

## Analisis Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Semen Indonesia Logistik (SILOG)

**Tantria Desvi Vinata Sari**

Universitas Trunojoyo Madura

Korespondensi penulis: [tantriadesvivinatasari@gmail.com](mailto:tantriadesvivinatasari@gmail.com)

**Cindy Silvia Agustin**

Universitas Trunojoyo Madura

Email: [silviacindy88@gmail.com](mailto:silviacindy88@gmail.com)

**M. Isa Anshori**

Universitas Trunojoyo Madura

Email: [isa.anshori@trunojoyo.ac.id](mailto:isa.anshori@trunojoyo.ac.id)

**Abstract.** *Individual Competency describes a characteristic or ability possessed by each employee in carrying out work. Of course, paying attention to existing factors and indicators can create quality competencies and improve employee performance. By using the literature study method, it is hoped that we will be able to analyze individual competencies accurately according to data from existing sources. So in this case, the development of human resources within the company will be of high quality. This article describes individual competencies which include the relationship between employee performance and motives, traits, self-concept, knowledge and skills, and the benefits for the company and employees. This material is designed to help employees develop their ability to develop, increase resilience, ability to face problems and develop skills in innovation and improve their individual performance. With individual competency, employees can shape their personality and increase employee knowledge, and employee skills will have a positive impact on maximizing company productivity.*

**Keywords:** *Individual Competency, Employee Performance, Work.*

**Abstrak.** Kompetensi Individu menggambarkan sebuah karakteristik atau kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan. Tentunya dengan memperhatikan faktor dan indikator yang ada dapat menciptakan kompetensi yang berkualitas dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan menggunakan metode studi literatur, diharapkan mampu menganalisis kompetensi individu secara tepat sesuai dengan data dari sumber-sumber yang ada. Sehingga dalam hal ini, pengembangan sumber daya manusia di dalam perusahaan akan berkualitas. Artikel ini menguraikan tentang kompetensi individu yang mencakup hubungan antara kinerja karyawan dengan *motives, traits, self-concept, knowledge*, dan *skills*, dan manfaatnya bagi perusahaan dan karyawan. Materi ini dirancang untuk membantu karyawan mengembangkan kemampuan mereka dalam mengembangkan, meningkatkan resiliensi, kemampuan dalam menghadapi masalah serta mengembangkan skill dalam berinovasi dan meningkatkan kinerjanya secara individu. Dengan adanya kompetensi individu karyawan dapat mampu membentuk kepribadian dan menambah pengetahuan karyawan, serta kecakapan karyawan akan memberikan dampak positif untuk memaksimalkan produktivitas perusahaan.

**Kata kunci:** Kompetensi Individu, Kinerja Karyawan, Pekerjaan.

## **PENDAHULUAN**

Berawal dari sebuah Yayasan Sejahtera Semen Gresik yang didirikan guna mendukung induk perusahaan untuk memperlancar pengangkutan dan distribusi semen ke seluruh pelosok daerah, maka pada tanggal 13 Februari 1974 bersama dengan D.A Karim mendirikan PT Varia Usaha.

Dalam hal ini, PT Varia Usaha yang semula hanya memiliki tiga bidang usaha yaitu usaha jasa angkutan, perdagangan, dan perindustrian dimana pada tahun 1977 menambah 1 bidang usaha yaitu, bidang usaha pertambangan untuk memanfaatkan peluang bisnis yang masih terbuka disertai dengan peningkatan asset dan peningkatan kemampuan manajemennya.

Pada tanggal 17 November 1981 dilakukan pengalihan kepemilikan saham dari Yayasan Sejahtera Semen Gresik kepada Koperasi Warga Semen Gresik dan pada tanggal 9 Juli 1986, Yayasan Dana Pensiun karyawan PT Semen Gresik turut bergabung menjadi pemegang saham PT Varia Usaha dengan melakukan pembelian saham yang dikeluarkan oleh PT Varia Usaha untuk memperbesar modal guna meningkatkan daya saing perusahaan.

Dengan memperhatikan kinerja PT Varia Usaha yang terus tumbuh dari tahun ke tahun, maka pada tahun 2016 PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. melakukan pembelian saham untuk meningkatkan kinerja grup serta mendorong percepatan pertumbuhan PT Varia Usaha. Dilansir dari website (*SILOG – Semen Indonesia Logistik*, n.d.) salah satu langkah besar yang dilakukan adalah transformasi perusahaan dari PT Varia Usaha menjadi PT Semen Indonesia Logistik yang diresmikan pada 13 Februari 2017. Dengan kata lain, PT Semen Indonesia Logistik merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produk jasa, yaitu pendistribusian dan memasarkan produk PT. Semen Indonesia untuk menjual produknya.

PT Semen Indonesia Logistik yang memiliki sekitar 1.500 karyawan dengan latar belakang pribadi, Pendidikan dan kompetensi yang berbeda, tentu harus mengetahui dan memahami bagaimana tata kelola perusahaan yang baik, dimana tingkat keberhasilan ini membutuhkan komitmen yang kuat sehingga bermanfaat bagi kesinambungan usaha jangka panjang. Dalam hal ini, untuk mewujudkan sebuah keberhasilan tentu dibutuhkan adanya kompetensi yang dimiliki antar individu. Oleh karena itu, Karyawan di PT. Semen Indonesia Logistik diharapkan mampu melakukan pekerjaan atau tugasnya dengan benar sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Kompetensi individu diperlukan oleh masing- masing karyawan agar dapat meningkatkan kinerja mereka, dimana kinerja mereka akan berpengaruh terhadap hasil yang didapatkan. Kinerja merupakan karakteristik melekat yang dimiliki seseorang yang berhubungan sebab akibat dengan kinerjanya pada situasi atau standar kinerja tertentu.

Kompetensi merupakan karakteristik individu yang berhubungan dengan acuan kriteria perilaku yang diharapkan dan kinerja terbaik dalam sebuah pekerjaan atau situasi yang diharapkan untuk dipenuhi (Rizal et al., 2013) dalam (Sari et al., 2023).

Kompetensi dapat diartikan kemampuan atau keahlian individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang mencakup aspek pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*) kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (Hikmah et al., 2020). Kompetensi lebih menekankan pada perilaku produktif yang harus dimiliki serta diperagakan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan agar berprestasi dalam pekerjaannya (Hutapea dalam HPL tobing, 2010 : 31) dalam (Sari et al., 2023).

Seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatannya selalu terdorong untuk bekerja secara efisien, efektif, dan produktif. Hal tersebut dapat terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki karyawan bersangkutan dengan kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya yang terdapat di dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia sangat memiliki peran yang penting guna mencapai sasaran organisasi (Saputra et al., 2022).

Menurut (Rande, 2016) dalam (Saputra et al., 2022) untuk mencapai kinerja dan kompetensi karyawan secara tepat diperlukan sumber daya yang memadai dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang memadai dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki setiap pegawai di dalam suatu perusahaan.

Dalam hal ini, Kompetensi individu bukanlah tujuan melainkan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan, yaitu reservasi yang cepat, menyenangkan pelanggan, dan memberikan citra positif bagi perusahaan (Hikmah et al., 2019). Konsep kompetensi biasanya diterapkan untuk mendefinisikan keseluruhan kemampuan dan pengetahuan individu, yang berorientasi pada kinerja efektif dalam lingkungan kerja tertentu. Ditekankan bahwa hasil kerja individu serta kesuksesan bisnis secara keseluruhan bergantung padanya. Dalam hal ini yang menjadi pokok permasalahan adalah organisasi itu sendiri dan kebutuhannya, dan individu hanya penting sebagai pekerja dengan kompetensi yang dibutuhkan (Savaneviyieny et al., n.d.).

Maka dari itu, dengan melihat dari latar belakang yang ada, tujuan dari penulisan artikel ini yaitu untuk mengetahui atau untuk menganalisis bagaimana kompetensi individu yang diterapkan atau kompetensi yang dimiliki dari setiap karyawan di PT Semen Indonesia Logistik dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur, dimana studi literatur menggunakan pendekatan penelitian yang menganalisis literatur yang relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan memperoleh pemahaman mendalam tentang topik yang diteliti. Studi literatur dilakukan dengan penelusuran pustaka buku, artikel, jurnal nasional dan internasional serta penggunaan kamus dan thesaurus. Jadi, dengan melakukan penelitian menggunakan metode studi literatur diharapkan data-data yang diperoleh dari sumber yang ada mampu menjadi tambahan informasi yang diperlukan penulis dalam melakukan penelitian tentang kompetensi individu dan kinerja karyawan di PT. Semen Indonesia Logistik.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kompetensi Individu di PT. Semen Indonesia Logistik**

Menurut Wibowo (2019) dalam (Septiana et al., 2023), mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Kompetensi adalah karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual.

Sedangkan menurut (McClelland, 1997) dalam (Rizal et al., 2013), Kompetensi merupakan karakteristik individu yang berhubungan dengan acuan kriteria perilaku yang diharapkan dan kinerja terbaik dalam sebuah pekerjaan atau situasi yang diharapkan untuk dipenuhi, yang dapat membawa pada kinerja yang lebih tinggi. Mangkunegara (2015) dalam (Kristin Lumanauw, 2022), mengemukakan bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Dapat disimpulkan dari berbagai pengertian diatas bahwa kompetensi adalah kemampuan serta kemauan dari setiap individu untuk melakukan sebuah pekerjaan atau tugas dengan kinerja yang dimiliki secara efektif.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut (Hutapea & Thoha, 2008) dalam (Septiana et al., 2023) yaitu: Pengendalian Diri (self Control), Kepercayaan Diri (self Confidence), Fleksibilitas (Flexibility) dan Membangun Hubungan (Relationship Building). Kemudian indikator kompetensi menurut (Wibowo, 2019) dalam (Septiana et al., 2023), diantaranya adalah: 1) Keyakinan dan Nilai-nilai, 2) Keterampilan, 3) Pengalaman, 4)

Karakteristik Kepribadian, 5) Motivasi, 6) Kemampuan intelektual, 7) Budaya Organisasi. Dalam hal ini sebuah kinerja tidak lepas dari kompetensi individu yang dimiliki oleh karyawan. Menurut (Kusumastusti, 2011) dalam penelitian yang dilakukan oleh (Yuniasih & Herdiana, 2017), kompetensi individu meliputi kompetensi intelektual, kompetensi personal, dan kompetensi sosial.

Menurut Michael Armstrong (1998:38) dalam (Paramita, 2015), kompetensi individu adalah *knowledge*, *skill* dan kualitas individu untuk mencapai kesuksesan pekerjaannya. Sedangkan dalam penelitian menurut (Yaşar et al., 2013), Studi terbaru dalam bidang ini mengklarifikasi bahwa manajemen kompetensi individu adalah bidang penelitian yang menarik upaya untuk meningkatkan pengembangan pribadi, generasi pengetahuan (Abou-Zeid, 2002), pengembangan (Bhatt, 2000), berbagi (Sveiby, 2001), dan pemanfaatan (Bender dan Fish, 2000), pembelajaran organisasi, inovasi dan efektivitas (Malhotra, 2000).

Menurut pendekatan behavioral-fungsionalistik (Neumann 1979) dalam (Osagie et al., 2016), kompetensi individu diturunkan dari deskripsi pekerjaan yang terperinci dan digambarkan sebagai elemen perilaku dan pengetahuan yang disederhanakan. Sehingga, pendekatan ini memandang kompetensi individu sebagai karakteristik mendasar (misalnya, pengetahuan, keterampilan, sikap, dan/atau atribut pribadi) yang membedakan pelaku yang sukses dari yang kurang sukses, sehingga menempatkan profesional sebagai pusat perhatian. Menurut (Spencer & Spencer, 1993:15) dalam (Paramita, 2015), terdapat komponen atau karakteristik yang membentuk sebuah kompetensi diantaranya yaitu kompetensi SDM yang meliputi *motives*, *traits*, *self-concept*, *knowledge*, dan *skills*.

### **Hubungan *Motives* atau Motivasi dengan Kinerja**

*Motives*, yaitu pemikiran atau niat dasar konstan dan mendorong individu untuk bertindak atau berperilaku tertentu. Secara deskriptif dapat dikatakan bahwa kompetensi *motives* mempunyai pengaruh positif (searah) terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan kebenarannya, bahwa berdasarkan hasil regresi kompetensi motivasi terbukti mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti meningkatnya kompetensi *motives* karyawan akan secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya.

Dalam memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif karyawan harus diarahkan pada tujuan tertentu yang ingin dicapai, yaitu mempertinggi kinerja individu dan organisasional. Itulah sebabnya, meskipun kompetensi motivasi sudah tinggi, namun perusahaan harus mempertahankan kompetensi *motives* tersebut agar kinerja karyawan terus meningkat. Kompetensi motivasi

karyawan perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan perusahaan, karena bisa digunakan sebagai sarana untuk memprediksi dan meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam mempertahankan kompetensi motives, manajer perusahaan atau yang mewakili hendaknya mampu memotivasi karyawannya agar karyawan memiliki dorongan keinginan untuk berprestasi dalam bekerja, karyawan memiliki dorongan rasa tanggung jawab kepada perusahaan sebagai tempat untuk mendapatkan nafkah hidup dan karyawan bersemangat dalam bekerja sehari-hari. Secara keseluruhan, karyawan dikategorikan memiliki kompetensi tinggi untuk item motives. Meskipun item motives sudah tinggi, tetapi perlu dipertahankan agar kinerja perusahaan akan terus meningkat.

### **Hubungan *Traits* dengan Kinerja**

*Traits*, yaitu karakteristik fisik dan respon yang konsisten atas situasi atau informasi tertentu. Secara deskriptif dapat dikatakan bahwa kompetensi traits mempunyai pengaruh positif (searah) terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan kebenarannya, bahwa berdasarkan hasil regresi kompetensi traits terbukti mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti meningkatnya kompetensi traits karyawan akan secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya. Itulah sebabnya, kompetensi traits karyawan perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan juga akan meningkat, bukan hanya pada tingkat kinerja sedang tetapi sampai pada tingkat kinerja tinggi.

Kompetensi traits karyawan perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan perusahaan, karena dapat digunakan sebagai sarana untuk memprediksi dan meningkatkan kinerja karyawan. Manajer perusahaan atau yang mewakili hendaknya mampu mengarahkan karyawan agar memiliki kemampuan mengontrol diri dalam bekerja sehari-hari, memiliki kemampuan perlawanan dalam menghadapi tekanan (stress) dan memiliki ketabahan dalam menghadapi masalah. Secara keseluruhan, karyawan dikategorikan memiliki kompetensi traits yang sedang. Itulah sebabnya, manajer hendaknya lebih memfokuskan pada peningkatan tiga item traits tersebut agar kinerja perusahaan dapat ditingkatkan.

Dalam meningkatkan traits bisa dilakukan dengan cara memberikan pengarahan dalam mengontrol diri dengan cara memberikan bimbingan konseling yang dapat dilakukan oleh departemen HRD, selain itu dalam mengontrol diri karyawannya perusahaan dapat membuat poin-poin khusus berupa punishment yang dapat dicantumkan dalam peraturan sehingga dapat ditaati oleh semua karyawan perusahaan. Dalam menghadapi stres, perusahaan dapat melakukan aktivitas rutin diluar masalah pekerjaan dengan cara melakukan gathering yang dilakukan secara berkala.

### **Hubungan *Selfconcep* dengan Kinerja**

*Selfconcept*, yaitu sikap individu, nilai-nilai yang dianut citra diri, secara deskriptif dapat dikatakan bahwa kompetensi *self-concept* mempunyai pengaruh positif (searah) terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan kebenarannya, bahwa berdasarkan hasil regresi kompetensi *self-concept* terbukti mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti meningkatnya kompetensi *self-concept* karyawan akan secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya. Dalam mempertahankan kompetensi *self-concept*, manajer perusahaan atau yang mewakili hendaknya mampu memotivasi karyawan agar karyawan pantang menyerah bila menghadapi masalah di dalam pekerjaan, karyawan bekerja dengan rajin dan disiplin untuk dapat memberikan nilai bagi perusahaan, dan karyawan berusaha jujur dalam segala sesuatu yang dikerjakan. Secara keseluruhan karyawan dikategorikan memiliki kompetensi tinggi untuk kategori *self-concept*. Itulah sebabnya manajer hendaknya lebih memfokuskan pada mempertahankan tiga item *self-concept* tersebut, agar kinerja perusahaan akan terus meningkat.

### **Hubungan *Knowledge* dengan Kinerja**

*Knowledge*, yaitu ilmu yang dimiliki individu dalam bidang pekerjaan atau area tertentu, Secara deskriptif dapat dikatakan bahwa kompetensi *knowledge* mempunyai pengaruh positif (searah) terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan kebenarannya, bahwa berdasarkan hasil regresi kompetensi *knowledge* terbukti mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti meningkatnya kompetensi *knowledge* karyawan akan secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya. Meskipun kompetensi *knowledge* sudah tinggi, namun perusahaan harus mempertahankan kompetensi *knowledge* tersebut agar kinerja karyawan terus meningkat. Kompetensi *knowledge* karyawan perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan perusahaan, karena bisa digunakan sebagai sarana untuk memprediksi dan meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam mempertahankan kompetensi *knowledge*, manajer perusahaan atau yang mewakili hendaknya mampu memberi pelatihan karyawan agar karyawan mempunyai pengalaman yang mampu menunjang pekerjaan, karyawan memiliki pengetahuan yang memadai atas pekerjaan yang dihadapi dan karyawan mempunyai informasi yang memadai mengenai sistem dan prosedur kerja yang diberlakukan perusahaan. Secara keseluruhan karyawan dikategorikan memiliki kompetensi tinggi untuk kategori *knowledge*.. Itulah sebabnya manajer hendaknya lebih memfokuskan pada mempertahankan tiga item *knowledge* tersebut, agar kinerja perusahaan akan terus meningkat.

## Hubungan *Skills* dengan Kinerja

*Skills*, yaitu kemampuan untuk unjuk kinerja fisik ataupun mental, Secara deskriptif dapat dikatakan bahwa kompetensi *skills* mempunyai pengaruh positif (searah) terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan kebenarannya, bahwa berdasarkan hasil regresi kompetensi *skills* terbukti mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti meningkatnya kompetensi *skills* karyawan akan secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya.

Meskipun kompetensi *skills* sudah tinggi, namun perusahaan harus mempertahankan kompetensi *skills* tersebut agar kinerja karyawan terus meningkat. Kompetensi *skills* karyawan perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan perusahaan, karena bisa digunakan sebagai sarana untuk memprediksi dan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam mempertahankan kompetensi *skills*, manajer perusahaan atau yang mewakili hendaknya mampu memberi pelatihan karyawan agar karyawan memiliki keahlian tertentu dalam melaksanakan pekerjaan yang dihadapi, karyawan memiliki keterampilan tertentu dalam menghadapi masalah dalam bekerja dan mempunyai kemampuan dalam memanfaatkan fasilitas yang tersedia dalam bekerja. Pelatihan ini dapat dilakukan oleh manajer perusahaan atau mengundang dari luar perusahaan.

Selain itu juga dapat melakukan coaching agar karyawan dapat meningkatkan *skills*. Coaching dapat dilakukan di perusahaan dengan mengundang coach dari luar perusahaan. Secara keseluruhan karyawan dikategorikan memiliki kompetensi tinggi untuk kategori *skills*. Itulah sebabnya manajer hendaknya lebih memfokuskan pada mempertahankan tiga item *skills* tersebut, agar kinerja perusahaan akan terus meningkat.

Dalam hal ini, kompetensi individu yang ada di PT. Semen Indonesia Logistik dapat dilihat dari seberapa tahu karyawan tersebut akan fungsi dari tugas dalam pekerjaannya. Hal tersebut, dilakukan dengan cara membuat kamus kompetensi yang berisi definisi dari fungsi masing-masing pekerjaan serta tingkatan level, dimana terdiri dari level 1 sampai level 5. Dimana nantinya karyawan tersebut akan di tes seberapa tahukah mereka terhadap fungsi pekerjaan yang mereka lakukan. Setelah itu, pimpinan akan tahu di level berapa karyawan tersebut paham akan fungsi dari pekerjaannya.

Hal tersebut dilakukan oleh PT. Semen Indonesia Logistik agar mengetahui apakah karyawan di dalam perusahaan tahu akan kompetensi individu mereka terhadap pekerjaannya. Sehingga hal tersebut nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.



## **Kinerja Karyawan di PT. Semen Indonesia Logistik**

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2011) dalam (Mukayah et al., 2023), kinerja merupakan suatu hal yang memiliki kaitan yang penting yang mencakup strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Kinerja merupakan karakteristik melekat yang dimiliki seseorang yang berhubungan sebab akibat dengan kinerjanya pada situasi atau standar kinerja tertentu. Kompetensi merupakan karakteristik individu yang berhubungan dengan acuan kriteria perilaku yang diharapkan dan kinerja terbaik dalam sebuah pekerjaan atau situasi yang diharapkan untuk dipenuhi, yang dapat membawa pada kinerja yang lebih tinggi (Spencer 1993) dalam (Ilim et al., 2023).

Sementara itu, Harsuko (2016) dalam (Kristin Lumanauw, 2022), menyatakan kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Dapat disimpulkan dari beberapa pengertian diatas, bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian serta mampu menciptakan karyawan yang handal yang mampu melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan (Kristin Lumanauw, 2022).

Terdapat 5 (lima) faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan, hal tersebut disampaikan oleh Armstrong dan Baron (Wibowo, 2010) dalam (Mukayah et al., 2023), yakni: 1). *Personal factors*, 2). *Leadership factor*, 3). *Team factors*, 4). *System factors*, 5). *Contextual/situational factors*. Dimana masing-masing faktor tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Menurut Benardin & Russell (1998 : 383) dalam (Budhiningtias Winanti, 2011), ada 6 (enam) kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja :

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. *Timeliness*, adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. *Cost – effectiveness* adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

Untuk menyatakan bahwa agar mencapai organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Simamora (2015) dalam (Kristin Lumanauw, 2022).

### **Pengaruh Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Semen Indonesia Logistik**

Dalam sebuah perusahaan, karyawan dengan pengembangan SDM yang baik diharapkan mempunyai kompetensi yang dibutuhkan untuk bekerja dalam perusahaan. Kompetensi tersebut memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Pekerjaan yang dilakukan secara efektif dan efisien membuat karyawan merasa pekerjaannya menjadi lebih mudah dengan hasil yang memuaskan. Tentu saja ini baik secara langsung ataupun secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja dan komitmen pegawai (Scott-Ladd, 2006) dalam (Faidal & Anshori, 2018).

Kompetensi individu mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena semakin tinggi atau semakin banyak kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin meningkat kinerja yang dilakukan. Sehingga tentunya karyawan tersebut akan memberikan kontribusi yang besar terhadap perusahaan. Menurut (Budhiningtias Winanti, 2011), Karyawan yang kompeten biasanya memiliki karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, dan kapasitas pengetahuan kontekstualnya sehingga dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran.

Dengan memperhatikan hal tersebut, kompetensi individu yang dimiliki karyawan akan mendorong karyawan melakukan tugasnya secara efektif dan efisien. PT. Semen Indonesia

Logistik juga mempunyai core values atau budaya perusahaan, dimana karyawan dalam hal ini dituntut untuk memiliki sikap AKHLAK, yaitu Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboatif dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Karyawan dalam hal ini harus memiliki semua sikap tersebut, jika salah satu sikap tersebut tidak dilakukan atau diterapkan dalam kehidupan bekerja, maka akan berpengaruh terhadap sikap yang lain. Sehingga kinerja yang dilakukan karyawan tersebut tidak optimal dan akan berdampak pada kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing individu.

Kompetensi individu diukur berdasarkan seberapa pengetahuan mereka dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Dalam hal ini kompetensi juga dapat memberikan mereka pengalaman serta rasa tanggung jawab mengenai hasil yang dilakukan dalam pekerjaannya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Kompetensi adalah kemampuan serta kemauan dari setiap individu untuk melakukan sebuah pekerjaan atau tugas dengan kinerja yang dimiliki secara efektif. Kompetensi individu memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan kompetensi karyawan dapat menghasilkan manfaat yang signifikan bagi perusahaan. Kompetensi individu mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena semakin tinggi atau semakin banyak kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin meningkat kinerja yang dilakukan. Sehingga tentunya karyawan tersebut akan memberikan kontribusi yang besar terhadap perusahaan.

### **Saran**

Saran yang dapat diajukan kepada pimpinan PT. Semen Indonesia Logistik agar dapat lebih berhasil di bidang distribusi, yaitu:

1. Kinerja Karyawan yang sudah tinggi hendaknya dipertahankan, hal yang perlu dipertahankan yaitu dalam hal motivasi untuk maju, kualitas kerja yang tinggi, dan jarang nya karyawan yang absen. Selain itu, ada beberapa poin kinerja karyawan yang perlu ditingkatkan dalam hal kehandalan melaksanakan tugas dan ketertiban masih berada pada kategori sedang dan belum mencapai kinerja yang tinggi. Adapun caranya yaitu meningkatkan karakteristik kompetensi yang meliputi motives, traits, selfconcept, *knowledge* dan *skills* serta memperhatikan variabel bebas lain di luar lima karakteristik tersebut karena terbukti memberikan pengaruh yang signifikan. Secara spesifik cara meningkatkan kompetensi motives, traits, self-concept, *knowledge* dan *skills* dijelaskan pada saran berikut ini,

2. Mempertahankan kompetensi SDM yaitu motives karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan kompensasi yang memadai dalam arti disesuaikan dengan tingkat perkembangan upah minimum dan memberikan pengarahan secara langsung agar karyawan memiliki dorongan keinginan untuk berprestasi dalam bekerja. Pengarahan dilakukan pada pertemuan yang di adakan minimal dua minggu sekali dalam satu bulan. Pemberian pengarahan dapat dilakukan oleh manajer.
3. Mempertahankan kompetensi SDM yaitu *skills* dan *knowledge* karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan secara berkala setiap semester sekali. Pelatihan dilakukan agar karyawan memiliki pengetahuan dan keahlian dalam bekerja. Instruktur pelatihan dapat berasal dari dalam perusahaan sendiri yaitu manajer atau mengundang tenaga ahli dari luar perusahaan.
4. Meningkatkan kompetensi SDM yaitu traits dan self-concept karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan pengarahan dalam mengontrol diri dengan cara memberikan bimbingan konseling yang dapat dilakukan oleh departemen HRD, selain itu dalam mengontrol diri karyawannya perusahaan membuat poin-poin khusus berupa punishment yang dapat dicantumkan dalam peraturan sehingga dapat ditaati oleh semua karyawan perusahaan. Dalam menghadapi stres, perusahaan dapat melakukan aktivitas rutin diluar masalah pekerjaan dengan cara melakukan gathering yang dilakukan secara berkala.
5. Berkaitan dengan penerimaan karyawan baru di waktu yang akan datang oleh karena motives, traits, dan self-concept kompetensi berada pada kepribadian inti, sehingga cukup sulit untuk dinilai untuk manajer dan dikembangkan, maka salah satu cara yang paling efektif untuk mendapatkan motives, traits, dan self-concept yang terbaik adalah dengan cara memilih ketika proses seleksi karyawan diadakan, yang dapat diketahui dengan jalan mengadakan tes psikologi.
6. Terbukanya peluang untuk penelitian selanjutnya dengan menggunakan jenis penelitian kualitatif untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang masih menjadi masalah dalam penelitian ini.

**REFERENSI**

- Budhiningtias Winanti, M. (2011). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (survei pada PT. Frisian Flag Indonesia wilayah jawa barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 7.
- Faidal, F., & Anshori, M. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada UKM di Bangkalan. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 4, 15–25.
- Hikmah, J., Riono, S. B., Syaifulloh, M., Khojin, N., & Aisyah, N. (2019). Pengaruh Faktor Kompetensi Individu, Faktor Dukungan Organisasi, Faktor Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 1, 53–65.
- Ilim, N., Wahyudi, A. K., Kurniadi, F., Hairunnisa, S., & Anshori, M. I. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*, 2, 39–54.
- Kristin Lumanauw, M. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1). <https://doi.org/10.35130/jrimk>
- Mukayah, A., Anwar, K., Taufiqurrohman, M., & Isa Anshori, M. (2023). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Journal of Global and Multidisciplinary*, 1, 378–387. [https://journal.institercom-edu.org/index.php/multiple](https://journal.institercom-edu.org/index.php/multipleINSTITERCOMPUBLISHER)
- Osagie, E. R., Wesselink, R., Blok, V., Lans, T., & Mulder, M. (2016). Individual Competencies for Corporate Social Responsibility: A Literature and Practice Perspective. *Journal of Business Ethics*, 135(2), 233–252. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2469-0>
- Paramita, C. C. P. (2015). PENGARUH KOMPETENSI INDIVIDU, ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN DAN PESAING DALAM KEUNGGULAN BERSAING MELALUI STUDI KUALITAS PRODUK PADA UKM FURNITUR DI KOTA SEMARANG [PENGARUH KOMPETENSI INDIVIDU, ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN, DAN KEUNGGULAN KOMPETITIF MELALUI KAJIAN KUALITAS PRODUK UKM FURNITURE SEMARANG]. *DeReMa (Development Research of Management): Jurnal Manajemen*, 10, 124–137.
- Rizal, Y., Hubeis, M., & Mangkuprawira, S. (2013). *Pengaruh Faktor Kompetensi Terhadap Kinerja Individu di Perusahaan Agroindustri Go Public The Influence Factors of Competencies on The Individual Performance of Employee at Go Public Agroindustry* (Vol. 8, Issue 1). <http://journal.ipb.ac.id/index.php/jurnalmpi/>
- Saputra, N., Maulida, F., & Dewanto, P. E. (2022). Mengupas Pengaruh Kompetensi Individu dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan e-Commerce di Indonesia. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 179. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.179-186.2022>
- Sari, C. F., Assajad, I. M., & Ansori, M. I. (2023). KOMPETENSI INDIVIDU ( Individual Competence ). *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa* , 1, 201–214.
- Savanevičienė, A., Stukaitė, D., & Šilingienė, V. (n.d.). *Pengembangan Kompetensi Individu Strategis Perkenalan-81*.

- Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Masa Yang Mendatang . *Student Research Journal*, 1, 446–466.
- SILOG – Semen Indonesia Logistik. (n.d.). Retrieved April 1, 2024, from <https://www.silog.co.id/>
- Yaşar, M. F., Ünal, Ö. F., & Zaim, H. (2013). ANALYZING THE EFFECTS OF INDIVIDUAL COMPETENCIES ON PERFORMANCE: A FIELD STUDY IN SERVICES INDUSTRIES IN TURKEY. *Journal of Global Strategic Management*, 2(7), 67–67. <https://doi.org/10.20460/jgsm.2013715668>
- Yuniasih, Y., & Herdiana, H. (2017). PENGARUH KOMPETENSI INDIVIDU, KOMITMEN ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI PADA KINERJA DOSEN. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2, 28–34.