

## Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Perusahaan Plastik di Surabaya

Dendi Apriliyanto Handika Putra<sup>1</sup>, Rico Budi Pratama<sup>2</sup>, Ach. Ali Yafie<sup>3</sup>,  
Latiefatul Fitrih N<sup>4</sup>, Rena Febrita Sarie<sup>5</sup>

Universitas Wijaya Putra, Surabaya, Indonesia

[handiputra92@gmail.com](mailto:handiputra92@gmail.com)<sup>1</sup>, [ricopratemala337@gmail.com](mailto:ricopratemala337@gmail.com)<sup>2</sup>, [yafie.fegee2@gmail.com](mailto:yafie.fegee2@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[latiefatulfitrih@gmail.com](mailto:latiefatulfitrih@gmail.com)<sup>4</sup>, [renafebitasarrie@uwp.ac.id](mailto:renafebitasarrie@uwp.ac.id)<sup>5</sup>

Alamat: Raya Benowo 1-3 Surabaya

Korespondensi penulis: [handipuutra92@gmail.com](mailto:handipuutra92@gmail.com)

**Abstract.** *The aim of this research is to determine the partial and simultaneous influence of organizational culture and competence on employee performance. This research uses quantitative research methods with data collection techniques through distributing questionnaires and supported by secondary data. The data analysis technique used uses SPSS software. The sample in this research were all production employees of plastic companies in Surabaya. The total sample was 94 respondents from plastic company employees in Surabaya. The results of this research show that organizational culture variables have a significant effect on employee performance. The competency variable has a significant effect on the performance of Plastic Company employees in the city of Surabaya. Work culture variables and competency variables together have a significant effect on the performance of Plastic Company employees in Surabaya.*

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

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompetensi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan didukung data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan software SPSS. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi perusahaan plastik di Surabaya. Jumlah sampel adalah 94 responden dari karyawan perusahaan plastik di Surabaya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Plastik di Kota Surabaya. Variabel budaya kerja dan variabel kompetensi secara bersama sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Plastik di Surabaya.

**Kata kunci:** Budaya organisasi, kompetensi dan kinerja karyawan

### 1. LATAR BELAKANG

Efektivitas kerja dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi begitu penting, dan efektivitas adalah kunci dari kesuksesan suatu organisasi. Secara umum, efektivitas dapat diartikan sebagai kemampuan suatu organisasi untuk melakukan tugas pokoknya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Setiap proses kegiatan dan kelembagaan diarahkan untuk menghasilkan sesuatu benar-benar sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan yang sebaik-baiknya dengan berbagai sumber yang tersedia. Efektivitas kerja adalah suatu ukuran tentang pencapaian suatu tugas atau tujuan. Efektivitas sering pula dikaitkan dengan cara sistem yang

efisien, sehingga proses produksi berlangsung tepat waktu dan dengan demikian tidak diperlukan kerja lembur dengan segala implikasinya, terutama biaya (Umar, 2014).

Perusahaan yang di teliti merupakan perusahaan pellet plastik(biji plastik)yang melakukan kegiatan meliputi pembelian bahan baku, proses produksi, dan pendistribusian barang jadi ke pelanggan. Perusahaan saat ini mengalami permasalahan yaitu efektifitas kerja karyawan, produktivitas perusahaan mengalami penurunan. Ditinjau dari capaian kerja karyawan dalam memenuhi permintaan pasar sering tidak tercapai. Strategi produksi yang diterapkan perusahaan tidak efektif yang berdampak pada menurunnya tingkat produktivitas perusahaan. Permasalahan terkait dengan efektifitas kerja yang dihadapi oleh Perusahaan, adalah bahwa kualitas produksi yang dicapai apabila dibandingkan dengan standar yang ditetapkan cenderung mengalami penurunan. Capaian produksi dalam standar waktu juga masih belum sesuai sehingga target produksi tidak dapat terpenuhi dengan baik. Misalnya, untuk jenis produk gelas plastik untuk 1 lusin ditargetkan membutuhkan waktu 15 menit, akan tetapi dalam proses produksi rata-rata membutuhkan waktu 16,5 menit. Apabila memproduksi 10 lusin yang seharusnya dapat diselesaikan selama 150 menit atau 2,5 jam akan tetapi dalam kenyataannya dapat terselesaikan selama 165 menit atau 2,75 jam. Sehingga terjadi selisih waktu produksi selama 25 menit atau 0,25 jam. Untuk 1 jenis produk saja terjadi selisih waktu selama 25 menit, apabila lebih dari 1 jenis produk dan terjadi dalam jangka waktu 1 bulan produksi, maka selisih waktu produksi akan semakin tinggi apalagi dalam periode produksi tahun.

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi perusahaan tersebut mengalami kurang efektifitasnya kerja karyawan dalam pelaksanaan produksi. Tidak dapat dipungkiri, bahwa kompetensi karyawan memang masih kurang. Perusahaan belum pernah melakukan upaya-upaya yang bertujuan meningkatkan kompetensi karyawan seperti halnya pendidikan dan pelatihan atau yang lainnya seperti workshop atau seminar-seminar. Karyawan bekerja hanya berdasarkan instruksi serta kebiasaan-kebiasaan yang selama ini dilaksanakan di tempat kerja. Sehingga karyawan tidak ada peningkatan kemampuan atau skill dalam bekerja. Karyawan juga tidak mampu berinovasi atau melakukan upaya-upaya yang bersifat kreatifitas dalam bekerja yang lebih efektif.

Konsep budaya organisasi telah memperoleh penerimaan luas sebagai cara untuk memahami sistem manusia. Dari sistem tersebut terbuka "perspektif", setiap aspek budaya organisasi dapat dilihat sebagai kondisi lingkungan yang penting yang mempengaruhi sistem dan subsistem tersebut. Pemeriksaan budaya organisasi juga merupakan alat analisis yang

berharga dalam dirinya sendiri. Budaya perusahaan (corporate culture) memang sulit didefinisikan secara tegas dan sulit diukur, namun bisa dirasakan oleh sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan. Dengan demikian perlu ada pengakuan pandangan yang akan berguna untuk pencapaian misi dan tujuan organisasi tersebut, agar tidak berjalan sendiri-sendiri. Penyatuan pandangan dari sumber daya manusia didalam perusahaan ini diperlukan dalam bentuk ketegasan dari perusahaan, yang dituangkan dalam bentuk budaya kerja yang akan mencerminkan spesifikasi dan karakter perusahaan tersebut.

Efektivitas kerja yang baik juga dipengaruhi oleh budaya organisasi yang cenderung positif terhadap sifat yang tertanam didalam tiap-tiap individu tersebut. Hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan juga telah dilakukan, seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Rokhman dan Fathini (2014) meneliti tentang pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja, dimana budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Kemudian Nova (2015), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi juga memiliki pengaruh terhadap efektivitas organisasi. Juga penelitian yang dilakukan oleh Girsang (2016), dimana bahwa kompetensi dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan, serta Nasuion (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Syafitri (2017), dimana kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Efektivitas Kerja**

Moekijat (2013) mengungkapkan bahwa ; “Efektivitas kerja adalah sebagai salah satu kemampuan / keadaan berhasilnya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan kegunaan yang diharapkan”. Selanjutnya menurut Siagian (2014), bahwa : “Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya”. Artinya penggunaan waktu yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan, bukan penggunaan biaya yang diperlukan. Demikian untuk mencapai efektivitas kerja perlu adanya penggunaan waktu yang sebaik-baiknya. Efektivitas kerja terdiri dari dua kata yaitu efektivitas dan kerja. Menurut Richard M. Steers (1980), efektivitas yang berasal dari kata efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan satu unit keluaran (output). Suatu pekerjaan dikatakan

efektif jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. (dalam Torang, 2016).

Efektivitas kerja karyawan merupakan awal mula dari keberhasilan organisasi karena efektivitas individu akan menghasilkan efektivitas tingkat kelompok, efektivitas kelompok ini bergerak dalam suatu organisasi yang mempunyai suatu tujuan bersama atau bisa dikatakan tingkat efektivitas organisasi. Efektivitas organisasi ini ditunjukkan untuk mencapai sasaran organisasi sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Emerson (1995) yang dikutip oleh Handyaningrat (2012), bahwa : “efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.” Sedangkan Handoko (2013) bahwa, “efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, seorang manajer efektif dapat memilih pekerjaan yang harus dilakukan atau metoda (cara) yang tepat untuk mencapai tujuan”. Pada penelitian ini, efektivitas kerja karyawan CV Bahana Karya Surabaya diukur dengan menggunakan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014), yang terdiri dari : Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Pemanfaatan Waktu, Peningkatan kualitas sumber daya manusia

### **Budaya Organisasi**

Davis (1984) yang dikutip oleh Moeljono (2013) menyatakan bahwa Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Sedangkan Schein (1992) dalam Nogi (2014) mendefinisikan budaya organisasi adalah : “asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menangani masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan, dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut”.

Kreitner dan Kinicki (2012) menyatakan budaya organisasi dikonsepsikan sebagai pemahaman bersama terhadap hal-hal yang penting yang dimanifestasikan dalam perkataan yang diucapkan bersama, pekerjaan yang dilakukan bersama, serta perasaan yang dirasakan bersama. Selanjutnya Kreitner dan Kinicki (2012), memberi batasan bahwa budaya organisasi sebagai nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi yang

berfungsi sebagai pemberi rasa identitas kepada anggota, mempromosikan komitmen, kolektif, meningkatkan stabilitas sistem sosial, serta mengendalikan perilaku para anggota.

Pendapat Robbins (2012), bahwa budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai oleh organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali, yang membantu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi. Jadi kesimpulan dari penulis menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai nilai-nilai, pola keyakinan, sistem dari shared values, dan norma-norma, yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku. Dan pedoman dalam mengatasi masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal, dapat diatasi dengan asumsi dasar keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi. yang berfungsi untuk menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali, yang membantu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi. Pada penelitian ini, indikator untuk mengukur budaya organisasi yang digunakan adalah teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012), yang terdiri dari : Perhatian pada detail, Orientasi hasil, Orientasi manusia, Orientasi tim, Agretivitas, Stabilitas, Inovasi dan pengambilan reseiki

### **Kompetensi Karyawan**

Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46.A Tahun 2003 yang menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Menurut Hutapea dan Thoaha (2014) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: "Kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan."

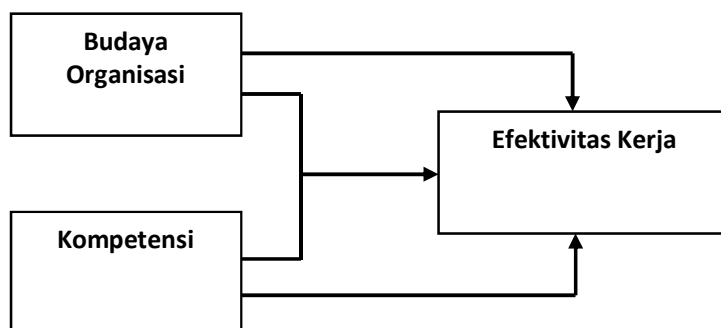
Menurut Spencer & Spencer dalam Moehariono (2015) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: "Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan

efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.” Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya adapada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (job tasks) Moehariono (2015).

Menurut Mc.Clelland dalam Sedarmayanti(2013), menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: “Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik”. Menurut Wibowo (2015) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: “Suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.” Wardah (2015), menyebutkan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka menghasilkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Menurut Wardah (2015), dimensi yang dapat dijadikan alat untuk mengukur kompetensi kerja adalah : Pengetahuan, Keterampilan, Sikap kerja

Ketiga indikator pengukuran kompetensi kerja yang disampaikan Wardah (2015 : 170) tersebut dijadikan sebagai dasar untuk mengukur kompetensi kerja karyawan di CV Bahana Karya Surabaya. Kerangka Konseptual Penelitian Efektivitas organisasi mempunyai peran penting bagi suatu kesuksesan organisasi. Organisasi seharusnya mendukung dan memperhatikan kesulitan dan masalah yang dihadapi oleh karyawannya. Selain itu, organisasi juga mendengarkan saran dan pendapat dari para karyawannya. Efektivitas organisasi merupakan hal yang penting bagi berbagai macam bentuk perusahaan karena hal tersebut dapat membuat perusahaan menjadi lebih produktif. Simamora (2013) mengemukakan, bahwa kompetensi adalah hal yang menentukan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang mencakup penguasaan terhadap 3 jenis kemampuan, yaitu pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap/perilaku (attitude). Dengan adanya kompetensi, maka pegawai akan bekerja secara baik dan berkualitas dalam bidangnya. Robbins (2012) melanjutkan bahwa Budaya yang kuat juga akan meningkatkan perilaku yang konsisten dari anggota organisasi.

### **Kerangka Konseptual**



Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Efektifitas Kerja

H2 : Kompetensi Berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja

H3 : Budaya Organisasi dan Kompetensi Berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan perusahaan plastik di Surabaya. Kuesioner di rancang untuk mengukur variabel budaya organisasi, kompetensi dan efektivitas kerja. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi pada perusahaan plastik yaitu sejumlah 94 Orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 94 orang karyawan. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan software SPSS(Sugiyono, 2021)(Ahyar et al., 2020).

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Data

#### Uji Validitas

Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat dari uji validitas adalah jika nilai  $r \geq 0,3$  dengan nilai *signifikance* kurang dari 0,05 ( $< 0,05$ ). Berdasarkan data, maka hasil uji validitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel Hasil Uji Validitas**

Variabel	Validitas	Sig.	Ket.
Efektivitas Kerja	0,706**	0,000	Valid
	0,691**	0,000	
	0,722**	0,000	
	0,574**	0,000	

Budaya Organissi	0,576**	0,000	Valid
	0,445**	0,000	
	0,675**	0,000	
	0,532**	0,000	
	0,670**	0,000	
	0,514**	0,000	
	0,523**	0,000	
Kompetensi Kerja	0,702**	0,000	Valid
	0,746**	0,000	
	0,570**	0,000	

### Uji Reliabilitas

Berikut adalah tabel tentang hasil uji reliabilitas instrumen penelitian :

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	<i>alpha</i>
1	Efektifitas Kerja (Y)	0,894
2	Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,790
3	Kompetensi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,898

Berdasarkan data dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa untuk variabel budaya organisasi memiliki nilai 0,790 berada dalam nilai 0,61 – 0,79, dan yang dua variabel yaitu efektifitas kerja dan kompetensi kerja memiliki nilai 0,894 dan 0,898 pada nilai 0,81 – 1,0. Dapat disimpulkan bahwa ke tiga variabel tersebut reliabel.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Sesuai dengan model analisis yang digunakan, yaitu regresi linier berganda, maka dapat dilakukan analisis dengan rumus umum:

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + e$$

$$= 4,122 + 0,547.X_1 + 0,332.X_2$$

Nilai-nilai koefisien regresi linier berganda dari persamaan di atas dapat diuraikan pengertian sebagai berikut:

1. Nilai  $\alpha$  (konstanta) yang didapat yaitu sebesar 4,122, yang berarti tidak ada perubahan nilai efektifitas kerja pada Perusahaan Plastik di Surabaya tanpa adanya perubahan nilai dari budaya organisasi dan kompetensi
2. Nilai  $\beta_1$  atau variabel budaya organisasi yang didapat yaitu sebesar 0,547, hal tersebut menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai variabel budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka juga akan terjadi perubahan nilai efektifitas kerja pada Perusahaan Plastik di Surabaya sebesar 0,547.
3. Nilai  $\beta_2$  atau kompetensi yang didapat yaitu sebesar 0,332 hal tersebut menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai variabel kompetensi sebesar 1 satuan, maka nilai efektifitas kerja pada Perusahaan Plastik di Surabaya juga akan mengalami perubahan nilai sebesar 0,332.

### Nilai Koefisien Determinasi (*R square*)

Dapat diketahui bahwa nilai *R square* yakni sebesar 0,872. Ini mengandung arti bahwa budaya organisasi dan kompetensi dapat menjelaskan perbuatan terhadap efektifitas kerja pada Perusahaan Plastik di Surabaya sebesar 0,872 atau 87,2%. Sedangkan sisanya sebesar 0,128 atau 12,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.



### **Pengujian Hipotesis secara Simultan**

Diperoleh nilai F hitung sebesar 12,831 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang ternyata lebih kecil dari derajat kebebasan yang digunakan yaitu sebesar 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian terlihat bahwa pengaruh variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan kompetensi karyawan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada Perusahaan Plastik di Surabaya

### **Pengujian Hipotesis secara Parsial**

Berdasarkan data dalam tabel di atas, maka diperoleh hasil hipotesis sebagai berikut :

1. Koefisien nilai variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), diperoleh nilai t hitung 5,111 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian nilai signifikansi yang didapat ternyata lebih kecil dari nilai derajat kesalahan yaitu sebesar 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).
2. Koefisien nilai variabel kompetensikaryawan ( $X_2$ ), diperoleh nilai t hitung 2,968 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004. Dengan demikian nilai signifikansi yang didapat ternyata lebih kecil dari nilai derajat kesalahan yaitu sebesar 0,05 ( $0,004 < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi karyawan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) pada CV. Bahana Karya Surabaya.

### **Pembahasan**

Karyawan adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan asset penting dalam suatu perusahaan. Karyawan sebagai perencana, pelaksana bahkan pengendali yang selalu berperan aktif di dalam mewujudkan tujuan perusahaan di tempat bekerja. Suatu perusahaan harus dapat mengelola dengan baik karyawan karena keberadaannya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. Semakin berkembangnya teknologi yang digunakan atau jumlah dana yang disiapkan jika tanpa dukungan SDM yang memiliki kemampuan baik semua menjadi tak berarti. Bahkan, sekarang ini karyawan diharapkan lebih kreatif dan inovatif, sedangkan dari perusahaan sangat penting untuk mengembangkan SDM dengan berbagai cara seperti melalui proses rekrutmen yang kompetitif, pelatihan yang sistematis, peningkatan kepuasan karyawan, peningkatan pendidikan karyawan, dan pemberdayaan karyawan.

### **Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Plastik di Surabaya**

Koefisien nilai variabel budaya organisasi, diperoleh nilai t hitung 5,111 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Kemudian koefisien nilai variabel kompetensikaryawan, diperoleh nilai t hitung 2,968 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada Perusahaan Plastik di Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu budaya organisasi dan kompetensi terhadap efektivitas kerja karyawan pada Perusahaan Plastik di Surabaya. Dengan demikian dapat diketahui bahwa efektivitas kerja yang dikembangkan pada lingkungan kerja dapat ditingkatkan menggunakan budaya organisasi dan kompetensi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Putranto (2012); Rokhman dan Fathini (2014); Girsang (2016) dan penelitian yang dilakukan oleh Nasuion (2016). Terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap efektifitas kinerja karyawan Perusahaan Plastik di Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia yang membutuhkan sesuatu untuk dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing.

### **Kompetensi Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Perusahaan Plastik di Surabaya**

Kompetensi terdiri dari pengetahuan dasar yang pokok, kemampuan, pengalaman dan persyaratan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan dengan maksimal. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada Perusahaan Plastik di Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, atau semakin tinggi kompetensi yang di punyai oleh pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut, karena dengan kompetensi yang baik dan berkualitas maka kinerja pegawai akan semakin baik. Oleh karena itu perusahaan harus meningkatkan kompetensi karyawannya sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalamnya.

### **Budaya Organisasi dan Kompetensi Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Plastik di Surabaya**

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh nilai *R square* yakni sebesar 0,872. Ini mengandung arti bahwa kontribusi dari budaya organisasi dan kompetensi terhadap efektivitas kerja karyawan pada Perusahaan Plastik di Surabaya adalah semakin besar. Berdasarkan hasil berpengaruh dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi dan kompetensi karyawan terhadap efektivitas kerja pada Perusahaan Plastik di Surabaya. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa diperoleh nilai *F* hitung sebesar 12,831 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, dengan demikian terlihat bahwa pengaruh variabel budaya organisasi dan kompetensi karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada Perusahaan Plastik di Surabaya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi dan kompetensi dapat mendukung efektivitas kerja karyawan pada Perusahaan Plastik di Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, budaya organisasi dan kompetensi menjadi salah satu potensi yang baik bagi efektivitas kerja karyawan. Hasil penelitian yang telah dilakukan ini bahwa variabel budaya organisasi dan kompetensi dapat mendukung efektivitas kerja karyawan pada Perusahaan Plastik di Surabaya. Dari kedua variabel bebas (independen) tersebut di atas, semuanya berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis terhadap budaya organisasi dan kompetensi karyawan terhadap efektivitas kerja karyawan pada Perusahaan Plastik di Surabaya, maka Kondisi budaya organisasi, kompetensi dan efektivitas kerja karyawan pada Perusahaan Plastik di Surabaya dalam kondisi baik. Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada Perusahaan Plastik di Surabaya, dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada proyeksi yang ditempatkan. Variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada Perusahaan Plastik di Surabaya. Pada penelitian ini dihasilkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Secara simultan

variabel budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada Perusahaan Plastik di Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan, semakin tinggi nilai yang diberikan terhadap budaya organisasi dan kompetensi dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

## DAFTAR REFERENSI

- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., & Mada, U. G. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue April).
- Afiah, Siti, 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Serta Kedisiplinan Terhadap Kinerja Staf Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Malang*. Tesis Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Widyagama Malang.
- Arikunto, Suharsimi, 2013, *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar. Saifuddin. 2015. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suciwati, Dewi, 2017, *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Dan Lalu Lintas Angkutan Jalan Propinsi Jawa Timur Unit Pelaksana Teknis Malang*. (Jurnal Wacana Kinerja Vol. 17, No. 2, November 2017, ISSN 1411-4917)
- Girsang, Santy Yulfiani, 2016, *Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT. Vindia Agro Industri Kabupaten Simalungun Sumatera Utara*, (JOM Fekon Vol.3 No.1; Februari 2016)
- Gunawan, Adi, 2015, *Paradigma Baru-Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Amara Books.
- Handyaningrat, Soewarno, 2012, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Cetakan Keenam. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Handoko, T. Hani, 2013, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu SP., 2014, *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara
- Kumorotomo, Wahyu. 2014, *Sistem Informasi Manajemen dalam Organisasi- Organisasi Publik*, Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 2012, *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andy. Offset.
- Mandagi, Wicke; Pangkey, Masje dan Dengo, Salmin, 2014, *Pengaruh Kompetensi Sumberdaya Aparatur terhadap Efektivitas Penyelenggaraan Administrasi*

*Perkantoran di Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Utara, Jurnal Administrasi Publik*  
Vol 4, No 35 (2015): Jurnall Administrasi Publik

- Mariam, Rani, 2014, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening*. Tesis. Universitas Diponegoro Semarang.
- Martono, Nanang, 2015, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raya. Grafindo Persada
- Moekijat, 2013, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BFFE.
- Moeheriono, 2015, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit. Ghalia Indonesia
- Nasuion, Amrul Syah, 2016, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Cabang Medan Iskandar Muda*, (<http://repository.usu.ac.id/>)
- Palan, 2013, *Competency management : Teknis Mengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. PPM. Salemba Empat, Jakarta
- Putranto, Agus Eko, 2012, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Bagian Pemerintahan Kabupaten*
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (3rd ed.). Alfabeta. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1543971>