

Analisis Pengaruh Status Pekerja, Kompetensi Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Wahana Ottomitra Multiguna Surabaya

Efrasia Ruming¹, Rina Indra Sabella^{2*}

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN, Surabaya

*E-mail: efrasia333@icloud.com¹, bella@stieyapan.ac.id²

Information Article

History Article

Submission: 01-05-2026

Revision: 31-05-2026

Published: 07-06-2026

DOI Article:

10.62421/jibema.v3i4.309

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh status pekerja, kompetensi karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Wahana Ottomitra Multiguna Surabaya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 55 responden yang merupakan karyawan PT Wahana Ottomitra Multiguna Surabaya. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa status pekerja, kompetensi karyawan, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, status pekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompetensi karyawan merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Status Pekerja, Kompetensi Karyawan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

A B S T R A C T

This study aims to analyze the influence of employee status, employee competency, and organizational culture on employee performance at PT Wahana Ottomitra Multiguna Surabaya. The study used a quantitative approach with a survey method. Data were obtained by distributing questionnaires to 55 respondents who were employees of PT Wahana Ottomitra Multiguna Surabaya. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the help of the SPSS program. The results of the study indicate that employee status, employee competency, and organizational culture simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, employee status has a significant effect on employee performance. Employee competency has a significant effect on employee performance. Organizational culture also has a significant effect on employee performance. The employee competency variable is the most dominant variable influencing employee performance.

Key word: *Employment Status, Employee Competence, Organizational Culture, Employee Performance*

Acknowledgment

PENDAHULUAN

Perusahaan harus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya untuk mencapai efektivitas dan produktivitas organisasi di tengah persaingan komersial yang semakin ketat (Ismayanti & Heriyanto, 2022). Karena secara langsung memengaruhi kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan, menyediakan layanan berkualitas tinggi, dan tetap kompetitif, kinerja karyawan merupakan faktor penting. Namun, peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah elemen organisasi yang memfasilitasi pengembangan tempat kerja yang produktif di samping keterampilan individu (Yolanda et al., 2022).

PT Wahana Ottomitra Multiguna Surabaya sebagai perusahaan pembiayaan kendaraan bermotor menghadapi tuntutan untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan dan pencapaian target bisnis di tengah persaingan industri yang semakin ketat. Berdasarkan observasi awal, masih terdapat perbedaan status pekerja antara karyawan tetap dan outsourcing yang berpotensi menimbulkan perbedaan tingkat keamanan kerja, loyalitas, motivasi, dan komitmen terhadap perusahaan. Selain itu, perkembangan teknologi dan kebutuhan pelanggan yang terus berubah menuntut karyawan memiliki kompetensi yang memadai, sementara kemampuan, keterampilan, dan pengalaman kerja setiap karyawan tidak selalu sama sehingga dapat memengaruhi kualitas kinerja yang dihasilkan. Di sisi lain, masih ditemukan perbedaan tingkat kedisiplinan, koordinasi kerja, serta pemahaman terhadap nilai-nilai organisasi yang menunjukkan bahwa budaya organisasi belum sepenuhnya terinternalisasi secara optimal. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa status pekerja, kompetensi karyawan, dan budaya organisasi merupakan faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.

Menurut sejumlah penelitian sebelumnya, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya perusahaan dan kompetensi. Kompetensi dan budaya kerja memiliki dampak yang menguntungkan terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian Irmayanti dkk. (2020). Kinerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh budaya perusahaan dan kompetensi, menurut penelitian Dunan dkk. (2020). Selain itu, penelitian Sitio dkk. dari tahun 2022 menunjukkan bahwa kompetensi pekerjaan dan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh budaya perusahaan, menurut penelitian Gunawan & Hartono (2022). Menurut penelitian Sari & Subagja dari tahun 2023, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya perusahaan dan kompetensi, baik secara bersamaan maupun sebagian. Namun, penelitian Marpaung & Darmawan (2022) menghasilkan temuan yang kontradiktif, menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh budaya perusahaan.

Berdasarkan studi-studi yang telah disebutkan sebelumnya, terdapat kesenjangan penelitian yang menunjukkan kesimpulan yang tidak konsisten mengenai bagaimana budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, faktor status karyawan jarang dibahas secara bersamaan dalam satu model studi, terutama di bisnis keuangan, sedangkan sebagian besar studi sebelumnya hanya berfokus pada budaya organisasi dan kompetensi. Namun, jika menyangkut motivasi, loyalitas, dan produktivitas kerja, situasi karyawan tetap dan karyawan alih daya yang memiliki status kerja berbeda terus menjadi isu kritis dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan faktor-faktor yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Wahana Ottomitra Multiguna Surabaya dengan menganalisis pengaruh status karyawan, kompetensi karyawan, dan budaya organisasi, baik secara bersamaan maupun parsial.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian eksploratif dan strategi survei. Populasi atau sampel tertentu diperiksa menggunakan analisis data statistik dalam penelitian kuantitatif untuk mengevaluasi asumsi yang telah ditetapkan sebelumnya (Sugiyono, 2023). Melalui penelitian statistik, metode kuantitatif mengamati bagaimana budaya perusahaan, kompetensi karyawan, dan posisi karyawan memengaruhi kinerja pekerja. 55 pekerja PT Wahana Ottomitra Multiguna Surabaya merupakan populasi penelitian ini. Karena populasi yang sangat kecil, penelitian ini menggunakan strategi pengambilan sampel jenuh, artinya seluruh 55 responden dijadikan sampel penelitian. Skala Likert lima poin, dengan skor 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju), digunakan untuk menyusun kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data. Untuk mendapatkan informasi yang lebih rinci, wawancara, observasi, dan dokumentasi juga digunakan. Data tersebut kemudian dianalisis dalam beberapa tahap menggunakan program statistik SPSS: analisis regresi linier berganda, pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, pengujian koefisien determinasi (R^2), uji F untuk menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen, dan uji t untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Evaluasi Uji Instrumen dan Uji Asumsi Klasik

Semua item pernyataan pada variabel status pekerja (X_1), kompetensi karyawan (X_2), budaya organisasi (X_3), dan kinerja karyawan (Y) dianggap valid menurut temuan pengujian instrumen karena nilai r yang dihitung lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,2656. Variabel status pekerja memiliki nilai korelasi item-total antara 0,977 dan 0,980, kompetensi karyawan antara 0,749 dan 0,877, budaya organisasi antara 0,822 dan 0,882, dan kinerja karyawan antara 0,830 dan 0,873. Temuan ini menun-

jukkan bahwa setiap item pernyataan dapat secara andal menilai variabel yang diteliti. Selain itu, temuan uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel status pekerja memiliki nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,955, kompetensi karyawan sebesar 0,870, budaya organisasi sebesar 0,913, dan kinerja karyawan sebesar 0,905. Instrumen penelitian dianggap dapat diandalkan dan memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi karena semua nilai tersebut lebih tinggi dari kriteria minimum 0,70. Selanjutnya, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai toleransi lebih besar dari 0,10 (0,749 untuk status karyawan, 0,722 untuk kompetensi karyawan, dan 0,879 untuk budaya organisasi), dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing sebesar 1,334, 1,384, dan 1,138, yang semuanya di bawah 10. Temuan ini menunjukkan bahwa gejala multikolinearitas tidak ada dalam model regresi. Sementara itu, semua data penelitian memenuhi kriteria untuk dimasukkan dalam pengujian hipotesis dan analisis regresi tambahan karena nilai Durbin-Watson sebesar 1,849 menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t Parsial

Pengaruh budaya organisasi, kompetensi staf, dan posisi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Wahana Ottomitra Multiguna Surabaya ditentukan menggunakan temuan analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi ditampilkan pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t Parsial

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,313	,449		,697	,489
Status Pekerja	,161	,073	,219	2,199	,032
Kompetensi karyawan	,510	,104	,497	4,906	,000
Budaya Organisasi	,299	,092	,300	3,264	,002

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 1, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,313 + 0,161X_1 + 0,510X_2 + 0,299X_3 + e$$

Kinerja karyawan (Y) berkorelasi positif dengan posisi karyawan (X_1), kompetensi karyawan (X_2), dan budaya perusahaan (X_3), menurut persamaan regresi. Dengan asumsi semua faktor lain tetap sama, koefisien regresi status karyawan sebesar 0,161 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam status karyawan akan menghasilkan peningkatan 0,161 unit dalam kinerja karyawan. Peningkatan kompetensi karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,510 unit, menurut variabel kompetensi karyawan, yang memiliki koefisien regresi terkuat sebesar 0,510. Budaya organisasi, di sisi lain, memiliki koefisien regresi sebesar 0,299, yang berarti bahwa kinerja karyawan meningkat ketika

perusahaan menerapkan budaya organisasi yang lebih baik.

Dengan ambang batas signifikansi $0,032 < 0,05$, uji t parsial pada variabel status pekerjaan menghasilkan nilai t terhitung sebesar 2,199. Karena angka ini melebihi tabel t 2,007, H_0 ditolak dan H_1 disetujui. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Wahana Ottomitra Multiguna Surabaya dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh posisi karyawan.

Uji t parsial variabel kompetensi karyawan menghasilkan nilai t terhitung sebesar 4,906 pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena angka ini melebihi nilai t tabel 2,007, H_0 ditolak dan H_2 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompetensi karyawan. Selain itu, dibandingkan dengan faktor-faktor lain, kompetensi karyawan memiliki nilai t terhitung dan koefisien regresi terbesar, menunjukkan bahwa kompetensi karyawan memiliki dampak terbesar pada kinerja karyawan.

Uji t parsial variabel budaya organisasi menghasilkan nilai t terhitung sebesar 3,264 pada tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. Karena angka ini melebihi nilai t tabel 2,007, H_0 ditolak dan H_3 diterima. Kinerja karyawan di PT Wahana Ottomitra Multiguna Surabaya terbukti dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan meningkat seiring dengan adopsi budaya organisasi oleh suatu perusahaan.

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengaruh gabungan budaya organisasi, kompetensi karyawan, dan posisi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Wahana Ottomitra Multiguna Surabaya diteliti menggunakan uji F. Hasil uji tersebut ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	MeanSquare	F	Sig.
1	Regression	11,315	3	3,772	27,983	,000 ^b
	Residual	6,874	51	,135		
	Total	18,189	54			

a. Dependent Variable : Kinerja

b. Predictors : (Constant), Budaya Organisasi, Status Karyawan, Kompetensi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Nilai F yang dihitung adalah 27,983 berdasarkan hasil uji F pada Tabel 2. Pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, nilai uji simultan ini lebih tinggi dari nilai F tabel sebesar 2,79. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Wahana Ottomitra Multiguna Surabaya secara signifikan dipengaruhi oleh faktor posisi karyawan, kompetensi karyawan, dan budaya organisasi secara bersamaan (kolektif). Oleh karena itu, dapat diterima bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh budaya perusahaan, kompetensi karyawan, dan posisi karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa

peningkatan status karyawan, kompetensi, dan budaya organisasi dapat mendorong kinerja karyawan yang lebih baik dalam mencapai tujuan bisnis secara bersamaan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen ditentukan menggunakan hasil studi koefisien determinasi. Tabel berikut menampilkan hasil uji koefisien determinasi.

Tabel 3. Koefisien Determinasi (R^2) Model Regresi

Model Summary^b

Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,789 ^a	,622	,600	,36713	1,849

a. Predictors : (Constant), Budaya Organisasi, Status Karyawan, Kompetensi

b. Dependent Variable : Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,622, atau 62,2%. Ini menunjukkan bahwa 62,2% varians dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel status karyawan, kompetensi karyawan, dan budaya organisasi; sisanya 37,8% dapat dijelaskan oleh variabel di luar penelitian yang tidak termasuk dalam model regresi. Angka ini menunjukkan bahwa model penelitian dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan di PT Wahana Ottomitra Multiguna Surabaya dengan sangat baik. Dengan demikian, meskipun ada elemen lain di luar model penelitian yang juga memengaruhi kinerja karyawan, budaya organisasi, kompetensi karyawan, dan status karyawan merupakan kontributor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Status Pekerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Wahana Ottomitra Multiguna Surabaya dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh status pekerjaan. Uji t parsial, yang menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,199 dengan tingkat signifikansi $0,032 < 0,05$, memberikan bukti untuk hal ini. Hasilnya, H_a disetujui dan H_0 ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan meningkat seiring dengan posisi pekerjaannya.

Hasil ini menunjukkan bahwa perilaku dan produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh status pekerjaan, yang dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Pekerja yang memiliki status pekerjaan yang stabil biasanya merasa lebih nyaman, lebih setia kepada perusahaan, dan menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi. Karena keamanan kerja menawarkan hubungan kerja jangka panjang dengan organisasi, prospek untuk kemajuan profesional, dan kesejahteraan yang terjamin, hal itu juga memoti-

vasi orang untuk berkinerja sebaik mungkin. Di sisi lain, mengungkapkan status pekerjaan seseorang dapat menimbulkan kekhawatiran tentang keamanan kerja, yang dapat memengaruhi motivasi dan hasil kerja pekerja.

Perspektif yang berbeda mengenai keamanan kerja dan prospek pertumbuhan karier dapat muncul di PT Wahana Ottomitra Multiguna Surabaya karena adanya karyawan dengan status pekerjaan yang berbeda, baik permanen maupun yang dipekerjakan melalui outsourcing. Pekerja yang merasa lebih aman dan terlindungi di tempat kerja cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan daripada mereka yang merasa kurang aman. Pada akhirnya, hal ini menyebabkan peningkatan output baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

Sejalan dengan hal ini, sejumlah penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa sikap dan kebiasaan kerja karyawan dipengaruhi oleh status pekerjaan atau keamanan kerja. Menurut Julindrastuti & Karyadi (2021), status pekerjaan berdampak pada tingkat retensi karyawan di perusahaan dan terkait dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Selain itu, penelitian lain menunjukkan bahwa stabilitas pekerjaan dapat meningkatkan loyalitas, perasaan aman, dan motivasi untuk bekerja keras, yang semuanya berpengaruh pada kinerja karyawan (Subagja & Safrianto, 2020).

Hipotesis persyaratan keselamatan yang diajukan oleh Maslow pada tahun 1943 secara teoritis didukung oleh temuan penelitian ini. Menurut hipotesis ini, orang tidak dapat memenuhi persyaratan tingkat yang lebih tinggi kecuali mereka merasa percaya diri dan aman dalam pekerjaan mereka. Ketika tuntutan karyawan akan keamanan kerja terpenuhi, mereka akan lebih fokus pada penyelesaian pekerjaan mereka dan memberikan kontribusi sebesar mungkin terhadap tujuan organisasi. Akibatnya, pemberi kerja harus fokus pada praktik ketenagakerjaan yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan menumbuhkan rasa aman.

Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Wahana Ottomitra Multiguna Surabaya dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompetensi karyawan. Uji t parsial, yang menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,906 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, memberikan bukti untuk hal ini. Hasilnya, H_a disetujui dan H_0 ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan meningkat seiring dengan tingkat kompetensinya.

Hasil ini menunjukkan bahwa komponen kunci dari kinerja kerja yang baik adalah kompetensi. Karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan lebih sukses dan efisien ketika mereka memiliki kompetensi, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, bakat, dan sikap kerja. Pekerja yang berkompetensi tinggi seringkali memahami pekerjaan mereka secara efektif, menyelesaikan tugas tepat waktu,

menyesuaikan diri dengan perubahan di tempat kerja, dan menawarkan jawaban yang tepat untuk berbagai masalah yang muncul di sana.

Kompetensi merupakan komponen penting di sektor keuangan, seperti PT Wahana Ottomitra Multiguna Surabaya, karena operasional perusahaan membutuhkan ketelitian, kemampuan analitis, keterampilan komunikasi, dan pengetahuan tentang barang dan jasanya. Pekerja yang sangat kompeten lebih mampu membangun hubungan positif dengan klien, memberikan layanan berkualitas tinggi, dan memaksimalkan pencapaian tujuan bisnis. Hal ini menjelaskan mengapa faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pekerja dalam penelitian ini adalah kompetensi.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian oleh Dunan dkk. (2020), Irmayanti dkk. (2020), dan Sitio dkk. (2022), yang menyatakan bahwa kompetensi secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi kinerja pekerja. Penelitian-penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja dapat meningkatkan produktivitas pekerja dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan.

Hipotesis kompetensi yang dikemukakan oleh Spencer & Spencer (1993), yang menekankan bahwa kompetensi adalah kualitas mendasar yang dimiliki oleh individu dan secara langsung terkait dengan kinerja kerja yang baik, secara teoritis didukung oleh temuan penelitian ini. Hipotesis ini menyatakan bahwa orang dengan kompetensi tinggi akan berkinerja lebih baik di tempat kerja daripada orang dengan kompetensi rendah. Untuk mencapai kinerja puncak, bisnis harus terus meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan, pengembangan, dan inisiatif peningkatan kapasitas sumber daya manusia.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Wahana Ottomitra Multiguna Surabaya dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi. Uji t parsial, yang menghasilkan nilai t sebesar 3,264 dengan ambang signifikansi $0,002 < 0,05$, memberikan bukti untuk hal ini. Hasilnya, H_a disetujui dan H_0 ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan meningkat seiring dengan efektivitas budaya organisasi perusahaan.

Hasil ini menunjukkan bahwa perilaku kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh budaya perusahaan. Nilai-nilai bersama, peningkatan kerja sama, peningkatan komitmen organisasi, dan lingkungan kerja yang produktif semuanya dapat dipupuk oleh budaya perusahaan yang kuat. Pekerja yang memahami dan menerapkan prinsip-prinsip organisasi biasanya menunjukkan peningkatan disiplin kerja, peningkatan akuntabilitas, dan komitmen yang kuat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Setiap karyawan di PT Wahana Ottomitra Multiguna Surabaya menggunakan budaya organisasi sebagai acuan untuk melakukan tugas sehari-hari mereka. Nilai-nilai perusahaan yang diterapkan secara konsisten dapat meningkatkan kolaborasi antar departemen, meningkatkan komunikasi di tempat kerja, dan mendorong sinergi dalam mencapai tujuan perusahaan. Di sisi lain, disiplin kerja yang buruk, konflik antar karyawan, dan penurunan kinerja organisasi dapat diakibatkan oleh budaya perusahaan yang lemah. Temuan penelitian ini konsisten dengan temuan Dunan dkk. (2020), Gunawan & Hartono (2022), dan Sari & Subagja (2023), yang menemukan bahwa budaya organisasi secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja pekerja. Menurut penelitian ini, perusahaan dengan budaya kerja yang baik biasanya berkinerja lebih baik daripada perusahaan dengan budaya kerja yang lemah dalam hal kinerja dan produksi.

Hipotesis budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2009), yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota organisasi yang membedakan satu organisasi dari organisasi lain, secara teoritis didukung oleh temuan penelitian ini. Pola perilaku kerja yang konsisten dan pencapaian tujuan perusahaan dibentuk oleh budaya organisasi yang kuat. Akibatnya, bisnis harus meningkatkan internalisasi nilai-nilai budaya perusahaan melalui panutan kepemimpinan, komunikasi, dan penciptaan budaya kerja yang berorientasi pada kinerja.

Pengaruh Status Pekerja, Kompetensi Karyawan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, kompetensi staf, dan posisi karyawan semuanya berdampak signifikan terhadap kinerja pekerja di PT Wahana Ottomitra Multiguna Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan uji F, yang menolak H_0 dan menerima H_a dengan nilai F yang dihitung sebesar 27,983 pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, ketiga faktor independen tersebut sangat meningkatkan kinerja pekerja.

Selain itu, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,622 menunjukkan bahwa budaya organisasi, kompetensi karyawan, dan status karyawan menyumbang 62,2% dari variasi kinerja karyawan, dengan sisanya 37,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian, termasuk kepemimpinan, gaji, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan faktor individu lainnya. Angka-angka ini menunjukkan seberapa baik model penelitian menjelaskan variabel-variabel yang memengaruhi kinerja pekerja.

Temuan ini menunjukkan bahwa berkonsentrasi pada satu elemen saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pendekatan terpadu diperlukan untuk mengelola status personel yang stabil, kapasitas untuk melaksanakan pekerjaan secara efisien, dan budaya organisasi yang kuat yang

mendorong produktivitas. Ketiga elemen ini beroperasi bersama untuk membentuk praktik kerja produktif yang berfokus pada pencapaian tujuan organisasi.

Kesimpulan studi ini menawarkan rekomendasi yang bermanfaat bagi PT Wahana Ottomitra Multiguna Surabaya untuk meningkatkan retensi karyawan, secara konsisten meningkatkan kompetensi karyawan, dan memperkuat budaya organisasi yang memprioritaskan kinerja. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di industri keuangan, perusahaan dapat secara berkelanjutan meningkatkan efisiensi, kualitas layanan, dan daya saing organisasi dengan cara ini.

SIMPULAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana budaya organisasi, posisi karyawan, dan kompetensi karyawan memengaruhi kinerja pekerja di PT Wahana Ottomitra Multiguna Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh posisi karyawan. Menurut penelitian ini, keamanan kerja dapat meningkatkan dedikasi, loyalitas, dan rasa aman pekerja, yang akan meningkatkan produktivitas. Faktor terpenting adalah kompetensi karyawan, yang juga telah terbukti memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komponen penting dari kinerja kerja yang baik adalah pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan. Selain itu, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya perusahaan. Kebiasaan kerja yang positif, kerja tim, dan komitmen karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dapat diperkuat oleh budaya organisasi yang baik. Bersamaan dengan itu, telah terbukti bahwa budaya organisasi, kompetensi karyawan, dan posisi karyawan memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, yang menyumbang 62,2% dari varians kinerja; namun, dampak ini dimodifikasi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Berdasarkan temuan ini, PT Wahana Ottomitra Multiguna Surabaya direkomendasikan untuk terus meningkatkan manajemen sumber daya manusianya dengan menerapkan kebijakan yang memberikan rasa aman dan kepastian kepada pekerja guna meningkatkan komitmen dan loyalitas. Pihak perusahaan juga harus memperkuat program pengembangan kompetensi melalui pelatihan, pengembangan karir, dan peningkatan keterampilan kerja agar pekerja dapat beradaptasi dengan tuntutan perusahaan yang terus berubah dan meningkatkan kinerja. Selain itu, untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang produktif dan membantu pencapaian tujuan perusahaan, budaya organisasi harus terus diperkuat melalui internalisasi nilai-nilai bisnis, peningkatan komunikasi organisasi, dan penyediaan panutan kepemimpinan. Untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, peneliti di masa mendatang dapat menggunakan studi ini sebagai referensi untuk mengembangkan studi tentang kinerja karyawan dengan menambahkan variabel tambahan seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, atau kepuasan

kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dunan, H., Rahmawati, D., & Redaputri, A. P. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANGKASA PURA I (PERSERO). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 8(2), 119–128.
- Gunawan, I. F., & Hartono, A. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Amanah Bersama Berkah. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 01(04), 47–63.
- Irmayanti, P. A., Widiastini, M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 111–119.
- Ismayanti, R., & Heriyanto. (2022). Analisis Peranan Kualitas Sumber Daya Manusia pada Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(6), 576–583.
- Julindrastuti, D., & Karyadi, I. (2021). PENGARUH STATUS KEPEGAWAIAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 17(April).
<https://doi.org/https://doi.org/10.30742/equilibrium.v17i1.1387>
- Marpaung, A. P., & Darmawan, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *JOURNAL OF APPLIED MANAGERIAL ACCOUNTING*, 6(1), 21–32. <https://doi.org/https://doi.org/10.30871/jama.v6i1.3960>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sari, S. N., & Subagja, I. K. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pt sc johnson and son. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 24(3).
- Sitio, R., Pasaribu, R. S., Naibaho, P., Pardede, P., Sipahutar, M., & Sianipar, C. V. (2022). Budaya Organisasi , Kompetensi Kerja Perngaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT . MAYBANK Indonesia Cabang Juanda Jakarta. *JURNAL EKONOMI DAN BISNIS -*, 20(2), 1–14.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.
- Subagja, I. K., & Safrianto, A. S. (2020). PENGARUH KEPUASAAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK SAHABAT SAMPOERNA JAKARTA. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(2), 118–128. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35137/jmbk.v8i2.428> p-ISSN:
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitin Kuantitatif Kualitatif dan R%D*.
- Yolanda, P., Widiani, H. S., Yuliasesti, E., & Sari, D. (2022). Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor yang Memengaruhi Employee. *Jurnal Diversita*, 8(2), 148–157.