

## Studi Tinjauan Teoritis: Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan

**Wulan Auliyani**

Universitas Sangga Buana YPKP

Email: [auliy29.wulan@gmail.com](mailto:auliy29.wulan@gmail.com)

**Dety Mulyanti**

Universitas Sangga Buana YPKP

Email: [dmdetym@gmail.com](mailto:dmdetym@gmail.com)

Alamat: Jl. PHH Mustofa No.41 Bandung, Jawa Barat.

Korespondensi Penulis: [auliy29.wulan@gmail.com](mailto:auliy29.wulan@gmail.com)

**Abstract:** *The company certainly has human resources as managers in organizing, managing and developing a strategic plan for the company's goals. In realizing these goals the most important thing is how the competence and performance of employees in the company. As an effort to improve employee performance, it must be supported by all components and the most important factor is increasing employee competence. The purpose of this theoretical review study is to find out how work competence influences the performance of employees in the company. The method used is a theoretical review by analyzing and comparing existing theories. The result of this theoretical review is that work competence greatly influences employee performance. The effect of competence on performance can be seen from the level of competence which has practical implications in human resource planning. It can be concluded that there is an influence of work competence on employee performance. The performance and effectiveness of employees in carrying out their duties is largely determined by competence. Companies are expected to always improve employee performance through training employees with their respective competency standards. This is because success in a company is influenced by the basic performance of employees obtained from the level of education, abilities and expertise possessed by these employees, so that they can contribute effectively and efficiently to the company.*

**Keywords:** *Employees, Performance, Work Competency, Company*

**Abstrak:** Perusahaan tentunya memiliki sumber daya manusia sebagai pengelola dalam mengatur, memajemen dan mengembangkan suatu rencana strategis tujuan perusahaan. Dalam mewujudkan tujuan tersebut hal yang terpenting adalah bagaimana kompetensi dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan harus didukung oleh semua komponen dan yang faktor terpenting adalah meningkatkan kompetensi karyawan. Tujuan dari studi tinjauan teoritis ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Metode yang digunakan adalah tinjauan teoritis dengan menganalisis dan membandingkan teori yang telah ada. Hasil dari tinjauan teoritis ini yaitu

Received April 30, 2023; Revised Mei 13, 2023; Accpted Juni 01, 2023

\* Wulan Auliyani, [auliy29.wulan@gmail.com](mailto:auliy29.wulan@gmail.com)

kompetensi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kompetensi pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja dan keefektifan karyawan dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi. Bagi perusahaan diharapkan selalu meningkatkan kinerja karyawan melalui melatih karyawan dengan standar kompetensinya masing-masing. Hal ini dikarenakan bahwa keberhasilan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh dasar kinerja karyawan yang diperoleh dari tingkat pendidikan, kemampuan, dan keahlian yang dimiliki karyawan tersebut, sehingga dapat memberikan kontribusi secara efektif dan efisien kepada perusahaan.

**Kata Kunci:** Karyawan, Kinerja, Kompetensi Kerja, Perusahaan

## **LATAR BELAKANG**

Perusahaan merupakan tempat di mana terjadinya kegiatan produksi sebuah barang atau jasa. Dalam sebuah perusahaan, semua faktor produksi berkumpul. Mulai dari tenaga kerja, modal, sumber daya alam, dan kewirausahaan. Dalam definisi lainnya, perusahaan merupakan suatu lembaga atau organisasi yang menyediakan barang atau jasa untuk dijual ke masyarakat dengan tujuan meraih laba atau keuntungan (Tokopedia, 2023). Perusahaan juga bisa diartikan dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan menyatakan bahwa perusahaan adalah suatu badan usaha di wilayah Negara kesatuan Republik Indonesia (NKRI) yang berdiri dan berjalan dengan tujuan menghasilkan laba.

Perusahaan tentunya memiliki sumber daya manusia sebagai pengelola dalam mengatur, memajemen dan mengembangkan suatu rencana strategis tujuan perusahaan. Dalam mewujudkan tujuan tersebut hal yang terpenting adalah bagaimana kompetensi dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Kompetensi dapat diartikan sebagai suatu kemampuan seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung sikap kerja yang dituntut pekerjaan tersebut, tercermin dari berbagai dimensi-dimensi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan indikator-indikator, pengambilan keputusan, peningkatan pengetahuan, pencapaian prestasi, keterampilan komunikasi, inisiatif, kemampuan kerja kelompok, pengembangan diri. Hal tersebut juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan (Sinambela, 2018).

Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas, serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika karyawan memiliki

kompetensi yang baik (Yuliana, 2018). Sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan harus didukung oleh semua komponen dan yang faktor terpenting adalah meningkatkan kompetensi karyawan dalam menumbuhkan kemauan dan keinginan dari setiap karyawan agar mau melakukan perubahan yang menyangkut sikap dan perilaku untuk diimplementasikan secara berkelanjutan sehingga dalam realitanya dapat dilihat sebagai suatu hasil kerja yang baik. Dalam rangka merealisasikan harapan tersebut, maka kebijakan yang diambil tidak terlepas dari upaya-upaya yang dilakukan oleh pimpinan, adalah peningkatan dibidang sumber daya manusia melalui komponen standar kompetensi karyawan (Barton, 2013). Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik mengulas lebih lanjut terkait bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **1. Kompetensi**

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi berarti kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standardisasi yang diharapkan (Badan Nasional Sertifikasi Profesi, 2014). Dapat diartikan bahwa kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (I Made, 2016).

### **2. Kinerja**

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian kinerja merujuk pada hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai yang diberikan padanya. Dalam hal ini, perusahaan menilai kinerja karyawan guna menjadi bahan evaluasi sekaligus menggali potensi diri karyawan itu sendiri (Hasibuan, 2014).

## METODE PENELITIAN

Artikel ilmiah ini merupakan jenis artikel ilmiah deskriptif dan meninjau dari beberapa *literature* dan kajian teoritis. Data-data tersebut kemudian di olah dan dianalisis dengan membandingkan teori yang telah ada sebelumnya. Data yang telah diperoleh kemudian di analisis serta di sajikan dalam bentuk narasi dengan bentuk diagram ataupun skema yang isinya membahas tentang hasil penelitian yang di analisis dari beberapa *literature* tersebut.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dilakukan penulis pada *literature* dalam teori Spencer dan Spencer (dalam Palan, 2007) menguraikan lima karakteristik yang membentuk kompetensi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. Kompetensi Kerja

### 1. Pengetahuan

Pengetahuan sangat merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran.

### 2. Keterampilan

Keterampilan merupakan suatu yang merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.

### **3. Konsep Diri dan Nilai-Nilai**

Konsep diri sangat berpengaruh terhadap sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.

### **4. Karakteristik Pribadi**

Hal ini merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang di bawah tekanan.

### **5. Motif**

Motif yaitu sebagai perasaan, emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Kompetensi juga berpengaruh terhadap kinerja. Adapun teori menurut Wirawan (2009) juga mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah

1. Faktor lingkungan internal organisasi yang terdiri atas visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi (robot, sistem produksi, dan sebagainya), strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi, dan teman sekerja.
2. Faktor lingkungan eksternal yang terdiri dari, kehidupan ekonomi, politik, budaya dan agama masyarakat serta kompetitor.
3. Faktor internal karyawan atau pegawai yang terdiri atas, bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, dan keadaan psikologi.

Secara teoritik hasil analisis tinjauan teoritis ini selaras dengan Sutrisno (2011) yang mengemukakan bahwa kompetensi merupakan faktor yang berpengaruh dengan peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi secara umum merupakan kemampuan untuk menjalankan pekerjaan atau merencanakan serangkaian aktivitas secara efektif serta kompeten untuk mencapai target. Sedangkan Menurut Simanjuntak (2011) semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan, semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan dengan demikian semakin tinggi kinerjanya. Pengaruh kompetensi pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relatif berada di permukaan salah satu karakteristik yang dimiliki

karyawan (Hasyim, 2021).

Kinerja karyawan menjadi perhatian penting bagi pimpinan perusahaan, karena kinerja karyawan akan berdampak pada kinerja organisasi. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terdapat berbagai upaya yang dapat diambil oleh para pimpinan perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja, salah satunya adalah dengan meningkatkan kompetensi karyawan (Anggraeni, 2019). Kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap (Anjani, 2019).

## **KESIMPULAN**

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi.

## **SARAN**

Bagi perusahaan diharapkan selalu meningkatkan kinerja karyawan melalui melatih karyawan dengan standar kompetensinya masing-masing. Hal ini dikarenakan bahwa keberhasilan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh dasar kinerja karyawan yang diperoleh dari tingkat pendidikan, kemampuan, dan keahlian yang dimiliki karyawan tersebut, sehingga dapat memberikan kontribusi secara efektif dan efisien kepada perusahaan.

## **UCAPAN TERIMAKASIH**

Dalam penyusunan studi tinjauan teoritis ini, penulis mendapatkan arahan, saran serta masukan dalam menyusun artikel ini. Sehingga penulis mengucapkan rasa terimakasih kepada yang terhormat Ibu Dr. Hj. Dety Mulyanti, S.Pd.,M.Pd yang selalu memberikan bimbingan, semangat yang besar kepada penulis hingga dengan menerbitkan artikel ini.

## DAFTAR REFERENSI

- Anggraeni. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EKBIS*
- Anjani. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*
- Barton Cunningham, Bryan Sweet. (2013). Individual Competencie that Older Workersuse in Succesfully Adapting During Their Career.
- Hasyim and I. Rokhmatin. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Busana Utama Textile (Departemen Sewing). *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*
- Effendi, R. (2009). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada kantor Pelayanan Pajak Metro. Fakultas Ekonomi. *Universitas Muhammadiyah. Lampung.*
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- I Made Sugita Arbawa, W. C. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganेशa*
- Palan, R. (2007). *Competency Management. Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Penerjemah: Octa Melia Jalal. Penerbit PPM. Jakarta.
- Simanjuntak. (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja Edisi 3*. Jakarta. Fakutas UI
- Sinambela. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Tokopedia, (2023). Perusahaan. <https://kamus.tokopedia.com/p/perusahaan/> Diakses pada tanggal 19 Mei 2023
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuliana, R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan. *Jurnal Stie Semarang*