



Analisis Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Di Era Reformasi 4.0

Romli Jumpai Panggabean^{1*}, Eeng Ahman², Diman³, Rofi Rofaida⁴

^{1,2,3} Department of Management, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia

Abstract

The purpose of this research to determine the effect of competency and work culture on employee performance in the reform era 4.0 at Bank Sahabat Sampoerna Operational Division. The method in this research is quantitative descriptive through multiple linear regression analysis with the help of the SPSS version 26 program. The results show that competency partially has a positive and significant effect on employee performance, work culture partially has a positive and significant effect on employee performance, competency and work culture simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The implication of these findings suggests that investing in enhancing employee competencies and fostering a conducive work culture can lead to improved performance within the Bank Sahabat Sampoerna Operational Division. Moreover, the simultaneous positive effects of competency and work culture highlight the importance of addressing both factors in the reform era 4.0 to maximize employee performance effectively.

Article Info

Correspondence:

Romli Jumpai Panggabean
(romli.wow@upi.edu)

Article History:

Submitted: 05-01-2023
Revised: 20-03-2023
Accepted: 15-04-2023
Published: 25-04-2023

JEL Classification:

G12; H11; M14

Keyword:

Competence;
Employee Performance;
Work Culture

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan (Rizki & Sulistyan, 2022). Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan Perusahaan (Sulistyan, 2017). Suatu perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Perusahaan harus mempersiapkan strategi yang kuat agar dapat mempertahankan posisi kompetitif di tengah persaingan, serta bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh karyawan, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat dibuktikan secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Silvia et al., 2019).

Pada saat ini di era reformasi 4.0 dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, informasi yang berkembang dan tingkat persaingan yang sangat tinggi segala aspek perusahaan, segala suatu hal dituntut untuk memberikan kontribusi melalui kinerjanya secara optimal dan juga memuaskan hal tersebut guna mengetahui seberapa besar seorang karyawan dapat memberikan segala kemampuan beserta kontribusi bagi perusahaan tempatnya bekerja dan seberapa optimal kinerja dari seorang karyawan tersebut. Menurut (Hasibuan, 2017) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan



kesungguhan serta waktu. Kinerja perusahaan dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti kompetensi dan budaya kerja karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan *output* yang berkualitas.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh budaya kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Faizal et al., 2019). Sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut ditambah dengan dukungan budaya kerja yang dapat menopang terciptanya kinerja yang dihasilkan.

Budaya kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas. Sulit bagi karyawan dalam mencapai kinerja yang diharapkan tanpa adanya budaya kerja yang baik serta positif dan dengan didukung oleh sikap serta tanggung jawab yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut. (Irmayanti et al., 2020). Apabila budaya kerja tersebut berjalan dengan baik maka akan mendorong timbulnya kinerja karyawan yang baik pula.

Bank adalah salah satu bisnis yang bergerak di bidang keuangan khususnya sebagai sarana penunjang dalam memberikan pelayanan keuangan bagi nasabah. Bank Sahabat Sampoerna merupakan perusahaan yang menjadi objek dalam penelitian ini. Berdasarkan observasi awal, ditemukan bahwa masih terdapat beberapa permasalahan yang dialami perusahaan. Perusahaan memiliki permasalahan dalam kinerja karyawannya. Salah satu contohnya adalah belum optimalnya penggunaan teknologi digital dan minimnya pelatihan yang dilakukan serta budaya kerja yang masih konvensional padahal saat ini bekerja bisa dilakukan dari mana saja. Hal tersebut yang membuat kinerja karyawan pada Bank Sahabat Sampoerna belum optimal.

Dari uraian latar belakang tersebut, menjaga kinerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara di antaranya dengan memberikan pelatihan yang layak dan berkualitas kepada karyawan agar kompetensinya meningkat maupun menjaga budaya kerja yang fleksibel, komuniikatif, suportif dan nyaman bagi para karyawan. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada kinerja karyawan di era reformasi 4.0 pada Bank Sahabat Sampoerna divisi operasional dipengaruhi oleh kompetensi dan budaya kerja sehingga kinerja karyawan belum optimal.

Kajian Literatur Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki pekerja atau karyawan (individu) untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan secara efektif, efisien, produktif dan berkualitas sesuai dengan visi dan misi organisasi atau perusahaan (Rasyid et al., 2018). Sedangkan menurut (Arumingtyas et al., 2022) 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 pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap individu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Menurut Spencer yang dikutip oleh Moehariono dalam (Lubis, 2018), menguraikan lima karakteristik yang membentuk kompetensi, sebagai berikut:

1. *Knowledge* (Pengetahuan). Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran.
2. *Skills* (Keterampilan). Keterampilan adalah perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa dikuasai melalui pembelajaran, dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan bantuan orang lain.

3. *Self Concept* (Konsep Diri). Konsep diri merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.
4. *Traits* (Karakteristik Pribadi). Karakteristik pribadi merupakan cerminan bagaimana seorang karyawan mampu atau tidak mampu melakukan suatu aktivitas dan tugas secara mudah atau sulit dan sukses atau tidak pernah sukses.
5. *Motives* (Motif). Motif adalah kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Budaya Kerja

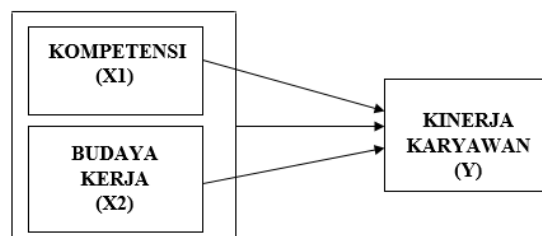
Menurut (Sedarmayanti & Rahadian, 2018) budaya kerja merupakan sikap dan perilaku individu karyawan dalam bekerja. Kesadaran dalam melakukan aktivitas pekerjaan tersebut didasari atas nilai-nilai yang diyakini oleh para karyawan kebenarannya dan hal tersebut menjadi sifat serta kebiasaan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Sedangkan menurut (Anhar et al., 2021) budaya kerja yaitu nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana setiap individu dalam perusahaan bertindak dan berperilaku dalam melakukan setiap tugas dan pekerjaan.

Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Herwanto & Radiansyah, 2022) budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Nilai dalam budaya kerja adalah apa yang diyakini karyawan untuk berperilaku dalam perusahaan tersebut. Sedangkan norma adalah aturan yang tidak tertulis yang menjadi acuan karyawan untuk berperilaku.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Akbar, 2018). Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Arman et al., 2022) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja meliputi kualitas dan kuantitas dari hasil kerja (*output*) karyawan yang bersifat perseorangan maupun berkelompok untuk melakukan suatu aktivitas dalam waktu (periode) tertentu diperoleh dari proses belajar serta berkeinginan untuk berprestasi agar tujuan sebelumnya dapat tercapai (Fatimah & Frinaldi, 2020).

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber: Hasil Pengembangan Peneliti (2022)

Berdasarkan kajian literatur, ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan (Arman et al., 2022; Arumingtyas et al., 2022; Faizal et al., 2019; Lubis, 2018; Rasyid et al., 2018). Berdasarkan hasil-hasil penelitian, maka hipotesis

pertama dalam penelitian ini adalah Diduga kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di era reformasi 4.0 pada Bank Sahabat Sampoerna Divisi Operasional.

Ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan (Faizal et al., 2019; Fatimah & Frinaldi, 2020; Herwanto & Radiansyah, 2022; Sedarmayanti & Rahadian, 2018). Berdasarkan hasil-hasil penelitian, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Diduga budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di era reformasi 4.0 pada Bank Sahabat Sampoerna Divisi Operasional.

Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan (Irmayanti et al., 2020; Silvia et al., 2019). Berdasarkan hasil-hasil penelitian, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah Diduga kompetensi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di era reformasi 4.0 pada Bank Sahabat Sampoerna Divisi Operasional.

2. METODE

Metode penelitian ini menggunakan desain deskriptif dan kausal. Desain deskriptif merupakan desain penelitian yang memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi yang peneliti dapatkan dari objek penelitian, sedangkan desain penelitian kausal adalah desain penelitian yang berguna untuk membuktikan hubungan sebab akibat antara variabel dalam penelitian. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa cara yaitu melalui penyebaran kuesioner, penelitian kepustakaan, dan riset lapangan. Penelitian ini menggunakan pengambilan sampel dengan teknik sensus. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 orang, ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30-500 (Sugiyono, 2019). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 26 dan Microsoft Excel untuk melakukan berbagai macam pengujian. Mulai dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji f, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Responden yang dianalisis dalam penelitian ini adalah identitas dari responden yang terdiri dari jenis kelamin dan pendidikan terakhir. Hasil analisis ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Deskripsi Responden

	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	12	20%
Perempuan	48	80%
Pendidikan		
S1	57	95%
S2	3	5%

Sumber: Hasil Olah Data (2022)

Berdasarkan tabel 1. jawaban responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 12 orang atau sebesar 20% dan responden perempuan sebanyak 48 orang atau sebesar 80%. Responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 57 orang atau sebesar 95% dan responden S2 sebanyak 3 orang atau sebesar 5%.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

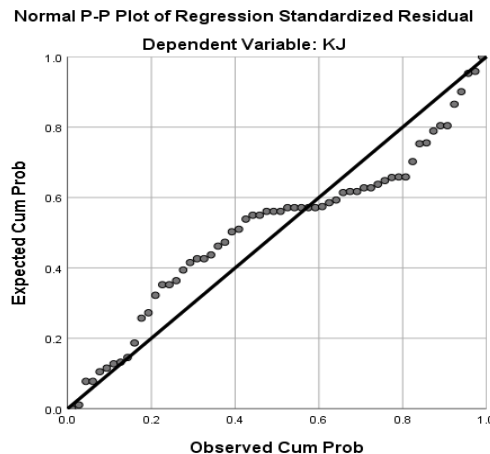
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KM1	56.78	235.800	.873	.975
KM2	56.62	239.461	.890	.974
KM3	56.83	240.819	.837	.975
KM4	56.75	238.869	.840	.975
KM5	56.87	243.372	.795	.976
BK1	56.78	237.529	.874	.975
BK2	56.98	237.576	.838	.975
BK3	56.78	235.901	.889	.974
BK4	56.90	240.092	.827	.975
BK5	56.70	242.146	.808	.976
KJ1	56.87	242.829	.845	.975
KJ2	56.83	238.650	.837	.975
KJ3	56.78	238.444	.831	.975
KJ4	56.88	236.308	.858	.975
KJ5	56.77	238.656	.879	.975

Sumber: Hasil Olah Data (2022)

Hasil uji validitas dengan SPSS versi 26 dihasilkan bahwa instrument-instrumen penelitian dari ketiga variabel dapat dinyatakan valid dikarenakan nilai CITC > 0,3. Sedangkan hasil uji reliabilitas dengan SPSS versi 26 dihasilkan bahwa instrumen -instrumen penelitian dari ketiga variabel dinyatakan reliabel dikarenakan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi linear berganda digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan terdistribusi normal atau tidak. Model regresi linear berganda yang baik adalah model yang memiliki nilai residual terdistribusi normal.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas
Sumber: Hasil Olah Data (2022)

Dapat dilihat dari gambar 2. Menunjukkan bahwa nilai residual terdistribusi normal dikarenakan bentuk titik-titik regresi mengikuti garis diagonal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.386	1.249		1.109	.272		
KM	.210	.103	.210	2.037	.046	.304	3.286
BK	.720	.103	.720	6.988	.000	.304	3.286

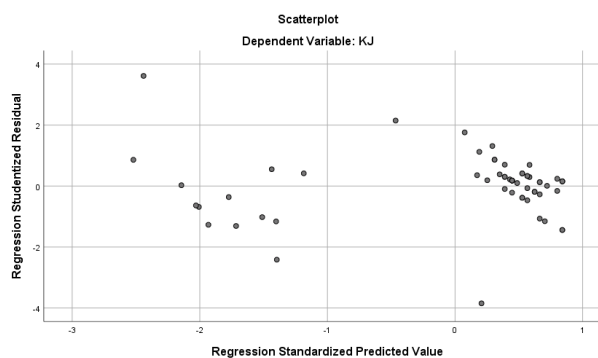
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data (2022)

Tabel 4. Menjelaskan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas. Pembuktiannya ditinjau dari nilai *Tolerance* dan *VIF* yang dihasilkan yaitu nilai *Tolerance* sebesar $0,304 > 0,10$. Lalu, nilai *VIF* $3,286 < 10$, maka dari itu model hubungan kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi linear berganda yang baik adalah model yang tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data (2022)

Dapat dilihat dari gambar 3. Memiliki pola dengan titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa model hubungan kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan tidak terjadi heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.386	1.249		1.109	.272
KM	.210	.103	.210	2.037	.046
BK	.720	.103	.720	6.988	.000

Sumber: Hasil Olah Data (2022)

Tabel 5. Menjelaskan hasil analisis regresi linear berganda. Hasil tersebut akan dijabarkan dalam persamaan regresi linear berganda : $Y = 1,386 + 0,210X_1 + 0,720X_2$.

1. Nilai konstanta (a) artinya tanpa dipengaruhi oleh kompetensi dan budaya kerja, maka nilai kinerja karyawan 1,386.
2. Nilai variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,210, artinya bahwa setiap peningkatan kompetensi satu kali mampu meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,210.
3. Nilai variabel budaya kerja (X_2) sebesar 0,720, artinya bahwa setiap peningkatan budaya kerja satu kali mampu meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,720.

Tabel 5. Menjelaskan hasil analisis uji t dengan nilai t hitung variabel kompetensi sebesar 2,037 dan budaya kerja sebesar 6,988. Analisis dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha=5\%$, $df = n-2$ atau $60-2 = 58$ (n adalah jumlah kasus) diperoleh hasil untuk t tabel sebesar 2,00172. Nilai t hitung > t tabel kompetensi ($2,037 > 2,00172$) dengan nilai signifikan ($0,046 < 0,05$) maka H_0 ditolak, artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung > t tabel budaya kerja ($6,988 > 2,00172$) dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak, artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1627.693	2	813.847	126.090	.000 ^b
Residual	367.907	57	6.455		
Total	1995.600	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kompetensi

Sumber: Hasil Olah Data (2022)

Tabel 6 Menjelaskan hasil analisis uji F dengan nilai F hitung variabel kompetensi dan budaya kerja sebesar 126,090. Analisis dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha=5\%$, df_1 (jumlah variabel-1) = 2 dan df_2 ($n-k-1$) atau $60-2-1 = 57$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen) diperoleh hasil untuk F tabel sebesar 3,16. Hasil analisis menunjukkan nilai F hitung > F tabel ($126,090 > 3,16$) dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak, artinya bahwa ada pengaruh positif signifikan antara kompetensi dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Korelasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial

		KM	BK	KJ
KM	Pearson Correlation	1	.834**	.811**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	60	60	60
BK	Pearson Correlation	.834**	1	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	60	60	60
KJ	Pearson Correlation	.811**	.896**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	60	60	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Olah Data (2022)

Tabel 6 Menjelaskan bahwa sangat kuat dan positif hubungan antara kompetensi dan budaya kerja dengan nilai korelasi 0,834. Sedangkan kompetensi karyawan menghasilkan hubungan yang sangat kuat dan positif pada kinerja karyawan dengan nilai korelasi 0,811 serta budaya kerja juga menghasilkan hubungan yang sangat kuat dan positif pada kinerja karyawan dengan nilai korelasi 0,896.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.816	.809	2.541

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kompetensi

Sumber: Hasil Olah Data (2022)

Diperoleh nilai koefisien korelasi kompetensi dan budaya kerja sebesar 0,903. Artinya sebesar 90,3% kompetensi dan budaya kerja memiliki korelasi terhadap kinerja karyawan yang sangat kuat dan positif.

Pembahasan

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan serta budaya kerja di Bank Sahabat Sampoerna Divisi Operasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di era reformasi 4.0. Implikasi pertama dari temuan ini adalah pentingnya investasi dalam pengembangan kompetensi karyawan. Dalam era reformasi 4.0 yang ditandai dengan kemajuan teknologi dan perubahan cepat, karyawan perlu memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan untuk menghadapi tantangan yang ada. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan program pelatihan dan pengembangan karyawan agar mereka dapat terus meningkatkan kompetensi mereka sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Selain itu, temuan ini juga menyoroti pentingnya budaya kerja yang positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya kerja yang mendukung seperti kerja tim, saling mendukung, dan komunikasi yang terbuka dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan produktif. Implikasi kedua dari temuan ini adalah perlunya upaya dari manajemen untuk memperkuat budaya kerja yang positif di organisasi. Ini bisa dilakukan melalui kebijakan sumber daya manusia yang mendukung, program penghargaan karyawan, serta pembinaan budaya organisasi yang sehat.

Hasil ini juga menegaskan bahwa kompetensi dan budaya kerja memiliki pengaruh yang saling memperkuat terhadap kinerja karyawan secara simultan. Hal ini menggarisbawahi pentingnya memperlakukan kompetensi dan budaya kerja sebagai elemen yang terkait dan saling mendukung dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Implikasi ketiga dari temuan ini adalah perlunya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia, yang tidak hanya memperhatikan pengembangan kompetensi individu tetapi juga memperkuat budaya kerja yang mendukung pertumbuhan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, manajemen dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam mengelola karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi di era reformasi 4.0.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut (1) Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di era reformasi 4.0 pada Bank Sahabat Sampoerna Divisi Operasional.

(2) Budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di era reformasi 4.0 pada Bank Sahabat Sampoerna Divisi Operasional. (3) Kompetensi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di era reformasi 4.0 pada Bank Sahabat Sampoerna Divisi Operasional.

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat disampaikan sebagai berikut (1) Kompetensi di era reformasi 4.0 pada Bank Sahabat Sampoerna Divisi Operasional perlu ditingkatkan dengan pelatihan mengenai penggunaan teknologi digital secara mendalam agar kinerja karyawan berpotensi mengalami peningkatan. Selain itu pimpinan juga harus memberikan contoh terkait kompetensi yang baik kepada para karyawan sehingga semua yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan selaras dengan yang diharapkan yaitu memperbaiki atau meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. (2) Budaya kerja di era reformasi 4.0 pada Bank Sahabat Sampoerna Divisi Operasional harus diubah menjadi budaya kerja yang komunikatif dan fleksibel karena di era reformasi 4.0 bekerja sudah tidak lagi statis akan tetapi dapat dilakukan secara dinamis yaitu salah satunya seperti bekerja dari rumah. Pimpinan perlu menjadi penggerak dalam membuat budaya kerja yang nyaman dan membuat para karyawan leluasa dalam bekerja sehingga berpotensi meningkatkan kinerja para karyawan. (3) Kinerja karyawan di era reformasi 4.0 pada Bank Sahabat Sampoerna Divisi Operasional harus lebih diperhatikan oleh pimpinan supaya kinerja karyawan tetap terjaga atau bahkan selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya. Beberapa cara menjaga kinerja karyawan yaitu dengan memberikan pelatihan agar kompetensi karyawan meningkat dan menerapkan budaya kerja yang fleksibel, komunikatif, suportif dan nyaman untuk bekerja.

5. REFERENCES

- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Anhar, B., Soehardi, & Taupiq, A. (2021). Korelasi Gaji, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *The Management Journal of Binaniaga*, 13(1), 81–89. <https://doi.org/10.33062/mjb.v6i2.464>
- Arman, A., Pramono, R., & Supardi, S. (2022). Analisis Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pt Adhiyasa Bangkinang Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, 16(2), 137–148. <https://doi.org/10.31869/mi.v16i2.3238>
- Arumingtyas, F., Megaster, T., & Susiati, A. (2022). Analisis Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Gencar Laksana Mandiri. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(04). <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1270>
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *EBA Journal: Journal Economics, Bussines and Accounting*, 5(1), 11–21. <https://doi.org/10.32492/eba.v5i1.706>
- Fatimah, S., & Frinaldi, A. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sungai Geringging. *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 2(3), 134–144. <https://doi.org/10.24036/jmiap.v2i3.169>.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-18)(Revisi ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herwanto, H., & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *E-Qien*, 11(1), 1408–1418. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/876>
- Irmayanti, P. A., Widiastini, N. M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Karya Dharma Husada Bros Singaraja. *Journal Manajemen Dan Bisnis*, 2nd(1), 111–119.
- Lubis, I. S. L. (2018). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Janeeta Dki Jaya Kota Medan. *Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 1–13.

- Rasyid, A. E., Ilyas, G. B., & Azis, M. (2018). Analisis Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kualitas Kerja Pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar. *YUME: Journal of Management*, 1(3), 1-14. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Rizki, V. L., & Sulistyan, R. B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widya Gama Press.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63-77. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>
- Silvia, Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 9-16. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26274>
- Sugiyono, P. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (D. Sutopo. S. Pd, MT, Ir. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyan, R. B. (2017). Contribution Of Leadership And Environmental Work In Improving Employee Motivation. *Jurnal Ilmu Manajemen Advantage*, 1(2), 166-177. <https://doi.org/10.30741/adv.v1i2.196>