

## ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KARAKTERISTIK PEKERJAAN, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ARJ 88 STORE CABANG KABUPATEN BADUNG

I Putu Bagus Saka Pratama<sup>1</sup>, I Gusti Ayu Imbayani<sup>2</sup>, Daniel Manek<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar  
[bagussakapratama@gmail.com](mailto:bagussakapratama@gmail.com)

### ABSTRACT

Tujuan riset ini ingin memahami sejauh mana budaya organisasi, karakteristik pekerjaan, serta kompetensi memengaruhi kinerja karyawan pada ARJ 88 Store Cabang Kabupaten Badung. Riset ini berpendekatan kuantitatif dengan metode analisa regresi linier berganda terhadap 32 responden dari total 32 karyawan. Data penelitian dikumpulkan melalui observasi, wawancara, serta penyebaran kuesioner. Hasil analisisnya membuktikan jika budaya organisasi, karakteristik pekerjaan, serta kompetensi berkontribusi signifikan positif pada kinerja karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan jika semakin baik budaya organisasi, karakteristik pekerjaan, dan kompetensi yang dimiliki, sehingga kinerja karyawannya akan meningkat juga. Sehingga diusulkan bagi pihak manajemen untuk memperkuat budaya organisasi, menata karakteristik pekerjaan secara tepat, serta meningkatkan kompetensi karyawan guna mendukung pencapaian target perusahaan.

**Kata kunci:** *kinerja karyawan, budaya organisasi, karakteristik pekerjaan, dan kompetensi*

### 1. PENDAHULUAN

ARJ88 Store di Kabupaten Badung menghadapi tantangan seperti belum optimalnya kinerja karyawan yang berdampak pada pencapaian target penjualan dan keberlangsungan operasional toko. Dalam tahun 2024, pencapaian penjualan menunjukkan fluktuasi dan belum konsisten. Dari total target Rp. 3.600.000.000, realisasi yang tercapai hanya Rp. 3.115.809.000 atau 86,55%. Pencapaian tertinggi terjadi pada November sebesar Rp. 320.300.000 (106,77%), sedangkan terendah pada Februari sebesar Rp. 200.130.000 (66,71%), menggambarkan adanya kesenjangan antara target dan realisasi yang perlu diperbaiki melalui peningkatan kinerja.

Utama (2021), kinerja karyawan dianggap sebagai hasil kerja yang digapai setiap individu baik secara kuantitatif atau kualitatif selaras dengan kewajibannya dan relevan dengan etika, moral dan hukum yang berlaku. Setiyono (2024) menegaskan jika seseorang yang termotivasi untuk selalu produktif akan sanggup memperoleh hasil kerja yang maksimal, sanggup mengembangkan hal baru untuk menuntaskan suatu permasalahan dan selalu berkomitmen menggapai target organisasi. Hal ini mencerminkan jika kinerja akan meliputi kontribusi dan sikap kerja secara nyata dalam menggapai target perusahaan.

ARJ88 Store sangat mengandalkan kualitas pelayanan dan kemampuan karyawan untuk menjaga daya saing di industri fashion yang semakin kompetitif. Sepanjang 2024, total produk terjual mencapai 51.518 pcs dengan penjualan tertinggi pada September sebesar 5.543 pcs dan terendah pada Februari sebesar 1.967 pcs, yang menunjukkan dinamika permintaan sekaligus ketidakkonsistenan pencapaian. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal, kinerja yang

belum optimal terlihat dari keterlambatan penyelesaian pekerjaan, ketelitian yang kurang sehingga menimbulkan kesalahan kecil dalam pelayanan, serta efektivitas waktu kerja yang belum maksimal karena masih ada karyawan datang terlambat atau menyelesaikan tugas melewati batas waktu.

Budaya organisasi termasuk sebuah faktor situasional yang memengaruhi kinerja karyawan. Ilahi (2020:16) menjelaskan jika budaya organisasi termasuk aspek krusial karna bisa memberi pengaruh kuat pada fungsi serta struktur organisasi. Wahyuni (2022) juga menyatakan jika kuatnya suatu budaya akan mengarahkan suatu pengembangan yang lebih baik. Sehingga, budaya organisasi yang tidak berjalan efektif berpotensi melemahkan disiplin, tanggung jawab, serta konsistensi perilaku kerja karyawan di lingkungan toko.

Hasil riset menunjukkan adanya perbedaan temuan terkait dampak budaya organisasi pada kinerja. Baihaqi dan Saifudin (2021) menghasilkan jika budaya organisasi berkontribusi signifikan pada kinerja. Rivai (2020) juga menghasilkan jika budaya organisasi berkontribusi positif pada kinerja. Sarumaha (2022) turut menghasilkan jika budaya organisasi berkontribusi signifikan pada kinerja. Namun, Wiratama (2022) menghasilkan jika budaya organisasi tidak berkontribusi pada kinerja. Rusdy (2024) juga menghasilkan jika budaya organisasi tidak berkontribusi pada kinerja, maka hubungan keduanya bisa bergantung pada konteks dan kondisi organisasi.

Selain budaya organisasi, kinerja juga dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan yang melekat pada tugas dan tanggung jawab karyawan. Rachmawati et al., (2019) menguraikan jika karakteristik pekerjaan dapat diartikan sebagai atribut dalam mendorong aktivitas karyawan, termasuk tanggung jawab, tugas, dan aspek kerja lainnya. Lianasari & Santoso (2020) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berkaitan dengan engagement atau kontribusi seseorang, yaitu sikap positif pada target atau nilai yang sudah ditentukan, kesiapan kolaborasi untuk meningkatkan kinerja serta kesadaran konteks bisnis. Kondisi ini relevan dengan fenomena di ARJ88 Store, ketika sebagian karyawan belum sepenuhnya memahami prosedur kerja dan perannya, sehingga pekerjaan tidak terselesaikan secara efisien dan motivasi kerja menurun.

Temuan riset terkait dampak karakteristik pada terhadap kinerja juga menunjukkan hasil yang bervariasi. Pradana dan Rachmawati (2025) mendapatkan hasil jika karakteristik pekerjaan tidak berkontribusi pada kinerja. Lalu, Wulandari (2023) menghasilkan jika karakteristik pekerjaan berkontribusi positif pada kinerja. Yeni (2022) juga menghasilkan karakteristik pekerjaan berkontribusi signifikan pada kinerja. Citrayani dan Hidayati (2022) turut mendapati hasil jika karakteristik kerja berkontribusi positif pada kinerja seseorang.

Faktor lain yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah kompetensi, terutama dalam kemampuan teknis, pengetahuan, dan sikap kerja. Sutrisno (2021:202) menjelaskan bahwa kompetensi berasal dari kata *competence* yang merupakan sesuatu yang sudah dimiliki seseorang sebagai bagian dari dirinya, seperti kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan. Emron (2019:140) menyebutkan jika kompetensi adalah kemampuan individu untuk menjalani suatu tugas secara benar serta mempunyai kemampuan yang berlandaskan pada keahlian, wawasan serta sikap kerja. Hidayat (2021) menambahkan jika kompetensi merupakan kebiasaan yang mencakup skill, akhlak serta wawasan yang diperlukan supaya suatu tugas bisa dilaksanakan dengan efisien, profesional serta efektif.

Hasil observasi dan wawancara menunjukkan adanya keterbatasan kompetensi pada sebagian karyawan, seperti pengetahuan kerja yang terbatas sehingga memperlambat pelayanan, serta kemampuan teknis yang belum memenuhi standar terutama dalam penguasaan sistem penjualan dan pengelolaan barang.

Faiza dan Suhardi (2022) menemukan jika kompetensi berkontribusi baik secara simultan atau parsial pada kinerja. Mulang (2023) juga mendapati hasil jika kompetensi berkontribusi pada kinerja seseorang. Lumanawe (2022) turut menghasilkan jika kompetensi berkontribusi pada kinerja secara positif. Namun, Cindrawasih (2019) mendapati hasil jika kompetensi tidak berkontribusi pada kinerja. Hidayat (2021) juga mendapati hasil jika kompetensi tidak berkontribusi pada kinerja, sehingga efektivitas kompetensi dalam meningkatkan kinerja dapat berbeda sesuai kebutuhan kerja dan sistem organisasi.

## 2. LITERATUR DAN HIPOTESIS

### ***Goal Setting Theory***

Teori ini menekankan jika perilaku manusia bersifat rasional dan berada di bawah kendali kesadaran individu. Namun, tindakan seseorang tidak hanya ditentukan dari niat saja, melainkan juga didukung faktor-faktor di luar kendalinya. Dalam pandangan Locke (1968) yang dijelaskan kembali oleh Hen, dkk. (2022), teori ini menerangkan jika sasaran (keadaan yang ingin dicapai) memegang peran penting dalam mendorong tindakan, karena individu akan memilih tujuan tertentu lalu termotivasi untuk mencapainya.

### **Kinerja Karyawan**

Sukartini dan Lumban (2022), kinerja atau *performance* dianggap sebagai hasil kerja yang digapai setiap individu baik secara kuantitatif atau kualitatif selaras dengan kewajibannya dan relevan dengan etika, moral dan hukum yang berlaku. Setiyono (2024) menegaskan jika seseorang yang termotivasi untuk selalu produktif akan sanggup memperoleh hasil kerja yang maksimal, sanggup mengembangkan hal baru untuk menuntaskan suatu permasalahan dan selalu berkomitmen menggapai target organisasi. Hal ini mencerminkan jika kinerja akan meliputi kontribusi dan sikap kerja secara nyata dalam menggapai target perusahaan. Sutrisno (2021:148) menjabarkan jika kinerja dipengaruhi sebagian faktor seperti lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi, komunikasi, kepuasan kerja, serta lainnya yang relevan. Hal ini menegaskan jika pencapaian kinerja tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi kondisi internal individu serta situasi organisasi tempat ia bekerja.

### **Budaya Organisasi**

Schein (2023) Budaya organisasi termasuk sebuah faktor situasional yang memengaruhi kinerja karyawan. Ilahi (2020:16) menjelaskan jika budaya organisasi termasuk aspek krusial karna bisa memberi pengaruh kuat pada fungsi serta struktur organisasi. Wahyuni (2022) juga menyatakan jika kuatnya suatu budaya akan mengarahkan suatu pengembangan yang lebih baik. Wirawan (2020) mengatakan jika budaya organisasi berupa persepsi setiap anggota terkait makna kehidupan bersama. Sehingga, budaya organisasi menjadi pedoman perilaku kerja dan dapat membentuk sikap, kedisiplinan, serta cara karyawan menjalankan tugasnya di dalam organisasi.

### **Karakteristik Pekerjaan**

Yusuf et al., (2025) menjelaskan jika karakteristik pekerjaan dapat diartikan sebagai atribut dalam mendorong aktivitas karyawan, termasuk tanggung jawab, tugas, dan aspek kerja lainnya. Lianasari & Santoso (2020) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berkaitan dengan

engagement atau kontribusi seseorang, yaitu sikap positif pada target atau nilai yang sudah ditentukan, kesiapan kolaborasi untuk meningkatkan kinerja serta kesadaran konteks bisnis. Robbins dan Judge (2021) menegaskan jika ketika sebagian karyawan belum sepenuhnya memahami prosedur kerja dan perannya, sehingga pekerjaan tidak terselesaikan secara efisien dan motivasi kerja menurun. Sehingga, semakin jelas struktur kerja, tanggung jawab, serta otonomi yang dirasakan karyawan, akan meningkatkan potensi kinerja yang dihasilkan secara positif.

### **Kompetensi**

Gordon (dalam Sudarmanto, 2015), kompetensi memuat beberapa aspek seperti pengetahuan, pemahaman, skill, nilai, sikap, serta ketertarikan yang mendukung pelaksanaan kerja. Relevan dengan persepsi, Marshall (dalam Sudarmanto, 2015) menambahkan jika kompetensi merupakan kebiasaan yang mencakup skill, akhlak serta wawasan yang diperlukan supaya suatu tugas bisa dilaksanakan dengan efisien, profesional serta efektif. Dengan demikian, kompetensi akan berkaitan dengan sikap dan nilai kerja yang mendukung kualitas hasil kerja karyawan.

### **Hipotesis Penelitian**

#### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya organisasi merupakan sehimpunan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang memengaruhi cara mereka bertindak (Robbins dan Judge, 2021). Riset Widiyanti (2022) membuktikan jika budaya organisasi berkontribusi pada kinerja, relevan dengan hasil Sunaryan (2023) yang menampilkan jika budaya organisasi berkontribusi positif pada. Relevan dengan hasil Darmayanti et al., (2022) yang membuktikan jika budaya organisasi berkontribusi positif pada kinerja. Tetapi tidak sama dengan hasil Girsang (2019) yang menampilkan jika budaya organisasi tidak berkontribusi pada kinerja, serta Puspitasi dan Yuningsih (2023) yang juga menampilkan jika budaya organisasi tidak berkontribusi pada kinerja. Melalui asumsi tersebut, diusulkan hipotesis berupa:

H<sub>1</sub>: Budaya organisasi berkontribusi positif pada kinerja karyawan ARJ88 Store Cabang Kabupaten Badung.

#### **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan**

Prasetyo et al., (2021) menjelaskan jika karakteristik di ilustrasikan seperti cara seseorang setiap tugas kerjanya. Karakteristik akan memengaruhi personal sehingga dapat memperluas kebutuhan tenaga kerja untuk mempelajari pekerjaan baru dan pada akhirnya meningkatkan kinerja. Riset Beta (2020) menghasilkan jika karakteristik pekerjaan berkontribusi signifikan pada kinerja melalui disiplin kerja. Hasil relevan dari, Susyatmoko (2024) menyatakan karakteristik pekerjaan berkontribusi positif pada. Berikutnya hasil riset Putra et al., (2023) yang menampilkan jika karakteristik pekerjaan berkontribusi pada kinerja, serta Ramadhan (2021) yang menghasilkan jika karakteristik pekerjaan berkontribusi positif pada kinerja. Melalui asumsi tersebut, diusulkan hipotesis berupa:

H<sub>2</sub>: Karakteristik pekerjaan berkontribusi positif pada kinerja karyawan ARJ88 Store Cabang Kabupaten Badung.

#### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

kompetensi memuat beberapa aspek seperti pengetahuan, pemahaman, skill, nilai, sikap, serta ketertarikan yang mendukung pelaksanaan kerja. Relevan dengan persepsi, Marshall (dalam Sudarmanto, 2015) menambahkan jika kompetensi merupakan kebiasaan yang mencakup skill,

akhlak serta wawasan yang diperlukan supaya suatu tugas bisa dilaksanakan dengan efisien, profesional serta efektif. Riset Salvanc dan Hara (2023) menghasilkan jika kompetensi berkontribusi secara simultan atau parsial pada kinerja. Ukhrima dan Sutarmi (2023) menghasilkan jika kompetensi berkontribusi pada kinerja seseorang, serta Saraswati dan Subagio (2020) yang juga mendapati hasil jika kompetensi berkontribusi pada kinerja. Tetapi tidak relevan dengan hasil, Amelia (2023) mendapati jika kompetensi karyawan tidak berkontribusi pada kinerja, dan Yahya dan Harahap (2025) menghasilkan jika kompetensi tidak berkontribusi pada kinerja. Melalui asumsi tersebut, diusulkan hipotesis berupa:

H<sub>3</sub>: Kompetensi berkontribusi positif pada kinerja karyawan ARJ88 Store Cabang Kabupaten Badung.

### 3. METODELOGI PENELITIAN

Pengkajian ini dilakukan di 3 ARJ 88 Store Cabang Kabupaten Badung. Variabel yang diteliti meliputi budaya organisasi, karakteristik pekerjaan, kompetensi, serta kinerja karyawan pada ARJ 88 Store Cabang Kabupaten Badung. Populasinya sejumlah 32 karyawan, dengan sampel sejumlah 32 orang yang ditentukan melalui teknik sampling jenuh (metode sensus). Datanya dikumpulkan dari observasi, wawancara langsung, serta penyebaran angket untuk mengukur persepsi, keyakinan serta sikap partisipan dengan memanfaatkan skala Likert. Untuk menganalisis datanya akan mengandalkan pengujian reliabilitas, validitas, asumsi klasik, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) serta regresi linier berganda.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Instrumen Penelitian

##### a. Uji Validitas

Seluruh indikator pengkajian ini dianggap valid karena setiap item pernyataan variabelnya bernilai korelasi diatas 0,30.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

No	Variabel	Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
1	Budaya Organisasi ( $X_1$ )	X1.1	0,923	Valid
		X1.2	0,936	Valid
		X1.3	0,806	Valid
		X1.4	0,901	Valid
2	Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ )	X2.1	0,732	Valid
		X2.2	0,840	Valid
		X2.3	0,777	Valid
		X2.4	0,688	Valid
3	Kompetensi ( $X_3$ )	X3.1	0,899	Valid
		X3.2	0,954	Valid
		X3.3	0,894	Valid
		X3.4	0,884	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,720	Valid
		Y1.2	0,865	Valid
		Y1.3	0,727	Valid

Y1.4 0,793 Valid

Sumber: Data diolah, 2025

## b. Uji Reliabilitas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X1)	0,914	Reliabel
2	Karakteristik Pekerjaan (X2)	0,754	Reliabel
3	Kompetensi (X3)	0,926	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,773	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Setiap pertanyaanya menghasilkan Cronbasch Alpha bernilai diatas 0,60, yang menunjukkan keandalan kuesioner.

**Uji Asumsi Klasik**

## a. Uji Normalitas

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Normalitas**

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	32
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data diolah, 2025

Tingkat sig 2-tailed sejumlah 0,200 > 0,05. Dianggap modelnya sesuai kriteria normalitas serta dapat dipercaya untuk interpretasi dan pengambilan keputusan karena menampilkan bila sisa data menyebar normal.

## b. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel Bebas	<i>Tolerance</i>	Nilai VIF	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,873	1,145	Bebas Multikolinieritas
Karakteristik Pekerjaan (X2)	0,931	1,074	Bebas Multikolinieritas
Kompetensi (X3)	0,897	1,115	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data diolah, 20245

Setiap variabel independent terbebas multikolinearitas yang dihasilkan dari *Tolerance* (>0,1) serta VIF (< 10). Atau dianggap modelnya layak dikaji lebih lanjut karena variabel-variabel independennya tidak menunjukkan hubungan linier yang kuat.

## c. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,404	Bebas Heteroskedastisitas

Karakteristik Pekerjaan (X2)	0,897	Bebas Heteroskedastisitas
Kompetensi (X3)	0,099	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah, 2024

Seluruh variabel bebas bernilai sig di atas 0,05. Ini mengindikasikan jika nilai absolut dan variabel independen tersebut tidak berkorelasi secara signifikan. Maka dari itu, dapat dikatakan data tersebut tidak mengindikasikan tanda-tanda heteroskedastisitas.

### Hasil Analisis Data

**Tabel 6**  
**Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	Beta	T-hitung	Sig.
Konstanta	1,013		0,514	0,611
Budaya Organisasi (X1)	0,192	0,264	2,373	0,025
Karakteristik Pekerjaan (X2)	0,572	0,622	5,772	0,000
Kompetensi (X3)	0,197	0,256	2,328	0,027
R				0,835
<i>Adjusted R Square</i>				0,665
F				21,501
Sig. F				0,000

Sumber: Data diolah, 2024

#### a. Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Dari Tabel 6, bisa disusun persamaanya seperti berikut:

$$Y = 1,013 + 0,197X1 + 0,572X2 + 0,197X3 + e$$

Dari persamaan tersebut, bisa diuraikan penjelasanya seperti berikut:

$\beta_1 = 0,192$  Nilai koefisiennya menampilkan jika X1 berkontribusi positif pada Y. Dimaknai jika budaya organisasi (X1) menambah satu-satuan, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) dengan diasumsikan variabel lainnya konstan.

$\beta_2 = 0,572$  Nilai koefisiennya menampilkan X2 berkontribusi positif pada Y. Dimaknai jika karakteristik pekerjaan (X2) menambah satu-satuan, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) dengan diasumsikan variabel lainnya konstan.

$\beta_3 = 0,197$  Nilai koefisiennya menampilkan X3 berkontribusi positif pada Y. Dimaknai jika kompetensi (X3) menambah satu-satuan, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) dengan diasumsikan variabel lainnya konstan.

#### b. Koefisien Determinasi

Melalui Tabel 6, variabel independen berkontribusi senilai 66,5% pada kinerja karyawan (Y) yang menghasilkan *Adjusted R Square* sejumlah 0,665. Ini menampilkan seberapa baik model regresi bisa mengilustrasikan kaitan antar tiap variabel.

#### c. Uji F

Dari tabel 6, dihasilkan F hitung (21.501) dengan sig 0.000 < 0.05. atau dimaknai setiap variabel bebas berkontribusi simultan secara signifikan pada kinerja karyawan.

d. Uji t

Dari Tabel 6, bisa dijelaskan hasilnya seperti berikut:

- 1) Budaya organisasi berkontribusi signifikan positif pada Y, dengan t-hitung 2,373 serta sig 0,025 ( $p < 0,05$ ). Diasumsikan H1 diterima.
- 2) Karakteristik pekerjaan berkontribusi signifikan positif pada Y, dengan t-hitung 5,772 serta sig 0,000 ( $p < 0,05$ ). Diasumsikan H2 diterima.
- 3) Kompetensi berkontribusi signifikan positif pada Y, dengan t-hitung 2,328 serta sig 0,027 ( $p < 0,05$ ). Diasumsikan H3 diterima.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **Pengaruh Budaya Organisasi pada Kinerja Karyawan**

Hasil riset ini menampilkan jika budaya organisasi berkontribusi signifikan positif pada kinerja karyawan di ARJ 88 Store Cabang Kabupaten Badung. Hasil ini menegaskan jika pola, norma serta nilai kerja yang baik akan meningkatkan kinerja seseorang. kuatnya budaya organisasi akan membantu mewujudkan sebuah lingkup kerja yang kondusif, mendukung seseorang bekerja dengan maksimal serta meningkatkan semangat.

Robbins dan Judge (2021) menjelaskan jika budaya organisasi termasuk aspek krusial karna bisa memberi pengaruh kuat pada fungsi serta struktur organisasi. Wahyuni (2022) juga menyatakan jika kuatnya suatu budaya akan mengarahkan suatu pengembangan yang lebih baik.

Hasilnya relevan dengan kajian Widiyanti (2022) dan Budiantara *et al.*, (2022) yang menghasilkan jika budaya organisasi berkontribusi pada kinerja secara positif. Lalu hasil dari Sunaryan (2023) serta Darmayanti *et al.*, (2022) yang menampilkan jika baiknya suatu budaya organisasi akan dapat meningkatkan produktivitas serta motivasi kerja seseorang.

#### **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan pada Kinerja Karyawan**

Hasil riset ini menampilkan jika karakteristik pekerjaan berkontribusi signifikan positif pada kinerja karyawan di ARJ 88 Store Cabang Kabupaten Badung. Artinya, ketika pekerjaan dirancang dengan jelas, menantang, serta relevan dengan keahlian seseorang, maka akan optimal kinerja yang dihasilkan. Karakteristik pekerjaan yang tepat dapat meningkatkan motivasi intrinsik, rasa tanggung jawab, serta keterlibatan karyawan dalam bekerja.

Prasetyo *et al.*, (2021) menjelaskan jika karakteristik berhubungan dengan cara seseorang menilai tugas kerjanya. Sejalan dengan Goal Setting Theory Locke (1968), tujuan kerja yang jelas dan menantang akan lebih mudah dicapai apabila karakteristik pekerjaan mendukung pencapaian tujuan tersebut. Dengan demikian, desain pekerjaan yang baik akan berkontribusi langsung untuk meningkatkan kinerja.

Hasilnya relevan dengan kajian Otmo *et al.*, (2020) yang menghasilkan jika karakteristik pekerjaan berkontribusi positif pada kinerja seseorang. Berikutnya hasil kajian Putra *et al.*, (2023) serta Ramadhan (2021) yang memperoleh jika baiknya karakteristik kerja akan dapat meningkatkan produktivitas serta motivasi kerja seseorang.

#### **Pengaruh Kompetensi pada Kinerja Karyawan**

Hasil riset ini menampilkan jika kompetensi berkontribusi signifikan positif pada kinerja karyawan di ARJ 88 Store Cabang Kabupaten Badung. Hal ini menandakan jika seseorang dengan kompetensi yang tinggi akan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal. Karyawan yang kompeten mampu menyelesaikan tugas secara efektif, mengambil keputusan dengan tepat, serta memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan.

Lubis (2023) menjelaskan jika kompetensi berupa atribut kualitas SDM yang berkontribusi signifikan pada kinerja individu. Relevan dengan Goal Setting Theory Locke (1968), individu yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang sesuai akan lebih mudah menetapkan tujuan kerja serta mencapainya secara optimal. Dengan demikian, kompetensi dianggap sebagai aspek krusial untuk mendukung pencapaian kinerja seseorang.

Hasilnya relevan dengan kajian Salvanc dan Hara (2023) serta Wijaya *et al.*, (2024) yang menghasilkan jika kompetensi berkontribusi secara simultan atau parsial pada kinerja seseorang. Berikutnya hasil kajian Ukhrima dan Sutarmi (2023) serta Saraswati dan Subagio (2019) yang menampilkan jika kompetensi berkontribusi signifikan pada kinerja seseorang.

## **5. SIMPULAN DAN LIMITASI**

Hasil analisis membuktikan jika kinerja karyawan pada ARJ 88 Store Cabang Kabupaten Badung dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi, karakteristik pekerjaan, serta kompetensi. Budaya organisasi yang baik, karakteristik pekerjaan yang tepat, serta kompetensi karyawan yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja karyawan secara nyata.

Riset ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat memengaruhi temuan yang diperoleh. Variabel yang dianalisis hanya mencakup budaya organisasi, karakteristik pekerjaan, dan kompetensi, sehingga faktor lain di luar model masih berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, responden hanya berasal dari ARJ 88 Store Cabang Kabupaten Badung, sehingga hasil riset ini belum tentu dapat digeneralisasikan pada perusahaan lain dengan karakteristik berbeda.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Amalia, S., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1360-1370.
- Aminin, N., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(Spesial Issue 4), 1855-1866.
- Awang, M. Y., Gorang, A. F., & Allung, Y. M. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, dan Stres Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalabahi Kabupaten Alor. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1), 61-70.
- Baehaki, M. K., & Faisal, A. (2020). pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT. AJ Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1).
- Budiantara, I. K., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). *Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan outsourcing pada perusahaan penyedia jasa outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar*. EMAS, 3(6), 139–151.
- Bukth, T., & Fatima, K. (2024). *The influence of job characteristics on the motivation and satisfaction of mid-career professionals*. *Psychology*, 15, 1760–1790.
- Darmawati, D., Bakri, M., & Ikhbar, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 125-137.
- Edward, Y. R. (2023). *Dampak budaya organisasi, motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja*. Jakarta: Jakad Media Publishing.
- Girsang, W. S. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di RS Putri Hijau*. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*
- Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, M., Jumriani, J., & Abbas, E. W. (2022). Manajemen sumber daya manusia.
- Harapano, W., & Rekan. (2022). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Senamas Energindo Mineral. *Jurnal Akademik STIA Tabalong*, 5(2).
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Idris, N. K., Husen, A., & Seta, A. K. (2025). *The Effect of Organizational Culture and Leadership Style towards Employee Performance*. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 9(14), 375-382.
- Kunanti, W. S., Wulandari, W., & Hermawati, A. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kompetensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Liquid Pt Indolakto Di Purwosari). *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(1), 15-26.
- Lubis, A. S. (2023). *Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Monograf. Universitas Mannawiyah, Jakarta.
- Luthans, F. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (13th ed.). Charlotte, NC: Information Age Publishing.
- Metris, D., Meyana, Y. E., Mardika, N. H., Srem, A. I. A., Annisa, N. N., Pandiangan, H., ... & Arman, Z. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Moko, W., Basuki, A., & Risanto, Y. (2021). *Manajemen kinerja: Teori dan praktik*. Universitas Brawijaya Press.

- Prasetyo, I., Winarko, R., Chamariyah, C., & Rusdiyanto, R. (2021). Buku Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Prassuari, P. Y., Hamdi, N., & Bairizki, A. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai: Studi Kasus Pada Pt Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Mataram. *Valid: Jurnal Ilmiah*, 16(1), 111-122.
- Puspitasari, D., & Yuningsih, Y. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Multi Teknik Telaga Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi (JIMAS)*, 14(2), 185–198.
- Putra, K. B. D., Widyani, A. A. D., & Saraswati, P. A. S. (2023). Pengaruh karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Fullmoon Jaya Abadi. *EMAS*, 4(12), 2819-2828.
- Ramadhan, M. R. (2021). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Riau I (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. 2021. *Organizational Behavior* (Edisi ke-18). New Jersey: Pearson Education
- Salvano, D. P., & Hara, T. M. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang Bri Kota Bekasi. *Jurnal sosial dan sains*, 3(2), 185-198.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28-36.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Soelistya, D., Setyaningrum, R. P., Aisyah, N., Sahir, S. H., & Purwati, T. (2022). Budaya Organisasi dalam Praktik.
- Sukartini, S., & Gaol, P. L. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 4(2), 43–55.
- Sukmara, H. A. R., & SE, M. (2023). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja karyawan*. Cipta Media Nusantara.
- Sunarya, Y., Suprayogi, Y., & Sahromi, S. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada Yayasan Al-Barokah. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(6), 10044-10054.
- Susyatmoko, L. (2019). *Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kota Purworejo*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. X, No. Y, hlm. 100–110.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno. (2023). Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan di CV Mitra Celular Palembang. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif (JUMEK)*, 1(1), 179–189.
- Ukhrima, K., & Sutarmin, S. (2023, June). Pengaruh Kompetensi, Karakteristik Individu, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas. In *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi* (Vol. 2, No. 1, pp. 308-327).
- Wahyudin, H. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 1(3).
- Wibowo, S. E. (2020). *Manajemen kinerja* (Edisi revisi). Jakarta: Rajawali Pers.
- Widiyanti, H., Baihaqi, B., & Nohong, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt Pln (Persero) Up3 Sorong. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6(2), 4021-4031.
- Wijaya, I. G. I. A., Imbayani, I. G. A., & Prayoga, I. M. S. (2024). *Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan*. *EMAS*, 5(4), 39–51.

- Wiratama, R. A. A. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Wirawan. (2020). *Budaya dan iklim organisasi: Teori, aplikasi, dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yahya, F., & Harahap, N. A. (2025). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wastika Karya Kampung Lalang Medan. *Journal Economic Management and Business*, 4(1), 76-84.
- Yusuf, S., Attoillah, F., Hasri, S., & Sohiron, S. (2025). Desain Pekerjaan Organisasi dalam Membangun Kesejahteraan Kerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(1), 297-306.