

Analisis Faktor Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Biskuit Departemen Warehouse PT. Mayora Indah Tbk Jayanti

Gojali, Putri Angelina, Subhan

STIE Ganesha

Ghozalieur@gmail.com, putria@gmail.com, subhan@gmail.com

Alamat : Jl. Legoso Raya No.31, Pisangan, Kec. Ciputat Tim., Kota Tangerang Selatan, Banten 15419

Korespondensi email : Ghozalieur@gmail.com

ABSTRACT. *Competition is the one of Competence is one of the factors that influence the performance of employees in the biscuit division Warehouse Department at PT Mayora Indah, Tbk Jayanti. This research is qualitative with descriptive approach. The data collection method used was observation and interviews with five key informants. Data analysis techniques in this study using Miles and Huberman model with steps such as data collection, data reduction, data presentation, and conclusion. The results showed that the competence of employees in Biscuit Division Warehouse Department still needs to be improved, including the recruitment process. Indicators of competence in this research were taken from Spencer, they are knowledge, skills, attitudes, personality, and motives. Some employees have good competence, but some others must continue fostered and directed by trainings, the application of reward and punishment, emotional approach, etc.*

Keywords: *Employee performance; Competence.*

ABSTRAK. Persaingan salah satunya Kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan divisi biskuit Warehouse Department di PT Mayora Indah, Tbk Jayanti. Penelitian ini bersifat kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan wawancara terhadap lima orang informan kunci. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman dengan tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai Divisi Biskuit Departemen Gudang masih perlu ditingkatkan, termasuk dalam proses rekrutmen. Indikator kompetensi dalam penelitian ini diambil dari Spencer yaitu pengetahuan, keterampilan, sikap, kepribadian, dan motif. Ada pegawai yang mempunyai kompetensi yang baik, namun ada pula yang harus terus dibina dan diarahkan dengan pelatihan, penerapan reward and punishment, pendekatan emosional, dan lain-lain.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai; Kompetensi.

PENDAHULUAN

Dalam perkembangannya, sumber daya manusia tidak hanya dituntut memiliki keahlian tertentu saja namun juga harus kompeten dan memiliki kinerja maksimal demi tercapainya tujuan organisasi. Karena itu, pendidikan, pelatihan, dan penyediaan fasilitas sosial yang memadai sangat diperlukan untuk mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia. Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Saksana, 2018).

Dalam hal kinerja, kompetensi tentu berpengaruh dalam pelaksanaan tugas yang diberikan karena terkait kemampuan dasar seseorang dalam memahami sebuah pekerjaan. Hal ini sesuai dengan pendapat (Chalimah et al., 2021) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan yang baik ditunjukkan dari seberapa karyawan yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan tenggat waktu dan tidak ada kesalahan besar.

Objek penelitian ini bertempat di PT. Mayora Indah Tbk Jayanti khususnya Divisi Biskuit Departemen *Warehouse* yang terbesar di Asia Tenggara. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang memproduksi makanan dan minuman olahan dan dikenal juga sebagai *market leader* untuk menghasilkan produk-produk yang menjadi pelopor pada masing-masing produknya. Dalam bersaing, tentu saja strategi yang di terapkan oleh pihak manajemen dalam mengatur strategi perusahaan mulai dari pemasaran, menghadapi konsumen dan pesaing.

Berdasarkan riset pendahuluan yang telah dilakukan peneliti pada PT. Mayora Indah Tbk Divisi Biskuit Departemen *Warehouse*, ada beberapa fenomena yang terjadi terkait dengan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari masalah yang terjadi terkait dengan pengalaman kerja karyawan yang diperoleh dari masa kerja di perusahaan ini atau perusahaan lain yang sejenis. Sampai saat ini masih ada karyawan-karyawan yang belum sepenuhnya menguasai pekerjaan yang diberikan sehingga menyebabkan menurunnya kinerja dan secara tidak langsung menghambat proses operasional perusahaan.

Masalah ini juga diperkuat dengan informasi yang didapat dari hasil wawancara kepada Bapak Sugeng Riyadi dan beberapa karyawan. Penempatan karyawan tidak seluruhnya sesuai dengan pendidikan dan kompetensi yang menjadi kriteria dalam mengisi posisi pekerjaan di bidang pergudangan terutama untuk jenis makanan. Hal ini terjadi karena masih sulitnya mencari sumber daya manusia yang ahli atau mumpuni dengan jumlah yang cukup banyak, sehingga mau tidak mau perusahaan tetap menempatkan beberapa karyawan di posisi tersebut meskipun kompetensi dan keahliannya kurang memenuhi kriteria.

Berdasarkan pada fenomena dalam latar belakang yang telah peneliti deskripsikan dalam uraian latar belakang masalah, maka persoalan mengenai kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk Jayanti memiliki urgensi yang penting untuk dilakukan kajian secara lebih mendalam. Berdasarkan latar belakang dan beberapa permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk Jayanti Divisi Biskuit Departemen *Warehouse*.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama (Kotler & Keller, 2021). Menurut (Aminah et al., 2020) secara terminologi kompetensi adalah atribut yang ada pada sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan juga unggul di bidangnya. Atribut di sini mengacu pada karakteristik tertentu dari karyawan untuk

dapat melakukan pekerjaan secara efektif.

Banyak organisasi yang menggunakan kompetensi sebagai dasar dalam sistem sumber daya manusia secara keseluruhan sehingga proses perekrutan, penilaian, pengembangan dan pelatihan, semuanya didasarkan pada standar kinerja yang efektif (Amalia et al., 2021).

Dari beberapa keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan atau keunggulan seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan di suatu bidang tertentu.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hal yang memiliki sifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda dalam kaitannya dengan tugasnya (Ramdhan, 2020). Manajemen dapat mengukur kinerja karyawan berdasarkan kinerja masing-masing karyawan tersebut. Untuk dapat memahami makna kinerja karyawan secara baik, berikut Peneliti sajikan beberapa pendapat ahli mengenai definisi nilai perusahaan dalam deskripsi teori di bawah ini.

Menurut (Saefullah, 2022) kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Meha, 2018). Persamaan kinerja menurut para ahli adalah hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawab mereka (A'yun et al., 2021).

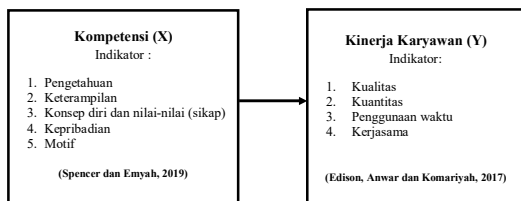
Berdasarkan beberapa pengertian mengenai kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan bahkan menimbulkan prestasi dan keuntungan bagi perusahaan. Kinerja dalam kaitannya juga diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan suatu fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu.

KERANGKA PEMIKIRAN

Kompetensi merupakan kemampuan karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan yang didasari oleh pengalaman dan pengetahuan kerja yang dibutuhkan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi biasanya dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan karyawan yang tidak memiliki kompetensi biasanya tidak mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab

karena disebabkan kurangnya pengetahuan dan keterampilan dalam dirinya sehingga pekerjaan pun kurang maksimal (Ramdhan, 2022).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



METODE PENELITIAN

Peneliti mengamati aspek-aspek yang berkaitan erat dengan masalah yang diteliti secara lebih spesifik sehingga diperoleh data yang menunjang penyusunan laporan penelitian untuk diproses dan dianalisis berdasarkan teori yang telah dipelajari sehingga diperoleh gambaran mengenai objek dan dapat ditarik kesimpulan mengenai masalah yang diteliti. Penelitian ini sendiri menggunakan metode kualitatif yang dimana datanya tidak dalam bentuk angka melainkan didapat dari hasil wawancara dan studi pustaka. Metode ini bersifat deskriptif dari analisa suatu fenomena yang diamati (Ramdhan, 2021).

Teknik pengumpulan data menggunakan Studi kepustakaan, Penelitian Lapangan (*Field Research*) / Observasi, data primer, Teknik triangulasi. Data yang telah dikumpulkan oleh peneliti selanjutnya dianalisis dengan menggunakan model yang dikembangkan (Riyanto & Hatmawan, 2020).

PEMBAHASAN

Informan Kunci

Peneliti memilih lima orang yakni kepala divisi, supervisor, karyawan lama, karyawan baru, dan HRD dengan pertimbangan masa kerja dan posisi atau jabatan untuk memudahkan perbandingan pendapat dan dapat menyentuh semua kalangan inti dalam divisi biskuit departemen warehouse.

a. Pengetahuan

Dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan, menunjukkan bahwa pengetahuan karyawan Divisi Biskuit Departemen Warehouse tergantung pada pemahamannya terhadap pekerjaan, seberapa luasawasannya mengenai tugas dan bidang pekerjaannya, dan seberapa

banyak pengalamannya dalam menangani pekerjaan tersebut termasuk cara menyelesaikan masalah. Pengetahuan mengenai peralatan kerja dan keamanan kerja (K3) juga harus diketahui karyawan.

Beberapa karyawan di departemen *warehouse* tidak memiliki pengetahuan yang sesuai dengan bidang kerjanya sehingga belum dapat menerapkan pekerjaannya dengan efektif. Akan tetapi sebagian besar karyawan juga dapat mengimplementasikan pengetahuannya karena faktor masa kerja dan wawasan yang didapat dari rekan kerja lainnya.

b. Keterampilan

Suatu kesimpulan yang dapat ditarik mengenai keterampilan adalah jika pengetahuan dan keterampilan karyawan yang berpengalaman akan terlihat dari caranya mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, didukung dengan masa kerja yang membuat karyawan terbiasa dan semakin mengenal pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

Informan dari pihak HRD menganggap jika rotasi kerja sebenarnya bisa dimanfaatkan untuk pengembangan potensi atau keahlian karyawan selama bekerja. Karyawan akan mengalami kondisi kerja dan masalah yang berbeda dari sebelumnya dan secara tidak langsung karyawan akan semakin memahami kesinambungan antar posisi pekerjaan. Karyawan akan paham cara menyelesaikan masalah yang tidak merugikan bagian lain karena pernah berada di posisi itu.

c. Konsep diri dan nilai-nilai (sikap)

Dari pertanyaan yang diberikan kepada informan berupa sikap dalam bekerja sesuai aturan dan norma yang berlaku, kedisiplinan, kerja sama tim, dan cepat tanggap dalam pekerjaan, peneliti mendapat jawaban yang berbeda-beda sesuai dengan cara informan menangkap pertanyaan tersebut (Hidayatullah, 2021).

Semua informan merasa jika mereka sudah bekerja sesuai aturan dan norma yang berlaku, sedangkan untuk kedisiplinan mereka mengaku sebisa mungkin mengusahakan tidak terlambat. Semua karyawan memiliki sikap yang cukup baik dalam bekerja terutama untuk kerja sama tim, meskipun masih ada karyawan yang harus dibimbing dan diarahkan.

d. Attitude

Kepribadian dalam diri karyawan juga akan menentukan kompetensi yang dimilikinya dalam bekerja, seperti caranya menghadapi suatu masalah, kreatif dan inovatif, memiliki rasa tanggung jawab, dan sebagainya. Masih ada beberapa karyawan yang pasif dan tidak memiliki rasa ingin tahu (Firdaus, 2019).

Semua informan sependapat jika si karyawan adalah orang yang suka belajar dan punya rasa ingin tahu yang tinggi, mungkin si karyawan tidak akan merasa terbebani dengan posisi

atau tugas yang diberikan, melainkan merasa tertantang untuk menaklukkan bidang pekerjaan tersebut dan membawa wawasan itu sebagai pengalamannya.

e. Motif

Kurangnya kepedulian dalam diri karyawan biasanya dipengaruhi oleh kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja, entah itu karena lingkungan kerja yang tidak sesuai harapan, sulit beradaptasi dengan rekan kerja, kurangnya minat akan bidang pekerjaan tersebut, dan sebagainya (Arda, 2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis, peneliti menyimpulkan bahwa karyawan dengan kompetensi tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik berkat pengetahuan dan keterampilan mereka. Pengetahuan dan keterampilan karyawan dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dilakukan, yang mencakup tingkat pengetahuan, kecepatan dalam menyelesaikan masalah, serta inovasi dan pengembangan dalam bekerja secara efektif dan efisien. Karyawan dengan rasa ingin tahu dan kemauan belajar tinggi akan berusaha memahami dan melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, bahkan mencari wawasan baru secara kreatif. Berdasarkan kesimpulan ini, untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Mayora Indah Tbk Jayanti Divisi Biskuit Departemen Warehouse, disarankan agar perusahaan lebih selektif dalam perekrutan karyawan, memastikan rekrutan sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan. Selain itu, kompetensi karyawan yang sudah baik perlu ditingkatkan melalui pelatihan hard skill dan soft skill serta pendekatan perusahaan kepada karyawan, karena karyawan yang merasa dihargai dan diperhatikan cenderung lebih loyal dan bekerja lebih baik dibandingkan mereka yang bekerja hanya untuk mencari uang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, F., Mayndarto, E. C., Priyadi, F., Dwilaksana, J., & Anam, K. (2021). LEADERSHIP'S FUNCTION IN ENCOURAGING WOMEN'S FARMING GROUPS TO REDUCE FOOD INSECURITY AND ITS RELATION TO ISLAMIC AGRICULTURE. *Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.15548/maqdis.v5i2.509>
- Aminah, H., Susita, D., & Hamidah, H. (2020). UMKM Go Online! Pengembangan Kompetensi Pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah (Umk) di Provinsi DKI Jakarta Guna Mewujudkan Digital Preneuer. *Jurnal Industri Kreatif Dan ...*, Query date: 2022-12-06 10:27:18. <http://jurnal.usahid.ac.id/index.php/kewirausahaan/article/view/69>
- Arda, D. P. (2021). *Perceptions of Micro, Small and Medium Entrepreneurs on the Importance of Fair Presentation of Financial Statements with the Implementation of*

SAK EMKM as a Moderation Variable (SSRN Scholarly Paper 3813296).
<https://papers.ssrn.com/abstract=3813296>

A'yun, Q., Syukron, A., & Agustin, N. (2021). PERANCANGAN MODEL PENGUKURAN KINERJA KLASER INDUSTRI KECIL DAN MENENGAH BERBASIS PADA PROSES BISNIS (Studi Kasus: Subama Batik *MEKANIKA*, *Query date: 2022-12-06 10:27:18*. <https://ejournal.unugha.ac.id/index.php/me/article/view/419/0>

Chalimah, C., Milasari, D., Santoso, T., & Sultoni, S. (2021). *KOMPETENSI SUMBERDAYA MANUSIA (SDM) DAN KINERJA USAHA KECIL MENENGAH (UKM) KABUPATEN PEKALONGAN*. repository.unikal.ac.id.
<http://repository.unikal.ac.id/id/eprint/127>

Firdaus, A. (2019). Factors affecting Students Motivation to Learn in School: A Qualitative Study of School Management. *International Journal of Scientific & Engineering Research*, 10(12), 206–211. <https://doi.org/10.14299/ijser.2019.12.01>

Hidayatullah, S. (2021). Analisis Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Daya Saing Pada SMA Nusantara Plus Ciputat. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(3).
<https://doi.org/10.32493/frkm.v4i3.11577>

Kotler, P., & Keller, K. (2021). *Marketing Management (15th global edition)*. *Query date: 2022-11-16 19:30:34*.
<http://dspace.vnbrims.org:13000/xmlui/handle/123456789/5050>

Meha, R. H. (2018). *Analisis kepuasan pengguna sistem informasi akademik di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta* [bachelorThesis, Fakultas Sains dan Teknologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta]. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/44270>

Ramdhan, M. (2020). Effect of Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Tata Logam Lestari in Jakarta Barat. *PINISI Discretion Review*, 3(2), 349–360. <https://doi.org/10.26858/pdr.v1i1.22874>

Ramdhan, M. (2021). *Metode Penelitian*. books.google.com.
https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=Ntw_EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=manajemen+operasi&ots=f2rL9NNs3z&sig=TvsJwhx4BGCW390r_nGgUAfTX4c

Ramdhan, M. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT Catur Mitra Sejati Sentosa. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(9), 15027–15036. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i9.14164>

Riyanto, S., & Hatmawan, A. (2020). *Metode riset penelitian kuantitatif penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen*. books.google.com.
https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=W2vXDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=manajemen+operasi&ots=Zgtl7UDeI_&sig=Q9RuEzqGXSS8fI2-z-YedFPVrk0

Saefullah, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Dan Kualitas Pelayanan Publik Terhadap Kepuasan Masyarakat Di Kantor Desa Kadugede Kecamatan Kadugede Kabupaten Kuningan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v2i2.129>

Saksana, J. C. (2018). ANALISIS PERBANDINGAN BANK UMUM KONVENSIONAL DAN BANK UMUM SYARIAH. *Jurnal STIE Ganesha (Manajemen dan Bisnis)*, 2(1), Article 1.