

Pengaruh Kompetensi Personal dan Kompetensi Budaya terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Sinar Andesto Mandiri Bandung

Delpa Andrianto Saputra, Sri Suwarsi
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Bandung
Bandung, Indonesia

delpaandriantosaputra@gmail.com, srisuwarsi@yahoo.com

Abstract—This studied aims to determine the effect of personal competence and cultural competence simultaneously and partially on the loyalty of employees of PT. Sinar Andesto Mandiri Bandung. The type of research used in this study is research with a quantitative approach to explain the relationship between variables through hypothesis testing. The research method used is descriptive and verification analysis and operates the calculations using SPSS for Windows 23. The sampling technique is done by using purposive sampling method and obtained a sample of 58 respondents. This study used questionnaires, observation, and interviews as a data collection tool carried out to respondents from employees of PT. Sinar Andesto Mandiri Bandung. The results of this studied concluded that: 1) Personal Competence level at PT. Sinar Andesto Mandiri Bandung is included in high category. 2) Cultural Competence level at PT. Sinar Andesto Mandiri Bandung is included in high category. 3) Employee Loyalty at PT. Sinar Andesto Mandiri Bandung is included in high category. 4) Personal competence partially had a significant positive effect on employee loyalty. 5) Cultural competence partially had a significant positive effect on employee loyalty. 6) Personal competence and cultural competence simultaneously have a significant positive effect on employee performance. The conclusion of this studied is that there is an influence between personal competence and cultural competence on employee loyalty at PT. Sinar Andesto Mandiri Bandung.

Keywords—*Personal Competence, Cultural Competence, Employee Loyalty.*

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi personal dan kompetensi budaya secara simultan dan parsial terhadap loyalitas karyawan PT. Sinar Andesto Mandiri Bandung. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif untuk menjelaskan hubungan antar variabel-variabel melalui uji hipotesis. Metode penelitian yang digunakan yaitu dengan analisis deskriptif dan verifikatif serta mengoperasikan perhitungannya menggunakan SPSS for Windows 23. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode purposive sampling dan diperoleh sampel penelitian sebanyak 58 orang responden. Penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi, dan wawancara sebagai alat pengumpulan data yang dilakukan kepada responden dari karyawan PT. Sinar Andesto Mandiri Bandung. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa : 1)

Tingkat Kompetensi Personal pada PT. Sinar Andesto Mandiri Bandung termasuk tinggi. 2) Tingkat Kompetensi Budaya pada PT. Sinar Andesto Mandiri Bandung termasuk tinggi. 3) Loyalitas Karyawan pada PT. Sinar Andesto Mandiri Bandung termasuk kategori tinggi. 4) Kompetensi Personal secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. 5) Kompetensi Budaya secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas Karyawan 6) kompetensi personal dan kompetensi budaya secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara kompetensi personal dan kompetensi budaya terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Sinar Andesto Mandiri Bandung.

Kata Kunci—*Kompetensi Personal, Kompetensi Budaya, Loyalitas Karyawan.*

I. 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.

Menurut (Wirawan, 2015), sumber daya manusia merupakan orang yang disebut sebagai manajer, pegawai, karyawan, buruh atau tenaga kerja yang bekerja untuk organisasi. Sumber daya manusia merupakan dasar dan kunci dari semua sumber daya organisasi. Sumber-sumber lainnya hanya dapat diperoleh dan berfungsi jika organisasi mempunyai pengetahuan, keterampilan, kompetensi, kewirausahaan dan kesehatan fisik jiwa yang prima, bertalenta, mempunyai etos kerja dan motivasi kerja tinggi yang dapat membuat organisasi berbeda antara sukses dan kegagalan. Efektivitas dan efisien dapat dicapai jika sumber daya manusianya berkualitas. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah orang yang dipekerjakan, pekerja atau tenaga kerja yang bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi yang didukung oleh keterampilan dan pengetahuan untuk

mencapai tujuan 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.

Kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. (Palan, 2007). Dalam pengertian tersebut, memberikan penekanan terhadap kompetensi sebagai perpaduan antara unsur pengetahuan dan unsur keterampilan dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan tertentu. Pemahaman tersebut muncul karena pada kenyataannya tidak semua orang dapat melaksanakan tugas tertentu atau memecahkan masalah-masalah khusus tanpa didasari oleh pengetahuan dan keterampilan tentang tugas atau permasalahan tersebut. Keterkaitan sebab-akibat menunjukkan bahwa kompetensi dapat menjadi penyebab yang mampu memprediksi prestasi dan kompetensi dapat memprediksi secara aktual apakah seseorang dapat melakukan suatu tugas atau pekerjaan dengan baik.

Kompetensi yang diperlukan dalam pengembangan karir karyawan adalah kompetensi personal karyawan, kompetensi personal sendiri adalah kemampuan pribadi yang dimiliki dan diperlukan karyawan untuk menjadi karyawan yang baik, kompetensi personal ini mencakup beberapa hal yaitu, Pemahaman diri, Penerimaan diri, Pengarahan diri, dan perwujudan diri. (Surya, 2003). Sementara itu dalam perspektif PT. Sinar Andesto Mandiri Bandung kompetensi personal terbagi dalam beberapa hal yaitu, dorongan berprestasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan selalu mencoba untuk melebihi standar kerja. Hal ini mencakup penetapan tujuan yang menantang, pengembangan cara kerja untuk melaksanakan sesuatu agar lebih baik, didukung oleh antusiasme yang kuat untuk menyelesaikan tugas

Kompetensi personal selanjutnya adalah 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. Selanjutnya kompetensi personal yang ada di PT. Sinar Andesto Mandiri Bandung adalah berpikir analitis, Kemampuan berpikir secara sistematis dalam memahami suatu fenomena, yang dimulai dari mengenali adanya masalah, memilah/menguraikan masalah menjadi bagian yang lebih detail, melihat keterkaitan dan penyebab permasalahan. Serta kemampuan mengidentifikasi runtutan kejadian, melihat hubungan sebab akibat dan menentukan prioritas secara logis. Dan yang terakhir kompetensi personal di PT. Sinar Andesto Mandiri Bandung adalah 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.

Selain pentingnya kompetensi personal, ada juga kompetensi yang penting untuk karir seorang karyawan, yaitu kompetensi budaya, kompetensi budaya merupakan kemampuan seseorang atau individu untuk memahami identitas dan nilai kultural yang di anut oleh dirinya sendiri, dan bagaimana nilai nilai tersebut mempengaruhi persepsinya dalam menghadapi sebuah permasalahan atau orang lain yang memiliki penyelesaian dengan budaya yang berbeda dengan dirinya. kompetensi budaya ini meliputi beberapa hal, yaitu pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan kemampuan. Indikator kompetensi budaya sendiri antara lain, memiliki pengetahuan tentang budaya sendiri maupun budaya orang lain, mampu menguraikan perbedaan cultural yang ada, peka terhadap simbol-simbol verbal maupun non verbal, mampu berinteraksi dan berkomunikasi dengan orang-orang yang memiliki perbedaan budaya dengannya, merancang strategi yang memudahkan komunikasi dan interaksi antar budaya (Widyarini, 2014).

Menurut data di PT. Sinar Andesto Mandiri Bandung yang di sampaikan ibu ine irawati S.E selaku supervisor administrasi dan staf SDM di PT. Sinar Andesto Mandiri Bandung, 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. Sinar Andesto Mandiri Bandung, visi dari PT. Sinar Andesto Mandiri Bandung adalah "siap melayani dengan sepenuh hati" hal ini disampaikan akan adanya rasa penghormatan terhadap seluruh jajaran konsumen begitu pula rekan maupun mitra bisnis, dan misi dari PT. Sinar Andesto Mandiri Bandung adalah melayani seluruh konsumen dengan tulus dan ramah, membangun kerja sama dengan semua rekan maupun mitra bisnis dengan harmonis, mewujudkan perusahaan yang bersih, jujur, sehat, smart, adil, dan makmur bagi semua pihak terkait perusahaan, menciptakan suasana yang harmonis, kondusif, agamis, dan berbudaya, memperluas jaringan kemitraan yang lebih agresif dan smart, pelayanan yang konsisten, handal dan profesional, memperluas lapangan pekerjaan bagi masyarakat, disiplin, sopan, santun, senyum dan harmonis kepada setiap jajaran.

Terdapat nilai-nilai kompetensi budaya pada PT. Sinar Andesto Mandiri Bandung yang harus diterapkan para karyawannya yaitu Visioner, Integritas, Inovatif dan Professional, atau biasa disebut oleh para karyawannya itu VIIP.

Loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan. (Siagian, 2010), salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah perkembangan karir karyawan yang cemerlang, tetapi pada kenyataannya menurut ibu ine irawati S.E selaku staff ahli

SDM PT. Sinar Andesto Mandiri Bandung masih banyak juga karyawan yang karirnya tidak berkembang yang di sebabkan berbagai hal, salah satunya kemampuan karyawan yang tidak memenuhi kompetensi dari perusahaan PT. Sinar Andesto Mandiri Bandung.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul "PENGARUH KOMPETENSI PERSONAL DAN KOMPETENSI BUDAYA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PERUSAHAAN PADA PT SINAR ANDESTO MANDIRI BANDUNG"

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi personal pada PT. Sinar Andesto Mandiri Bandung?
2. Bagaimana kompetensi budaya pada PT. Sinar Andesto Mandiri Bandung?
3. Bagaimana loyalitas karyawan pada PT. Sinar Andesto Mandiri Bandung?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi personal terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sinar Andesto Mandiri Bandung?
5. Bagaimana pengaruh kompetensi budaya terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sinar Andesto Mandiri Bandung?
6. Bagaimana pengaruh kompetensi personal dan kompetensi budaya terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sinar Andesto Mandiri Bandung?

II. METODOLOGI

A. Kompetensi Personal

Menurut (Palan, 2007) menjelaskan competencies (kompetensi) adalah kecakapan dan keberdayaan yang merujuk pada keadaan atau kualitas mampu dan sesuai. Kompetensi di tempat kerja merujuk pada pengertian kecocokan seseorang dengan pekerjaannya. Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja.

Kompetensi personal yang harus dimiliki karyawan PT. Sinar Andesto Mandiri antara lain :

1. Dorong berprestasi
Untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan selalu mencoba untuk melebihi standar kerja yang diberikan, dorongan berprestasi diukur dengan inisiatif menyelesaikan tugas, peningkatan dalam berkerja, dan menetapkan target kerja yang menantang.
2. Pengembangan diri
Kompetensi ini untuk mengembangkan diri yang diawali introspeksi internal dari dalam diri sendiri untuk membandingkan kelebihan dan kekurangan dengan tuntutan perkembangan dalam bekerja di 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 detail, 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.

(Kunandar, 2007) Kompetensi personal adalah gambaran kemampuan seorang individu mampu atau tidak untuk mencapai standar kerjanya, baik itu pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang diwujudkan dengan kebiasaan berfikir dan bertindak.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi personal adalah kebutuhan seorang karyawan untuk memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan tingkatan karyawan pada PT. Sinar Andesto Mandiri. Bagi perusahaan, karyawan yang berkompetensi personal yang baik dapat memajukan perusahaan dan mencapai target tujuan perusahaan. Maka peneliti akan mengacu pada 4 kompetensi personal diatas untuk mengukur kompetensi di objek penelitian.

B. 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.

Menurut (Robbins, 2003) Budaya organisasi adalah visi dan misi anggota organisasi seperti inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan beresiko, integrasi, dukungan manajemen, sistem imbalan, dan nilai-nilai perusahaan. Terdapat nilai -nilai pada PT. Sinar Andesto Mandiri yang harus diterapkan 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 kreatifitas, penuh keberanian, berkomitmen tinggi, bekerjasama dan berupaya secara terus-menerus meningkatkan keahliannya.

Dari definisi di atas peneliti dapat menyimpulkan kompetensi budaya adalah bagaimana setiap individu ketika melakukan interaksi dan komunikasi tidak melanggar aturan, norma, dan harapan yang berlaku dalam lingkup masyarakat tertentu, atau yang biasa disebut di lingkungan organisasi sebagai budaya organisasi. Oleh karena itu pada penelitian ini peneliti mengacu pada nilai-nilai yang ada pada objek yang diteliti yaitu nilai visioner, integritas, inovatif dan professional

C. Loyalitas Karyawan

Sedangkan 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.

Aspek-aspek loyalitas kerja menurut (Hasibuan, 2013), sebagai berikut:

1. Ketaatan/kepatuhan pada peraturan perusahaan. Seorang karyawan yang loyal akan selalu taat pada peraturan. Sesuai dengan pengertian loyalitas , ketaatan ini timbul dari kesadaran karyawan jika peraturan yang dibuat oleh perusahaan semata-mata disusun untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja perusahaan. Kesadaran ini membuat karyawan akan bersikap taat tanpa merasa terpaksa atau takut terhadap sanksi yang akan diterimanya apabila melanggar peraturan tersebut.
2. Rasa tanggung jawab yang tinggi. Ketika seorang karyawan memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, maka secara otomatis ia akan merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap perusahaannya. Karyawan akan berhati-hati dalam mengerjakan tugas-tugasnya, namun sekaligus berani untuk mengembangkan berbagai inovasi demi kepentingan perusahaan.
3. Pengabdian terhadap perusahaan. Yaitu memberikan sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan dan mengutamakan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan pribadi atau individu.
4. Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan

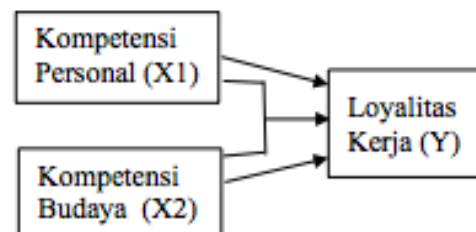
kerja.

Karyawan harus sanggup melaksanakan semua tugas – tugas dengan benar dan aktif dalam melaksanakan tugas yang di berikan oleh perusahaan

Berdasarkan kesimpulan diatas pengertian loyalitas karyawan bukan lagi sekadar merujuk pada kemampuan karyawan menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya yang sesuai dengan job description, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik bagi perusahaan. Maka dalam penelitian ini, penulis menggunakan indikator sebagai berikut yaitu:

1. Ketaatan/kepatuhan pada peraturan perusahaan. Seorang karyawan yang loyal akan selalu taat pada peraturan. Sesuai dengan pengertian loyalitas , ketaatan ini timbul dari kesadaran karyawan jika peraturan yang dibuat oleh perusahaan semata-mata disusun untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja perusahaan. Kesadaran ini membuat karyawan akan bersikap taat tanpa merasa terpaksa atau takut terhadap sanksi yang akan diterimanya apabila melanggar peraturan tersebut.
2. Rasa tanggung jawab yang tinggi. Ketika seorang karyawan memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, maka secara otomatis ia akan merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap perusahaannya. Karyawan akan berhati-hati dalam mengerjakan tugas-tugasnya, namun sekaligus berani untuk mengembangkan berbagai inovasi demi kepentingan perusahaan.
3. Pengabdian terhadap perusahaan. Yaitu memberikan sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan dan mengutamakan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan pribadi atau individu.
4. Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan kerja. Karyawan harus sanggup melaksanakan semua tugas – tugas dengan benar dan aktif dalam melaksanakan tugas yang di berikan oleh perusahaan

D. Model Hipotesis



.Gambar 1. Model Hipotesis

III. PEMBAHASAN DAN DISKUSI

A. Analisis Deskriptif Konflik Peran Pekerjaan-Keluarga (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)

TABEL 1. DISTRIBUSI FREKUENSI VARIABEL YANG DITELITI

Variabel	Indikator	Rata-rata
Kompetensi personal (X1)	Dorongan Prestasi	219
	Pengembangan Diri	210
	Berfikir Analitis	223
	Berfikir Sintesis	222,33
Kompetensi budaya (X2)	Visioner	229
	Integritas	228
	Inovatif	221,5
	Profesional	230
Loyalitas karyawan (Y)	Ketaatan	224,67
	Tanggung jawab	228
	Pengabdian	224,67
	Kesanggupan dalam melaksanakan tugas	213,5

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah (2020)

B. Pengaruh Kompetensi Personal dan Kompetensi Budaya Terhadap Loyalitas Karyawan

Dibawah ini merupakan hasil pengujian statistik tentang pengaruh kompetensi personal dan kompetensi budaya secara parsial maupun simultan menggunakan teknik analisis linear berganda. Adapun hasil pengujiannya seperti tabel dibawah ini:

TABEL 2. HASIL UJI SECARA SIMULTAN

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1502.125	2	751.062	97.843	.000 ^b
Residual	422.189	55	7.676		
Total	1924.314	57			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kompetensi Budaya, Kompetensi Personal

Sumber: diolah melalui SPSS Statistics 23

Dapat diketahui bahwa nilai uji-f variabel kompetensi personal dan kompetensi budaya didapat sebesar 97,843. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ karena $97,843 > 6,34$. Dari uji Anova di atas, didapatkan F_{hitung} sebesar 97,843 dengan $p-value$ (sig.) = 0,000. Karena $p-value$ (sig.) < 5%, maka H_0 ditolak. Artinya, dengan tingkat kesalahan sebesar 5% dapat dinyatakan bahwa kompetensi personal dan kompetensi budaya berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT.Sinar Andesto Mandiri Bandung. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi personal dan kompetensi budaya secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dapat diterima.

TABEL 3. HASIL UJI SECARA PARSIAL (UJI T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.412	1.934		.731	.468
Kompetensi Personal	.445	.058	.516	7.680	.000
Kompetensi Budaya	.594	.071	.564	8.393	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber: diolah melalui SPSS Statistics 23

Hasil analisis regresi linier berganda di atas diperoleh nilai constant sebesar 1,412. Nilai koefisien arah garis (b1) untuk kompetensi personal sebesar 0,445, nilai koefisien arah garis (b2) untuk kompetensi budaya sebesar 0,594. Maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y=1,412+(0,445)+(0,594)+ \epsilon$$

Dari persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain:

1. Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 1,412. Angka tersebut menunjukkan tingkat loyalitas karyawan bila tingkat kompetensi personal dan kompetensi budaya diabaikan.
2. Variabel kompetensi personal memiliki nilai koefisiensi regresi sebesar 0,445. Nilai koefisien yang positif menunjukkan hubungan positif antara kompetensi personal terhadap tingkat loyalitas karyawan. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan kompetensi personal, maka nilai loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar variabel penyalinya 0,445 dengan asumsi independen yang lain dianggap konstan. Namun sebaliknya, jika kompetensi personal terjadi penurunan, maka loyalitas karyawan diprediksi akan mengalami penurunan.
3. Variabel kompetensi budaya memiliki nilai koefisiensi sebesar 0,594. Hal ini juga menunjukkan hubungan positif kompetensi budaya terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan kompetensi budaya maka nilai loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar variabel penyalinya 0,594 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan. Namun sebaliknya, jika kompetensi budaya terjadi penurunan, maka loyalitas karyawan diprediksi akan mengalami penurunan.
4. Dari kedua nilai antara variabel kompetensi personal dan kompetensi budaya terdapat perbedaan dimana variabel kompetensi budaya berpengaruh lebih besar terhadap loyalitas karyawan dibandingkan dengan variabel kompetensi personal

TABEL 4. HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.781	.773	2.77059

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

Sumber: diolah melalui SPSS Statistics 23

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa R-square sebesar 0,781 atau 78,1%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kompetensi personal dan kompetensi budaya secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 78,1%. Sedangkan sisanya sebesar 21,9% lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti..

IV. KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai kompetensi personal dan kompetensi budaya terhadap loyalitas karyawan pada PT Sinar Andesto Mandiri dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Tingkat kompetensi personal di PT Sinar Andesto Mandiri berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden, kompetensi personal termasuk ke dalam kategori tinggi. Diketahui bahwa hasil tanggapan responden mengenai kompetensi personal pada dimensi berfikir analitis memiliki nilai yang lebih tinggi dari pada dimensi yang lainnya. Hal ini menyatakan bahwa para karyawan PT Sinar Andesto Mandiri telah mampu berfikir analitis dengan baik sesuai indikator pada dimensi berfikir analitis yaitu memiliki tingkat kemampuan mengenali dan mendalami permasalahan yang ada dengan tinggi, tingkat kemampuan menentukan keterkaitan antara tugas 1 dan tugas yang lainnya dengan tinggi dan tingkat kemampuan dalam menentukan prioritas masalah dengan sangat tinggi.

Tingkat kompetensi budaya di PT Sinar Andesto Mandiri berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden, kompetensi budaya termasuk ke dalam kategori 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 Sinar Andesto Mandiri 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.

Loyalitas karyawan di PT Sinar Andesto Mandiri berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden, loyalitas karyawan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa loyalitas karyawan yang di ukur dari 4 dimensi yaitu ketaatan, tanggung jawab, pengabdian dan kesanggupan dalam melaksanakan tugas sudah baik.

Pengaruh kompetensi personal terhadap loyalitas karyawan pada PT Sinar Andesto Mandiri berdasarkan data yang diolah sebesar 50,0%.

Pengaruh kompetensi budaya terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Andesto Mandiri berdasarkan data yang diolah sebesar 54,5%.

Pengaruh kompetensi personal dan kompetensi budaya terhadap loyalitas karyawan pada PT Sinar Andesto Mandiri secara simultan berdasarkan data yang diolah sebesar 78,1%

ACKNOWLEDGE

Dalam kesempatan ini penulis juga menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Edi Setiadi, S.H., MH. selaku Rektor Universitas Islam Bandung.
2. Ibu Dr. Nunung Nurhayati, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung.
3. Ibu Dr. Sri Suwarsi, SE.,M.Si.,CGA selaku ketua Prodi Manajemen Universitas Islam Bandung
4. Ibu Dr. Tasya Aspiranti, SE.,M.Si selaku wali dosen saya yang telah memberikan pengarahan serta nasehat kepada penulis selama menjalankan perkuliahan di Universitas Islam Bandung.
5. Semua dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan.
6. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung yang telah membantu dalam proses administrasi selama masa perkuliahan.
7. Kepada Ibu Ine Irawati selaku Supervisor Administrasi dan PT. Sinar Andesto Mandiri Bandung dan semua jajaran karyawan yang telah membantu dalam melaksanakan penelitian skripsi ini.
8. Kepada Adikku Dwi Nurcahyani yang telah memberikan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan dalam menjalankan skripsi ini Diaz Ramadhika, Akhmad Chairul Imam Nasution, Alvin Cakra, Billy Ibrahim, Sandi Sukma, Sari Athi Lita Kencana, Widiya alfiyarah, Ilham muhammad, Hadyan Dhimas, Fajar Budiansyah, M. Prima, Dede Nizar, Harioprabowo, M. Iqbal Nizami, Darwis Ansyory, Nofi Andri, Reva Aziz, Reza Riady, Agitama, Erik Firmansyah, Billy Ibrahim, dan lainnya yang telah berbagi suka dan duka dalam mengerjakan skripsi ini.
10. Kepada sahabat-sahabatku Diaz Ramadhika, Akhmad Chairul Imam Nasution, Alvin Cakra, Sari Athi Lita Kencana, Widiya alfiyarah, Ibrahim legano, Billy Ibrahim, Ilham Muhammad, Jeri Antonius, Julio Maulianda Akbar, Kurniawan Ramadhan dan lainnya yang selalu memberikan motivasi dan dukungan dalam mengerjakan skripsi ini.
11. Teman-teman dari Bengkulu, Ibrahim legano, Fadel, Remy, Bimo, Adam, Dimas, Dika, Fahrizal, Jeri, Jukik, Julio Maulianda Akbar, Kurniawan Ramadhan yang telah memberikan dukungan serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman special dalam perjalanan kehidupan Bang Dede, Bang firly, Bang adrian, Bro odi,

Bang fajar, Teh Deti, Teh Ine, Dek Uci, Dek Edo, Bang Agung, Dek nisa, Bi Rita, Bi Nenti dan yang lainnya yang telah memberikan pelajaran dan pengalaman.

13. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa di sebutkan satu persatu. Terimakasih atas bantuan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah SWT membalas semua kebaikan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Dasseler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- [2] Jusuf, H. (2010). Tingkatkan Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja dan Karir.
- [3] Palan, R. (2007). Competency Management : Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi. Jakarta: PPM.
- [4] Sanjaya, W. (2005). Pembelajaran dalam implementasi kurikulum berbasis kompetensi. Jakarta: Kencana Preanada Media Group.
- [5] Sembiring, M. (2012). Budaya & Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah). Bandung: Fokusmedia.
- [6] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [7] Tika, M. P. (2014). BUdaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.
- [8] Widyarini, S. (2014, 11 Friday). Kompetensi Budaya bagi Pengajar. Retrieved from Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Kementerian Keuangan: https://bppk.kemenkeu.go.id/id/20156-toe0f_165_ejmyudknl-fg3e5rt-2393
- [9] Widyastuti, D. S. (n.d.). Fakultas Psikologi. Loyalitas Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K-3).
- [10] Asih, Ratih Prameswari Wulan. (2021). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis, 1(1), 25-35