

PENGARUH KOMPETENSI SOSIAL DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOSAT OOREDOO MICRO CLUSTER SINGARAJA

Dewa Putu Bimantara¹, I Wayan Bagia², Gede Putu Agus Jana Susila³

Jurusan Manajemen
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

E-mail: dewaputubimantara@gmail.com, bagiaundiksha@yahoo.co.id, janos_undiksha@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) kompetensi sosial dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan, (2) kompetensi sosial terhadap budaya kerja, (3) kompetensi sosial terhadap kinerja karyawan, (4) budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indosat Ooredoo Micro Cluster Singaraja. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Indosat Ooredoo Micro Cluster Singaraja dan objeknya adalah kompetensi sosial, budaya kerja, dan kinerja karyawan. Populasi penelitian ini berjumlah 35 karyawan yang semuanya dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner, wawancara, dan pencatatan dokumen serta dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari 1) kompetensi sosial dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan, (2) kompetensi sosial terhadap budaya kerja, (3) kompetensi sosial terhadap kinerja karyawan, (4) budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indosat Ooredoo Micro Cluster Singaraja.

Kata Kunci : kompetensi sosial, budaya kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims at obtaining the explanative findings which are tested by the contribution of (1) social competence and work culture of the employee performance, (2) social competence of the work culture, (3) social competence of the employee performance, (4) work culture of the employee's performance at PT Indosat Ooredoo Micro Cluster Singaraja. Design of the research that use to this study is research designing causal quantitative. The subject of this study were all of the employees in PT Indosat Ooredoo Micro Cluster Singaraja, and the objects were the work placement, work culture, employee's performance. Total population of this research are 35 employees who all combine became observation unit, therefore this research including population research. Data were collected by using a questionnaire, recording documents, and interviews and analyzed using path analysis. The results showed a positive effect of (1) social competence and work culture of the employee performance, (2) social competence of the work culture, (3) social competence of the employee performance, (4) work culture of the employee's performance at PT Indosat Ooredoo Micro Cluster Singaraja.

Keywords : social competence, work culture, employee's performance

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien.

Manajer harus mempekerjakan orang-orang yang berkemampuan yang dapat melakukan secara tepat dan bertanggung jawab. Menyadari pentingnya sumber daya manusia sebagai aset yang berharga bagi perusahaan, maka suatu perusahaan harus melihat kemampuan karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan di bidangnya, sesuai dengan pendidikan yang mereka dapat. Apabila kita kaji lebih jauh bahwa sumber daya manusia saat ini memainkan peran yang sangat penting untuk meningkatkan budaya kerja suatu perusahaan. Oleh karena itu maka perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusianya sejak proses kerja pada perusahaan.

Bagian sumber daya manusia memegang peranan penting pada suatu perusahaan atau organisasi agar berkompeten dalam bekerja Untuk itu di perlukan perencanaan dalam melakukan penarikan, penseleksian dan pelatihan dengan pengembangan karyawan secara baik untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan perusahaan atau organisasi, selain itu juga pihak sumber daya manusia harus mampu memprediksi kebutuhan penambahan karyawan dan memperkirakan berapa banyak tenaga kerja yang akan ditarik pada perusahaan atau organisasi di masa yang akan datang.

Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila

didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten di bidangnya. Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan (knowledge), kemampuan atau keterampilan (skill), sikap (attitude) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi.

Kompetensi merupakan 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. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut.

Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia strategis (MSDM) yang paling mendasar adalah asumsi keberhasilan sebuah kinerja perusahaan dipengaruhi oleh tindakan dan peran manajemen sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi tersebut. Jadi sebaik apapun strategi yang dirancang oleh para manajer, tanpa didukung penuh oleh para rekan sekerja maupun bawahannya tentu tidak akan berguna maupun bermanfaat bagi perusahaan. Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya.

PT Indosat Ooredoo Micro Cluster Singaraja merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dalam bidang komunikasi. PT Indosat Ooredoo Micro Cluster Singaraja ingin lebih meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dengan memberikan pelayanan jasa komunikasi yang lebih berkualitas. Untuk memenuhi tugas ini dibutuhkan partisipasi karyawan yang dalam hal ini dapat dilakukan di PT Indosat Ooredoo Micro Cluster Singaraja, dengan penelitian dapat dilihat bahwa kinerja karyawan belum terealisasi secara optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Fakta mengenai target

dan realisasi kinerja karyawan pada Indosat Ooredoo Micro Cluster Singaraja.

Permasalahan yang dialami oleh perusahaan yaitu mengenai tingkat penurunan penjualan produk pada bulan Januari sampai Juni 2015. Terjadinya tingkat penurunan kinerja tersebut, diduga disebabkan oleh kompetensi sosial karyawan yang ada di dalam lingkungan internal organisasi perusahaan. Kompetensi sosial menurut Sumardi (2006) adalah kemampuan seseorang dalam berkomunikasi, bergaul, bekerjasama, dan memberi kepada orang lain. Sejalan dengan pemikiran ini Komara (2007) mendefinisikan kompetensi sosial sebagai (1) kemampuan seseorang untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional (2) kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan dan (3) kemampuan untuk menjalin kerjasama baik secara individual maupun kelompok.

Rendahnya kinerja karyawan tersebut diduga kompetensi sosial dan budaya kerja. Kompetensi sosial pada hasil observasi awal melalui instrument kuesioner awal yang dilakukan terhadap 10 responden karyawan. Rentang skor untuk kuesioner awal maksimal 400, sedangkan total perolehan skor kuesioner awal dari kompetensi sosial berada dalam kategori sangat rendah dengan total skor jawaban 129 dengan rentang skor yang di peroleh yaitu 140-80. Adapun menurut Triguno (2001:13) menerangkan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah yang disadari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat,kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita,pendapat dan tindakan yang terwujud dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Menurut Taliziduhu Ndraha dalam buku Teori Budaya Kerja, mendefinisikan budaya kerja, yaitu; "Budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan

untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Hal ini sejalan dengan teori Susanto (2007) "Apabila budaya kerja tersebut berjalan dengan baik maka mendorong timbulnya kinerja karyawan yang baik pula." Suatu keberhasilan kerja, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja.

Budaya kerja pada hasil observasi awal melalui instrumen kuesioner awal yang dilakukan terhadap 10 responden karyawan. Rentang skor untuk kuesioner awal maksimal 400, sedangkan total perolehan skor kuesioner awal dari kompetensi sosial berada dalam kategori sangat rendah dengan total skor jawaban 163 dengan rentang skor yang di peroleh yaitu 205-141. budaya kerja dari karyawan PT Indosat Ooredoo Micro Cluster Singaraja yang merupakan data hasil pengolahan kuesioner awal, rendahnya kinerja karyawan PT Indosat Ooredoo Micro Cluster Singaraja diduga karena kompetensi sosial karyawan yang masih rendah dan budaya kerja dari karyawan PT Indosat Ooredoo Micro Cluster Singaraja yang tidak bagus. Jika kompetensi sosial dan budaya kerja karyawan bagus maka kinerja karyawan akan dapat ditingkatkan. Hal tersebut didukung oleh penelitian Aristarini, dkk (2014) mengenai Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja, yang mana salah satu hasil dari penelitian tersebut menunjukkan ada pengaruh positif kompetensi sosial terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hal tersebut, Pradana (2012) juga melakukan penelitian mengenai Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Karyawan Reddrying Bojonegoro (KAREB), yang mana hasil dari penelitian tersebut menunjukkan

bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Bagaimana pengaruh kompetensi sosial dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indosat Ooredoo Micro Cluster Singaraja? (2) Bagaimana pengaruh kompetensi sosial terhadap budaya kerja karyawan pada PT Indosat Ooredoo Micro Cluster Singaraja? (3) Bagaimana pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja karyawan pada PT Indosat Ooredoo Micro Cluster Singaraja? (4) Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indosat Ooredoo Micro Cluster Singaraja?

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh (1) Pengaruh kompetensi sosial dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indosat Ooredoo Micro Cluster Singaraja. (2) Pengaruh kompetensi sosial terhadap budaya kerja karyawan pada PT Indosat Ooredoo Micro Cluster Singaraja. (3) Pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja karyawan pada PT Indosat Ooredoo Micro Cluster Singaraja (4) Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indosat Ooredoo Micro Cluster Singaraja.

Kajian Pustaka Dan Perumusan Hipotesis

(1) Hubungan Kompetensi Sosial dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi sosial sebagai (1) kemampuan seseorang untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional (2) kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan dan (3) kemampuan untuk menjalin kerjasama baik secara individual maupun kelompok (Komara, 2007). Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut

merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Nawawi, 2003: 65). Pendapat tersebut diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Aristarini, dkk (2014) dan RM. Gardhika Riza Pradana (2012) dalam penelitiannya yang menunjukkan hasil bahwa kompetensi sosial dan budaya kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis: (H_1) ada pengaruh kompensasi sosial dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indosat Ooredoo Micro Cluster Singaraja

(2) Hubungan Kompetensi Sosial terhadap Budaya Kerja Karyawan.

Kompetensi sosial sangat berhubungan erat dengan budaya kerja karena dengan memiliki kompetensi sosial yang tinggi maka akan dapat meningkatkan budaya kerja. Menurut Sutrisno (2009) bahwa jika karyawan meningkatkan kompetensinya maka akan meningkatkan budaya kerjanya di dalam suatu organisasi yang memberikan manfaat untuk organisasi itu sendiri. Didukung oleh hasil penelitian empirik dari Suputro (2014) mengungkapkan bahwa ada hubungan antara kompetensi sosial dengan budaya kerja karyawan dalam pencapaian kinerja pada karyawan itu sendiri. Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis: (H_2) ada pengaruh kompensasi sosial terhadap budaya kerja karyawan pada PT Indosat Ooredoo Micro Cluster Singaraja

(3) Hubungan Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Karyawan.

Kompetensi diartikan sebagai karakter individu yang dapat diukur dan ditentukan untuk menunjukkan perilaku dan performa kerja tertentu pada diri seseorang (McClelland & Spencer, 1994). Kompetensi merujuk pada dimensi-dimensi perilaku yang terletak di balik kinerja yang kompeten. Dengan kata lain, "kompetensi" adalah karakteristik, sikap dan perilaku dari orang-orang yang menghasilkan output kerja yang unggul. Kompetensi sosial merupakan salah satu

kompetensi yang harus dimiliki oleh karyawan. Dengan adanya kompetensi sosial, seseorang dalam hal ini karyawan dapat berkomunikasi, bergaul, bekerjasama untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya. Semakin baik kompetensi sosial yang dimiliki akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Pendapat tersebut di atas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Santiasih, dkk (2012) dalam penelitiannya yang menunjukkan hasil bahwa kompetensi sosial memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis: (H₃) ada pengaruh kompensasi sosial terhadap kinerja karyawan pada PT Indosat Ooredoo Micro Cluster Singaraja

(4) Hubungan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Nawawi, 2003:65). Budaya kerja yang baik dalam suatu perusahaan akan mendukung peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya jika budaya kerja yang diterapkan dalam suatu perusahaan belum maksimal (kurang baik) kemungkinan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pendapat tersebut di atas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nur Syamsu Kukuh Maulana (2011) dalam penelitiannya yang menunjukkan hasil bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis: (H₄) ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan Pada Indosat Ooredoo Micro Cluster Singaraja

Metode Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif kausal. Penelitian kausal adalah desain penelitian yang bertujuan

menentukan hubungan dan pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. desain kausal dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut: (1) merumuskan masalah, (2) kajian pustaka, (3) merumuskan hipotesis, (4) mengumpulkan data, (5) mengolah data, dan (6) menarik kesimpulan. Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel X₁ atau variabel bebas pertama yaitu kompetensi sosial, variabel X₂ atau variabel bebas kedua yaitu budaya kerja, dan variabel terikatnya adalah Y yakni kinerja karyawan.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Indosat Ooredoo Micro Cluster Singaraja, sedangkan objek dalam penelitian ini adalah kompetensi sosial, budaya kerja, dan kinerja karyawan PT Agung Toyota Singaraja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Indosat Ooredoo Micro Cluster Singaraja yang berjumlah 35 orang. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena menggunakan seluruh karyawan PT Indosat Ooredoo Micro Cluster Singaraja. Hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan kesimpulan penelitian yang menggambarkan keadaan populasi sebenarnya.

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa data kompetensi sosial, budaya kerja, dan pencapaian kinerja yang bersumber dari PT Indosat Ooredoo Micro Cluster Singaraja. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan (1) kuesioner, (2) pencatatan dokumen, (3) wawancara.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path Analysis*).

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

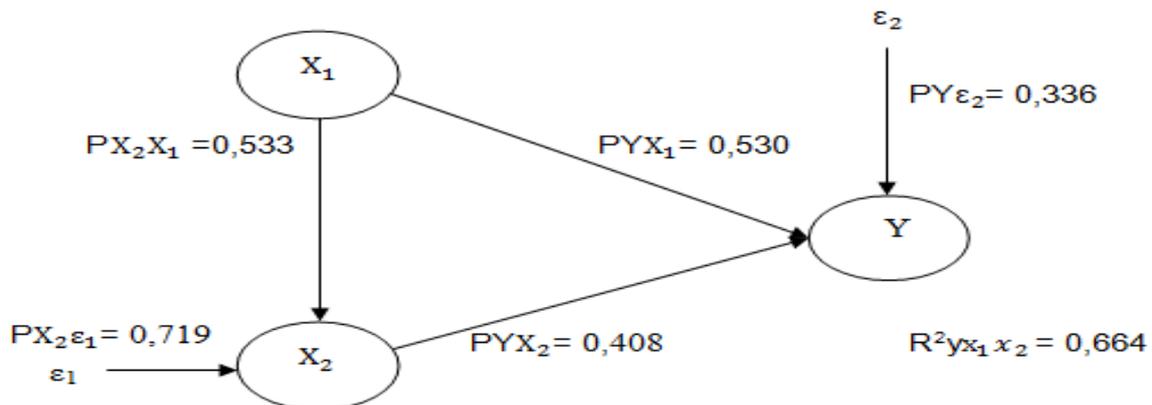
Hasil dari analisis jalur pengaruh penempatan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT Indosat Ooredoo Micro Cluster Singaraja dengan bantuan aplikasi komputer *Statistical Package for Social Science (SPSS) 16.0 for Windows*, maka diperoleh hasil penelitian seperti yang tampak pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Jalur

Parameter	Koefisien	p-value	Alpha (α)	Keputusan	Simpulan
$R_{yX_1X_2}$	0,815	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada hubungan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y
$R^2_{yX_1X_2}$	0,664	0,000	0,05	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y
P_{yX_1}	0,530	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada hubungan pengaruh X_1 terhadap Y
$P^2_{yX_1}$	0,281	0,000	0,05	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh X_1 terhadap Y
P_{yX_2}	0,408	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada hubungan pengaruh X_2 terhadap Y
$P^2_{yX_2}$	0,166	0,000	0,05	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh X_2 terhadap Y
$P_{X_2X_1}$	0,533	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada hubungan pengaruh X_1 terhadap X_2
$P^2_{X_2X_1}$	0,281	0,000	0,05	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh X_1 terhadap X_2
$P_{Y\varepsilon_2}$	0,336	-	-	-	Ada hubungan pengaruh faktor lain terhadap Y
$P_{X_2\varepsilon_1}$	0,719	-	-	-	Ada Hubungan pengaruh faktor lain terhadap X_2

Sumber : Pengolahan Data SPSS 16.0 For Windows

Pengaruh masing-masing variabel kompetensi sosial, budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indosat Ooredoo Micro Cluster Singaraja dapat digambarkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Pengaruh variabel kompetensi sosial (X_1), budaya kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Indosat Ooredoo Micro Cluster Singaraja.

Tabel 2. Sumbangan Pengaruh Variabel Kompetensi Sosial (X_1), Budaya Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Keterangan	Besar Sumbangan	Persentase
Besar pengaruh langsung X_1 terhadap Y	0,281	28,10%
Besar pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_2	0,217	21,70%
Besar pengaruh total X_1 terhadap Y	0,498	49,80%

Besar pengaruh langsung X ₂ terhadap Y	0,166	16,60%
Besar pengaruh total X ₁ dan X ₂ terhadap Y	0,644	64,40%
Besar pengaruh lain X ₁ dan X ₂ terhadap Y	0,336	33,60%
Total	1,000	100,00%

(1) Hubungan Kompetensi Sosial dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa kompetensi sosial dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT Indosat Ooredoo Micro Cluster Singaraja. Besar sumbangan pengaruh kompetensi sosial dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan adalah 64,40% sedangkan hubungan pengaruh dari faktor lain terhadap kinerja karyawan sebesar 33,60%. Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sedarmayanti (2013) adalah penempatan kerja, promosi jabatan, tingkat pendidikan, dan kepemimpinan.

(2) Hubungan Kompetensi Sosial terhadap Budaya Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1. menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi sosial secara positif terhadap kinerja karyawan. Besar hubungan pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja karyawan adalah 53,00% sedangkan besar sumbangan pengaruh dari penempatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 28,10%.

(3) Hubungan Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1. menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya kerja secara positif terhadap kinerja karyawan. Besar hubungan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan adalah 40,80% sedangkan besar sumbangan pengaruh dari budaya kerja terhadap kinerja adalah 16,60%.

(4) Hubungan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa ada pengaruh penempatan kerja secara positif terhadap budaya kerja. Besar hubungan pengaruh kompetensi sosial terhadap budaya kerja adalah 53,30% sedangkan besar sumbangan pengaruh dari penempatan kerja terhadap budaya kerja adalah 28,10%. Hubungan pengaruh faktor lain terhadap budaya kerja sebesar 71,90%. Faktor lain yang diduga mempengaruhi budaya kerja yaitu penempatan kerja, kompensasi, dan kepemimpinan (Mangkunegara, 2006).

Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil bahwa variabel kompetensi sosial dan budaya kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Indosat Ooredoo Micro Cluster Singaraja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari (Komara, 2007) dan (Nawawi, 2003: 65) menyatakan bahwa kompetensi sosial dan budaya kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian ini mendukung kajian empirik dari Aristarini, dkk (2014) dan RM. Gardhika Riza Pradana (2012) dalam penelitiannya yang menunjukan hasil bahwa kompetensi sosial dan budaya kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh dari variabel kompetensi sosial terhadap budaya kerja karyawan menunjukkan bahwa kompetensi sosial secara positif berpengaruh terhadap budaya kerja karyawan pada PT Indosat Ooredoo Micro Cluster Singaraja. Kompetensi sosial sangat berhubungan erat dengan budaya kerja karena dengan memiliki kompetensi sosial yang tinggi maka akan dapat meningkatkan budaya kerja. Menurut Sutrisno (2009) bahwa jika karyawan meningkatkan kompetensi sosialnya maka akan meningkatkan budaya

kerjanya di dalam suatu organisasi yang memberikan manfaat untuk organisasi itu sendiri. Didukung oleh hasil penelitian empirik dari Suputro (2014) mengungkapkan bahwa ada hubungan antara kompetensi sosial dengan budaya kerja karyawan dalam pencapaian kinerja pada karyawan itu sendiri.

Penelitian mengenai pengaruh dari variabel kompetensi sosial terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa variabel kompetensi sosial berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT Indosat Ooredoo Micro Cluster Singaraja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori (McClelland & Spencer, 1994) menyatakan bahwa kompetensi sosial merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh karyawan. Dengan adanya kompetensi sosial, seseorang dalam hal ini karyawan dapat berkomunikasi, bergaul, bekerjasama untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya. Hasil penelitian ini turut mendukung kajian empirik dari Santiasih, dkk (2012), yang menyebutkan bahwa kompetensi sosial memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Jadi, semakin baik kompetensi sosial yang dimiliki akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian selanjutnya yang diperoleh mengenai pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT Indosat Ooredoo Micro Cluster Singaraja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Nawawi (2003: 65) Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Budaya kerja yang baik dalam suatu perusahaan akan mendukung peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung kajian empirik dari Nur Syamsu Kukuh Maulana (2011), yang menunjukkan

budaya kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan penelitian ini adalah jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini masih sempit, sehingga diharapkan bagi peneliti lain untuk menggunakan perusahaan yang lebih besar dengan subjek penelitian yang lebih luas. Disamping itu variabel yang diteliti masih terbatas, sehingga diharapkan juga untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti penempatan kerja, promosi jabatan, tingkat pendidikan, dan kepemimpinan.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan hipotesis serta pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut. (1) Ada pengaruh positif dari kompetensi sosial dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indosat Ooredoo Micro Cluster Singaraja. (2) Ada pengaruh positif dari kompetensi sosial terhadap budaya kerja karyawan pada PT Indosat Ooredoo Micro Cluster Singaraja. (3) Ada pengaruh positif dari kompetensi sosial terhadap kinerja karyawan pada PT Indosat Ooredoo Micro Cluster Singaraja. (4) Ada pengaruh positif dari budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indosat Ooredoo Micro Cluster Singaraja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut. (1) Bagi perusahaan, diharapkan agar lebih meningkatkan kinerja karyawan melalui kompetensi sosial dan budaya kerja, karena penelitian membuktikan bahwa kompetensi sosial dan budaya kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun cara agar dapat meningkatkan kinerja melalui kompetensi sosial yaitu: (a) memberikan dukungan dan (b) memberikan arahan untuk memotivasi karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik. Dengan adanya dukungan dan arahan dari atasan karyawan akan mampu memiliki kompetensi sosial yang baik

sehingga akan mempengaruhi kinerjanya menjadi lebih baik. Di samping kompetensi sosial, faktor budaya kerja juga perlu mendapat perhatian. Adapun langkah dalam peningkatan budaya kerja dapat dilakukan dengan cara: (a) Memperhatikan tingkat kehadiran karyawan terhadap pekerjaan. (b) Memperhatikan tingkat profesionalisme pegawai terhadap pekerjaan. Hubungan antara karyawan dengan rekan sekerjanya perlu mendapatkan perhatian guna menghindari ketidakharmonisan hubungan dengan rekan sekerja. Dengan demikian tujuan perusahaan akan tercapai sehingga dapat meningkatkan kinerja. Hubungan antara karyawan dengan rekan sekerjanya perlu mendapatkan perhatian guna menghindari ketidakharmonisan hubungan dengan rekan sekerja. (2) Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu kompetensi sosial, budaya kerja, serta kinerja karyawan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan subjek penelitian yang lebih luas. Disamping itu juga diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti penempatan kerja, promosi jabatan, tingkat pendidikan, dan kepemimpinan.

Daftar Rujukan

- Koentjaraningrat. 2004. *Kebudayaan Mentalitet dan Pembangunan*. Jakarta: Gramedia.
- Mangkunegara, A.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- , 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cetakan kelima Gajah Mada University Press.
- Ndraha, Taliziduh. 2003. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: Cetakan Kedua PT. Rineka Cipta.
- Pradana, RM. Gardika Riza. 2012. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro. *Jurnal EMBA*, Volume 2, Nomor 3 (hlm 851-867).
- Prasetya, Triguno. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanthi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama
- Spencer, M. Lyle and Spencer, M. Signe ,1993, *Competence at Work Modelas for Superior*
- Sugiarto, 2007. "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Primatexco Indonesia". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Volume 5. No. 1. Maret. Hal. 1 – 16. Universitas Pekalongan.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suputro, Aji. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Kecamatan Nalumsari di Kabupaten Jepara. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Volume 14, Nomor 2 (hlm 73-83).
- Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Triguno. 2001. *Budaya Kerja, Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Golden Mayon Press.
- Widagdho, Djoko. 2004. *Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta: Cetakan Kesembilan PT. Bumi Aksara.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.