



PERANAN BUDAYA KERJA DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI PT FORTUNA MARINA SEJAHTERA PALEMBANG

Amelia Wahyuni¹, Mohammad Kurniawan², Try Wulandari³

^{1,2,3} Universitas Indo Global Mandiri Indonesia Palembang, Indoneisa

20215101@students.uigm.ac.id



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i4.3100>

Sections Info

Article history:

Submitted: 13 June 2026

Final Revised: 21 June 2026

Accepted: 6 August 2026

Published: 30 August 2026

Keywords:

Work Culture

Work Competence

Employee Performance



ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work culture and work competence on employee performance at PT Fortuna Marina Sejahtera in Palembang. The study is based on the importance of human resource development, particularly in improving employee competence and adaptation to organizational work culture to enhance overall organizational performance. This research employed a descriptive quantitative approach. The population and sample consisted of 77 employees selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The findings reveal that work culture and work competence have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. Work competence emerged as the most dominant factor influencing employee performance, with a beta coefficient of 0.550, compared to work culture with a beta coefficient of 0.335. Furthermore, the simultaneous test indicated that F_{count} (74.847) was greater than F_{table} (3.119) with a significance value of 0.000, confirming the significant joint effect of both independent variables on employee performance. This study provides empirical evidence regarding the relative contribution of work culture and work competence to employee performance in the shipping service industry, highlighting work competence as the most influential factor in improving employee performance at PT Fortuna Marina Sejahtera.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Fortuna Marina Sejahtera Kota Palembang. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kompetensi serta kemampuan adaptasi karyawan terhadap budaya kerja organisasi guna mendukung peningkatan kinerja perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 77 orang karyawan yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Kompetensi kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,550, sedangkan budaya kerja memiliki nilai beta sebesar 0,335. Selain itu, hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (74,847) lebih besar daripada F_{tabel} (3,119) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, sehingga kedua variabel independen secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai kontribusi relatif budaya kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada industri jasa pelayaran, dengan menunjukkan bahwa kompetensi kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Fortuna Marina Sejahtera.

Kata kunci: Budaya Kerja, Kompetensi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di tengah perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang semakin pesat, organisasi dituntut untuk memiliki SDM yang tidak hanya produktif, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis. Menurut Kaesang et al. (2021), perubahan organisasi yang dipengaruhi oleh perkembangan ekonomi dan teknologi telah meningkatkan peran SDM sebagai penggerak utama aktivitas organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif menjadi faktor penting dalam mengoptimalkan potensi tenaga kerja sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan (Wibowo, 2021). Panjaitan et al. (2023) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan tenaga kerja yang efektif. Temuan tersebut diperkuat oleh Suhairi et al. (2023) yang menjelaskan bahwa strategi pengelolaan SDM yang mencakup perencanaan, pengembangan, pemantauan, dan pemberian motivasi merupakan kunci dalam mempertahankan sekaligus meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif juga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan melalui pengelolaan pengetahuan dan pengembangan karyawan (Saeed et al., 2023). Dengan demikian, pengelolaan SDM yang baik tidak hanya berdampak pada peningkatan produktivitas, tetapi juga berkontribusi terhadap loyalitas, kepuasan kerja, dan pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan SDM adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menggambarkan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar, target, dan tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Wardani et al. (2021) menyatakan bahwa setiap organisasi perlu mengembangkan berbagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mampu mempertahankan daya saing perusahaan. Rahmadona et al. (2023) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas berdasarkan standar dan target yang telah disepakati. Selain itu, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun lingkungan organisasi (Mochtar et al., 2021). Kinerja karyawan yang optimal akan memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas dan keberhasilan organisasi (Romansah et al., 2023). Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi perhatian utama organisasi karena secara langsung memengaruhi efektivitas dan keberlangsungan perusahaan.

Berbagai faktor memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya budaya kerja dan kompetensi kerja. Budaya kerja merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang menjadi pedoman perilaku bagi anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan (Pramudya et al., 2023). Budaya kerja yang positif mampu membentuk sikap kerja, meningkatkan disiplin, memperkuat motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja individu maupun organisasi (Handayani et al., 2022). Selain itu, budaya kerja yang diterapkan secara konsisten mampu mendorong karyawan bekerja lebih optimal sehingga kinerja organisasi dapat meningkat (Moron et al., 2023). Menurut Hutomo (2023), budaya kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja yang selanjutnya berimplikasi pada peningkatan kinerja karyawan. Penerapan budaya kerja yang efektif juga dapat memperkuat kerja sama antarpegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi (Lazuarni et al., 2024). Dengan demikian, budaya kerja berperan dalam menyelaraskan perilaku karyawan dengan visi, misi, dan strategi organisasi sehingga tercipta keselarasan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Selain budaya kerja, kompetensi kerja juga merupakan faktor penting yang menentukan

keberhasilan individu dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Menurut As'ad Ajmal (2021), kompetensi mencerminkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya. Sementara itu, Khairunisa (2025) menjelaskan bahwa kompetensi menunjukkan tingkat kapasitas atau keahlian individu yang menjadi dasar profesionalisme dalam suatu bidang pekerjaan. Sapitri dan Mahayasa (2022) menyatakan bahwa kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dapat membantu pegawai menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Mulyasari et al. (2020) juga menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif, efisien, dan berkualitas. Selain itu, kompetensi yang baik akan membantu karyawan melaksanakan tugas secara lebih profesional dan bertanggung jawab (Khalily et al., 2023). Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih produktif dan mampu memberikan hasil kerja yang optimal (Suhada et al., 2021). Wahyuni dan Budiono (2022) menambahkan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Masud et al. (2022) juga menjelaskan bahwa kompetensi sumber daya manusia yang memadai akan mendukung efektivitas pelaksanaan tugas serta meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan. Temuan tersebut didukung oleh Rao (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan dasar terciptanya kinerja unggul sekaligus meningkatkan efektivitas organisasi. Selain itu, Kaur dan Kaur (2022) menjelaskan bahwa peningkatan kompetensi karyawan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi melalui praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan cenderung mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya kerja dan kompetensi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Supriadi et al. (2018) menemukan bahwa kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan tersebut diperkuat oleh Indiyati et al. (2021) yang membuktikan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, hasil penelitian pada berbagai konteks organisasi masih menunjukkan inkonsistensi. Putri et al. (2023) menemukan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, Marnisah et al. (2022) melaporkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja, sedangkan Rahmi et al. (2024) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut pada konteks organisasi yang berbeda.

Penelitian ini dilakukan pada PT Fortuna Marina Sejahtera, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa kemaritiman dan pelayanan batu bara di Kota Palembang. Perusahaan ini menjalankan aktivitas operasional yang kompleks, meliputi pengangkutan barang laut, penyediaan kapal, jasa bongkar muat, serta pengelolaan pelabuhan. Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer umum perusahaan, ditemukan adanya fenomena ketidaksesuaian antara kompetensi karyawan dengan karakteristik budaya kerja pada unit kerja tempat mereka ditempatkan. Kondisi tersebut menyebabkan kesulitan adaptasi, penurunan produktivitas, meningkatnya kesalahan kerja, rendahnya kepuasan kerja, hingga tingginya tingkat turnover karyawan.

Fenomena tersebut semakin kompleks karena setiap divisi dalam perusahaan memiliki karakteristik budaya kerja yang berbeda. Karyawan yang terbiasa bekerja dalam lingkungan

kolaboratif dapat mengalami kesulitan ketika ditempatkan pada unit kerja yang memiliki budaya lebih formal dan individualistik. Ketidaksesuaian antara kompetensi, nilai, dan budaya kerja berpotensi menimbulkan konflik internal, tekanan psikologis, serta menurunkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan kajian empiris untuk mengetahui sejauh mana budaya kerja dan kompetensi kerja memengaruhi kinerja karyawan pada PT Fortuna Marina Sejahtera.

Berdasarkan fenomena empiris dan research gap yang telah diuraikan, penelitian ini berupaya menjawab pertanyaan mengenai apakah budaya kerja dan kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Fortuna Marina Sejahtera. Penelitian ini memiliki kebaruan pada pengujian pengaruh budaya kerja dan kompetensi kerja dalam konteks perusahaan jasa kemaritiman, khususnya pada kondisi ketidaksesuaian kompetensi dan karakteristik budaya kerja antar divisi di PT Fortuna Marina Sejahtera.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh budaya kerja dan kompetensi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Fortuna Marina Sejahtera Kota Palembang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif untuk menganalisis pengaruh budaya kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Fortuna Marina Sejahtera Kota Palembang. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antarvariabel secara empiris melalui analisis statistik. Penelitian dilaksanakan di PT Fortuna Marina Sejahtera yang berlokasi di Pelabuhan Batu Bara Fortuna Marina Sejahtera, Jalan TPA II Lorong Karya, RW.1, Karya Jaya, Kecamatan Kertapati, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Pengumpulan data dilakukan pada April 2025, sedangkan pengolahan dan analisis data dilakukan pada Juli 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Fortuna Marina Sejahtera yang berjumlah 77 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (*saturated sampling*), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Therefore, the study involved all 77 employees of PT Fortuna Marina Sejahtera using a *saturated sampling technique*. Penelitian ini melibatkan dua variabel independen, yaitu budaya kerja (X1) dan kompetensi kerja (X2), serta satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y).

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai sumber, seperti buku, jurnal ilmiah, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara semiterstruktur, kuesioner, dan studi kepustakaan. Observasi dilakukan secara langsung di lokasi penelitian untuk memperoleh informasi mengenai kondisi perusahaan. Wawancara dilakukan dengan pihak manajemen untuk menggali informasi terkait budaya kerja, kompetensi kerja, dan kinerja karyawan. Selanjutnya, kuesioner tertutup disebarakan kepada seluruh responden.

Instrumen penelitian untuk variabel budaya kerja dan kinerja karyawan mengacu pada instrumen yang dikembangkan oleh Reza Irfandi (2019), sedangkan instrumen kompetensi kerja mengacu pada Jamalina (2018). Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert lima poin, dengan rentang jawaban mulai dari Sangat Tidak Setuju (1) hingga Sangat Setuju (5). Sebelum digunakan dalam analisis, seluruh instrumen

diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kelayakan instrumen penelitian.

Data dianalisis menggunakan bantuan software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 26. Analisis data diawali dengan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian. Selanjutnya dilakukan uji instrumen yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan tingkat signifikansi 5%, sedangkan reliabilitas diukur menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan batas minimum 0,60.

Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini melibatkan 77 responden yang merupakan karyawan PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 65 orang (84,4%), berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 33 orang (42,9%), memiliki pendidikan terakhir SMA/ sederajat sebanyak 48 orang (62,3%), bekerja sebagai karyawan lapangan sebanyak 52 orang (67,5%), memiliki masa kerja 5- 10 tahun sebanyak 48 orang (62,3%), dan berstatus sebagai karyawan tetap sebanyak 41 orang (53,2%).

Hasil pengujian kualitas instrumen menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Budaya Kerja (X1), Kompetensi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel (0,224), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel Budaya Kerja sebesar 0,845, Kompetensi Kerja sebesar 0,842, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,858. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi persyaratan analisis. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($>0,05$) yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Uji Inflation Factor (VIF) sebesar 1,906 (<10), sehingga tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel independen. Selain itu, hasil uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Budaya Kerja dan Kompetensi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Adapun hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t hitung	Sig.
Konstanta	3,040	0,869	0,388
Budaya Kerja (X1)	0,350	3,634	0,001

Kompetensi Kerja (X2)	0,586	5,956	0,000
-----------------------	-------	-------	-------

Sumber : Data diolah output SPSS V26 (2025)

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 3,040 + 0,350X_1 + 0,586X_2 + e$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa Budaya Kerja (X1) dan Kompetensi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien regresi Budaya Kerja sebesar 0,350 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Budaya Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,586, yang berarti setiap peningkatan satu satuan Kompetensi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,586 satuan.

Selanjutnya, hasil uji simultan menunjukkan bahwa Budaya Kerja dan Kompetensi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji F disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
74,847	3,119	0,000	Signifikan

Sumber : Data diolah Output SPSS V26(2025)

Berdasarkan Tabel 2, nilai F-hitung sebesar 74,847 lebih besar daripada F-tabel sebesar 3,119 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja dan Kompetensi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Fortuna Marina Sejahtera.

Besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat melalui koefisien determinasi yang disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
0,818	0,669	0,660

Sumber : Data diolah Output SPSS V26(2025)

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,660. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 66,0% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Budaya Kerja dan Kompetensi Kerja, sedangkan sisanya sebesar 34,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Fortuna Marina Sejahtera. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya kerja yang diterapkan dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Budaya kerja yang kuat, seperti disiplin, tanggung jawab, kerja sama, loyalitas, dan etika kerja, mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mendorong karyawan bekerja secara lebih produktif dan efektif. Hasil tersebut dapat terjadi karena PT Fortuna Marina Sejahtera merupakan perusahaan jasa kemaritiman yang memiliki aktivitas operasional kompleks dan membutuhkan koordinasi yang tinggi antarpegawai. Oleh karena itu, penerapan budaya kerja yang baik, seperti disiplin, kerja sama, dan tanggung jawab, menjadi faktor penting dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan serta meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Moron et al. (2023) yang menyatakan bahwa budaya kerja yang kuat dapat meningkatkan loyalitas, tanggung jawab, dan komitmen karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, budaya kerja yang

diterapkan secara konsisten mampu membentuk perilaku kerja yang disiplin dan produktif dalam organisasi (Hutomo, 2023). Temuan penelitian ini juga sejalan dengan Akdere dan Egan (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang mendukung pembelajaran dan pengembangan karyawan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong peningkatan kinerja organisasi. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Jumiarti (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, Kompetensi Kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, beradaptasi terhadap perubahan, serta memberikan kontribusi optimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa kesesuaian antara kompetensi karyawan dengan tuntutan pekerjaan sangat diperlukan, terutama dalam perusahaan jasa kemaritiman yang menuntut keterampilan teknis, kemampuan adaptasi, serta ketepatan dalam menjalankan tugas operasional. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin besar kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan meminimalkan kesalahan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Masud et al. (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia yang memadai akan mendukung efektivitas pelaksanaan tugas serta meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan. Wahyuni dan Budiono (2022) juga menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Selain itu, kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dapat membantu pegawai menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien (Sapitri & Mahayasa, 2022). Temuan penelitian ini juga memperkuat pendapat Rao (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan dasar terciptanya kinerja unggul sekaligus meningkatkan efektivitas organisasi. Selain itu, Kaur dan Kaur (2022) menjelaskan bahwa peningkatan kompetensi karyawan melalui praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif mampu meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian, peningkatan kompetensi karyawan menjadi aspek penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Puput dan Sucipto (2024) serta Yulianty et al. (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara simultan, Budaya Kerja dan Kompetensi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Fortuna Marina Sejahtera. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara budaya kerja yang baik dan kompetensi kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Budaya kerja berperan dalam membentuk perilaku dan nilai-nilai kerja, sedangkan kompetensi kerja memberikan kemampuan teknis dan profesional yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung. Kombinasi antara budaya kerja yang positif dan kompetensi kerja yang tinggi akan menciptakan sinergi yang mampu meningkatkan efektivitas kerja karyawan secara berkelanjutan.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan Supriadi et al. (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu terus memperkuat budaya kerja yang positif sekaligus meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Temuan ini sejalan dengan

penelitian Hasugian (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fortuna Marina Sejahtera Kota Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Kerja dan Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, Budaya Kerja dan Kompetensi Kerja terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, Kompetensi Kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 66,0%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa perusahaan perlu meningkatkan kompetensi kerja karyawan melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, dan program pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Selain itu, perusahaan juga perlu memperkuat budaya kerja yang positif, seperti disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan loyalitas, guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan kinerja karyawan. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa Budaya Kerja dan Kompetensi Kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi Kinerja Karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan, yaitu PT Fortuna Marina Sejahtera Kota Palembang, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada perusahaan atau sektor industri lainnya. Kedua, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu Budaya Kerja dan Kompetensi Kerja, sehingga masih terdapat faktor-faktor lain yang belum diteliti dan berpotensi memengaruhi Kinerja Karyawan. Ketiga, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen kuesioner sehingga jawaban responden sangat bergantung pada persepsi masing-masing individu.

REFERENSI

- Akdere, M., & Egan, T. (2020). *Transformational leadership and human resource development: Linking employee learning, job satisfaction, and organizational performance*. *Human Resource Development Quarterly*, 31(4), 393–421. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21404>
- Arini, M. D., & Hadi, S. P. (2021). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dan Liris Sukohardjo. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(1), 736–741. <https://doi.org/10.14710/jiab.2021.29770>
- As'ad Ajmal. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 191–200. <https://doi.org/10.37531/yume.v4i1.344>
- Handayani, R., Laela, S., & Meryati, M. (2022). Analisis budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 19(1), 11–20. <https://doi.org/10.33370/jmk.v19i1.623>
- Hasugian, S. (2022). Peranan kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga. *Sketsa Bisnis*, 9(1), 73–90. <https://doi.org/10.35891/jsb.v9i1.3188>
- Hutomo, P. T. P. (2023). Budaya kerja, motivasi kerja terhadap disiplin kerja, dampaknya pada kinerja karyawan di industri logam Tegal. *Serat Acitya*, 12(2), 200–211.

<https://doi.org/10.56444/sa.v12i2.1250>

- Indiyati, D., Ghina, A., & Romadhona, A. F. (2021). Human resource competencies, organizational culture, and employee performance. *International Journal of Science and Society*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v3i1.251>
- Jumiarti, J. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Enjiniring Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*, 1(3), 103–111. <https://doi.org/10.70052/juma.v1i3.472>
- Kaesang, S. V., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Productivity*, 2(5), 391–396. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/36071>
- Kaur, S., & Kaur, G. (2022). Human resource practices, employee competencies and firm performance: A 2-1-2 multilevel mediational analysis. *Personnel Review*, 51(3), 1100–1119. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2020-0609>
- Khairunisa, N. H. (2025). Kinerja karyawan pada PT Dom Pizza Indonesia. *Jurnal Ilmiah*, 3(1), 1839–1853.
- Khalily, M. N., Roswaty, & Kurniawan, M. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Wira Karya Teknik Konsultan Palembang. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1350–1361. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1688>
- Lazuarni, S., Alfariiz, M. D., & Kurniawan, M. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Global Talent Palembang. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(3), 1457–1468.
- Masud, A. A., Tenriyola, A. P., & Asike, A. (2022). Peranan kompetensi SDM terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Amsir Management Journal*, 3(1), 42–48. <https://doi.org/10.56341/amj.v3i1.115>
- Mochtar, E., Maryadi, M., & Idris, M. (2021). Analisis variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Barat. *Nobel Management Review*, 2(3), 432–442. <https://doi.org/10.37476/nmar.v2i3.2373>
- Moron, L. M., Herdi, H., & Rangga, Y. D. P. (2023). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif*, 12(1), 1–14. <https://doi.org/10.52333/kompetitif.v12i1.56>
- Mulyasari, A. E., Rismansyah, R., & Usman, B. (2020). Pengaruh kompetensi dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Hijau Lestari Raya Fibreboard Pematang Palas. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(3), 205–214. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i3.4847>
- Panjaitan, E. H. H., Rupianti, R., Sukomardojo, T., Astuti, A. R. T., & Sutardjo, A. (2023). The role of human resource management in improving employee performance in private companies. *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 225–233. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i1.23958>
- Parella, E., & Woro, E. T. B. (2021). Analisis pengaruh budaya kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran di masa pandemi Covid-19. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 37–49. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v5i1.51>
- Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan. *SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(4), 24–40. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i4.505>

- Putri, N. S., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2023). Pengaruh beban kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderating pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 235–248. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/18161/10611>
- Rao, M. S. (2019). Competency based superior performance and organizational effectiveness. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(4), 753–773. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2018-0128>
- Romansah, D., Yanti, S. K. H., & Kurniawan, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Pelangi Inti Pertiwi Musi Banyuasin. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1329–1339. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1677>
- Saeed, S. A., Abdullah, H. J., & Abdullatif, R. H. (2023). The effect of human resource management and knowledge sharing on employee performance. *Jurnal Manajemen Strategik dan Simulasi Bisnis*, 4(2), 35–54. <https://doi.org/10.25077/mssb.4.2.35-54.2023>
- Sapitri, N. P. D. E., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai. *Warmadewa Management and Business Journal*, 4(1), 1–12. <https://doi.org/10.22225/wmbj.4.1.2022.1-12>
- Suhada, S., Kurniawan, J., & Sinarti, T. (2021). Pengaruh kompensasi langsung dan kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mitra Petra Sejahtera Palembang. *Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI)*, 3(2), 187–199. <https://doi.org/10.31851/jmanivestasi.v3i2.7379>
- Suhairi, S., Purba, R., Lubis, Z., Sandi, M., & Iqbal, I. (2023). Human resource management strategy in maintaining and improving employee performance. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Bisnis Digital*, 2(2), 459–466. <https://doi.org/10.37676/jambd.v2i2.4589>
- Supriadi, A. D., Suharto, S., & Sodikin, S. (2018). The effect of competence and organization culture to employee performance with motivation as the mediation variable in the Directorate General of Fiscal Balance, Ministry of Finance, Indonesia. *Jurnal Perspektif Pembiayaan dan Pembangunan Daerah*, 5(4), 325–336. <https://doi.org/10.22437/PPD.V5I4.4606>
- Sitio, V. S. S. (2022). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan kemampuan kerja sebagai variabel intervening pada PT Supra Primatama Nusantara. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(2). <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i2.909>
- 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>
- Wulandari, T. (2024). Karyawan pada bimbingan belajar. *Jurnal Ilmiah*, 7, 5488–5499.
- Yulianty, P. D., Qodriah, S. L., Kurniawan, P., & Indriyanti, H. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Elfaatih Global Indonesia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 2(2), 51–61. <https://doi.org/10.37631/e-bisma.v2i2.402>

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:
CC-BY-SA