% terhadap kinerja karyawan PT. SC Johnson and Son Indonesia. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.444, artinya budaya organisasi dan kompetensi memberikan kontribusi sebesar 44.4% kepada kinerja karyawan PT. SC Johnson and Son Indonesia, sedangkan sisanya sebesar 63.6% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SC Johnson and Son Indonesia pada tingkat nyata 99%. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0.462 artinya jika ada perbaikan budaya organisasi satu kali, maka kinerja karyawan PT. SC Johnson and Son Indonesia akan meningkat sebesar 0.462 kali atau sebaliknya dengan asumsi kompetensi tidak berubah. Koefisien regresi kompetensi sebesar 0.277 artinya jika ada peningkatan kompetensi satu kali, maka kinerja karyawan PT. SC Johnson and Son Indonesia akan meningkat sebesar 0.277 kali atau sebaliknya, dengan asumsi budaya organisasi tidak berubah.

Analisis Regresi Sederhana

Tabel 3: Hasil Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Parameter					
	R	R-Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	alpha
Budaya Organisasi	0.628	0.395	22.430	0.628	0.000	0.05
Pengujian Signifikansi:						
F-hitung > F Tabel = 54.779 > 3.105						

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 22.430 + 0.628 (X_1)$$

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.395, artinya budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 39.5% kepada kinerja karyawan PT. SC Johnson and Son Indonesia, sedangkan sisanya sebesar 60.5% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. SC Johnson and Son Indonesia. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,628, artinya jika ada peningkatan budaya organisasi satu kali, maka kinerja karyawan PT. SC Johnson and Son Indonesia akan meningkat sebesar 0,628 kali atau sebaliknya.

Tabel 4: Hasil Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Parameter					
	R	R-Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	alpha
Kompetensi	0.554	0.307	29.810	0.554	0.000	0.05

Pengujian Signifikansi:
F-hitung > F Tabel = 29.810 > 3.105

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 29.810 + 0.554 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.307, artinya kompetensi memberikan kontribusi sebesar 30.7% kepada kinerja karyawan PT. SC Johnson and Son Indonesia, sedangkan sisanya sebesar 69,3% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. SC Johnson and Son Indonesia. Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,554, artinya jika ada peningkatan kompetensi satu kali, maka kinerja karyawan PT. SC Johnson and Son Indonesia akan meningkat sebesar 0,554 kali atau sebaliknya.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT. SC Johnson and Son Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi secara bersama-sama mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. SC Johnson and Son Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Junita, *et al.* (2022), yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan kompetensi dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. SC Johnson and Son Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. SC Johnson and Son Indonesia. Hal ini dikarenakan bahwa dalam mengambil suatu keputusan, karyawan menanggung semua resiko individu yang ada, karyawan selalu memantau perkembangan pekerjaannya dengan membandingkan pada tujuan yang telah ditetapkan, dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, karyawan dapat melakukan inovasi baru yang memberikan citra baik, perusahaan memberikan kesempatan pada setiap karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, perusahaan memiliki strategi

yang jelas untuk mencapai tujuan, perusahaan mampu memenuhi tantangan jangka pendek tanpa mengorbankan visi jangka panjang, perusahaan mampu mengartikan perubahan lingkungan menjadi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, hasil pekerjaan merupakan tolak ukur penilaian kinerja dalam perusahaan, mencapai target tanpa melupakan sistem dan prosedur yang telah ditetapkan, terdapat kode etik yang membimbing perilaku karyawan dan memberitahu mana perilaku yang benar atau salah, memberikan prioritas utama kepentingan lingkungan hidup demi kelangsungan yang lebih baik, dan pencapaian hasil kerja tetap dipertahankan pada setiap unit kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Triyanto dan Subagja, (2022), yang menyatakan bahwa budaya organisasi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. SC Johnson and Son Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. SC Johnson and Son Indonesia. Hal ini dikarenakan Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dalam tepat waktu, berusaha mencapai kinerja terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu memastikan target pekerjaan sesuai rencana yang ditetapkan, memiliki inisiatif dalam bekerja agar mendapatkan hasil yang lebih baik, mampu menyesuaikan diri diberbagai situasi dalam bekerja, mampu mengendalikan emosi pada saat menghadapi tekanan dalam bekerja, dapat meraskan apa yang dirasakan oleh rekan kerja saya ketika sedang dalam masalah, mampu berkomunikasi dengan baik pada semua karyawan, mampu mengartikan perubahan lingkungan menjadi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan perusahaan, memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang tinggi dalam membuat keputusan yang baik dan mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan orang lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kadir dan Nurul (2018 dan Vaidatul (2021), yang menyatakan bahwa kompetensi dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah melakukan pembahasan, dapat ditarik suatu kesimpulan yang dapat di sampaikan sebagai berikut: 1) Peningkatan budaya organisasi dan kompetensi dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. SC Johnson and Son Indonesia. 2) Peningkatan budaya organisasi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. SC Johnson and Son Indonesia. 3) Peningkatan budaya organisasi dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. SC Johnson and Son Indonesia.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dapat disarankan sebagai berikut: 1) Bagi PT. SC Johnson and Son Indonesia, agar kinerja karyawan dapat meningkat disarankan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan dalam hal kompetensi selama bekerja dan bisa ditambah dengan memberikan bonus kepada karyawan. Untuk membuat karyawan merasa puas dalam hal beban kerja perusahaan disarankan untuk memberikan pekerjaan sesuai standar kemampuan karyawan, agar karyawan tidak merasa kelelahan atau bosan dengan pekerjaan tersebut. 2) Bagi peneliti, disarankan untuk menambah dan memperluas variabel penelitian yang diteliti dan menggunakan metode-metode lainnya sehingga permasalahan

khususnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan di PT. SC Johnson and Son Indonesia dapat terselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, N., dan Wahid, M. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 66–81.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*, Cetakan ke-1. Riau: Zanafa Publishing
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 6(2), 158–168.
- BNSP. (2014). *Profesi Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI)*. Jakarta : Badan Nasional Sertifikasi Profesi.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. 1st Ed. John Wiley & Sons, Inc. New York.
- Dunan *et al.* (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura I (Persero). *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*. 8(2), 45-53.
- Enceng, E., Liestyodono, L., dan Purwaningdyah, P. (2008). Meningkatkan Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah dalam Mewujudkan Good Governance. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 2(1), 12–15.
- Idayati, Irma dan Asparingga, Anggun. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dan Guru pada SMP Negeri 14 Kota Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*. Vol. 22 No. 3. Hal. 47-52.
- Junita, B., Subagja, I. K., dan Hakim, A. (2022). The Effect of Organizational Culture and Emotional Intelligence on Employee Performance of Bri Bank Kalimantan Branch Office through Job Satisfaction. *International Journal of Advances in Engineering and Management (IJAEM)* Volume 4, Issue 4 Apr 2022, pp: 1255-1264
- Kadir, S., dan Nurul, N. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (The Effect Of Competence And Discipline Of Work On Performance Of Employees). *Jurnal Manajemen, Bisnis, Dan Organisasi*, 2(2), 22–28.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nyoto. (2019). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior*, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Indeks.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Ke-9. Bandung: Refika Aditama.
- Septian, Ahmad dan Gilang, Alini. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rektorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal e-Proceeding Of Management*. 6(2), 120-132.
- Spencer, L. ., McClelland, M., dan Spencer, S. (1994). *Competence at work: models for superior performance*. New York : John Wiley.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulaksono, Hari. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Triyanto, U., Hoesin, W., dan Subagja, I. K. (2022). Effect of organizational culture and leadership style on employee performance through work motivation at pt. Kereta commuter Indonesia.
- Vaidatul Aulia. (2021), Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi, *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen perkasa*.
- Wirawan, (2008). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat