

PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP INTENSITAS PERSAINGAN, BUDAYA KERJA DAN KINERJA KARYAWAN

Oleh : Ni L PT Nika Yuni Antini¹; IMD GD A Kurniawan dan Tony²
Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Singaraja

ABSTRAK

Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Banyak faktor yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan pada sebuah perusahaan/organisasi. Faktor intensitas persaingan dan faktor budaya kerja dalam organisasi secara teoretis merupakan faktor yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan, sehingga faktor ini penting untuk dikaji karena memiliki peran besar dalam memengaruhi kinerja.

Berdasarkan paparan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh intensitas persaingan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di PT. BPR Karya Sari Sedana Kuta. Jumlah sampel yang diambil adalah 89 orang. Teknik analisis data yang digunakan Analisis Kuantitatif dengan program SPSS Versi 18.0 for windows.

Data dikumpulkan dengan menggunakan tehnik observasi, interview, dokumentasi, dan kuisisioner. Data dianalisis secara kuantitatif yaitu analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, Analisis T-test, F-test, determinasi. Hasil analisis linier berganda diperoleh model persamaan garis $= 8,968 + 0,491X_1 + 0,537X_2$, Nilai determinasi 90,25

Hal ini berarti bahwa intensitas persaingan dan budaya kerja memiliki peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPR Karya Sari Sedana Kuta karena kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sehingga perlu untuk dipertahankan dan ditingkatkan.

Kata Kunci : *Intensitas persaingan, budaya kerja, kinerja karyawan.*

A. Pendahuluan

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja (Nawawi, 2006). Berdasarkan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas

¹ Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Angkatan 2014/2015

² Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Munafiah (2011) menyatakan terdapat dua faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Dalam penelitian ini, faktor yang akan dikaji adalah dari sisi eksternal dalam hal budaya kerja dan intensitas persaingan. Manusia adalah perencana, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Dengan demikian sumberdaya manusia dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan secara efektif dan efisien. Salah satu upaya yang dilakukan untuk mencapai kondisi tersebut adalah mendorong tumbuh dan berkembangnya budaya kerja dalam perusahaan atau organisasi (Pradana, 2012). Selain budaya kerja, lingkungan persaingan merupakan bagian dari lingkungan bisnis eksternal yang terdiri dari banyak perusahaan yang mencoba untuk menarik pelanggan di pasar yang sama. Menurut Kuncoro (2005), persaingan adalah keadaan ketika organisasi berperang atau berlomba untuk mencapai hasil atau tujuan yang diinginkan seperti konsumen, pangsa pasar, peringkat survei, atau sumber daya yang dibutuhkan.

Industri di bidang Bank merupakan salah satu sektor penggerak ekonomi yang cukup penting. Meningkatnya intensitas persaingan dan jumlah pesaing yang ada menuntut setiap perusahaan untuk memperhatikan keinginan konsumen agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Persaingan akan memaksa pelaku bisnis untuk selalu mengembangkan dirinya hal ini di dukung oleh pendapat Porter (2010) bahwa persaingan merupakan inti dari keberhasilan atau kegagalan perusahaan. Dalam hal ini persaingan menentukan ketepatan aktivitas perusahaan yang dapat menyokong kinerjanya. Kondisi ini pada akhirnya menuntut perubahan menjadi proaktif dan memandang perubahan sebagai sesuatu yang tidak dapat dihindarkan untuk itu pihak bank membuat suatu budaya kerja yang dapat memberikan nilai tambah baik untuk pihak bank itu sendiri maupun bagi pihak konsumen. Budaya kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena budaya tersebut menjadi batas suatu organisasi, sehingga dapat membentuk identitas atau ciri khas organisasi

dan budaya yang kuat adalah budaya yang memegang nilai inti organisasi secara intensif dan dianut bersama sehingga mampu meningkatkan kinerja secara optimal. Berlakunya budaya kerja di setiap bank pasti memiliki perbedaan antara bank yang satu dengan bank yang lainnya sehingga pihak manajemen berusaha memunculkan budaya kerja yang mampu menarik konsumen lebih banyak lagi dengan memperhatikan kemampuan kinerja sumber daya yang ada di bank yang bersangkutan. Salah satu bank yang selalu memperhatikan integritas pesaing dan budaya kerja adalah PT. BPR Karya Sari Sedana Kuta yang terus berinovasi dan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya agar bisa bersaing dengan bank-bank BPR yang ada di Kuta. Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian mengenai Persepsi Karyawan terhadap Intensitas pesaing, budaya kerja dan kinerja karyawan di PT BPR Karya Sari Sedana Kuta. Dengan perumusan masalahnya adalah 1) Apakah ada pengaruh Intensitas persaingan dan budaya kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan? 2) Apakah ada pengaruh Intensitas persaingan dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan?

B. Landasan Teori

1. Intensitas Persaingan

Intensitas ini didefinisikan sebagai tingkat kompetisi yang dihadapi oleh BPR. Secara spesifik, intensitas persaingan berkaitan dengan jumlah competitor local, frekuensi penggunaan teknik marketing untuk mendapatkan *market share* dan jumlah dari kompetitor yang baik berskala mikro dan makro untuk memenangkan persaingan usaha menurut *Keegan dan Green* (2008).

2. Budaya Kerja

Budaya kerja menurut kamus besar bahasa indonesia (2010) adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai "kerja" atau "bekerja". Budaya kerja organisasi adalah manajemen yang meliputi

pengembangan, perencanaan, produksi dan pelayanan suatu produk yang berkualitas dalam arti optimal, ekonomi dan memuaskan.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2008) Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Lebih lanjut Rivai menyatakan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan dan kompensasi, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat - sifat individu. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

4. Pengaruh Intensitas Persaingan terhadap Kinerja

Menurut Prabowo (2008) Intensitas Persaingan Pasar, didefinisikan sebagai faktor-faktor yang memengaruhi tingkat persaingan yang diukur dari jumlah pesaing utama dalam industri yang sama, frekuensi tingkat perubahan teknologi dalam industri yang sama, frekuensi pengenalan produk baru, seberapa luas akses terhadap saluran distribusi, frekuensi perubahan regulasi dan kebijakan pemerintah. Menurut pendapat Porter (dalam Jatmiko, 2006) faktor-faktor jumlah pesaing, perubahan teknologi, deregulasi dan kebijakan pemerintah merupakan faktor-faktor yang secara simultan dan berkombinasi memengaruhi persaingan. Meningkatnya intensitas persaingan dan jumlah pesaing yang ada menuntut setiap perusahaan untuk memperhatikan kinerja karyawan agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Secara tidak langsung persaingan itu sendiri sangat diperlukan dalam sebuah arena bisnis.

5. Pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja

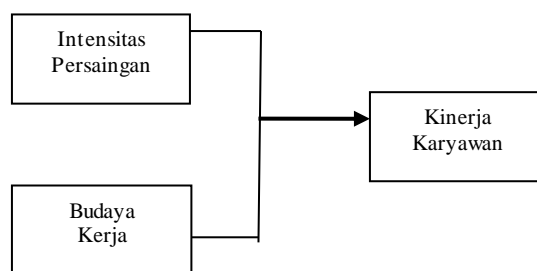
Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong,

membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercemrin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”. Budaya kerja organisasi adalah manajemen yang meliputi pengembangan, perencanaan, produksi dan pelayanan suatu produk yang berkualitas dalam arti optimal, ekonomi dan memuaskan. Nugroho (2011) menyatakan bahwa budaya kerja memengaruhi organisasi dalam berbagai cara, artinya dengan peningkatan terhadap budaya kerja, maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada organisasi yang memiliki budaya yang kuat, pegawai cenderung mengikuti arah yang telah ditentukan. Budaya kerja yang lemah cenderung mengakibatkan pegawai tidak memiliki kiblat yang jelas sehingga pegawai memilih berjalan sendiri-sendiri. Akibatnya kinerja organisasi menjadi tidak optimal. Pernyataan tersebut didukung oleh Suharto dan Cahyono (2010) bahwa budaya perusahaan dapat memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi jangka panjang.

6. Persepsi

Persepsi adalah proses mental yang menghasilkan bayangan individu sehingga dapat mengenal suatu objek dengan jalan asosiasi pada suatu ingatan tertentu, baik secara indera penglihatan, indera perabaan dan sebagainya, sehingga bayangan itu dapat disadari.

C. Kerangka Pemikiran



Gambar 1

Kerangka Pemikiran

Pengaruh Intensitas Persaingan, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Karya Sari Sedana Kuta

D. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. BPR Karya Sari Sedana Kuta yang beralamat di jalan Blambangan Pertokoan Suca Suci B2 Kuta kabupaten Badung.

Sugiyono (2010:80) menyatakan bahwa: “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik simpulannya”, sedangkan sampel menurut Sugiyono (2010:81) “adalah bagian dan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”.

Jumlah Populasi karyawan di PT. BPR Karya Sari Sedana Kuta yaitu 115 karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin, sehingga besarnya sampel yang didapatkan yaitu 89 karyawan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif, sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah tehnik observasi, tehnik wawancara, tehnik dokumentasi dan tehnik kuisioner.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, dan Analisis Kuantitatif yaitu Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi Berganda, Uji T, Uji F, Determinasi.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dipaparkan di atas, berikut dapat di telaah satu-persatu terkait dengan variabel yang diteliti serta pengaruhnya.

Dari hasil uji asumsi Klasik maka diketahui pada persamaan regresi terjadi distribusi data adalah normal,gejala multikolinearitas, heteroskedastisitas, sehingga model regresi faktor bisa digunakan karena mendapatkan hasil prediksi yang baik atau bisa memberikan dengan benar.

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan garis regresi linier berganda antara intensitas persaingan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan adalah $Y = 8,968 + 0,491x_1 + 0,537x_2$ ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. BPR Karya Sari Sedana Kuta secara serempak oleh variabel intensitas persaingan dan budaya kerja.

Uji signifikan dengan menggunakan t-test diperoleh variabel intensitas persaingan x_1 , memiliki nilai t-hitung sebesar 12,221 lebih besar dari nilai t-tabel 1,987 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel intensitas persaingan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja x_2 , mempunyai nilai t-hitung sebesar 13,375 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan pula bahwa variabel budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil F-test diperoleh F-hitung adalah sebesar 810,657 lebih besar dari F-tabel 3,10 berada pada daerah penolakan H_0 , maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, berarti memang benar ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara intensitas persaingan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan bukan diperoleh secara kebetulan.

F. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan beberapa hal penting sebagai berikut :

- a. Intensitas persaingan memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. BPR Indra Karya Sari Sedana Kuta. Hal ini menunjukkan bahwa intensitas persaingan merupakan aspek penting dalam memacu tingkat kinerja karyawan.
- b. Budaya kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Karya sari Sedana Kuta. Kondisi ini menunjukkan bahwa budaya kerja dalam organisasi yang kuta akan menjadi komponen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Intensitas Persaingan dan Budaya Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Karya Sari Sedana Kuta.

Daftar Pustaka

- Anggraeni, Desy. (2010). *Pengaruh lingkungan persaingan, lingkungan teknologi, dan ekonomi internasional terhadap kinerja perusahaan (Studi Empirik pada Perusahaan Operator Telekomunikasi di Jakarta)*. Publikasi Ilmiah. Fakultas Ekonomi, Universitas Budi Luhur, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, (2005), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Bina Aksara
- Dewi, Sarita Permata. (2012). *Pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan SPBU Yogyakarta (studi kasus pada SPBU anak cabang perusahaan RB.Group)*. Jurnal Nominal. Vol. 1, No.1.
- Ferdinand, A. 2006. *Structural Equation Modeling*, Edisi 3, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- (2006). *Metode penelitian manajemen : pedoman penelitian untuk penulisan skripsi, tesis dan disertasi ilmu manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Keenam. Jakarta: P.T Bumi Aksara.
- . 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hummel, John W. and Ronald Savitt. 1998. *Integrated Customer Service and Retail Strategy*. *International Journal of Retailing*.3(2), 5-21
- Kreitner, Robert. dan Kinicki, Angelo. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Buku 1. Salemba Empat, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. (2005). *Strategi bagaimana meraih keunggulan kompetitif*. Penerbit : Erlangga
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, cetakan pertama, Penerbit : Remaja Rosda Karya, Malang
- , 2008, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, cetakan ketiga, Penerbit : Refika Aditama, Bandung .
- McKenna, Eugene dan Nic Beech. 2000. *The essence of Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Andi, Yogyakarta.
- Muhammad Zainur Roziqin. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.
- Munafiah, Siti. (2011). *Pengaruh Kompensasi dan Supervisi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Secang)*. Skripsi. FE Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: UGM Press.
- Prabowo Wahyu Tri Jatmiko, 2008. *Pengaruh Intensitas Persaingan Pasar, Strategi dan Ketidakpastian Lingkungan yang dirasakan terhadap penggunaan*

- Informasi Sistem Akutansi Manejemen dan Kinerja Unit Bisnis.*
Universitas Diponegoro.
- Pradana, RM. Gardhika Riza. (2012). *Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb).* Naskah Publikasi Jurnal. Fakultas Pertanian, Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian, Universitas Brawijaya Malang.
- Poewadarminto, 2003. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta, Bali Pustaka.
- Porter, M. E 2010, “*How Competitive Forces Shape Strategy*”, *Harvad Business Review*, March/April, 137-145
- Porwani, Sri. (2010). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan studi kasus : PT. Tambang Batubara Bukit Asam (persero) Tanjung Enim.* Jurnal Imiah. Vo. 11, No. 2.
- Resmini Komang, 2010. *Komunikasi Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Karyawan di PT. BPR Indra Candra Singaraja*. Stie Satya Dharma Singaraja.
- Riduwan. 2002. *Metode dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, edisi kedua, cetakan kedua, RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Schein , E.H. 1992. *Organizational Culture and Leadership*. Penerbit: SanFransisco: Jossey Bass.
- Sugiyono, 2006 *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ketujuh. CV. Alfabeta. Bandung.
- Triguno, 2004. *Budaya Kerja. Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*, Ed. P.T Golden Trayon Press. Jakarta.
- _____. 2006. *Budaya Kerja*, P.T GoldenTrayon. Jakarta.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat, Jakarta.