



Analisis Status Pekerja, Kompetensi Karyawan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mulia Surabaya

Analysis of Employee Status, Employee Competence and Work Culture on Employee Performance at PT. Mitra Pinasthika Mulia Surabaya

Hamy Wahjunianto^{a*}, Sulastris^b

^a Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN, Surabaya, Indonesia

^b Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN, Surabaya, Indonesia

email: ^ahamy@stieyapan.ac.id, ^bsulastris@stieyapan.ac.id

* corresponding author

INFO ARTIKEL

Article history

Menerima 2 Januari 2022

Revisi 20 Januari 2022

Diterima 3 Februari 2022

Online 1 Maret 2022

Keywords

Employee Status

Employee Competence

Work Culture

Performance of Employees

Mitra Pinasthika Mulia

Please cite this article in APA style as:

H. Wahjunianto. & S. Sulastris (2022).

Analisis Status Pekerja, Kompetensi

Karyawan dan Budaya Kerja terhadap

Kinerja Karyawan PT. Mitra Pinasthika

Mulia Surabaya. MAPAN: Jurnal

Manajemen Akuntansi Palapa

Nusantara, 7 (1), 15 - 25.

ABSTRACT

This study aims to determine whether the variables of employee status, employee competence and work culture simultaneously have a significant effect on the performance of employees of PT. Mitra Pinasthika Mulia Surabaya. Data collection techniques were carried out through questionnaires, interviews, and observations, which consisted of primary data and secondary data. Furthermore, the data were analyzed quantitatively, using statistical models in the SPSS 22.00 program, with descriptive analysis techniques and multiple linear regression analysis. The results showed that: There was a simultaneous (simultaneous) independent variable in the form of worker status, competence and work culture on the dependent variable, namely employee performance at PT. Mitra Pinasthika Mulia Surabaya, Based on the results of the t-test calculations carried out, it can be seen that the independent variables in the form of worker status, competence and work culture partially have a significant effect on the dependent variable, namely the performance of employees at PT. Mitra Pinasthika Mulia Surabaya.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, dimana iklim kompetisi yang dihadapi dalam persaingan pasar bebas, akan sangat berbeda. Hal ini tentunya akan memaksa perusahaan harus dapat bekerja lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu setiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Melihat demikian penting peran dari sumber daya manusia, maka sebuah organisasi perlu melakukan penataan dan pengelolaan terhadap para pegawai yang ada. Pengelolaan tersebut dimulai dari pencarian atau rekrutmen pegawai, hingga pegawai memasuki sebuah organisasi kemudian menjadi bagian dari organisasi tersebut sampai pelaksanaan pemutusan hubungan kerja.

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Menurut Harsuko Riniwati (2011), kinerja merupakan sejauh mana seseorang telah memainkan bagian dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Karyawan merupakan sumber daya yang dianggap penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan karena mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas sosial. Untuk itu, setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin diri dan semangat kerja tinggi, karena jika kinerja karyawan perusahaan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah status pekerja. Perbedaan situasi dan kondisi pada karyawan tetap dan outsourcing dapat menyebabkan individu memiliki motivasi yang berbeda dalam melakukan pekerjaan di suatu perusahaan. Penggunaan karyawan outsourcing di perusahaan merupakan salah satu strategi untuk penghematan biaya dan mempermudah perusahaan dalam menjalankan operasional perusahaan, karena perusahaan dapat melimpahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Namun penggunaan karyawan outsourcing masih menjadi perdebatan di Indonesia. Hal ini disebabkan karena banyak yang merasa bahwa penggunaan outsourcing menyengsarakan hak karyawan. Menjadi karyawan outsourcing menimbulkan beban tersendiri karena muncul rasa tidak aman di dalam diri seseorang. Menurut Marsha dan Eddy dalam I Gusti Ngurah Widnyana (2015), sistem PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) menyebabkan seseorang memiliki masa kerja yang terbatas dan kepastian pekerjaan hanya berdasarkan pada perpanjangan atau pemberhentian kontrak. Sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 dinyatakan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, sedangkan yang dimaksud pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang bersifat terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

Menurut Avisina dalam I Gusti Ngurah Widnyana, (2015), karyawan outsourcing dalam setiap pelaksanaan tugas harus selalu berhati-hati karena risiko diberhentikan lebih besar dibandingkan karyawan tetap jika melakukan kesalahan. Karyawan dengan status outsourcing secara yuridis mempunyai kedudukan yang lemah di dalam suatu perusahaan. Apabila seseorang dengan status karyawan outsourcing melakukan kesalahan, hubungan kerja dengan suatu instansi dapat dengan mudah diputuskan tanpa syarat. Berbeda dengan karyawan tetap, karyawan tetap dapat bekerja dengan berbagai

tunjangan tanpa mempunyai beban untuk diberhentikan, karena pemberhentian karyawan tetap memerlukan proses dan berbagai pertimbangan.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan yaitu kompetensi. Menurut Wibowo (2013), kompetensi adalah tingkat ketrampilan, pengetahuan dan tingkah laku yang dimiliki seorang individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dalam organisasi. Sedangkan menurut Mc Clelland yang dikutip oleh Moeheriono (2012) menyatakan bahwa kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada suatu situasi tertentu.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam situasi baru. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan. Dengan adanya kompetensi yang memadai diharapkan setiap individu dalam organisasi dapat memberikan hasil terbaik dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi

Faktor lain yang dapat menentukan kinerja karyawan adalah budaya kerja yang dianut oleh seluruh anggota organisasi dan dijadikan ruh bagi setiap aktivitas yang dilakukan. Menurut Miller dalam Subeki dan Jauhar (2015), budaya kerja merupakan kumpulan nilai yang dianut dalam perusahaan dan mendasari bagaimana mengelola dan mengorganisasi perusahaan tersebut. Budaya kerja dibangun untuk mengatasi tantangan di masa yang lalu.

Menurut Robbins (2010), kekuatan budaya kerja akan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik, karena anggapan bahwa budaya yang kuat adalah budaya yang menanamkan nilai-nilai utama secara kokoh dan diterima luas di kalangan para karyawan. Semakin tinggi tingkat penerimaan para karyawan terhadap nilai-nilai pokok organisasi maka semakin besar komitmen karyawan pada nilai-nilai tersebut dan semakin kuat budaya kerja. Hal ini diartikan jika nilai pokok organisasi dapat dipahami secara jelas dan diterima secara luas oleh karyawan, maka para karyawan tersebut akan mengetahui apa yang harus dikerjakan, sehingga karyawan selalu bertindak dengan cepat untuk mengatasi berbagai permasalahan yang ada, dan jika sebuah organisasi memiliki budaya yang kuat maka para karyawan akan memberikan kesetiaan yang besar dibandingkan para karyawan dalam organisasi yang memiliki budaya lemah.

Budaya kerja merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya (isi budaya kerja) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi.

Tanpa adanya budaya kerja, seorang karyawan cenderung merasa segan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik apapun status karyawan tersebut dalam organisasi, karena tidak ada kejelasan kesepakatan komitmen dengan tegas. Budaya kerja sebagai pendorong prestasi kerja karyawan merupakan faktor penting agar dapat menjalankan tugas secara optimal sehingga kinerja karyawan tinggi.

Setiap organisasi memiliki budaya kerja yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya kerja yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Robbins (2010), mengatakan budaya kerja lebih mengacu pada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota dan yang membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lain. Dengan demikian jelaslah peran dan penting setiap organisasi memiliki budaya kerja yang baik dan khas yang mampu mencirikan secara keseluruhan organisasi seutuhnya.

PT. Mitra Pinasthika Mulia Surabaya merupakan distributor penyedia pelayanan purna jual dan suku cadang sepeda motor Honda untuk wilayah Jawa Timur dan Nusa Tenggara Timur. Penelitian ini

memfokuskan pada karyawan gudang part centre MPM Motor yang berlokasi di Sedati, Surabaya karena disinilah pusat kegiatan pendistribusian suku cadang motor Honda untuk wilayah Jawa Timur dan NTT dilakukan. Berdasarkan hasil prasurvey tentang kompetensi karyawan PT. Mitra Pinasthika Mulia Surabaya diperoleh temuan bahwa perusahaan telah menetapkan variable kompetensi secara jelas dan transparan kepada seluruh karyawan untuk dijadikan sebagai pedoman bekerja, namun dalam kenyataannya masih belum dapat dijalankan dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dengan gejala sebagai berikut: (1) Komunikasi antar karyawan belum dapat dijalankandenganlancar. Hal itu terlihat dari sering terlambatnya laporan pertanggung jawaban pekerjaan dari masing-masing pekerjaan kekantor pusat. Rata-rata keterlambatan laporan kekantor pusat sampai satu minggu; (2) Karyawan belum mampu beradaptasi dengan budaya kerja yang berorientasi pada prestasi. Masih ditemukan banyak karyawan yang bekerja dengancara sendiri padahal budaya kerja sudah ditetapkan oleh perusahaan untuk dijadikan pedoman. Namun banyak karyawan yang tidak menjalankan pekerjaannya sesuai dengan Standar Operating Procedure (SOP) yang ada; dan (3) Masih ditemukan karyawan yang enggan menanggapi perubahan terhadap sistempelaksanaanpekerjaanbaru. Karyawan masih banyak yang menolakterhadap proses pembaharuan dalam sistem manajemen. Sebagai contoh, ketika diperlakukan ketentuan baru tentang perlunya karyawan menilai diri sendiri, mereka umumnya enggan untuk merubah kebiasaan.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan dapat memenuhi semua kebutuhan konsumen dan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Keberhasilan kinerja karyawan diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya komplain dan tercapai target yang optimal. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Status Pekerja, Kompetensi Karyawan Dan Budaya kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mulia Surabaya”.

2. Tinjauan Pustaka

Status Pekerja

Status pekerja dapat diartikan dimana status merupakan keadaan atau kedudukan (orang, badan, dan sebagainya) dalam hubungan di sekelilingnya, sedangkan pekerja adalah yang berhubungan dengan pegawai. Sehingga status pekerja dapat diartikan sebagai kedudukan orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pemerintahan (Sholihah dalam I Gusti Ngurah Widnyana, 2015). Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, secara hukum dikenal 2 (dua) jenis pekerja, yaitu pekerja tetap atau PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) dan pekerja kontrak atau PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). Penentuan pekerja atau pegawai tetap dan tidak tetap oleh pemberi kerja (perusahaan) menentukan hak, kewajiban dan fasilitas yang akan diterima pegawai. Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa status pekerja merupakan hubungan kerja seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan yang diwujudkan dengan adanya perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja.

Kompetensi

Menurut Darsono dan Dewi (2016), kompetensi dapat diartikan kemampuan merealisasikan bakat, pengetahuan, dan kreativitas dalam suatu pekerjaan tertentu yang dilandasi oleh sikap yang positif terhadap pekerjaan. Sikap positif merupakan landasan dalam pekerjaan, karena sikap merupakan langkah awal dalam melaksanakan pekerjaan. Jika seseorang memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan yang akan dilakukan, maka tidak akan bisa berkinerja baik walaupun memiliki kompetensi tinggi. Menurut Moeheriono (2012) kompetensi adalah dimensi tindakan dari tugas, dimana tindakan tersebut dipakai oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan memuaskan dan apa yang diberikan karyawan dalam bentuk yang berbeda-beda dengan tingkatan kinerja. Sedangkan menurut

Wibowo (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada di belakang kinerja kompeten. Sumber daya manusia yang kompeten adalah sumber utama keunggulan organisasi dalam menjalankan aktivitas penyediaan barang dan jasa yang berkualitas tinggi dan dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan (Marwansyah, 2016). Dari beberapa definisi kompetensi diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan didukung oleh sikap positif yang menjadi karakteristik individu.

Budaya kerja

Budaya merupakan pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungan. Organisasi didefinisikan sebagai sekelompok orang yang terikat secara formal dalam hubungan atasan dan bawahan yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama (Kast dan James dalam Ismail Nawawi, 2013). Adapun penerapan budaya di dalam organisasi menjadi budaya kerja. Budaya kerja memberikan ketegasan dan mencerminkan spesifikasi suatu organisasi sehingga berbeda dengan organisasi lain. Robert P. Vecchio yang dikutip oleh Wibowo (2013) memberikan definisi budaya kerja sebagai nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang. Definisi ini menganjurkan bahwa budaya kerja menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma.

Menurut Daniel R. Denison dalam Asri Laksmi Riani (2011), budaya kerja adalah nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktek-praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan menguatkan prinsip-prinsip tersebut. Menurut Wibowo (2013) budaya kerja adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerja. Kemudian menurut Edgar H. Schein dalam Ismail Nawawi (2013), budaya kerja merupakan pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik, oleh karena itu diajarkan atau diwariskan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah tersebut. Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan dalam suatu organisasi, serta sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lain.

Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2012), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan. Standar kerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat terselesaikan, dan merupakan pembandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan (Sinambela, 2012). Sedangkan menurut Torang (2013) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok orang di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi. Pendapat lain mengatakan kinerja sebagai prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan. (Mangkunegara, 2012). Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam periode waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari permasalahan di atas dapat dikemukakan bahwa hipotesis merupakan suatu pendapat yang bersifat masih sementara. Namun bukan merupakan hal yang mutlak sehingga perlu dibuktikan kebenarannya. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Diduga variabel status pekerja (X_1), kompetensi karyawan (X_2) dan budaya kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Mitra Pinasthika Mulia Surabaya; dan (2) Diduga variabel status pekerja (X_1), kompetensi karyawan (X_2) dan budaya kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Mitra Pinasthika Mulia Surabaya.

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016), metode kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Definisi operasional adalah penjabaran masing-masing variabel terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel status pekerja (X_1), variabel kompetensi (X_2) dan variabel budaya kerja (X_3). Sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y). Setiap variabel dalam penelitian ini akan diuraikan atau dikembangkan konseptualisasi dari variabel-variabel ditetapkan dalam bentuk indikator-indikator sebagai berikut:

1. Status Pekerja (X_1)

Status pekerja merupakan kedudukan orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pemerintahan. Status pekerja dalam penelitian ini adalah status dari karyawan tersebut apakah sebagai karyawan tetap ataukah karyawan *outsourcing*. Menurut Doni Judian (2014:143), indikator dari status pekerja adalah:

- 1) Karyawan tetap
- 2) Karyawan *outsourcing*

2. Kompetensi Karyawan (X_2)

Menurut Wibowo (2016:271), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kinerja suatu perusahaan tergantung pada kompetensi sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut, baik sebagai individu maupun sebagai tim. Adapun indikator dari kompetensi adalah:

- 1) Motif, adalah sesuatu yang mendorong, mengarahkan dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
- 2) Sifat, adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
- 3) Konsep diri, adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang.
- 4) Pengetahuan, adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik.
- 5) Keterampilan, adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

3. Budaya kerja (X_3)

Menurut Wibowo (2013:19), budaya kerja adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Adapun indikator budaya kerja adalah:

- 1) Selalu berinovasi serta berani dalam mengambil risiko
- 2) Selalu memperhatikan pada hal detail
- 3) Berorientasi terhadap hasil
- 4) Berorientasi terhadap pribadi
- 5) Berorientasi terhadap tim
- 6) Mempunyai sifat agresif dan stabilitas.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Wilson Bangun (2013:231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Adapun indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan suatu karyawan dalam waktu tertentu.
- 2) Kualitas kerja, yaitu mutu seorang karyawan dalam melaksanakan tugas.
- 3) Kerja sama, yaitu hubungan yang baik antar sesama karyawan maupun kepada atasan.
- 4) Kehadiran, yaitu absensi seorang karyawan yang berkenaan dengan tugas dan tanggung jawab.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:61) populasi adalah wilayah generalisasi atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Mitra Pinasthika Mulia Surabaya yang berjumlah 55 orang pada saat penelitian dilakukan.

Menurut Sugiyono (2016:62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik *sampling total* merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil (Sugiyono, 2016 : 67). Dalam penelitian ini digunakan teknik *sampling total* dengan responden sebanyak 55 orang.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yang berfungsi untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Pengolahan data akan dilakukan dengan alat bantu komputer yaitu SPSS 20 *for windows*, model persamaannya yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja karyawan
 a = Konstanta
 b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi
 X₁ = Variabel status pekerja
 X₂ = Variabel kompetensi karyawan
 X₃ = Variabel budaya kerja
 e = Error / faktor pengganggu

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menyatakan ukuran dan pengaruh masing-masing variabel bebas yang terdiri dari status pekerja (X₁), kompetensi karyawan (X₂) dan budaya kerja (X₃) serta variabel kinerja karyawan (Y). Yang mana pada langkah awal ditentukan sebuah persamaan regresi dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja karyawan
 a = Konstanta
 b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi
 X_1 = Variabel status pekerja
 X_2 = Variabel kompetensi
 X_3 = Variabel budaya kerja
 e = Error / faktor pengganggu

Untuk mempermudah perhitungan analisis regresinya, maka dipergunakan alat bantu komputer dengan program SPSS 22 *for windows*. Berdasarkan hasil perhitungan dari program SPSS 20 *for windows*, diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS

Dari hasil perhitungan SPSS pada tabel diatas maka dapat diperoleh satu hasil persamaan sebagai berikut:

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

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa: (1) Konstanta sebesar 0,313 bertanda positif, menunjukkan bahwa jika nilai X_1 , X_2 , dan X_3 sama dengan nol, maka Y sebesar konstanta, dapat diartikan jika status pekerja, kompetensi dan budaya kerja nihil atau minimal, maka kinerja karyawan sebesar konstanta yaitu 0,313; (2) Nilai koefisien regresi status pekerja (X_1) sebesar 0,161 menunjukkan bahwa ada pengaruh positif status pekerja terhadap kinerja karyawan, dalam artian jika status pekerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Jika skor status pekerja naik 1 (satu) satuan, maka skor kinerja karyawan akan naik sebesar 0,161 satuan; (3) Nilai koefisien regresi kompetensi (X_2) sebesar 0,510 menunjukkan bahwa ada pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan, dalam artian jika kompetensi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Jika skor kompetensi naik 1 (satu) satuan, maka skor kinerja karyawan akan naik sebesar 0,510 satuan; dan (4) Nilai koefisien regresi budaya kerja (X_3) sebesar 0,299 menunjukkan bahwa ada pengaruh positif budaya kerja terhadap kinerja karyawan, dalam artian jika budaya kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Jika skor budaya kerja naik 1 (satu) satuan, maka skor kinerja karyawan akan naik sebesar 0,299 satuan.

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**Tabel 2. Hasil Uji F (Uji Simultan)**ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	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 kerja, Status Pekerja, Kompetensi

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS

Dari hasil pengujian hipotesis diatas menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan yaitu diduga variabel status pekerja (X_1), kompetensi karyawan (X_2) dan budaya kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Mitra Pinasthika Mulia Surabaya telah terbukti atau dapat diterima, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05.

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**Tabel 3. Hasil Uji t (Uji Parsial)**Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja

Untuk pengujian secara parsial sebagaimana tabel 3 dimana diperoleh hasil perhitungan t hitung. Hasil tersebut diuji sebagai berikut : Dari hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan yaitu diduga variabel status pekerja (X_1), kompetensi karyawan (X_2) dan budaya kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Mitra Pinasthika Mulia Surabaya telah terbukti atau dapat diterima, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dari variabel status pekerja lebih kecil atau dibawah nilai α sebesar 0,05.

Pembahasan

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif variabel-variabel bebas (X) yaitu status pekerja, kompetensi dan budaya kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Selain itu, hubungan variabel bebas dengan variabel terikat juga ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,789. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan variabel status pekerja (X_1), kompetensi karyawan (X_2) dan budaya kerja (X_3) dengan variabel kinerja karyawan (Y) adalah kuat, karena nilai 0,789 sudah mendekati 1 (Soegiyono, 2016:231). Nilai R square sebesar 0,622 yang artinya pengaruh variabel status pekerja, kompetensi karyawan dan budaya kerja sebesar 62,2% terhadap kinerja karyawan gudang PT. Mitra Pinasthika Mulia Surabaya, sedangkan sisanya sebesar 0,378 atau 37,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} dari hasil perhitungan sebesar 27,983 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,786 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05 yang berarti menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu status pekerja, kompetensi dan budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan gudang PT. Mitra Pinasthika Mulia Surabaya. Terdapat pengaruh secara parsial antara, variabel status pekerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mulia Surabaya, terdapat pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mulia Surabaya dan terdapat pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mulia Surabaya.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan maka kesimpulan pada penelitiannya ini adalah terdapat pengaruh secara simultan antara variabel status pekerja, kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mulia Surabaya. Dan terdapat pengaruh secara parsial antara, variabel status pekerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mulia Surabaya, terdapat pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mulia Surabaya dan terdapat pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mulia Surabaya.

Saran yang dihasilkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut dari segi status pekerja, diketahui bahwa jumlah karyawan *outsourcing* lebih banyak daripada jumlah karyawan tetap. Sebaiknya pihak manajemen mempertimbangkan kembali untuk menaikkan status pekerja menjadi karyawan tetap sehingga nantinya diharapkan kinerja dari karyawan tersebut dapat meningkat. Untuk meningkatkan kompetensi karyawan, perusahaan harus dapat memberikan pelatihan untuk semua karyawan tanpa membedakan status pekerjaannya dan *briefing* yang rutin dilakukan sebelum memulai pekerjaan. Jika perusahaan memberikan pelatihan dan *briefing* rutin, diharapkan karyawan akan memiliki pemahaman dan pengetahuan yang baik mengenai tugas dan tanggungjawabnya sehingga dapat membangkitkan rasa percaya diri dan meningkatkan kinerjanya dengan baik. Selanjutnya budaya kerja yang ada dalam gudang PT. Mitra Pinasthika sudah cukup baik sebagai acuan dalam bekerja. Diharapkan kedepannya, penerapan budaya kerja lebih ditingkatkan dan ditegaskan lagi, agar benar-benar dapat diterapkan dan dipahami oleh karyawan, seperti dengan memberikan sanksi berupa denda bagi setiap karyawan yang melanggar tata tertib yang ada.

6. Referensi

- Amariah, Eva Soleha. 2015. *Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. HM Sampoerna Tbk, Rungkut 2 Surabaya. Skripsi*. Universitas Sunan Giri Surabaya.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rieke Cipta.
- Azwar, Syaifuddin. 2014. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Budiyanto, Eko. 2013. *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Judian, Doni. 2014. *Tahukah Anda? Tentang Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance, Outsourcing*. Jakarta: Dunia Cerdas.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Nawawi Uha, Ismail. 2013. *Budaya kerja Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisa Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta : Gava Media.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya kerja*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Ridhotullah, Subeki, dan Jauhar Mohammad. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang : Tim UB Press.
- Robbins, Stephen P. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 1*. Jakarta : Erlangga.
- Sangadji, Etta Mamang dan Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai (Teori, Pengukuran, dan Implikasi)*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Siregar, Syofian. 2016. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- 2016. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : Tim UB Press.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi)*. Bandung : Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Wibowo. 2013. *Budaya kerja Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Widnyana, I Gusti Ngurah. 2015. *Efek Moderasi Status Kepegawaian pada Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Denpasar*. Thesis. Universitas Udayana Denpasar.