

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI AJB. BUMIPUTERA 1912 KANTOR WILAYAH SURABAYA

Fatwa Ul Haq

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya
fatwahaq@mhs.unesa.ac.id

Abstract

In the Globalizations era, the challenge that a company must face is very various, this is make a harder competition among the other companies. This competition brings a higher demand where everything must be moving fast, clear and directed to reach the goal effective and efficient. Therefore, a company needs a good resource to support the organization's goals and improve its company's performance optimally. The purpose of this study is to determine the effect of organizational climate and competence on employee performance at AJB Bumiputera 1912 Surabaya regional office. The sample used in this study amounted to 36 employees at the Surabaya regional office, obtained by using the method of non-probability sampling. This research uses quantitative approach obtained by observation, interview and spread questioner. Methods of multiple linear regression analysis is the analysis used in this study. The results of this study indicate that organizational climate does not affect employee performance, while competence affect the performance of employees at AJB Bumiputera 1912 Surabaya regional office. Therefore, companies need to develop the competence variable because then the company will be able to improve employee performance in AJB Bumiputera 1912 Surabaya regional office

Keywords: Organizational Climate, Competence, Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini perusahaan menghadapi tantangan yang semakin beragam, sehingga perusahaan harus mampu untuk menyesuaikan diri sehingga mampu bertahan. Tuntutan persaingan tersebut menjadi semakin tinggi, sehingga pergerakan perusahaan haruslah cepat dan terarah sehingga dapat mencapai target dengan efektif dan efisien. (Sunarmi dan Istanti, 2007).

Perusahaan dalam upaya mencapai kesuksesannya, sumberdaya manusia (SDM) adalah salah satu faktor penting yang harus diperhatikan karena dengan SDM yang berkompeten akan berpengaruh terhadap upaya pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu iklim organisasi yang kondusif dalam kehidupan perusahaan juga sangat penting dalam menciptakan kondisi perusahaan yang ideal.

Definisi kinerja karyawan menurut shahzad dalam Abdillah (2016) adalah hasil dari kegiatan kerja individu selama periode waktu tertentu. Sebagian organisasi atau perusahaan beranggapan bahwa untuk mencapai keunggulan perusahaannya harus mengoptimalkan pada kinerja individual, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada

akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Stinger dalam Wirawan (2008) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Iklim organisasi tidak dapat dilihat atau disentuh tetapi iklim ada seperti udara dalam suatu ruangan mengitari dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi.

Beberapa penelitian menyatakan iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Karundeng (2013) dan juga penelitian yang dilakukan oleh Vivi dan Ronlen (2007) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kata lain dengan makin meningkatnya iklim organisasi yang kondusif akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Namun ada penelitian yang berlawanan dengan penelitian tersebut yaitu penelitian dari Rahmadewi dan Fauzan (2013) yang menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat diartikan bahwa

semakin baik iklim organisasi suatu perusahaan akan berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis di AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya, telah tercipta Iklim organisasi yang nyaman, dilihat dari hubungan antara pimpinan dan anggota organisasi terjalin dengan baik, pemimpin selalu membantu dan mendukung bawahannya, tejal komunikasi yang baik, pimpinan membeikan arahan dan evaluasi kepada bawahan, dan begitu juga sebaliknya, bawahan bisa memberikan masukan kepada pimpinan dan pimpinan senantiasa menampung kritik dan saran anggotanya. Setiap pagi sebelum melakukan kegiatan seluruh karyawan dan pimpinan berkumpul untuk melakukan kegiatan yang disebut doa pagi, dalam kegiatan ini selain melakukan doa bersama untuk kalancaran kegiatan, juga dilakukan sharing informasi dan motivasi baik oleh pimpinan maupun karyawan. Menurut penuturan Pak Surur, karyawan bagian klaim, menurutnya Pimpinan kantor layanan administrasi yang membawahnya selalu bersikap ramah pada karyawan, beliau selalu menyempatkan waktu untuk berincang santai dengan karyawan, dan selalu memposisikan dirinya sebagai teman, bukan sebagai bos, sehingga karyawan merasa nyaman ketika menghadap pimpinan. Hal ini yang menciptakan rasa kekeluargaan dalam perusahaan.

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kompetensi, Kompetensi adalah suatu hal yang penting dimiliki oleh sumberdaya manusia di dalam dunia kerja. Ketika orang-orang yang berkerja dalam suatu perusahaan memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun mental dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Noe dalam Winanti (2014) kompetensi adalah aspek kemampuan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas. Menurut Bergerhenegouwen dan Marshal dalam Winanti (2014), kompetensi merupakan hal yang paling sulit ditiru karena karakteristiknya yang memang berbeda dan spesifik bagi bagi masing-masing individu.

Penelitian yang dilakukan oleh Winanti (2014) menemukan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga berdampak pada meningkatnya produktifitas perusahaan. Namun hal ini bertentangan dengan penelitian Dhermawan (2012) yang menyatakan bahwa kompetensi pegawai tidak berpegaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kata lain

kompetensi yang dimiliki seorang pegawai hanya memberi pengaruh yang kecil terhadap peningkatan kinerjanya.

Pada AJB. Bumiputera 1912 kantor wilayah Surabaya, peneliti melihat terdapatnya perbedaan tingkat kompetensi dari masing – masing karyawan. Perbedaan ini bisa dilihat ketika seleksi masuk pertama mereka para karyawan seluruhnya berijazah S1, perbedaan kompetensi karyawan mulai terlihat setelah karyawan melakukan taining yang dislenggarakan oleh perusahaan. Setelah dilakukanya training, perusahaan melakukan perengkingan dari hasil training untuk melihat kompetensi karyawan dengan tujuan ntuk melihat karyawan yang memiliki kompeensi yang tinggi dan rendah. Hal ini yang digunakan oleh perusahaan untuk membedakan jabatan yang akan diemban oleh tiap karyawan. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa penyedia asuransi, AJB. Bumiputera 1912 kantor wilayah Surabaya harus dapat mencapai target permintaan polis yang telah ditentukan. Karyawan AJB Bumiputera Kantor wilayah Surabaya berjumlah 35 orang. Penilaian kinerja Karyawan dilakukan berkala secara rutin setiap bulan yang disebut dengan LPK atau Laporan Penilaian Kinerja dimana hasil dari peilai peilaian tersebut mempengaruhi kompensasi dan juga menjadi pertimbangan dalam proses promosi karyawan.

Penelitian ini akan menganalisis mengenai bagaimana pengaruh iklim organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan untuk menemukan solusi terbaik dan faktor apa yang dapat berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Obyek penelitian ini adalah AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya yang berada di Jl. Raya Darmo No. 155-159, Surabaya. Sedangkan untuk populasi yang digunakan sebanyak 36 karyawan.

Permasalahan dan gejala yang ada pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya menjadi dasar dilakukanya penelitian mengenai iklim organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini perlu dilakukan demi memprediksi seberapa besar faktor iklim organisasi dan kompetensi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta memberikan saran bagi perusahaan yang bisa digunakan sebagai pertimbangan bagi perusahaan di masa yang akan datang.

Latar belakang dan data-data yang disajikan menunjukkan bahwa tedapat suatu fenomena yang muncul,, maka dari itu penting untuk dilakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh iklim oarganisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di pada AJB Bumiputera 1912 kantor wilayah Surabaya. Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk

membahas dan menganalisis pengaruh iklim organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Iklim Organisasi

Iklim organisasi didefinisikan sebagai persepsi anggota organisasi baik secara individual maupun kelompok yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang terjadi di lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi sikap serta perilaku serta kinerja organisasi. (Wirawan, 2008). Menurut Tagiuri dan Litwin (Karundeng, 2013) Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Adapun indikator yang digunakan didalam variabel ini adalah Komunikasi terbuka, pemecahan konflik, pengembangan karir, pengambilan keputusan, bangga pada jabatan, Kompensasi yang adil, kenyamanan, keamanan, pemeliharaan kesehatan.

Kompetensi

Robbins (2006) menjelaskan konsep kompetensi sebagai gabungan dari bakat (*aptitude*) dan kemampuan (*ability*). Bakat menunjukkan kapabilitas untuk belajar sesuatu. Sifatnya potensial. Untuk kemampuan merujuk pada kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut Boulter dalam Maulidani (2013), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Indikator yang digunakan didalam penelitian ini adalah motivasi, watak, konsep diri, pengetahuan, keahlian, dan peran social.

Kinerja Karyawan

Kinerja sebagai suatu kegiatan di mana seorang individu mampu dan berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, patuh pada aturan atau prosedur dalam pemanfaatan sumber daya yang telah tersedia (Rajan, 2015). Menurut Wirawan dalam Rahmadewi dan Fuzan (2013) Kinerja Karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal karyawan, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor lingkungan eksternal organisasi Indikator kinerja yang digunakan didalam adalah: kualitas hasil, kuantitas hasil, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan berkerjasama.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian karundeng (2013) dan Vivi & Ronlen (2007) menyatakan bahwa Iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hasil namun penelitian Ramadewi dan Fauzan (2013) menyatakan sebaliknya, dalam penelitiannya Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1 : Diduga iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian oleh Maulidani (2012) dan Winanti (2014) menyatakan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian oleh Dhermawan (2013) menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:7) metode penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian dengan menggunakan data berupa angka dan cara analisis menggunakan statistik. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang berupa data-data angka dan dianalisis dengan menggunakan metode statistika untuk mengetahui hasil signifikansi hubungan antara variabel yang sedang diteliti. Penelitian ini dilakukan oleh peneliti untuk mendapat bukti hubungan sebab akibat diantara variabel bebas yaitu iklim organisasi dan kompetensi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah suatu objek atau tempat dimana penelitian dilakukan. Penelitian ini dilakukan untuk dapat memperoleh informasi atau data yang nantinya digunakan untuk menjawab dan membahas masalah-masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner terhadap responden. Lokasi penelitian ini dilakukan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya yang berada di Jl. Raya Darmo No. 155-159, Wonokromo, Surabaya.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya yang berjumlah 36 karyawan. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu seluruh karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya. Sampel tersebut digunakan untuk mencari tahu apakah iklim organisasi dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja dari karyawan yang merupakan responden melalui jawaban responden terhadap kuesioner yang disebar.

Definisi Operasional

Iklim Organisasi

Iklim Organisasi adalah pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja Karyawan AJB. Bumiputera 1912 kantor wilayah Surabaya. yang digunakan dalam penelitian di AJB. Bumiutera 1912 ini menggunakan indikator dari Tagiuri dan Litwin (Wirawan, 2007)yaitu sebagai berikut: Komunikasi terbuka, pemecahan konflik, pengembangan karir, pengambilan keputusan, bangga pada jabatan, Kompensasi yang adil, kenyamanan, keamanan, pemeliharaan kesehatan.

Kompetensi

kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki karyawan AJB. Bumiputera 1912 yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Indikaor dari variabel kopetensi yang digunakan adalah menggunakan indikator dari Boutler dalam Maulidani (2013), yaitu: motivasi, watak, konsep diri, pengetahuan, keahlian, dan peran sosial.

Kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil akhir kerja dari proses kerja karyawan AJB. Bumiputera 1912 kantor wilayah Surabaya dalam periode tertentu. Indikator yang digunakan adalah mnggunakan indikator menurut Mathis and Jackson dalam Dhrma Negara dan Wirayudha (2016) sebagai berikut: kualitas hasil, kuantitas hasil, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan berkerjasama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Pada penelitian ini uji normalitas dapat

dilihat dari grafik histogram yang berbentuk lonceng, grafik *probability plot* yang menunjukkan titik-titik data menyebar tidak jauh dari garis diagonal dan menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Sminorv (K-S) yang memperlihatkan hasil Asymp sig (2-tailed) memiliki nilai sebesar 0,200, hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dikarenakan $> 0,05$.

Pada penelitian ini uji multikolinieritas menggunakan hasil yang ditunjukkan oleh nilai VIF dan *tolerance*. Hasil nilai *tolerance* dalam penelitian ini ada di atas 0,1 dan nilai dari VIF menunjukkan dibawah 10 oleh karena itu bisa disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya multikolinieritas

Uji glejser pada penelitian ini digunakan untuk menguji apakah ada atau tidaknya masalah heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini. Nilai signifikan pada tiap variabel independen terhadap residual yang telah dikuadratkan menunjukkan hasil $> 0,05$, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas terhadap model regresi.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	
1 (Constant)	1,434	5,083	0,000
Iklim Organisasi	-0,081	0,094	0,395
Disiplin Kerja	0,337	0,077	0,036

Sumber: diolah penulis, *Output SPSS*

Berdasarkan hasil dari tabel 1, dapat disimpulkan persamaan regresi untuk Kinerja adalah:

Kinerja

$$\text{Kinerja} = 1,434 + 0,337 \text{ Kompetensi} - 0,081 \text{ Iklim Organisasi} + e_i$$

Hasil Uji Statistik F

Tabel 2
Hasil Uji Statistik F

Model	F	Sig.
Regresion	0,846	0,004 ^b
Residual		
Total		

Sumber: diolah penulis, *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 2. diketahui bahwa tingkat signifikansi bernilai 0,004 dan lebih kecil dari nilai 0,05. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Iklim organisasi dan kompetensi secara bersama memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Hasil Uji Statistik t

Berdasarkan hasil dari uji statistik t yang ditunjukkan pada tabel 1. maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Hipotesis 1

Nilai signifikansi dari iklim organisasi menunjukkan nilai 0,395 yang lebih besar dari 0,05 sehingga iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan tidak adanya pengaruh antara iklim organisasi dengan kinerja. Jadi, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hipotesis 2

Nilai signifikansi dari kompetensi nilai 0,036 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, hal ini menunjukkan adanya pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja. Jadi, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3
Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,221 ^a	0,049	0,059

Sumber: *Output SPSS*, diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa koefisien determinasi bernilai 0,059. Hal tersebut menunjukkan bahwa besarnya variabel bebas penelitian ini (iklim organisasi dan kompetensi) hanya dapat menjelaskan 5,9% dari variabel kinerja, sedangkan 94,1% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel lain.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji analisis deskriptif dengan kategori *three box method* maka variabel iklim organisasi dalam AJB Bumiputera 1912 Kanwil Surabaya termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4,21. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya fenomena mengenai iklim organisasi pada AJB Bumiputera 1912 Kanwil Surabaya maka dapat mempengaruhi atau tidak mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Pada penelitian ini kegiatan iklim organisasi terkait dengan bangga pada tempat kerja dan jabatan di perusahaan memiliki nilai mean tertinggi dibandingkan indikator lainnya yaitu dengan nilai rata-rata 4,72. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden merasa bangga menjadi karyawan AJB. Bumiputera 1912 hal ini dikarenakan kesejahteraan yang diperhatikan oleh perusahaan dengan adanya kompensasi yang baik yaitu gaji pokok karyawan yang diatas UMK Surabaya ditambah dengan tunjangan-tunjangan, selain itu perusahaan juga menanggung biaya kesehatan karyawan dan keluarganya. Pada iklim organisasi indikator bangga terhadap tempat kerja dan jabatan secara kumulatif bagian administrasi dan layanan memiliki nilai tertinggi dibanding daban lain yang berarti karyawan di bagian ini merasa telah puas dengan pekerjaan dan jabatannya saat ini

Indikator komunikasi terbuka memiliki nilai rata-rata terendah dibanding indikator yang lainya yaitu sebesar 3,48 namun nilai ini termasuk nilai tinggi sehingga menunjukkan bahwa komunikasi antar karyawan di perusahaan terjalin dengan baik namun perlu ditingkatkan untuk dapat mempengaruhi kinerja.

Melalui hasil uji regresi linier berganda yang diolah dengan menggunakan *software SPSS* maka dapat diketahui bahwa iklim organisasi pada AJB Bumiputera 1912 Kanwil Surabaya adalah terbukti tidak berpengaruh. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi dari iklim organisasi menunjukkan nilai 0,395 yang lebih besar dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena perusahaan memiliki sistem kerja dimana karyawan memiliki target yang harus dipenuhi dalam jangka waktu telah ditetapkan perusahaan. Sehingga karyawan lebih berfokus pada upaya pemenuan target dan tidak terlalu mpedulikan iklim organisasi yang ada di lingkungan perusahaan. Selain itu penulis menemukan faktor selain iklim organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu insentif. Insentif diberikan kepada karyawan yang memenuhi atau melebihi target yang telah ditentukan perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Rahmadewi dan Fauzan (2013) yang menyatakan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari 6 variabel indikator iklim organisasi, indikator perilaku pemimpin memiliki skor variabel tertinggi, gaya kepemimpinan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan demokratis, dan yang terkecil adalah indikator

arus komunikasi. Hal ini dikarenakan tingginya persaingan diantara karyawan, masing-masing karyawan berlomba menunjukkan kinerja terbaiknya, sehingga muncul persaingan diantara karyawan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji analisis deskriptif dengan kategori *three box method* maka variabel kompetensi di AJB Bumiputera 1912 Kanwil Surabaya termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4,31. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kompetensi pada AJB Bumiputera 1912 Kanwil Surabaya maka dapat mempengaruhi atau tidak mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Variabel kompetensi pada item memahami konsep dasar pekerjaan dalam indikator *Knowledge* memiliki nilai rata-rata tertinggi, hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki dedikasi dalam pekerjaannya dan memahami apa yang harus dikerjakan. Pada item ini karyawan pada bagian pemasaran memiliki nilai rata-rata kumulatif tertinggi dibanding karyawan di bagian lain yang menunjukkan bahwa karyawan bagian pemasaran memahami *job desc* nya secara spesifik seperti pengetahuan pasar, pengawasan agen, melakukan evaluasi kegiatan dan lain-lain. Item pernyataan detail dalam memperhatikan sesuatu pada indikator *traits* memiliki skor rata-rata terendah yaitu 3,22, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki watak yang kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan ketelitian seperti pencatatan laporan rekonsiliasi dari kantor cabang, sehingga perusahaan perlu melakukan pengawasan secara rutin untuk meminimalisir terjadinya kesalahan

Melalui hasil uji regresi linier berganda yang diolah dengan menggunakan *software SPSS* maka dapat diketahui bahwa kompetensi pada AJB Bumiputera 1912 Kanwil Surabaya adalah terbukti berpengaruh. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi dari kompetensi menunjukkan nilai 0,036 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh antara kompetensi dengan kinerja.

Indikator kehadiran memiliki skor rata-rata yang tergolong tinggi namun paling rendah dibandingkan dengan indikator yang lain, hal ini kurang sesuai dengan fenomena yang ada di lapangan yang menunjukkan tingginya jumlah keterlambatan karyawan, hal ini dikarenakan adanya indikator lain yang juga digunakan dalam penelitian mengenai kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Maulidani (2013) dan penelitian Winanti (2014) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Maulidani (2013) indikator pengetahuan, sikap, perilaku, *self image*, karakteristik dan motivasi bernilai baik. Pada penelitian Winanti (2014) Indikator kompetensi yang meliputi semangat kerja, pengetahuan, kepedulian dan pemahaman masalah memiliki nilai yang tinggi, sedangkan indikator pemahaman lingkungan, pengendalian emosi, dan membangun jaringan kerja cenderung rendah. dengan kata lain ketika perusahaan ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik, maka kompetensi karyawan dalam suatu hal yang harus diperhatikan dalam peningkatan kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya tingkat iklim organisasi karyawan tidak akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kanwil Surabaya. Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain semakin tinggi kompetensi dari karyawan maka akan berakibat meningkatkan kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kanwil Surabaya.

Kompetensi di AJB Bumiputera 1912 Kanwil Surabaya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun item pernyataan detail dalam memperhatikan sesuatu pada indikator *traits* memiliki skor rata-rata rendah, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki watak yang kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan ketelitian seperti pencatatan laporan rekonsiliasi dari kantor cabang. dalam hal ini perusahaan perlu melakukan pengawasan secara rutin untuk meminimalisir terjadinya kesalahan dalam pencatatan. Pada penelitian ini koefisien determinasi (*adjusted R²*) dari iklim organisasi dan kompetensi terhadap kinerja memiliki nilai yang relative kecil, sehingga pada penelitian yang selanjutnya penulis menyarankan untuk menggunakan variabel lain seperti kesejahteraan karyawan dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, Muhammad Rasyid dan Anita, Rizqa. 2016. "Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres kerja dan

- Kinerja Karyawan”. *Jurnal Manajemen*. 20(1), pp. 121-141.
- Dharmanegara, I. B. Agung, Ni Wayan Sitiari, I Dewa Gde Nugrah Wirayudha. 2016. Job Competency and Work Environment: The Effect of Job Satisfaction and Job Performance among SMEs Worker. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. 18(1).Ver. II (Jan. 2016), pp. 19-26
- Dharmawan, Anak Agung NB. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. 6(2) pp. 173-184.
- Ismail, Abidin. 2010. Impact of workers on their performance in the Malaysian private service sector. *Peer reviewed & open access journal*. Vol. 2, Issue 2, July 2010. pp.25-36
- Karundeng, Christine Chely, 2013. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Taspen (Persero) Cabang Manado *Jurnal Acta Diurna*. 2(3) pp. 1-15
- Maulidani, Fikry. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Nasari Cabang Bandung. *Jurnal Digital Library UNIKOM*. Pp. 1-12.
- Rahmdewi, Suci dan Fauzan, Rizky. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Eksos*. 9(3) pp.135-152.
- Rajan, D. 2015. “Stress and Job Performance among Nurses”. *SCMS Journal of Indian Management*. 12 (1) pp. 66-87.
- Reza, Syed Ahmad and Pir Mehr Ali Shah. 2010. Impact of Organizational Climate on Performance of Collage Teachers in Punjab. *Journal of Collage Teaching and Learning* - 7(10) October 2010. pp. 47-52.
- Robbins, Stephen P, 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. 2016. *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan Ke dua puluh Tujuh. Bandung: Alfabeta.
- Sunarmi, T. dan Istanti, Veni. 2007. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Interbis Sejahtera Palembang. *Jurnal Teknik Industri*. 7(2). Desember 2007
- Vivi dan Ronlen. 2007. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kedewasaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Tungki Arsitektika Jakarta. *Business & Management Journal Bunda Mulia*. 3(1) Hal. 51-59.
- Wijaya, Tony. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi & Bisnis Teori & Praktik*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Winanti, Marlina B. 2014. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 7(2) pp. 294-267
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.