

**PENGARUH KOMPETENSI, LOYALITAS DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SWARNA DWIPA SUMSEL GEMILANG PALEMBANG**

Skripsi



Nama : Rizki Oktaria Ar

NIM : 212022158

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2026

Skripsi
PENGARUH KOMPETENSI, LOYALITAS DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SWARNA DWIPA SUMSEL GEMILANG PALEMBANG

Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang



Nama : Rizki Oktaria Ar
NIM : 212022158

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rizki Oktaria Ar

NIM : 212022158

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

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

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2026



Rizki Oktaria Ar

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

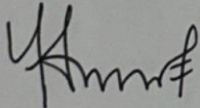
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

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

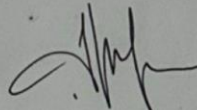
Nama : Rizki Oktaria Ar
NIM : 212022158
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal April 2026
Pembimbing II,

Pembimbing I,



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO
NIDN: 0229057501

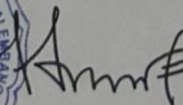


Lesi Agusria, S.E., M.M
NIDN: 0205088201

Mengetahui,

Dekan

dan Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Kalau dikabulkan berarti baik, kalau tidak berarti ada yang lebih baik.”

(Q.S Al-Baqarah : 216)

“Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar,”

(Q.S Ar-Rum : 60)

“Life can be heavy, especially if you try to carry it all at once. Part of growing up and moving into new chapters of your life is about catch and release.”

(Taylor Swift)

PERSEMBAHAN :

Dengan cinta dan doa, ku persembahkan Skripsi ini khusus kepada :

- ❖ Kedua Orangtuaku tercinta.
Ayahanda H. Arsyad dan Ibunda Hj. Parida.
- ❖ Kakak-kakakku, Ayuk Ipar, dan Keponakanku tersayang.
- ❖ Sahabat dan Rekan Seperjuangan



PRAKATA

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wa Barokatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan berkah, rahmat, hidayah, dan karunia-nya, sehingga penulis menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Loyalitas, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang Palembang” dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi Ini menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Selesainya penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin menyampaikan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E, M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si, CHRO selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang serta selaku dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi dengan penuh kesabaran menghadapi saya selaku mahasiswa bimbingan.

4. Ibu Lesi Agusria, S.E., M.M, selaku dosen Pembimbing II yang banyak membantu dalam penyusunan skripsi dan telah membimbing dalam penyelesaian skripsi dengan penuh kesabaran menghadapi saya selaku mahasiswa bimbingan.
5. Ibu Fitantina, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar dan seluruh Staf di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah membimbing dan memudahkan penulis selama mengikuti perkuliahan dan kegiatan lainnya.
7. Pimpinan dan seluruh Karyawan PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang Palembang
8. Kepada Ibundaku tercinta, Ibu Hj. Parida alias ibu mida, sosok yang selalu hadir dengan kasih sayang yang tulus dan doa yang tidak pernah putus. Terima kasih atas setiap pengorbanan, kesabaran, dan cinta yang selalu menguatkan langkah penulis hingga sampai pada titik ini. Ibu juga selalu menjadi tempat penulis berkeluh kesah dalam setiap perjalanan hidup, terutama pada saat menghadapi berbagai tantangan selama penyusunan skripsi ini. Tidak ada kata yang mampu menggambarkan betapa besar peran Ibu dalam kehidupan penulis. Karya sederhana ini penulis persembahkan sebagai ungkapan terima kasih, rasa hormat, dan cinta yang tidak akan pernah cukup untuk membalas semua yang telah ibu lakukan.
9. Kepada Ayahanda tercinta, Ayahku H. Arsyad terima kasih atas segala doa, kerja keras, pengorbanan, dan kasih sayang yang selalu Ayah berikan kepada penulis. Ayah juga turut memberikan dukungan serta bantuan

sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ini dengan baik. Karya sederhana ini penulis persembahkan sebagai wujud rasa hormat, terima kasih, dan kebanggaan kepada Ayah atas segala yang telah diberikan dengan penuh ketulusan.

10. Kepada ketiga kakakku dan ayuk iparku yang selalu penulis banggakan, terima kasih atas perhatian, dukungan, dan nasihat yang diberikan selama ini. Bagi penulis, kalian adalah sosok panutan yang selalu memberikan semangat dan dorongan bagi penulis dalam menghadapi berbagai proses kehidupan.
11. Kepada seseorang berinisial JA yang senantiasa hadir dan kebersamai penulis selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Dukungan, perhatian, serta doa yang diberikan menjadi sumber semangat bagi penulis. Terima kasih atas kesabaran yang begitu besar dalam menghadapi penulis, yang terus menguatkan hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
12. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada mamipet, (belyun dan sinta) yang senantiasa kebersamai penulis hingga tahap ini, serta selalu hadir dan mengapresiasi setiap pencapaian yang penulis peroleh. Penulis berharap semoga persahabatan ini senantiasa terjaga dan tetap menjadi bagian berharga dalam perjalanan hidup penulis ke depan.
13. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada teman-teman masa SMA hingga saat ini, yaitu melan, velanasco, aal, mc, okik, dan dapnop yang senantiasa membantu dan menghibur penulis dengan kebersamaan yang

diberikan, sehingga menjadi penyemangat selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.

14. Teman-teman seperjuanganku dalam penyusunan skripsi ini (zahrah, putri, faris), terima kasih atas kebersamaan dan dukungan yang selalu diberikan selama proses penyelesaian skripsi. Terima kasih juga kepada seluruh teman-teman angkatan yang telah menjadi bagian dari perjalanan selama masa perkuliahan.
15. Terakhir, ucapan terima kasih kepada diri sendiri untuk tetap bertahan dan percaya pada proses. Terima kasih karena telah memilih untuk tetap bertahan, walau jalan sering kali gelap dan penuh keraguan, dan pada akhirnya sampai pada akhir proses penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa meskipun telah berupaya dengan sebaik-baiknya, skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Namun, besar harapan penulis bahwa penelitian ini tetap dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Aamiin Ya Rabbal Allamin

Wassalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Palembang, April 2026

Rizki Oktaria Ar

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II	11
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	11
A. Kajian Pustaka	11
B. Penelitian Sebelumnya	27
C. Kerangka Pemikiran	29
D. Hipotesis	32
BAB III	34
METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian	34
B. Lokasi Penelitian	35
C. Operasionalisasi Variabel.....	36
D. Populasi dan Sampel	37
E. Data yang Diperlukan.....	39
F. Metode Pengumpulan Data	40

G. Analisis Data dan Teknik Analisis	41
BAB IV	50
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Hasil Penelitian.....	50
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	74
BAB V.....	83
SIMPULAN DAN SARAN	83
A. Simpulan.....	83
B. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN.....	87

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Data Tingkat Hunian Kamar	5
Tabel I. 2 Hasil Pra Riset.....	6
Tabel III. 1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	36
Tabel III. 2 Kerangka Sampel	3
Tabel IV. 1 Uji Validitas	52
Tabel IV. 2 Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel IV. 3 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel IV. 4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	55
Tabel IV. 5 Karakteristik Responden berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	55
Tabel IV. 6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	57
Tabel IV. 7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X1)	60
Tabel IV. 8 Hasil Jawaban Responden Variabel Loyalitas (X2).....	63
Tabel IV. 9 Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X3)	66
Tabel IV.10 Hasil Regresi Linier Berganda	69
Tabel IV.11 Uji F	71
Tabel IV.12 Uji t	72
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi (R^2).....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran.....	32
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Draft Kuesioner Penelitian.....	87
Lampiran 2 Hasil Pra-Riset	92
Lampiran 3 Tabulasi Identitas Responden	95
Lampiran 4 Tabulasi jawaban Responden.....	97
Lampiran 5 Frekuensi Identitas Responden	101
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas.....	102
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas	104
Lampiran 8 Hasil Perhitungan Data menggunakan SPSS	105
Lampiran 9 r Tabel	106
Lampiran 10 F Tabel	107
Lampiran 11 t Tabel	108
Lampiran 12 Sertifikat.....	110
Lampiran 13 Biodata Penulis	125

ABSTRAK

Rizki Oktaria Ar/212022158/2026/Pengaruh Kompetensi, Loyalitas, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Loyalitas, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang Palembang. Populasi adalah seluruh karyawan tetap PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang Palembang sebanyak 87 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 72 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Cluster Sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan uji hipotesis uji F, uji t serta koefisien determinasi. Hasil penelitian yaitu secara bersama-sama ada pengaruh signifikan Kompetensi, Loyalitas, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang Palembang. Hasil hipotesis secara parsial, ada pengaruh signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang Palembang, ada pengaruh signifikan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang Palembang, ada pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang Palembang. Besarnya nilai Adjusted R Square menunjukkan Kompetensi, Loyalitas, dan Budaya Organisasi berkontribusi pada perubahan Kinerja Karyawan PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang Palembang adalah sebesar 60,6%.

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

ABSTRACT

Rizki Oktaria Ar /212022158/2026/ *The Influence of Competence, Loyalty, and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang Palembang.*

This study aims to analyze the influence of competence, loyalty, and organizational culture on employee performance at PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang Palembang. The population in this research consisted of all permanent employees of PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang Palembang totaling 87 employees. The sample used in this study was 72 respondents selected using the cluster sampling technique. The data analysis method employed was multiple linear regression, supported by hypothesis testing through the F-test, t-test, and the coefficient of determination (Adjusted R Square). The results indicate that competence, loyalty, and organizational culture simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang Palembang. Partially, each variable also shows a significant influence on employee performance. Competence has a significant effect on employee performance, loyalty significantly influences employee performance, and organizational culture also has a significant impact on employee performance. Furthermore, the Adjusted R Square value shows that competence, loyalty, and organizational culture collectively explain 60.6% of the variation in employee performance at PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang Palembang.

Keywords: *Competence, Loyalty, Organizational Culture, Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi di era digitalisasi menciptakan perubahan besar dalam persaingan bisnis yang menuntut setiap perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas agar bertahan dan berkembang dengan mengharapkan sumber daya manusia dapat mencapai tujuan organisasi (Triansyah, 2024). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia meliputi beberapa aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pegawai dengan merealisasikan sasaran target yang telah ditetapkan organisasi (Lasena dan Sukung, 2024). Selain itu, pengembangan sumber daya manusia merupakan kolaborasi antara karyawan yang ingin memperbarui pengetahuan dan perusahaan yang membutuhkan pengelolaan tenaga kerja yang terampil untuk meraih keberhasilan bersama (Kholilah, dkk, 2025:4).

Sumber daya manusia adalah seluruh individu yang bekerja dalam suatu organisasi dan memiliki kemampuan, keterampilan, energi, serta kreativitas yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi (Abdarrahmat. 2020). Sumber daya manusia merupakan motor penggerak dalam organisasi, karena memiliki potensi berupa pikiran dan tenaga yang digunakan untuk menjalankan berbagai aktivitas kerja (Mangkunegara, 2022).

Sumber Daya Manusia yang berkualitas merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh perusahaan dikarenakan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aspek yang paling penting dalam memenuhi target

perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dapat membantu perusahaan untuk memenuhi target perusahaan dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut (Lestari, R. K. T, dkk, 2025).

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2022:182). Selain itu juga kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan (Afandi, 2021:83-84). Kinerja adalah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu dalam perusahaan untuk menjalankan tugas yang telah diberikan (Sembiring, 2020:15). Selain itu, kompetensi memegang peranan penting dalam pembentukan karakter karyawan dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerja karyawan, (Trihandayani, Z, dkk, 2024).

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 oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2022:271). Kompetensi adalah kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2020:203). Kompetensi bukan hanya sekedar keterampilan yang dimiliki oleh para

karyawan tetapi juga pengetahuan juga sikap yang harus ada pada setiap diri karyawan.

Mencapai kinerja yang baik dalam sebuah organisasi juga perlu adanya loyalitas kerja, Loyalitas mengacu kepada kesetiaan karyawannya. Loyalitas kerja yaitu tentang dimana seorang karyawan dapat mengabdikan dirinya dalam sebuah organisasi yang ditempatinya serta memberikan kesetiaan yang ditunjukkan melalui usaha seseorang dalam memajukan tujuan dan nilai-nilai organisasi, (Trihandayani, Z, dkk, 2022). Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi (Hasibuan, 2020:95).

Loyalitas adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja (Kasmir, 2022:192). Kesetiaan ini ditunjukkan dengan giat bekerja terus menerus dan bersungguh-sungguh sehingga dapat berimplikasi terhadap kinerja karyawan tersebut. Budaya organisasi turut andil dalam memajukan perusahaan, Budaya organisasi yang kuat dan telah berakar akan dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan bagi anggota organisasi dalam hal pemahaman yang jelas dan lugas tentang suatu persoalan yang diselesaikan, (Maharani, T. A, dkk, 2024).

Era globalisasi yang sangat erat dengan perubahan, perubahan begitu cepat dan sulit diprediksi namun sangat besar dampaknya bagi masa depan organisasi, kehadiran budaya organisasi yang fleksibel menjadi semakin relevan. Budaya organisasi didefinisikan sebagai sistem yang dipercayai dan

nilai yang dikembangkan oleh organisasi, sehingga hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri (Busro, 2018:5).

Budaya organisasi merupakan pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah (Afandi, 2021:97). Budaya dapat secara sengaja atau tidak sengaja dipegang dan dilakukan secara turun-temurun dalam lingkungan suatu organisasi.

Hotel Swarna Dwipa merupakan hotel bersejarah di Kota Palembang yang telah berkembang sejak sebelum tahun 1960. Dalam perjalanannya, hotel ini mengalami beberapa kali perubahan manajemen, termasuk periode ketika pengelolaannya dikontrakkan kepada perusahaan perhotelan profesional sebelum kembali dikelola pemerintah daerah pada era 1990-an. Berlokasi strategis di pusat Kota Palembang, Hotel Swarna Dwipa kini menyediakan layanan reservasi baik secara *online* maupun secara langsung. Pemilihan Hotel Swarna Dwipa sebagai objek penelitian didasarkan pada statusnya sebagai hotel milik pemerintah daerah yang memiliki sejarah panjang serta sistem kerja dan budaya organisasi yang telah terbentuk secara berkelanjutan. Selain itu, perannya sebagai unit usaha daerah yang berkontribusi terhadap peningkatan pendapatan daerah melalui sektor perhotelan dan pariwisata menjadikan Hotel Swarna Dwipa relevan untuk diteliti dalam konteks pengelolaan organisasi dan keberlangsungan usaha di tengah persaingan industri perhotelan.

Berikut ini data jumlah pengunjung yang menginap di PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang Palembang :

Tabel I.1
Data Tingkat Hunian Kamar
PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang Palembang
Periode 2020-2024

No	Tahun	Target Kamar	Realisasi Hunian Kamar	Target yang Belum Tercapai (%)
1.	2020	27.000	21. 239	21,34%
2.	2021	27.000	25. 671	4,92%
3.	2022	32.000	31. 328	2,10%
4.	2023	32.000	28. 970	9,47%
5.	2024	32.000	27. 369	14,35%

Sumber : PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang, 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat kita ketahui bahwa terjadi pola perubahan realisasi hunian kamar PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang pada periode 2020 sampai dengan 2024. Data tersebut menunjukkan realisasi hunian kamar belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan setiap tahunnya. Pada awal periode pengamatan terjadi penurunan tingkat hunian yang cukup signifikan, kemudian menunjukkan perbaikan pada tahun-tahun berikutnya. Namun, pada periode 2023 kembali terlihat penurunan capaian hunian kamar dibandingkan dengan target yang telah ditentukan. Kondisi ini menunjukkan adanya fluktuasi kinerja hunian kamar dari tahun ke tahun, yang mengindikasikan perlunya peningkatan kualitas kinerja karyawan, pengelolaan operasional dan kualitas pelayanan agar pencapaian target hunian kamar dapat lebih optimal di tengah persaingan industri perhotelan.

Penulis melakukan pra riset dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang Palembang untuk mencari penyebab kurang optimalnya pencapaian kinerja PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang Palembang dengan hasil terdapat 3 faktor dengan jawaban tidak terbanyak sebagai berikut:

Tabel I. 2
Hasil Pra Riset
PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Kompetensi (X1)			
1.	Karyawan memiliki pengetahuan akademik yang selaras dengan tuntutan pekerjaan pada unitnya	10	20
2.	Karyawan selalu memahami seluruh prosedur kerja sebelum melaksanakan tugas	13	17
3.	Karyawan merasa nyaman dalam setiap kondisi kerja yang dihadapi	11	19
Loyalitas (X2)			
1.	Karyawan memiliki rasa ingin terus bekerja di hotel ini sekalipun dalam kondisi kurang baik	12	18
2.	Karyawan sanggup mengerjakan pekerjaan diluar jam kerja	7	23
3.	Karyawan tidak pernah memberikan keterangan yang berbeda dari kondisi	14	16
Budaya Organisasi (X3)			
1.	Karyawan mampu menjaga konsistensi kinerja yang sama baiknya setiap hari	12	18
2.	Karyawan menunjukkan ketulusan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan	14	16
3.	Karyawan memiliki jiwa kewirausahaan dalam memberikan ide baru untuk meningkatkan kualitas layanan hotel	10	20

Sumber : Pra Riset PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang, 2025

Berdasarkan Tabel I. 2 hasil pra-riset diatas ditemukan bahwa terdapat 3 faktor dengan jawaban tidak terbanyak, yaitu kompetensi, loyalitas, dan

budaya organisasi. Hasil pra-riset terkait kompetensi menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki karyawan belum sepenuhnya sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Hal ini terlihat dari rendahnya kesesuaian pengetahuan akademik dan pemahaman prosedur kerja sebelum melaksanakan tugas, di mana sebagian besar karyawan memberikan jawaban tidak. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum memiliki kompetensi yang optimal, baik dari sisi pengetahuan, pemahaman prosedur kerja, maupun sikap dalam menghadapi kondisi kerja seperti karyawan ahli teknisi ditempatkan ke bagian marketing dan sales, sehingga menggambarkan potensi kesenjangan kompetensi yang relevan dalam konteks analisis kebutuhan pembelajaran dan peningkatan kinerja.

Hasil pra-riset mengenai loyalitas karyawan menunjukkan tingkat yang relatif rendah. Sebagian besar karyawan belum memiliki keinginan kuat untuk tetap bekerja dalam kondisi kurang baik, kurang bersedia mengerjakan pekerjaan di luar jam kerja, serta belum sepenuhnya menunjukkan kejujuran yang konsisten. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa perlunya penguatan komitmen kerja karyawan terhadap organisasi.

Adapun pada variabel budaya organisasi, hasil pra-riset menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai budaya organisasi belum berjalan secara optimal, dilihat dari sebagian besar karyawan menjawab tidak. Temuan ini menggambarkan bahwa nilai-nilai budaya organisasi, khususnya yang berkaitan dengan konsistensi kinerja, ketulusan bekerja, serta inisiatif dan inovasi, belum tertanam secara merata pada seluruh karyawan.

Terdapat aspek-aspek tertentu dalam kompetensi, loyalitas, dan budaya organisasi yang belum sepenuhnya berjalan sesuai harapan, menjadi dasar untuk menelusuri lebih jauh bagaimana ketiga aspek tersebut terbentuk dan berperan pada kinerja karyawan, serta faktor apa saja yang mungkin mempengaruhi hasil.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Loyalitas, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kompetensi, loyalitas, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang Palembang?
2. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang Palembang?
3. Adakah pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang Palembang?
4. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, loyalitas, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang Palembang
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Swarna Dwipa Sumsel Gemilang Palembang

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pihak-pihak sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pemahaman mengenai hal-hal yang berhubungan dengan kompetensi, loyalitas, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Dari hasil penelitian diharapkan berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada Perusahaan guna meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi kinerja dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2022). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Aplikasi Indikator* (2nd ed.). Zanafa Publishing 83.
- Asiati, D. I., Fitriah, W., & Safitri, E. (2019). *Metodologi penelitian bisnis*. NoerFikri Offset.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Alfabeta.
- Fauzy. (2019). *Metode sampling* (1st ed., Vol. 9). Universitas Terbuka.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hotel Swarna Dwipa. (2024). *Tentang Kami* . Diakses pada 02 Desember 2025 <https://hotelswarnadwipa.co.id/tentang-kami/>
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (5th ed.). PT Raja Grafindo Persada.
- Kholilah, K., Beremau, M. T., & Fitriah, W. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja 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. *In Prosiding Seminar Nasional Ilmu Pendidikan* (Vol. 1, No. 2, pp. 196-207).
- Lestari, R. K. T., Trihandayani, Z., & Cahyani, E. (2025). *Determinant Factors Influencing Employee Job Satisfaction At Siti Fatimah Regional Hospital*. *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.
- Rahamansyah, A. (2023). Pengaruh Loyalitas, 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).
- Sarwoto, B. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 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). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hotel Citi Inn Medan. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 1(4), 38–55.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta CV.
- Susanti, Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. *EMAS*, 2(2).
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta :Kencana Prenada Media Group.
- Triansyah, A. A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. JIEB: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 1(1), 11–20.
- Trihandayani, Z., & Yamaly, F. (2022). *The matrix of human resources development factors in small and medium enterprises of local wisdom products in Palembang*. *Matrix*, 5(3).
- 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.
- Wibowo. (20). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Gafindo Persada.