

Kompetensi Dan Budaya Kerja: Faktor Kunci Dalam Optimalisasi Kinerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Bogor

¹Sri Wahyuningsih; ²Nurwulan Kusuma Devi; ³Dewi Listiorini
^{1,2,3}Manajemen dan Bisnin, Universitas Mitra Bangsa, Jakarta

sriwahyuningsih@umiba.ac.id, nurwulankusumadevi026@gmail.com,
dewi.listiorini@umiba.ac.id

ABSTRAK

Latar belakang: Peneliti ini menyelidiki efek dari kompetensi dan budaya kerja pada kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Bogor. Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat. Pengertian tentang aspek yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi sangat penting untuk keberhasilan organisasi. **Tujuan Penelitian:** Studi ini menyelidiki dampak Kompetensi dan Budaya Kerja menjadi faktor kunci dalam optimalisasi kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Bogor. **Kebaruan:** Penelitian ini menawarkan perspektif baru dengan mengkaji interaksi antara kompetensi dan budaya kerja di sektor perbankan. **Metode penelitian:** Metode dengan pendekatan kuantitatif dengan survei yang melibatkan 60 karyawan dari berbagai divisi di PT. Bank Rakyat Indonesia Bogor. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang dirancang untuk mengevaluasi tingkat kompetensi, budaya kerja, dan kinerja karyawan. Analisis dilakukan menggunakan teknik regresi linear untuk menilai hubungan antar variabel. **Hasil:** Temuan penelitian menunjukkan bahwa baik kompetensi maupun budaya kerja mempunyai dampak yang positif pada kinerja karyawan, dengan budaya kerja memberikan dampak yang lebih besar. Temuan ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan produktivitas. Wawasan yang diperoleh dari penelitian ini memberikan implikasi berharga bagi strategi manajemen dalam pengembangan sumber daya manusia. **Kesimpulan:** Peningkatan kompetensi dan pembentukan budaya kerja yang positif akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Bogor.

Kata kunci : *Kompetensi¹, Budaya Kerja², Kinerja Karyawan³*

ABSTRACT

Background: This research investigates the effects of competence and culture on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia Bogor. In today's competitive business landscape, understanding the determinants of employee performance is essential for organizational success. **Research objectives:** The present research examines the impact of Competence and Work Culture as key factors in optimizing employee performance at PT Bank Rakyat Indonesia Bogor. **Novelty:** This research introduces a novel perspective by examining the interplay between competence and work culture within the banking sector. **Research methodology:** Utilizing a quantitative methodology, a survey was conducted with 60 employees across various divisions of PT. Bank Rakyat Indonesia Bogor. Used a structured questionnaire designed to evaluate competence levels, work culture, employee performance, and analysis using linear regression techniques to assess the relationships among these variables. **Findings:** The results reveal that both competence and work culture significantly influence employee performance, with work culture exerting a more substantial impact. This finding underscores the importance of fostering a supportive work environment to enhance productivity. The insights gained from this study offer valuable implications for management strategies aimed at human resource development. **Conclusion:** Enhancing competence and cultivating a positive work culture are critical for improving employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia Bogor.

Keyword : *Competency¹, Work Culture², Employee Performance³.*

1. PENDAHULUAN

Dunia perbankan menitikberatkan pada layanan kepada pelanggan. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia atau tenaga kerja yang berhadapan langsung dengan konsumen atau pelanggan, harus mampu memberikan pelayanan yang terbaik buat nasabahnya. Oleh sebab itu, dituntut karyawan harus memiliki kompetensi dan budaya kerja yang baik dan mencerminkan adanya keterbukaan, profesionalisme dalam membangun komunikasi (Sobirin, 2013). Dampaknya budaya kerja dapat meningkatkan kerja, komitmen pegawai menjadi terampil dan loyalitas yang tinggi.

Perusahaan yang bergerak dengan keterbatasan infrastruktur dan biaya, bisa tumbuh dengan baik, akibat budaya kerja yang sangat kondusif. Oleh sebab itu,

Kompetensi dan Budaya Kerja seorang karyawan tentu sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kompetensi dan budaya kerja di dalam perusahaan dapat mendorong karyawan untuk maju dan terus berkembang serta menjadikan karyawan itu dengan sendirinya memiliki kinerja yang baik sehingga dapat memajukan perusahaan.

PT BRI menanamkan budaya kerja yang bertujuan memberikan pelayanan terbaik kepada para customer serta bertujuan untuk memajukan perusahaan tersebut. Akan tetapi ada beberapa kebijakan atau peraturan yang dibuat oleh perusahaan tersebut yang tidak disetujui oleh beberapa karyawan, karena menurut beberapa karyawan kebijakan yang dibuat kurang efisien, sehingga hal ini menyebabkan budaya kerja terhadap organisasi tersebut berkurang.

Berdasarkan kajian diatas, peneliti melakukan penelitian dengan judul “Kompetensi dan Budaya Kerja: Faktor Kunci Dalam Optimalisasi Kinerja Karyawan Di PT. Bank Rakyat Indonesia Bogor”. Merujuk pada kajian penelitian diatas, maka penelitian ini memiliki kebaruan (novelty) dengan menggabungkan 3 variabel kunci, yakni (1) kompetensi, kinerja karyawan, dan budaya kerja di dunia industri perbankan.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Kompetensi

Kompetensi menggabungkan aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang saling terkait dan diperlukan dalam melaksanakan tugas dengan efektif. Menurut Spencer dan Spencer (1993), kompetensi mencakup aspek teknis dan non-teknis yang mendukung kinerja individu dalam pekerjaan. Dalam konteks perbankan, kompetensi yang tinggi dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam memberikan layanan yang berkualitas, menyelesaikan masalah, dan beradaptasi dengan perubahan. Menurut pandangan Boyatzis dalam Donni Juni Priansa (2014:253), Kompetensi mengacu pada kemampuan individu untuk melaksanakan tugas dalam suatu organisasi secara efektif, memungkinkan organisasi mencapai hasil yang diharapkan. Pendapat ini sejalan dengan McClelland dalam Veithzal Rivai (2011:299), Kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang secara langsung memengaruhi atau memprediksi kinerja yang sangat baik.

2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang baik akan mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja individu dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Dessler (2013) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi faktor kemampuan individu, keahlian, dan lingkungan kerja. Sehingga akan berdampak positif pada individu, tetapi

juga pada keseluruhan kinerja organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana kompetensi dan budaya kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2016:7) memberikan definisi Kinerja mengacu pada efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan mereka.

2.3 Budaya Kerja

Budaya kerja adalah nilai, norma, dan praktik yang diterapkan dalam suatu organisasi, yang mempengaruhi perilaku karyawan. Schein (2010) menjelaskan bahwa budaya kerja yang kuat dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan kepuasan kerja.

Budaya kerja dapat mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal yang dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Oleh sebab itu, budaya kerja mengacu pada pola-pola perilaku yang melekat dalam suatu organisasi yang dapat ditingkatkan dan dipertahankan dengan merangkul dan mengadaptasi pola-pola tersebut. Menjadi suatu falsafah pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku. Budaya kerja membentuk nilai dan norma formal sebagai pedoman perilaku (Gering, Supriyadi dan Triguno, 2011: 7).

Maka dapat dikatakan bahwa keterkaitan antara Ketiga Konsep, baik pada aspek kompetensi, kinerja karyawan, dan budaya kerja. Dalam kompetensi yang tinggi memungkinkan karyawan untuk menjalankan tugas dengan lebih efisien, sementara budaya kerja yang mendukung menciptakan suasana yang kondusif bagi pengembangan kompetensi tersebut. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hubungan yang kuat antara kompetensi dan budaya kerja berkontribusi pada kinerja yang lebih baik (Kirkpatrick, 1994). Dengan demikian,

penguatan kompetensi dan budaya kerja yang positif menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya di sektor perbankan seperti PT. Bank Rakyat Indonesia Bogor.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Metode Sampling

1. Populasi

Populasi merujuk pada area generalisasi objek atau subjek dengan karakteristik khusus, yang digunakan peneliti untuk mempelajari dan menarik kesimpulan (Sugiyono 2014:115). Sehingga yang menjadi populasi sebanyak 60 orang adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia.

2. Metode Sampling

Pengukuran sampel menentukan ukuran sampel studi dan mencerminkan karakteristik populasi, memastikan sampel secara akurat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Sugiyono (2012) Metode pengambilan sampel melibatkan teknik non-probabilitas, di mana setiap elemen dipilih tanpa kesempatan yang sama, dan pengambilan sampel acak, yang tidak mempertimbangkan strata populasi, dengan sampel yang lebih besar lebih baik.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen valid untuk setiap pernyataan pada variabel Kompetensi (X1), nilai r hitung jauh lebih besar dibandingkan nilai r tabel untuk $n = 60$,

b. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X2)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen untuk masing-masing pernyataan pada variabel Budaya Kerja (X2) valid, karena nilai r hitung melebihi nilai r tabel untuk $n = 72$.

c. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen untuk pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) valid, karena nilai r hitung jauh lebih besar dibandingkan nilai r tabel untuk $n = 60$, yaitu 0.254

4.2 Uji Reliabilitas

a. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi(X1)

Uji reliabilitas untuk variabel Kompetensi (X) menghasilkan nilai $r_{tabel} = 0,254$ dan nilai Cronbach's Alpha = 0,887 yang menunjukkan reliabilitasnya.

b. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Kerja (X2)

Uji reliabilitas untuk variabel Kompetensi (X) menghasilkan nilai $r_{tabel} = 0,254$ dan nilai Cronbach's Alpha = 0,940 yang menunjukkan reliabilitasnya.

c. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Uji reliabilitas untuk variabel kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai r_{tabel} positif sebesar 0,254 dan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,777 yang menunjukkan reliabilitasnya.

4.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa model regresi berganda mengikuti distribusi normal, dengan nilai signifikansi 0,200, melebihi ambang batas 5%.

b. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients
Tabel 4. 18 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	4,634	2,004	2,313	,024
KOMPETENSI	,274	,060	2,88	4,568
BUDAYA KERJA	,577	,046	12,495	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
*Sumber: diolah dengan SPSS

Nilai persamaan regresi linier berganda dapat ditentukan dengan mengikuti langkah-langkah berikut: $Y = 4,634 + 0,274 X1 + 0,577X2$.

4.4 Hasil Hipotesis

a. Pengaruh Kompetensi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pada tabel IV.17 diatas untuk variabel Kompetensi (X1) diperoleh nilai thitung (4,568) > t tabel (2.00247), maka keputusan Ha diterima dan Ho ditolak. Jadi, dapat disimpulkan nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan mempunyai hubungan yang searah.

b. Pengaruh Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pada tabel diatas untuk variabel Kompetensi (X1) Kinerja Karyawan (Y), sesuai dengan keputusan Ha.

4.5 Koefisien Determinasi

Tabel 4. 18 Koefisien Determinasi R²

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,883 ^a	,780	,773	1,468

a. Predictors: (Constant), BUDAYA KERJA, KOMPETENSI
*Sumber diolah dengan SPSS

Hasil perhitungan koefisien determinasi (adjusted R²) yang diperoleh 0.773. Nilai variabel Kinerja Karyawan menunjukkan 77,3% dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi dan Budaya Kerja.

5. KESIMPULAN

1. Pengujian hipotesis menunjukkan adanya korelasi positif antara Kompetensi (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai koefisien sebesar 0,274 yang menunjukkan Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan.
2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Budaya Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien beta sebesar 0,577, perubahan Budaya Kerja sebesar 1 satuan akan mengakibatkan perubahan Kinerja Karyawan sebesar 0,577 satuan.
3. Uji hipotesis menunjukkan bahwa Kompetensi dan Budaya Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai $t = r \cdot 4.568$ dan 12.495 , menunjukkan bahwa perubahan pada salah satu variabel yang dapat memengaruhi kinerja secara signifikan

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Ke-2, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Dedi, Supriadi. 2013. Satuan Biaya Pendidikan Dasar dan Menengah. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Dessler, Gary. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1. Jakarta : PT Indeks
- Ghozali, I. 2017. Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi ke 2. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, I. 2017. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hessel, Nogi. 2015. Manajemen Publik. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana.
- Hasbullah. 2016. Dasar – Dasar Ilmu Pendidikan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mahsun, Mohamad. 2016. Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Cetakan Pertama. Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta.
- Ni Wayan Santiasih, I Ketut Kirya, I. W. S. (2013). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Pupuan Kabupaten Tabanan Tahun 2012. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, 3(1).
- Puguh Suharso, Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis. 2009
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Alfabeta, Bandung.
- Prawirosentono, Suryadi. 2000. Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFY. Yogyakarta
- Rivai, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: Grafindo
- Siagian, Sondang P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi I, Cetakan Ketiga Belas,. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sianturi, E. I. P., Halin, H., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Penerapan Budaya Kerja (Corporate Culture) terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2(1), 43–59. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.212>
- Soekidjo, Notoatmodjo. 2012. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta, Jakarta
- Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Administrasi. CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D), CV Alfabeta, Bandung

- Sujarweni, Wiratna V. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Pustaka Baru, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Triguno. Prasetya, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta,2001.
- Taliziduhu Ndraha, Teori Budaya Organisasi, Cetakan Kedua, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2003
- Wahid, Sulaiman. 2005. Analisis Regresi Menggunakan SPSS, Yogyakarta
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Widodo, Joko. 2006. Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja. Malang. Banyu Media Publishing
- Yuniarsih, Suwatno. 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. Alfabeta, Bandung.

