

**PENGARUH KOMPETENSI, FASILITAS PERUSAHAAN DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PERUSAHAAN OPPO PALEMBANG BIG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis**



Diajukan Oleh:

TAUFIK RIZQY

NPM. 2101110529

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2025


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Taufik Rizqy
Nomor Pokok/NPM : 210110529
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jurusan Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Perusahaan Dan
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di
Perusahaan Oppo Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 15-8-2025 Pembimbing I : 
Muhammad Said, SE., M.Si
NIDN : 0217046401

Tanggal 15-8-2025 Pembimbing II : 
Syahyuni, SE., M.M
NIDN : 0226106101

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen,



Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS
NIDN : 0205026401


Dr. Yolanda Veybitha, S.E, M.Si
NIDN : 0226028303


080/PS/DFEB/25

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Taufik Rizqy
Nomor Pokok/NPM : 210110529
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jurusan Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Perusahaan Dan
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di
Perusahaan Oppo Palembang


Penguji Skripsi

Tanggal.....15-8-2025..... Ketua Penguji : 
Muhammad Said, SE., M.Si
NIDN : 0217046401

Tanggal.....15-8-2025..... Penguji I :


Syahyuni, SE., M.M
NIDN : 0226106101

Tanggal.....3/9/2025..... Penguji II :


Dr. M. Ima Audriyani, SE., M.Si
NIDN : 0201018001

Mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen,



Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401



Dr. Yolanda Veybitba, S.E., M.Si
NIDN : 0226028303

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Taufik Rizqy
Nomor Pokok/NPM : 2101110529
Angkatan : 2021
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Study : Manajemen
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Perusahaan Dan
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
Di Perusahaan Oppo Palembang Big

Menyatakan bahwa skripsi ini telah dibuat dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, 15 - 08 - 2025

Peneliti,


Taufik Rizqy

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK.	xiii
<i>ABSTRACT</i>	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	7
1.4.2 Manfaat Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 Kompetensi	9
2.1.2 Fasilitas Perusahaan	13
2.1.3 Komitmen Organisasi	16
2.1.4 Kinerja Karyawan	21
2.2 Penelitian Terdahulu	25
2.3 Kerangka Pemikiran	27
2.4 Hipotesis Penelitian.....	27

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	29
	3.1.1 Tempat Penelitian	29
	3.1.2 Waktu Penelitian.....	29
3.2	Sumber Data	30
3.3	Populasi dan Sampel	30
	3.3.1 Populasi	30
	3.3.2 Sampel	31
3.4	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	32
	3.4.1 Variabel Penelitian	32
	3.4.2 Definisi Operasional.....	33
3.5	Teknik Pengumpulan Data	34
3.6	Uji Instrumen Penelitian	35
	3.6.1 Uji Validitas	35
	3.6.2 Uji Reliabilitas	36
3.7	Analisis Data	36
	3.7.1 Uji Normalitas	36
	3.7.2 Uji Multikolinieritas	36
	3.7.3 Uji Heterokedastisitas	37
	3.7.4 Regresi Linier Berganda	37
	3.7.5 Analisis Koefisien Korelasi	38
	3.7.6 Koefisien Determinasi (R^2)	39
	3.7.7 Uji Hipotesis	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	43
	4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	43
	4.1.2 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	45
	4.1.2.1 Struktur Organisasi	45
	4.1.2.2 Uraian Tugas	45
	4.1.3 Deskripsi Profil Responden.....	48
	4.1.3.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48

4.1.3.2	Jumlah Responden Berdasarkan Umur	49
4.1.3.3	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
4.1.3.4	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
4.1.4	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.	51
4.1.4.1	Uji Validitas	51
4.1.4.2	Uji Reliabilitas	56
4.1.5	Analisis Data	57
4.1.5.1	Uji Normalitas	57
4.1.5.2	Uji Multikolinieritas	58
4.1.5.3	Uji Heteroskedasitas	59
4.1.5.4	Regresi Linear Berganda	59
4.1.6	Koefisien Korelasi	61
4.1.7	Koefisien Determinasi	62
4.1.8	Uji Hipotesis	62
4.1.8.1	Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F).....	62
4.1.8.2	Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)	63
4.2	Pembahasan Penelitian	64
4.2.1	Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Perusahaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Oppo Palembang Big	64
4.2.2	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Oppo Palembang Big	65
4.2.3	Pengaruh Fasilitas Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Oppo Palembang Big	65
4.2.4	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Oppo Palembang Big	66

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	67
5.2	Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Lima Vendor Teratas Market Share di Indonesia Kuartal I.....	4
Tabel 2.1	Penelitian-Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1	Kegiatan Penelitian	29
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel	33
Tabel 3.3	Skala Likert	35
Tabel 3.4	Koefisien Korelasi (R)	38
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	48
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Kompetensi (X_1)	52
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Fasilitas Perusahaan (X_2)	53
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X_3)	54
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Promosi Kinerja Karyawan (Y)	55
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel 4.9	Uji Normalitas	57
Tabel 4.10	Uji Multikolinieritas	58
Tabel 4.11	Hasil uji Analisis Linier Berganda	60
Tabel 4.12	Hasil Uji Koefisien Korelasi	61
Tabel 4.13	Hasil Uji Koefisien Determinasi	62
Tabel 4.14	Hasil Uji F	63
Tabel 4.15	Hasil Uji t	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	45
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas	59

ABSTRAK

TAUFIK RIZQY, Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Perusahaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Oppo Palembang Big (Di bawah bimbingan Bapak Muhammad Said, SE, M.Si dan Ibu Syahyuni, SE., M.M)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Perusahaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Oppo Palembang Big. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 85 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi, Fasilitas Perusahaan Dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh secara simultan Kinerja Karyawan Di Perusahaan Oppo Palembang Big dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak atau H_a diterima. Persamaan regresi linier berganda $Y = 35.236 + 0.339 X_1 + 0.422 X_2 + 0.219 X_3$. Kompetensi memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan Di Perusahaan Oppo Palembang Big dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Fasilitas Perusahaan memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan Di Perusahaan Oppo Palembang Big dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan Di Perusahaan Oppo Palembang Big dengan signifikan sebesar $0,019 < \alpha (0,05)$.

Kata Kunci : Kompetensi, Fasilitas Perusahaan, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

TAUFIK RIZQY, *The Influence of Competence, Company Facilities and Organizational Commitment on Employee Performance at Oppo Palembang Big Company (Under the guidance of Mr. Muhammad Said, SE, M.Si and Mrs. Syahyuni, SE., M.M)*

This study aims to determine the influence of competence, company facilities, and organizational commitment on employee performance at Oppo Palembang Big. The sample size for this study was 85 people. The analysis technique used was multiple linear regression analysis, processed using the computer program Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 24.

The results of the study indicate that Competence, Company Facilities and Organizational Commitment have a simultaneous influence on Employee Performance at Oppo Palembang Big Company with a significance of $0.000 < \alpha (0.05)$ meaning that H_0 is rejected or H_a is accepted. The multiple linear regression equation is $Y = 35.236 + 0.339 X_1 + 0.422 X_2 + 0.219 X_3$. Competence has a partial influence on Employee Performance at Oppo Palembang Big Company with a significance of $0.000 < \alpha (0.05)$. Company Facilities have a partial influence on Employee Performance at Oppo Palembang Big Company with a significance of $0.000 < \alpha (0.05)$. Organizational Commitment has a partial influence on Employee Performance at Oppo Palembang Big Company with a significance of $0.019 < \alpha (0.05)$.

Keywords: *Competence, Company Facilities, Organizational Commitment, Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era bisnis saat ini, perusahaan dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal guna mendukung pengembangan perusahaan. Untuk itu, perusahaan perlu memiliki kemampuan dalam membangun dan meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan kerjanya. Keberhasilan atau kegagalan perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia memegang peran utama dalam seluruh proses, mulai dari perencanaan hingga evaluasi, serta dalam memanfaatkan sumber daya lain yang ada di perusahaan atau organisasi.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peran yang sangat penting dalam kemajuan perusahaan. Tenaga kerja memiliki peran penting dalam menjalankan berbagai macam aktivitas perusahaan. Potensi yang dimiliki oleh setiap tenaga kerja harus dimanfaatkan sebaik-baik mungkin oleh perusahaan sehingga mampu memberikan output yang maksimal.

Dapat tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan yang lengkap dan modern tetapi juga bergantung pada tenaga kerja yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja setiap individu karyawannya. Setiap perusahaan atau organisasi harusnya selalu meningkatkan kualitas diri dari setiap karyawannya demi tercapainya tujuan dan harapan daripada perusahaan tersebut

Untuk meningkatkan kinerja karyawan banyak cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan misalnya diberikannya pelatihan, pendidikan atau semacamnya dan pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan menjunjung tinggi sportifitas sesama pesaing kerja. Melalui penerapan proses-proses tersebut diharapkan karyawan dapat bekerja dengan lebih maksimal dan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan mereka dan tentunya memiliki loyalitas dalam bekerja.

Berbagai macam usaha tentunya juga harus dilakukan oleh perusahaan demi mengembangkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaannya diantaranya dengan cara memperbaiki kompetensi agar bisa meningkatkan kinerja karyawan (Soare & Riana, 2019). Peran kompetensi sangat diperlukan dalam kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi kerja yang bagus tentunya akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal dan semua tanggung jawab yang ada dalam pekerjaannya, hal ini dikarenakan kemampuan dari individu karyawan yang baik dalam membaca situasi dan memahami keadaan dengan baik terkait masalah yang ada dalam pekerjaan

Fasilitas perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan, selain kinerja individu itu sendiri. Fasilitas yang memadai memberikan dampak positif bagi karyawan dan dapat meningkatkan efektivitas kerja mereka. Karyawan yang dapat bekerja secara efektif dan maksimal akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang nyaman atau minim fasilitas dapat menyulitkan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

Setiap fasilitas di perusahaan memiliki fungsinya masing-masing, namun pada dasarnya semuanya diberikan dengan tujuan yang sama, yaitu mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

Selain fasilitas dan kompetensi, komitmen organisasi juga memegang peran penting. Ketika perusahaan mampu mengelola karyawan dengan baik, komitmen karyawan terhadap perusahaan akan meningkat. Komitmen ini merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Banyak perusahaan bahkan menjadikan komitmen sebagai syarat untuk memegang jabatan atau posisi tertentu. Dengan komitmen yang tinggi, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal, yang tentunya akan berdampak positif bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Penelitian oleh Salsabila & Hermana (2021:41) yang membahas mengenai “Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta”. Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Koefisien korelasi antara variabel kompetensi dan komitmen organisasi tercatat sebesar 0,649, yang mengindikasikan adanya hubungan yang kuat dan positif antara keduanya. Secara bersamaan, variabel kompetensi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian lain oleh Ulviyanti et al. (2023) yang membahas mengenai “Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta”. Penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Artinya, fasilitas kerja yang cukup dan berkualitas sangat penting bagi setiap pegawai, karena hal ini mendukung pencapaian tujuan yang diinginkan. Selain itu, komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Perusahaan Oppo adalah perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi dan elektronik yang mempunyai cabang diseluruh indonesia salah satunya di kota Palembang. Oppo *Smartphone* merupakan salah satu merek *handphone* yang berasal dari negara China perusahaan Oppo telah hadir di Indonesia pada tahun 2013 lalu, walaupun pada awalnya perusahaan Oppo sempat diragukan namun kini perusahaan tersebut menjadi salah satu produk *Smartphone* terbaik di Indonesia. Kesuksesan Oppo dalam bidang ini tidak lepas dari karyawan-karyawannya yang memiliki kompetensi yang baik.

Tabel 1.1
Lima Vendor Teratas Market Share di Indonesia Kuartal I, Tahun 2024

Indonesia's Smartphone Market, Top 5 Company Shipments, Market Share, and YoY Growth, 1Q24			
Company	1Q24 Market Share	1Q23 Market Share	YOY Growth
1. OPPO	19.9%	23.3%	8.5%
2. Samsung	17.3%	24.0%	-8.2%
3. Transsion	16.1%	5.4%	279.4%
4. vivo	15.8%	16.5%	21.4%
5. Xiaomi	15.6%	13.7%	44.4%
Others	15.4%	17.0%	15.4%
Total	100.0%	100.0%	27.4%

Source: Worldwide Quarterly Mobile Phone Tracker, May 2024
Note: All figures are rounded off

Pada tiga bulan pertama tahun 2024, Oppo berhasil mendominasi pasar smartphone Indonesia dengan pangsa pasar terbesar. Di kuartal I-2024, Oppo menguasai 19,9 persen market share smartphone nasional, menempatkannya sebagai merek teratas di Tanah Air. Perusahaan ini juga mencatatkan pertumbuhan tahunan (*year-on-year growth*) sebesar 8,5 persen. Berdasarkan data dari IDC,

total pengiriman smartphone di Indonesia mencapai 10 juta unit pada kuartal pertama 2024. Dari angka tersebut, Oppo berkontribusi dengan sekitar 1,99 juta unit yang dikirim antara Januari hingga Maret 2024.

Kinerja Oppo yang kuat ini menunjukkan kemampuannya dalam mempertahankan daya saing di pasar yang semakin kompetitif. Hal ini juga mencerminkan keberhasilan strategi pemasaran dan inovasi produk yang diimplementasikan, menjadikan Oppo sebagai pilihan utama bagi konsumen Indonesia. Dukungan layanan purna jual dan distribusi yang luas di berbagai daerah turut memperkuat posisinya sebagai pemimpin pasar di industri smartphone nasional.

Dominasi pasar Oppo mencerminkan efektivitas kompetensi karyawan yang mungkin unggul dalam operasional produksi, strategi pemasaran, dan pengelolaan distribusi. Selain itu, fasilitas yang disediakan perusahaan, seperti teknologi canggih, ruang kerja yang nyaman, serta akses pada perangkat dan data pendukung, memungkinkan karyawan bekerja optimal. Komitmen organisasi dari pihak manajemen dalam mendukung pengembangan SDM dan kesejahteraan karyawan juga turut memotivasi mereka untuk berkontribusi secara maksimal.

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang yang ada, maka peneliti tertarik berkenan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Perusahaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Oppo Palembang Big”**

1.2 Rumusan Masalah

Dengan mengacu pada penjelasan latar belakang di atas, penulis menyusun permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh kompetensi, fasilitas perusahaan, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di perusahaan OPPO Palembang Big?
2. Apakah pengaruh kompetensi secara parsial karyawan terhadap kinerja karyawan di perusahaan OPPO Palembang Big?
3. Apakah pengaruh fasilitas Perusahaan secara parsial terhadap kinerja karyawan di perusahaan OPPO Palembang Big?
4. Apakah pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di perusahaan OPPO Palembang Big?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan mengacu pada penjelasan latar belakang dan juga rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh kompetensi, fasilitas perusahaan, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di perusahaan OPPO Palembang Big.
2. Pengaruh kompetensi karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan di perusahaan OPPO Palembang Big.
3. Pengaruh fasilitas perusahaan secara parsial terhadap kinerja karyawan di perusahaan OPPO Palembang Big.

4. Tingkat komitmen karyawan secara parsial terhadap terhadap kinerja karyawan di perusahaan OPPO Palembang Big.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pengaruh kompetensi, fasilitas perusahaan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara faktor-faktor internal perusahaan (kompetensi, fasilitas, dan komitmen) dengan kinerja karyawan. Penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi terhadap teori-teori yang ada mengenai manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan OPPO Palembang BIG
Penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi manajemen OPPO Palembang BIG dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kompetensi, fasilitas, dan komitmen karyawan.

2. Bagi Peneliti dan Akademisi

Penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang dinamika faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di sektor bisnis teknologi, sehingga menjadi referensi yang berguna bagi peneliti lain yang ingin mengkaji topik serupa dalam konteks yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6, 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Aranki, D. H., Suifan, T. S., & Sweis, R. J. (2019). The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment. *Modern Applied Science*, 13(4), 137. <https://doi.org/10.5539/mas.v13n4p137>
- Dama, J., & Ogi, I. W. J. (2018). Pengaruh Inovasi Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *Jurnal EMBA*, 6(1), 41– 50.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Guepedia.
- Equatora, M. A., & Awi, L. M. (2021). *Teknik pengumpulan data*. Bitread Publishing. Fatwikiningsih, N. (2020). *Teori Psikologi Kepribadian Manusia*. Penerbit Andi.
- Fitri, & Widodo, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Pasar Jaya Jatinegara. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(2), 102–109. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i2.904>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS. Edisi 8*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. F., Wati, W., & Sinaga, J. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit. *JurnalManajemen*, 5(1), 27–34.
- Herrera, J., & De Las Heras-Rosas, C. (2021). The Organizational Commitment in the Company and Its Relationship With the Psychological Contract. *Frontiers in Psychology*, 11(January), 1–17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.609211>
- Ibrahim, M. B., Sari, F. P., Kharisma, L. P. I., Kertati, I., Artawan, P., Sudipa, I. G. I., Simanihuruk, P., Rusmayadi, G., Nursanty, E., & Lolang, E. (2023).

Metode Penelitian Berbagai Bidang Keilmuan (Panduan & Referensi). PT. Sonpedia Publishing Indonesia

- Ismayani, A. (2019). *Metodologi penelitian*. Syiah Kuala University Press.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Khairuddin, K. (2021). Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja. *Jurnal Social Library*, 1(2), 33–38. <https://doi.org/10.51849/sl.v1i2.31>
- Kotler, P., Keller, K., Brady, M., Goodman, M., & Hansen, T. (2019). *Marketing Management*. Pearson. <https://books.google.co.id/books?id=-2hDwAAQBA>
- Kurniawan, H. (2022). Literaturereview: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 426–441. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/966/610>
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249–258. <https://doi.org/10.33005/baj.v4i1.117>
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan 14). In *PT. Remaja Rosdakarya*
- Nasrum, A. (2018). Uji normalitas data untuk penelitian. *Jayapangus Press Books*, i–117.
- Ocktilia, H., Nurwati, N., Darwis, R. S., & Widiowati, D. (2020). Knowledge and Skills of Change Agents in Rural Community Development in Sukabumi Regency Indonesia. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(4), 5351–5361. <https://doi.org/10.37200/ijpr/v24i4/pr201632>
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan skala Likert dan skala dikotomi pada kuesioner online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137.
- Prayetno, S., Permadi, H., & Sarikusumaningtyas, W. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Superior Advokat Pada Kantor Hukum. *Media Bina Ilmiah*, 17(3), 537–547. <http://binapatria.id/index.php/MBI/article/view/162%0Ahttp://binapatria.id/index.php/MBI/article/download/162/124>

- Purnawati, P., Widyani, A. A. D., & Devy, N. P. R. (2021). Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja. *Widya Manajemen*, 3(1), 57–69.
<https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v3i1.1168>
- Roflin, E., & Liberty, I. A. (2021). *Populasi, Sampel, Variabel dalam penelitian kedokteran*. Penerbit NEM.
- Rohaida, I., Warman, C., Subroto, D. E., & Suharni. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sankyu Indonesia dengan Komitmen Organisasi sebagai Intervening. *Indonesian of Leadership Adn Management Journal*, 1(1), 65–83.
- Salsabila, & Hermana, H. C. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 26(1), 41–53.
<https://doi.org/10.35760/eb.2021.v26i1.2892>
- Sigalingging, R., Supriyadi, E., & Putriana, L. (2019). PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI MANAJERIAL, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MELALUI DISIPLIN KERJA (STUDI KASUS DI YAYASAN PENDIDIKAN SMP dan SMA BUDI MULIA JAKARTA-BOGOR). *Ekobisman- Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 81–93
- Sofyan, N., Yuwono, P. D. I. A. H., Suharno, Harjanto, & Dhaneswara, P. D. I. D. (2024). *Metodologi Penelitian dan Penulisan Publikasi Ilmiah : Sebuah Panduan Praktis*. Universitas Indonesia Publishing
<https://books.google.co.id/books?id=mngZEQAAQBAJ>
- Sugiono, Noerdjanah, & Wahyu, A. (2020). Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation. *Jurnal Keterampilan Fisik*, 5(1), 55–61.
<https://doi.org/https://doi.org/10.37341/jkf.v5i1.16>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke Tujuh)*. Salemba Empat.
- Taufiqurahman, M. (2024). *PENGARUH KOMPETENSI, FASILITAS PERUSAHAAN, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LESTARI MAGRIS PALEMBANG*. Universitas Tridinanti Palembang.

- Tjiptono, F., & Chandra, G. (2016). *Service, Quality and Satisfaction* (6th ed.). CV Andi Offset.
- Ulviyanti, Fatmasari, & Djalante, A. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Komitmen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidenreng Rappa. *Jurnal The Manusagre*, 1(4), 608–620.
- Wahyuni, S., & Suhermin. (2019). Pengaruh Kompetensi, Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8, 10.
- Yao, T., Qiu, Q., & Wei, Y. (2019). Retaining hotel employees as internal customers: Effect of organizational commitment on attitudinal and behavioral loyalty of employees. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 1–8.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.03.0>