



The Influence of Work Culture on Employees Competency and Commitment in PT. Semen Indonesia Tonasa Unit

Romansyah Sahabuddin¹, Abdi Akbar², Arimnsah³

Universitas Negeri Makassar

Email: romansyah@unm.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antar variabel Budaya Kerja, Kompetensi, dan Komitmen Karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk Unit Tonasa. Adapun masalah penelitian ini adalah : 1) bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap Kompetensi Karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk Unit Tonasa, 2) bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap komitmen Karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk Unit Tonasa. Alat analisis yang digunakan untuk mengkaji hubungan antar variabel penelitian, digunakan pendekatan kuantitatif melalui program regresi linear berganda atau multiple regression model. Responden dari penelitian ini adalah Karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk Unit Tonasa yang berjumlah 300 karyawan tetap pada unit produksi.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Kompetensi, Komitmen

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan menginginkan adanya peningkatan kinerja, baik secara finansial maupun non finansial. Tentunya perusahaan harus mampu membenahi sistem managerial yang lebih baik dan teratur. Sebagai perusahaan induk, PT. Semen Indonesia (persero) Tbk unit Tonasa saat ini sedang dalam proses akuisisi pabrik-pabrik semen di beberapa negara tetangga, yaitu Myanmar, Vietnam dan Bangladesh dalam rangka memperluas pasarnya di Asean. Semen Indonesia telah kokoh menanamkan fondasi perusahaan dengan mengakuisisi Than Long Cement Vietnam. Semen Indonesia merupakan BUMN pertama yang go internasional dan merupakan perusahaan induk dari beberapa perusahaan semen di Indonesia yakni Semen Padang, Semen Tonasa, dan Semen Gresik. Sebagai perusahaan induk atau *holding company* Semen Indonesia berperan dalam mengendalikan perusahaan atau anak perusahaan agar memiliki aset, paten, merek dagang dari anak perusahaan.

Sebagai induk, perusahaan menuntut para karyawan mampu menyesuaikan diri dari sistem korporasi ke arah kebijakan sistem *holding company* dan lebih profesional. Pada kenyataan belum semua karyawan mampu melakukan perubahan dalam hal pola kerja baru yang didasarkan pada aturan-aturan dan kebijakan baru dengan budaya kerja yang memerlukan tingkat kompetensi dan komitmen yang kuat untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Perubahan budaya kerja harus

dihadapi karyawan dan serangkaian proses adaptasi dilakukan dari berbagai perubahan, seperti kompetensi, tingkat penghasilan, tingkat kesejahteraan, promosi atau mutasi jabatan dan lainnya. Selain kompetensi karyawan, restrukturisasi menuntut komitmen karyawan untuk tetap menjaga dan mempertahankan nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Penelitian ini mengkaji hubungan budaya kerja terhadap kompetensi dan komitmen karyawan. budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang oleh karyawan dalam suatu organisasi dan secara moral setiap karyawan telah menyepakati kebiasaan tersebut untuk ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan budaya kerja yang kuat dapat dikaji lebih luas dengan memperhatikan tingkat kompetensi dan komitmen karyawan.

Budaya Kerja

Osborn dan Plastrik (2002:252) menyatakan budaya kerja adalah seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Sementara West (2000:128), budaya sebagai asumsi-asumsi dan pola-pola makna yang mendasar, yang dianggap sudah selayaknya dianut dan dimanifestasikan oleh semua pihak yang berpartisipasi dalam organisasi. Sehingga dapat dikemukakan bahwa budaya kerja terbentuk dari adanya kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang sengaja dibangun bersama dan dirasakan mengandung makna bagi setiap anggotanya sebagai manifestasi setiap pihak yang berpartisipasi dalam organisasi.

Kompetensi

Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan, atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja. Rivai (2003:298) menyebutkan, kompetensi merupakan kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten yang berarti cakap, mampu, terampil. Kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya. Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*).

Komitmen

Peran sumber daya manusia bagi sebuah organisasi adalah menjaga dan mempertahankan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Hal tersebut ditunjukkan melalui sikap dan perilaku loyal atau komitmen pada organisasi. Greenberg dan Baron (2003) mengemukakan bahwa komitmen merupakan bentuk kesetiaan individu terhadap pihak lain dengan menunjukkan sikap dan perilakunya pada nilai-nilai dan tujuan yang dibangun bersama. Selanjutnya Luthans (2006) mengemukakan bahwa

komitmen merupakan keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari sebuah organisasi dengan menunjukkan sikap keteguhan dan keinginan kuat untuk membangun dan memepertahankan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Sejalan dengan Mathins dan Jackson (2000) bahwa komitmen adalah tingkat kesediaan karyawan menerima dan menjaga nilai-nilai oragnisasi dan tidak akan meninggalkannya.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanasi dan *cross sectional* yang menjelaskan obyek yang diteliti melalui data yang terkumpul dan diproses secara kuantitatif.

Populasi dan sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan supervisor yang berjumlah 310 orang. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin dan diperoleh jumlah sampel sebanyak 175 orang. Penentuan responden dilakukan melalui metode acak sederhana (*Simple Random Sampling*).

Analisis Data

Data yang bersifat kuantitatif dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda atau *multiple regression* dengan bantuan program SPSS 13.01. Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskriptifkan hasil penilaian responden mengenai budaya kerja, kompetensi, dan komitmen karyawan berdasarkan bobot persentase jawaban dan skor total jawaban responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil uji instrumen untuk semua item pertanyaan maupun pernyataan dalam kuesioner menunjukkan valid dan reliabel, sehingga layak digunakan dalam pengumpulan data yang diinginkan dalam kajian ini.

Hasil Analisis Regresi

Hasil analisis uji regresi secara parsial variabel budaya kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kompetensi karyawan (Y1) begitupun pengaruhnya terhadap komitmen karyawan (Y2)

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan permasalahan penelitian, maka diperoleh beberapa kesimpulan bahwa: Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa 1) secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dan bernilai positif budaya kerja mencakup budaya kejujuran, ketekunan, dan kedisipinan terhadap kompetensi karyawan. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa semakin kuat budaya kerja karyawan, maka semakin



SEMINAR NASIONAL HASIL PENELITIAN 2022

"Membangun Negeri dengan Inovasi tiada Henti Melalui Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat"

LP2M-Universitas Negeri Makassar

meningkatkan kompetensi karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sebaliknya budaya kerja karyawan yang lemah akan berimplikasi pada menurunnya kompetensi atau kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya, 2) terdapat pengaruh signifikan dan positif budaya kerja terhadap komitmen karyawan PT Semen Indonesia Persero Unit Semen Tonasa. Pengaruh tersebut menjelaskan bahwa semakin kuat budaya kerja karyawan, maka semakin meningkatkan komitmen karyawan dalam mempertahankan dan menjaga nilai-nilai serta tujuan perusahaan. Sebaliknya semakin lemah budaya kerja karyawan, maka akan menurunkan komitmen karyawan untuk mempertahankan dan menjaga nilai-nilai serta tujuan perusahaan PT Semen Indonesia Persero Unit Semen Tonasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Greenberg, J. dan Baron, R.A. (2003). *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Prentice-Hall International.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior : An Evidence – Based Approach* 12 th Edition. New York : The Mc Grow – Hill Companies, Inc
- Osborn dan Plastrik. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; BPFE.
- Rivai, Veitzal., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- West, M.A., 2000. *Mengembangkan Kreatifitas dalam Organisasi*, Kanisius, Yogyakarta