

## **Pengaruh Kompetensi Personal dan Kompetensi Budaya terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Bukit Asam**

### **The Effect Of Personal Competence And Culture Competence On Employee Loyalty In PT Bukit Asam Jakarta**

<sup>1</sup>Sandi Sukma, <sup>2</sup>Sri Suwarsi

<sup>1,2</sup>*Prodi Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,  
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116  
email: <sup>1</sup>sandisukma21@gmail.com, <sup>2</sup>srisuwarsi@unisba.ac.id*

**Abstract.** This research aims at first, to find out personal competence and cultural competence in PT Bukit Asam Jakarta. Second, examine how employee loyalty at PT Bukit Asam Jakarta, and third analyzes how the influence of personal competence and cultural competence on employee loyalty. This research was conducted at one of the State Owned Enterprises (BUMN), namely PT Bukit Asam Jakarta which is engaged in coal mining and was established in 1950. The research method used in the form of descriptive analysis and verification that data processing uses the help of SPSS 25 for Windows. The sampling method using the sampling technique used in this study was census sampling. With the number of respondents as many as 33 employees from the procurement division and company secretary at PT Bukit Asam Jakarta. The independent variables studied in the study are Personal Competence and Cultural Competence while the dependent variable is Employee Loyalty. Data collection is done by using questionnaires. The results of this study conclude that: 1) Variables of Personal Competence are included in the high category. 2) Variables of Cultural Competence are included in the very high category. 3) Employee Loyalty variables are included in the high category. 4) The effect of the Personal Competency variable is 28.9%. 5) Variable influence of Cultural Competence by 45%. 6) Variables of Personal Competence and Cultural Competence have an influence on Employee Loyalty at PT Bukit Asam Jakarta.

**Keywords:** Personal Competence, Cultural Competence, Employee Loyalty

**Abstrak.** Penelitian skripsi ini bertujuan pertama, untuk mengetahui kompetensi personal dan kompetensi budaya pada PT Bukit Asam Jakarta. Kedua, mengkaji bagaimana loyalitas karyawan pada PT Bukit Asam Jakarta, dan ketiga menganalisis bagaimana pengaruh kompetensi personal dan kompetensi budaya terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada salah satu Badan Usaha Miliki Negara (BUMN) yaitu PT Bukit Asam Jakarta yang bergerak dalam bidang tambang batu bara dan berdiri sejak tahun 1950. Adapun metode penelitian yang digunakan berupa analisis deskriptif dan verifikatif yang pengolahan datanya menggunakan bantuan program SPSS 25 *for windows*. Metode penarikan sampel menggunakan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling sensus. Dengan jumlah responden sebanyak 33 orang karyawan dari divisi pengadaan dan sekretaris perusahaan di PT Bukit Asam Jakarta. Variabel bebas yang dikaji dalam penelitian berupa Kompetensi Personal dan Kompetensi Budaya sedangkan untuk variabel terikat berupa Loyalitas Karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Variabel Kompetensi Personal termasuk dalam kategori sangat tinggi. 2) Variabel Kompetensi Budaya termasuk dalam kategori sangat tinggi. 3) Variabel Loyalitas Karyawan termasuk dalam kategori tinggi. 4) Pengaruh variabel Kompetensi Personal sebesar 28,9%. 5) Pengaruh variabel Kompetensi Budaya sebesar 45%. 6) Variabel Kompetensi Personal dan Kompetensi Budaya memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan di PT Bukit Asam Jakarta.

**Kata Kunci:** Kompetensi Personal, Kompetensi Budaya, Loyalitas Karyawan

#### **A. Pendahuluan**

Sumber daya manusia saat ini sudah dianggap sebagai aset penting yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. Seringkali, aset penting ini diperhatikan bahkan perlu untuk dijaga

kelangsungannya selama bekerja untuk perusahaan, sehingga aset perusahaan tersebut bisa memberikan kemampuan terbaiknya dan bekerja dengan semangat serta loyalitas tinggi kepada perusahaan. Fokus utama sumber daya manusia adalah memberikan kontribusi

bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Dan kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah memastikan bahwa kegiatan atau aktivitas sumber daya manusia dilakukan sesuai dengan tujuan perusahaan dan berstandar kompetensi.

Menurut data di PT Bukit Asam Jakarta yang di sampaikan bapak I Wayan Dana selaku staf ahli SDM PT Bukit Asam Jakarta, menyampaikan para karyawan di tuntut untuk menerapkan kompetensi budaya di perusahaan, kompetensi budaya perusahaan yang di maksud adalah nilai nilai perusahaan, visi dan misi PT Bukit Asam Jakarta, visi dari PT Bukit Asam Jakarta adalah menjadi perusahaan energi kelas dunia yang peduli lingkungan, dan misi dari PT Bukit Asam Jakarta adalah mengelola sumber energi dengan mengembangkan kompetensi korporasi dan keunggulan insani, untuk memberikan nilai tambah maksimal bagi stakeholder dan lingkungan.

1. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:
2. Bagaimana kompetensi personal?
3. Bagaimana kompetensi budaya?
4. Bagaimana loyalitas karyawan?
5. Bagaimana pengaruh kompetensi personal terhadap loyalitas karyawan pada PT Bukit Asam Jakarta?
6. Bagaimana pengaruh kompetensi budaya terhadap loyalitas karyawan pada PT Bukit Asam Jakarta?
7. Bagaimana pengaruh kompetensi personal dan kompetensi budaya terhadap loyalitas karyawan pada PT Bukit Asam secara simultan?

## B. Landasan Teori

### Kompetensi Personal

Usman sebagaimana dikutip oleh (Kunandar, 2007) menyatakan kompetensi personal adalah suatu hal yang menggambarkan kualifikasi dan kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun yang kuantitatif. Kompetensi juga dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.

Kompetensi personal yang harus dimiliki karyawan PT Bukit Asam Jakarta antara lain:

1. Dorong berprestasi, untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan selalu mencoba untuk melebihi standar kerja, dorongan berprestasi diukur dengan inisiatif menyelesaikan tugas, peningkatan kerja, dan menetapkan target kerja yang menantang.
2. Pengembangan diri, kompetensi ini untuk mengembangkan diri yang diawali introspeksi internal untuk membandingkan kelebihan dan kekurangan dengan tuntutan perkembangan perusahaan serta diikuti dengan usaha-usaha mencari cara belajar yang efektif dan sistematis, pengembangan diri diukur dengan introspeksi diri, mencari cara, dan kesempatan belajar dan menyusun rencana pengembangan diri.
3. Berpikir analitis, Kemampuan berpikir secara sistematis dalam memahami suatu fenomena, yang dimulai dari mengenali adanya masalah, memilah/menguraikan masalah menjadi bagian yang lebih detil, melihat keterkaitan dan penyebab permasalahan, berpikir analitis diukur dengan

mengenali dan mendalami permasalahan, menentukan hubungan sebab akibat, dan menentukan prioritas masalah.

4. Berpikir sintesis, Kemampuan mengidentifikasi isu-isu utama/mendasar (key issues) yang ada dari situasi yang kompleks, mengenali pola hubungan dengan mengintegrasikan informasi yang kompleks menjadi sesuatu yang terfokus agar dapat lebih mudah dipahami dan dapat menciptakan cara pendekatan baru dalam menghadapi suatu masalah, berpikir sintesis diukur dengan identifikasi isu utama, menentukan pola hubungan, dan cara pandang baru yang luas.

### Kompetensi Budaya

Menurut (Fantini & Tirmizi, 2006), kompetensi budaya adalah kemampuan untuk mahir menavigasi lingkungan yang kompleks ditandai dengan tumbuhnya keragaman masyarakat. Mampu berinteraksi secara efektif dan tepat dengan orang yang berbeda bahasa dan budaya. Dan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk membangun dan meningkatkan kualitas secara berkelanjutan dengan menggunakan nilai-nilai budaya organisasi.

Terdapat nilai-nilai pada PT Bukit Asam Jakarta yang harus di terapkan para karyawannya yaitu:

1. Visioner: Mampu melihat jauh kedepan dan membuat proyeksi jangka panjang dalam pengembangan bisnis.
2. Integritas: Mengedepankan perilaku percaya, terbuka, positif, jujur, berkomitmen dan bertanggung jawab.
3. Inovatif: Selalu bekerja dengan kesungguhan hati, melakukan terobosanbaru untuk menghasilkan produk dan

layanan terbaik/lebih baik dari sebelumnya.

4. Professional: Melaksanakan semua tugas sesuai kompetensi, penuh kreativitas, penuh keberanian, berkomitmen tinggi, bekerjasama dan berupaya secara terus-menerus meningkatkan keahliannya.
5. Sadar biaya dan lingkungan: Memiliki kesadaran tinggi dalam setiap pengelolaan aktivitas dengan menjalankan usaha atas asas manfaat yang maksimal dan peduli lingkungan.

### Loyalitas Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2013) loyalitas kerja merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan, yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Dimana kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

Menurut (Jusuf, 2010) Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai berikut:

1. Faktor Rasional. Menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti: gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan.
2. Faktor Emosional: Menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti: pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma, dan penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan.
3. Faktor Kepribadian.

Menyangkut sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh karyawan.

**C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**Pengaruh Kompetensi Personal dan Kompetensi Budaya Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Bukit Asam Jakarta.**

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh kompetensi personal dan kompetensi budaya terhadap loyalitas karyawan secara simultan, yang diuji menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian di jelaskan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.** Hasil Uji Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 <sup>a</sup>	.451	.414	5.49197

a. Predictors: (Constant), Kompetensi\_Budaya, Kompetensi\_Personal

Sumber: IBM SPSS Statistics 25

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa R-square sebesar 0,451 atau 45,1%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kompetensi personal dan kompetensi budaya secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 45,1%. Sedangkan sisanya sebesar 100% - 45,1% = 54,9% lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti. Untuk mengetahui pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y digunakan Uji F, penghitungan menggunakan SPSS 25, serta hasil hitung dapat dilihat dalam tabel di

bawah ini:

**Tabel 2.** Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	742.292	2	371.146	12.305	.000 <sup>b</sup>
	Residual	904.853	30	30.162		
	Total	1647.145	32			

a. Dependent Variable: Loyalitas\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi\_Budaya, Kompetensi\_Personal

Sumber: IBM SPSS Statistics 25

Berdasarkan tabel di atas diperoleh Fhitung sebesar 12,305 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa Fhitung lebih besar dari Ftabel 3,32 (12,305 > 3,32) dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Oleh karena itu, kesimpulan dari hasil yang diperoleh adalah H0 ditolak atau H1 diterima Artinya kompetensi personal dan kompetensi budaya berpengaruh simultan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

**D. Kesimpulan**

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai kompetensi personal dan kompetensi budaya terhadap loyalitas karyawan pada PT Bukit Asam dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat kompetensi personal di PT Bukit Asam berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden, kompetensi personal termasuk ke dalam kategori sangat tinggi. Diketahui bahwa hasil tanggapan responden mengenai kompetensi personal pada dimensi pengembangan diri memiliki nilai yang lebih

- tinggi dari pada dimensi yang lainnya. Hal ini menyatakan bahwa para karyawan PT Bukit Asam telah mampu melakukan pengembangan diri yang baik sesuai indikator pada dimensi pengembangan diri yaitu memiliki tingkat kemampuan mengenali aspek dirinya yang perlu ditingkatkan dengan sangat tinggi, tingkat keaktifan dalam mencari kesempatan untuk belajar dengan sangat tinggi, dan tingkat kemampuan merencanakan target pengembangan diri secara sistematis dengan sangat tinggi.
2. Tingkat kompetensi budaya di PT Bukit Asam berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden, kompetensi budaya termasuk ke dalam kategori sangat tinggi. Diketahui bahwa hasil tanggapan responden mengenai kompetensi budaya pada dimensi profesional memiliki nilai yang lebih tinggi dari dimensi yang lainnya. Hal ini menyatakan bahwa para karyawan PT Bukit Asam telah mampu melakukan sikap profesional yang baik sesuai indikator pada dimensi profesional yaitu memiliki tingkat tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan dengan sangat tinggi, dan tingkat kooperatif dalam menyelesaikan tugas dengan sangat tinggi.
  3. Loyalitas karyawan di PT Bukit Asam berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden, loyalitas karyawan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa loyalitas karyawan yang di ukur dari 3 dimensi yaitu faktor rasional, faktor emosional, dan faktor

kepribadian (sifat, karakter, tempramen) sudah baik.

4. Pengaruh kompetensi personal terhadap loyalitas karyawan pada PT Bukit Asam Jakarta berdasarkan data yang diolah sebesar 28,9%.
5. Pengaruh kompetensi budaya terhadap loyalitas karyawan pada PT Bukit Asam Jakarta berdasarkan data yang diolah sebesar 45%.
6. Pengaruh kompetensi personal dan kompetensi budaya terhadap loyalitas karyawan pada PT Bukit Asam secara simultan berdasarkan data yang diolah sebesar 45,1%

#### **E. Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian maka penulis akan memberikan saran kepada PT Bukit Asam sebagai bahan pertimbangan perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ini, berdasarkan tanggapan responden dapat diketahui bahwa variabel loyalitas karyawan termasuk kategori baik/tinggi, tetapi memiliki nilai terendah dari variabel lainnya. Oleh karena itu PT Bukit Asam di harapkan mampu memenuhi kebutuhan karyawannya agar tercipta loyalitas karyawan yang lebih baik lagi di PT Bukit Asam.
2. Bagi para peneliti lainnya, dapat mengembangkan penelitian tentang kompetensi personal dan kompetensi budaya, mengingat kompetensi personal dan kompetensi budaya itu sangatlah penting untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan perusahaan, agar tumbuh sismbiosis mutualisme atau saling menguntungkan dari kedua belah pihak. Maka

disarankan untuk tetap melakukan pengujian-pengujian tentang kompetensi personal dan kompetensi budaya untuk memperkaya penelitian yang sudah ada.

### Daftar Pustaka

- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jusuf, H. (2010). *Tingkatkan Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja dan Karir*.
- Kunandar. (2007). *Guru Profesional : Implementasi Kurikulum tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses Dalam Sertifikasi*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Robbins, S. (2003). *Organizational Behavior, Controversies, Application*. New Jersey: Tim Indeks.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surya, M. (2003). *Psikologi Konseling*. Bandung: Bany Quraisy.
- UNESCO. (2013). *Intercultural Competence. Conceptual and operational framework*. Paris: UNESCO.
- Widyarini, S. (2014, 11 Friday). *Kompetensi Budaya bagi Pengajar*. Retrieved from Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Kementerian Keuagn: [https://bppk.kemenkeu.go.id/id/20156-toe0f\\_165\\_ejmyudknl-fg3e5rt-2393](https://bppk.kemenkeu.go.id/id/20156-toe0f_165_ejmyudknl-fg3e5rt-2393)