

Pengaruh Kompetensi, Loyalitas dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang Palembang

Rizki Oktaria Ar^{1*}, Zaleha Trihandayani², Lesi Agusria³

^{1*, 2, 3} Universitas Muhammadiyah Palembang

rizkioktariaar1010@gmail.com

Received: 30-04-2026

Revised: 12-05-2026

Published: 20-06-2026

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, loyalitas, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner kepada 72 responden yang dipilih menggunakan teknik probability sampling dengan metode cluster sampling, dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, loyalitas, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 dan kemampuan model menjelaskan variabel sebesar 60,6% ($\text{Adjusted } R^2 = 0,606$). Secara parsial, kompetensi merupakan variabel yang paling dominan, diikuti oleh loyalitas dan budaya organisasi, yang semuanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh komitmen dan nilai-nilai organisasi yang diterapkan. Implikasi penelitian ini menegaskan pentingnya penguatan kompetensi sebagai prioritas utama, yang didukung oleh peningkatan loyalitas serta internalisasi budaya organisasi secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kompetensi, Loyalitas, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

Citation:

Ar, R. O., Trihandayani, Z., & Agusria, L. (2026). Pengaruh Kompetensi, Loyalitas dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang Palembang. *JEBMAFA: Journal of Economics, Business, Management, Accounting, Finance, and Administration*, 1(3), 255-269.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi di era digitalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, sehingga menuntut setiap perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas guna mempertahankan eksistensinya (Triansyah, 2024). Dalam kondisi tersebut, sumber daya manusia menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Lasena & Sukung 2024). Sumber daya manusia tidak hanya berperan sebagai pelaksana kegiatan operasional, tetapi juga sebagai penggerak utama organisasi yang memiliki kemampuan, keterampilan, serta kreativitas dalam menjalankan berbagai aktivitas kerja (Tholib et al., 2024). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan menjadi hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi (Kholilah et al., 2022).

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam periode tertentu, baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Prabowo & Lesmana 2023). Kinerja yang optimal akan berdampak positif terhadap pencapaian target perusahaan, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat perkembangan organisasi (Lestari et al., 2025). Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya, di antaranya kompetensi, loyalitas, dan budaya organisasi. Kompetensi berkaitan dengan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Miranda et al., 2024). Loyalitas mencerminkan kesetiaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi, sedangkan budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang menjadi pedoman perilaku dalam lingkungan kerja (Trihandayani & Agusria 2024).

Namun demikian, hubungan antara kompetensi, loyalitas, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tidak selalu menunjukkan hasil yang konsisten dalam penelitian terdahulu. Beberapa penelitian menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena kemampuan individu secara langsung menentukan kualitas kerja yang dihasilkan. Di sisi lain, terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak selalu berpengaruh signifikan apabila tidak didukung oleh faktor lain seperti motivasi atau lingkungan kerja. Hal yang sama juga terjadi pada loyalitas, di mana sebagian penelitian menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena mencerminkan komitmen karyawan, sementara penelitian lain menemukan bahwa loyalitas tidak selalu berdampak langsung terhadap kinerja, melainkan melalui variabel mediasi seperti kepuasan kerja. Sementara itu, budaya organisasi dalam beberapa studi terbukti memperkuat kinerja karyawan, namun pada konteks tertentu justru tidak memberikan pengaruh signifikan apabila nilai-nilai organisasi belum terinternalisasi dengan baik. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya ketidakkonsistenan kesenjangan yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya dalam konteks industri perhotelan

PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang Palembang menunjukkan adanya permasalahan kinerja karyawan yang tercermin dari data tingkat hunian kamar periode 2020–2024. Secara kuantitatif, realisasi tingkat hunian belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan setiap tahunnya, bahkan menunjukkan fluktuasi yang cenderung tidak stabil.

Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara target dan realisasi yang berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, hasil pra-riset menunjukkan adanya permasalahan pada aspek kompetensi, loyalitas, dan budaya organisasi, di mana sebagian karyawan belum memiliki pemahaman kerja yang optimal, tingkat kesetiaan yang masih rendah, serta penerapan nilai-nilai budaya organisasi yang belum berjalan secara maksimal. Hal ini memperkuat dugaan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini diarahkan untuk mengkaji dan menganalisis apakah kompetensi, loyalitas, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, serta untuk mengetahui variabel yang memiliki pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang Palembang. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menguji hubungan antarvariabel, tetapi juga memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks industri perhotelan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, loyalitas, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang Palembang, baik secara simultan maupun parsial. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta merumuskan strategi yang tepat guna meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yaitu kompetensi, loyalitas, dan budaya organisasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang Palembang sebagai objek penelitian, dengan fokus pada karyawan sebagai responden utama. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder, di mana data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, literatur, serta sumber lain yang relevan dengan penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 172 orang. Penentuan jumlah sampel secara teoritis menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin untuk memperoleh ukuran sampel yang representatif dari populasi yang ada. Adapun rumus Slovin yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = jumlah sampel yang dibutuhkan

N = jumlah populasi

e = error of term (Tingkat kesalahan) yang digunakan 5% atau 0,05

Dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5% untuk meningkatkan tingkat ketelitian hasil penelitian. Maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 72 responden.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan metode *cluster sampling*. Teknik ini dilakukan dengan cara mengelompokkan populasi ke dalam beberapa klaster berdasarkan unit kerja atau bagian dalam perusahaan, seperti bagian *front office*, *housekeeping*, *food and beverage*, serta administrasi. Setiap klaster memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda, sehingga pemilihan sampel dilakukan dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap klaster untuk terwakili secara proporsional. Metode ini dipilih untuk memastikan bahwa sampel yang diambil dapat merepresentasikan keseluruhan populasi secara lebih merata (Fauzy, 2019).

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner sebagai instrumen utama, observasi untuk mengetahui kondisi kerja secara langsung, serta dokumentasi sebagai data pendukung. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, yaitu kompetensi, loyalitas, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala Likert 5 poin, yaitu 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju), sehingga memungkinkan peneliti untuk mengukur persepsi responden secara kuantitatif.

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini mencakup empat variabel utama, yaitu kompetensi, loyalitas, budaya organisasi, dan kinerja karyawan, yang masing-masing diukur menggunakan indikator tertentu dan disusun dalam bentuk pernyataan pada kuesioner. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala Likert untuk mengetahui tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan. Skala ini memungkinkan peneliti untuk mengukur sikap, persepsi, dan penilaian responden secara kuantitatif sehingga dapat dianalisis lebih lanjut.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen dan uji asumsi klasik sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan akurat dan konsisten. Selanjutnya, uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas untuk mengetahui distribusi data, uji multikolinearitas untuk menguji hubungan antar variabel independen, serta uji heteroskedastisitas untuk mengetahui kesamaan varians residual. Setelah seluruh asumsi terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Berdasarkan metode tersebut, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

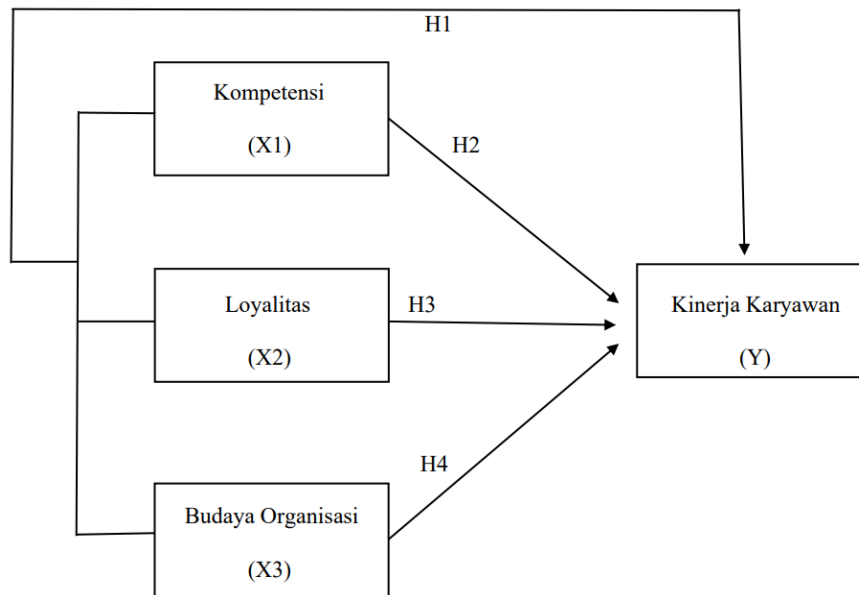
H1: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H4: Kompetensi, loyalitas, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pada penelitian ini terdapat sebanyak 72 karyawan yang menjadi responden. Gambaran umum karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas responden didominasi oleh karyawan laki-laki sebesar 72%, sedangkan perempuan sebesar 28%, yang mencerminkan karakteristik pekerjaan yang lebih banyak bersifat operasional dan teknis. Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja 1–3 tahun sebesar 58%, diikuti masa kerja 4–7 tahun sebesar 24%, kemudian lebih dari 7 tahun sebesar 15%, dan kurang dari 1 tahun sebesar 3%. Dari sisi bidang pekerjaan, responden berasal dari berbagai divisi dengan distribusi terbesar pada bagian housekeeping sebesar 21% dan F&B service sebesar 19%, diikuti accounting sebesar 13%, front office, marketing & sales, dan security masing-masing sebesar 11%, engineering sebesar 8%, serta HRD dan IT masing-masing sebesar 3%. Secara keseluruhan, karakteristik responden yang beragam dari segi jenis kelamin, masa kerja, dan bidang pekerjaan menunjukkan bahwa sampel penelitian cukup representatif dalam menggambarkan kondisi karyawan, sehingga mampu memberikan penilaian yang relevan terhadap variabel yang diteliti.

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,666	0,361
	Y2	0,581	0,361
	Y3	0,731	0,361
	Y4	0,714	0,361
	Y5	0,546	0,361
	Y6	0,380	0,361
Kompetensi (X ₁)	X1.1	0,887	0,361
	X1.2	0,923	0,361

	X1.3	0,860	0,361
	X1.4	0,818	0,361
	X1.5	0,902	0,361
	X1.6	0,920	0,361
Loyalitas (X ₂)	X2.1	0,942	0,361
	X2.2	0,894	0,361
	X2.3	0,870	0,361
	X2.4	0,924	0,361
	X2.5	0,880	0,361
	X2.6	0,904	0,361
Budaya Organisasi (X ₃)	X3.1	0,896	0,361
	X3.2	0,873	0,361
	X3.3	0,911	0,361
	X3.4	0,799	0,361
	X3.5	0,813	0,361
	X3.6	0,885	0,361

Sumber: Data Diolah (2026)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kinerja karyawan, kompetensi, loyalitas, dan budaya organisasi memiliki nilai *Pearson correlation* (*r* hitung) lebih besar dari *r* tabel sebesar 0,361, sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid. Indikator dalam penelitian ini disusun berdasarkan landasan teori yang relevan, yaitu kinerja karyawan, kompetensi, loyalitas (konsep komitmen organisasi), dan budaya organisasi. Dengan demikian, seluruh item pernyataan layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas
Kinerja Karyawan (Y)	0,783	0,60
Kompetensi (X ₁)	0,863	0,60
Loyalitas (X ₂)	0,817	0,60
Budaya Organisasi (X ₃)	0,818	0,60

Sumber: Data Diolah (2026)

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien di atas 0,60, sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Hal ini menandakan bahwa alat ukur memiliki konsistensi yang baik dan mampu menghasilkan data yang dapat dipercaya, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 3 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	5.720	1.287
X ₁	.362	.082
X ₂	.217	.070
X ₃	.185	.084

Sumber: Data Diolah (2026)

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan persamaan

$$Y = 5,720 + 0,362X_1 + 0,217X_2 + 0,185X_3.$$

Nilai konstanta sebesar 5,720 mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tetap berada pada tingkat positif meskipun variabel kompetensi, loyalitas, dan budaya organisasi dalam kondisi konstan. Seluruh koefisien regresi bernilai positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi, loyalitas, dan budaya organisasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Secara lebih rinci, kompetensi memiliki pengaruh terbesar dibandingkan variabel lainnya, diikuti oleh loyalitas dan budaya organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan dan keterampilan karyawan menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja, sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menempatkan kompetensi sebagai elemen kunci dalam produktivitas kerja. Selain itu, loyalitas dan budaya organisasi tetap memberikan kontribusi positif, yang menunjukkan bahwa aspek komitmen dan nilai-nilai organisasi juga berperan dalam mendukung kinerja karyawan secara keseluruhan.

Tabel 4 Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1562.534	3	520.845	37.463	.000
Residual	954.410	68	13.903		
Total	2507.944	71			

Sumber: Data Diolah (2026)

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 37,463 lebih besar dibandingkan Ftabel sebesar 2,74 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi, loyalitas, dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis alternatif diterima. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan oleh kombinasi dari kemampuan individu, tingkat komitmen, serta nilai-nilai organisasi yang diterapkan. Secara konseptual, hasil ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya integrasi berbagai faktor internal organisasi dalam mendorong efektivitas dan produktivitas kerja secara optimal.

Tabel 5 Uji t

Model	T	Sig
1		
Constant	4.446	.000
X ₁	4.410	.000
X ₂	3.083	.003
X ₃	2.209	.001

Sumber: Data Diolah (2026)

Penentuan nilai t tabel dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) menggunakan derajat kebebasan (df) sebesar 69, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,6672. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompetensi memiliki nilai t hitung sebesar 4,410 dengan signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Loyalitas juga berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung sebesar 3,083 dan signifikansi 0,003. Selain itu, budaya organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,209 dengan signifikansi 0,001, yang menunjukkan

bahwa budaya organisasi turut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara teoritis, kompetensi menjadi variabel yang paling dominan karena berkaitan langsung dengan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu bekerja lebih efektif, efisien, dan menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Hal ini menjadikan kompetensi sebagai faktor utama yang secara langsung memengaruhi output kerja dibandingkan loyalitas dan budaya organisasi yang cenderung bersifat pendukung. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan lebih diprioritaskan melalui penguatan kompetensi tanpa mengabaikan peran loyalitas dan budaya organisasi.

Tabel 6 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789	0.623	0.606	3.729

Sumber: Data Diolah (2026)

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,606, yang berarti bahwa variabel kompetensi, loyalitas, dan budaya organisasi mampu menjelaskan sebesar 60,6% variasi kinerja karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 39,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi yang cukup kuat dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan, sekaligus menegaskan bahwa kinerja tidak hanya ditentukan oleh faktor internal yang diteliti, tetapi juga dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi, maupun lingkungan kerja. Secara konseptual, hasil ini memperkuat pandangan bahwa pendekatan yang komprehensif diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan tetap mempertimbangkan faktor-faktor lain yang belum dianalisis dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi, Loyalitas, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang Palembang

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi, loyalitas, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil interaksi dari berbagai aspek sumber daya manusia yang saling berkaitan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan memerlukan pendekatan yang komprehensif melalui penguatan kompetensi, loyalitas, dan budaya organisasi secara bersamaan.

Secara parsial, kompetensi terbukti sebagai variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Dominansi ini dapat dijelaskan secara konseptual bahwa kompetensi berkaitan langsung dengan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan individu dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Dalam konteks industri perhotelan, kompetensi memiliki peran yang sangat krusial karena kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam menjalankan standar operasional yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi cenderung mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kompetensi yang lebih rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Prabowo & Lesmana (2023) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompetensi sebagai faktor utama yang berkaitan langsung dengan kemampuan kerja individu. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Rahamansyah (2023); Simbolon (2024) yang menunjukkan bahwa kompetensi, loyalitas, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, terdapat penelitian lain yang menunjukkan hasil berbeda, di mana loyalitas atau budaya organisasi justru menjadi faktor yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja, terutama pada organisasi yang memiliki sistem kerja berbasis nilai atau budaya yang kuat. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa kekuatan pengaruh masing-masing variabel sangat bergantung pada karakteristik organisasi dan jenis industri yang diteliti.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa meskipun secara umum kinerja karyawan berada dalam kategori baik, masih terdapat beberapa aspek yang belum optimal, khususnya terkait kualitas kerja dan pencapaian target. Kondisi ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kinerja tidak cukup hanya mengandalkan kedisiplinan kerja, tetapi juga memerlukan penguatan kompetensi secara berkelanjutan, peningkatan loyalitas karyawan, serta internalisasi budaya organisasi yang lebih efektif. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia secara terintegrasi sebagai upaya strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi, loyalitas, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil interaksi dari berbagai faktor sumber daya manusia yang saling berkaitan. Secara parsial, kompetensi menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan, sehingga menegaskan bahwa kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan individu merupakan faktor utama dalam menghasilkan kinerja yang optimal, khususnya dalam konteks industri perhotelan yang menuntut kualitas layanan tinggi. Sementara itu, loyalitas dan budaya organisasi juga memberikan kontribusi signifikan dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi melalui penguatan kompetensi sebagai prioritas utama, serta didukung oleh peningkatan loyalitas dan internalisasi budaya organisasi secara berkelanjutan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang Palembang

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang. Temuan ini mengindikasikan bahwa kompetensi yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin besar pula kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak hanya berfungsi sebagai atribut individu, tetapi juga sebagai faktor strategis dalam meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Secara konseptual, dominannya pengaruh kompetensi dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui karakteristik industri perhotelan yang berbasis pelayanan (*service-oriented industry*). Dalam sektor ini, kualitas layanan sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam berinteraksi dengan pelanggan, memahami kebutuhan tamu, serta menjalankan standar operasional secara konsisten. Kompetensi seperti kemampuan komunikasi interpersonal, keterampilan teknis pelayanan, serta pemahaman terhadap prosedur kerja menjadi faktor utama yang secara langsung memengaruhi kualitas layanan yang diberikan. Oleh karena itu, dibandingkan dengan variabel lain seperti loyalitas dan budaya organisasi yang cenderung bersifat tidak langsung, kompetensi memiliki pengaruh yang lebih dominan karena berhubungan langsung dengan output kerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menegaskan pentingnya kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian oleh Wahyuni & Budiono (2022) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama dalam meningkatkan efektivitas kerja. Penelitian oleh Riyanti & Diwanti (2023) menemukan bahwa kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja memiliki kontribusi yang besar dalam menentukan keberhasilan individu dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, penelitian oleh Rakasiwi (2024), Rahamansyah (2023); Simbolon (2024) juga menunjukkan hasil yang konsisten bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan-temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa kompetensi merupakan determinan utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Namun demikian, beberapa studi lain menemukan bahwa kompetensi tidak selalu menjadi faktor dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan apabila tidak didukung oleh variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau lingkungan kerja yang kondusif. Seperti penelitian oleh Robbins & Judge (2017) menekankan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*), sehingga kompetensi saja tidak cukup untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja bersifat kontekstual dan sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi serta lingkungan kerja.

Selain itu, hasil distribusi jawaban responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa masih terdapat kecenderungan tingkat ketidaksetujuan pada beberapa indikator kompetensi, seperti pengetahuan yang menunjang pekerjaan, kesesuaian bidang kerja, pemahaman terhadap karakteristik pekerjaan, serta sikap dan tanggung jawab kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian karyawan belum sepenuhnya memiliki kompetensi yang memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas secara optimal. Kondisi ini menjadi penting untuk diperhatikan karena kesenjangan kompetensi dapat berdampak langsung terhadap kualitas kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa meskipun kompetensi terbukti sebagai faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan, peningkatan kompetensi masih menjadi kebutuhan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan upaya strategis melalui program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian (*the right*

man on the right place), serta pembinaan sikap profesional guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang Palembang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,003, lebih kecil dari tingkat kesalahan 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa loyalitas merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena berkaitan dengan tingkat komitmen, tanggung jawab, serta kesediaan individu untuk berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Namun demikian, dibandingkan dengan kompetensi, loyalitas tidak menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Secara konseptual, hal ini dapat dijelaskan bahwa loyalitas lebih bersifat afektif dan berkembang dalam jangka panjang, sedangkan kinerja dalam industri perhotelan sangat dipengaruhi oleh kemampuan teknis dan keterampilan pelayanan yang bersifat langsung. Dalam konteks ini, meskipun loyalitas berperan dalam membentuk stabilitas dan komitmen kerja, kualitas kinerja karyawan lebih cepat dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan standar operasional. Dengan demikian, loyalitas berfungsi sebagai faktor pendukung yang memperkuat kinerja, namun bukan sebagai faktor utama yang secara langsung menentukan output kerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pandangan Prabowo & Lesmana (2023) yang menyatakan bahwa loyalitas merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena berkaitan dengan komitmen, tanggung jawab, serta kesediaan individu untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu oleh Sembiring et al., (2025); (Rahamansyah, 2023); Simbolon (2024) yang menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Perbedaan temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh loyalitas terhadap kinerja bersifat kontekstual dan dipengaruhi oleh kondisi organisasi serta sistem manajemen yang diterapkan

Namun demikian, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa tingkat loyalitas karyawan belum sepenuhnya optimal, yang tercermin dari masih adanya kelemahan pada beberapa aspek, seperti tanggung jawab dalam menjalankan tugas, kontribusi terhadap organisasi, dedikasi dalam bekerja, serta kejujuran dalam bertindak. Kondisi ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan belum terbentuk secara kuat dan konsisten, sehingga berpotensi memengaruhi keberlanjutan kinerja dalam jangka panjang. Oleh karena itu, diperlukan upaya strategis dari perusahaan untuk memperkuat loyalitas karyawan melalui peningkatan keterlibatan kerja, pembinaan nilai-nilai organisasi, serta penanaman budaya tanggung jawab dan integritas. Dengan demikian, loyalitas diharapkan tidak hanya berfungsi sebagai faktor pendukung, tetapi juga sebagai elemen penting dalam menjaga stabilitas dan keberlanjutan kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang Palembang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,031 ($< 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang berkembang dalam organisasi mampu membentuk perilaku karyawan sehingga selaras dengan tujuan perusahaan. Budaya organisasi yang kuat berfungsi sebagai pedoman dalam bertindak, meningkatkan kedisiplinan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja.

Namun demikian, dibandingkan dengan variabel kompetensi, pengaruh budaya organisasi dalam penelitian ini relatif tidak dominan. Kondisi ini dapat dijelaskan secara kontekstual dalam industri perhotelan yang sangat menekankan kualitas layanan langsung kepada pelanggan. Dalam sektor ini, hasil kerja karyawan lebih banyak ditentukan oleh kemampuan individu dalam memberikan pelayanan secara cepat, tepat, dan profesional. Dengan demikian, meskipun budaya organisasi berperan dalam membentuk pola perilaku kerja, pengaruhnya cenderung bersifat tidak langsung, sehingga kontribusinya terhadap kinerja tidak sekuat kompetensi yang secara langsung menentukan kualitas pelayanan.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan pandangan Prabowo & Lesmana (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena berperan dalam membentuk sikap, pola pikir, dan kebiasaan kerja individu dalam organisasi. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu oleh Simbolon (2024); Sembiring et al., (2025); Rahamansyah (2023); Rakasiwi (2024) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa efektivitas budaya organisasi sangat bergantung pada tingkat internalisasi nilai serta konsistensi penerapannya dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Namun demikian, hasil empiris menunjukkan bahwa budaya organisasi belum sepenuhnya berjalan optimal, yang tercermin dari masih adanya persentase ketidaksetujuan yang cukup tinggi pada beberapa indikator seperti ketulusan, inisiatif, dan jiwa kewirausahaan. Meskipun sebagian karyawan telah menunjukkan ketekunan dan sikap kerja yang baik, kondisi ini mengindikasikan bahwa internalisasi nilai-nilai budaya organisasi belum berlangsung secara konsisten. Temuan ini memberikan implikasi bahwa penguatan budaya organisasi masih diperlukan melalui pembinaan berkelanjutan, keteladanan pimpinan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung sikap proaktif dan kolaboratif. Dengan demikian, budaya organisasi diharapkan dapat berfungsi secara lebih efektif dalam menunjang peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang, yang menunjukkan bahwa nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang diterapkan dalam organisasi mampu membentuk perilaku kerja karyawan secara selaras dengan tujuan perusahaan. Meskipun demikian, pengaruh budaya organisasi relatif tidak dominan dibandingkan kompetensi, karena dalam konteks industri perhotelan kinerja lebih banyak ditentukan oleh kemampuan individu dalam memberikan pelayanan secara langsung. Selain itu, masih terdapat indikasi bahwa internalisasi budaya organisasi belum berjalan secara optimal, sehingga diperlukan penguatan nilai-nilai organisasi melalui pembinaan berkelanjutan, keteladanan pimpinan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung perilaku proaktif.

Dengan demikian, budaya organisasi tetap menjadi faktor penting yang perlu dikembangkan untuk menunjang peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi, loyalitas, dan budaya organisasi memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang Palembang. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama maupun secara individu terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh kemampuan kerja, tetapi juga oleh tingkat komitmen serta nilai-nilai organisasi yang diterapkan. Kompetensi berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas pekerjaan, loyalitas mendorong komitmen serta tanggung jawab terhadap organisasi, sedangkan budaya organisasi membentuk perilaku kerja yang selaras dengan tujuan perusahaan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan memerlukan pengelolaan yang terintegrasi dari ketiga aspek tersebut agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu perusahaan dan terbatas pada tiga variabel penelitian, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas. Selain itu, penggunaan kuesioner memungkinkan adanya subjektivitas jawaban responden. Oleh karena itu, penelitian ini disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau lingkungan kerja, memperluas objek penelitian, serta menggunakan pendekatan penelitian yang lebih beragam agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

ACKNOWLEDGMENTS

Penulis menyampaikan kepada setiap pihak yang telah membantu dan berkontribusi dalam penelitian serta penulisan naskah ini, termasuk dukungan teknis, bantuan administratif, serta kontribusi dalam proses pengumpulan data. Segala bentuk dukungan tersebut sangat membantu dalam kelancaran penyelesaian penelitian ini.

CONFLICTS OF INTEREST

Para penulis menegaskan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan yang dapat memengaruhi hasil maupun interpretasi dari artikel ini.

ETHICS STATEMENT

Artikel ini adalah hasil karya orisinal yang belum pernah muncul dalam bentuk publikasi apa pun sebelumnya serta tidak sedang diajukan ke peninjauan pada jurnal lain. Naskah ini disusun tanpa unsur plagiarisme dan seluruh penulis telah menyetujui pengajuannya ke jurnal ini.

DECLARATION OF GENERATIVE AI

Dalam proses penyusunan naskah ini, teknologi AI generatif digunakan sebagai alat bantu untuk penyuntingan bahasa dan perumusan struktur penulisan, tanpa memengaruhi substansi

ilmiah penelitian. Seluruh isi dan interpretasi data tetap menjadi tanggung jawab penulis.

REFERENSI

- Agusria, L., Fitantina, Kholilah, & Permana, A. (2022). The Influence of Work Discipline, Organizational Culture and Competence on Employee Performance (Study on Bukit Asam Tbk. Company Kertapati Pier Unit, South Sumatera). *Nternational Journal of Business, Management and Economics*, 3(4), 371–381.
- Agustin, A. W., Fitriah, W., & Agusria, L. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang Ilir Sumatera Selatan. *Jurnal Intelek Dan Cendikiawan Nusantara*, 2(4), 7435–7445.
- Fauzy. (2019). *Metode Sampling (1st Ed., Vol. 9)*. Universitas Terbuka.
- Kholilah, Beremau, M. T., & Fitriah, W. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinjera Karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi SUMSEL. *Motivasi*, 7(1), 51–58.
- Lasena, Z. A., & Sukung, N. D. A. (2024). Perencanaan, Pengorganisasian, Menggerakkan, dan Mengontrol Sumber Daya Manusia. *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Pendidikan*, 1(2), 196–207. <https://doi.org/10.62951/prosemnasipi.v1i2.42>
- Lestari, R. K. T., Trihandayani, Z., & Cahyani, E. (2025). Determinasi Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai RSUD Siti Fatimah. *Journal Of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 6(1), 329–338.
- Maharani, T. A., Trihandayani, Z., & Permana, A. (2024). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Musi Palembang. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Manajemen Indonesia (JKEMI)*, 1(3), 174–184. <https://doi.org/10.61079/jkemi.v1i3.28>
- Miranda, E. G., Liswani, E., & Agusria, L. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gozco Plantation Tbk Palembang. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Manajemen Indonesia (JKEMI)*, 1(3), 155–164. <https://doi.org/10.61079/Jkemi.V1i3.24>
- Prabowo, B. ., & Lesmana, N. S. . (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(3), 67–71. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i3.292>
- Rahamansyah, A. (2023). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(3), 241–255.
- Rakasiwi, F. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Swiss-Belinn Makassar. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(2).
- Riyanti, I., & Diwanti, D. P. (2023). Analisis kualitatif pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. *Target: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 229–234. <https://doi.org/10.30812/target.v5i2.3207>.
- Sembiring, E., Widiastuti, N. P., & Susena, I. K. S. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fave Hotel Sunset Seminyak. *JUMANIS: Journal of Management and Business*, 1(1), 1–12.
- Simbolon, S. (2024). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hotel Citi Inn Medan.

- Tholib, S. Z. A. Z., Maulina, S. B., Azizah, F. N., & Wahyu, S. (2024). Peran strategis manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(5), 206–212. <https://doi.org/10.572349/neraca.v2i5.1461>.
- Triansyah, A. A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. *JIEB: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 11–20.
- Trihandayani, Z., & Agusria, L. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Noer Fikri.
- Trihandayani, Z., & Yamaly, F. (2022). The Matrix of Human Resources Development Factors in Small and Medium Enterprises of Local Wisdom Products In Palembang. *International Journal of Arts and Social Science*, 5(3), 78–91.
- Trihandayani, Z., Cahyani, E., Fitriah, W., & Lina, D. A. (2024). Analisis Faktor Kinerja Karyawan Jasa Penilai Publik Muttaqin Bambang Purwanto Rozak Uswatun Dan Rekan Palembang. *Motivasi*, 9(2), 168–176.
- Wahyuni, A. ., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja . *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 769–781. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p769-781>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Gafindo Persada.