

---

## Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Belawan Indah

Anita Tresia Samosir<sup>1</sup>, Dame Ria Rananta Saragi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas HKBP Nommensen

E-mail: [anita.samosir@uhn.ac.id](mailto:anita.samosir@uhn.ac.id), [damesaragi@uhn.ac.id](mailto:damesaragi@uhn.ac.id)

---

### Article History:

Received: 20 Januari 2024

Revised: 27 Januari 2024

Accepted: 31 Januari 2024

**Keywords:** kompetensi SDM,  
kinerja karyawan,  
keberhasilan perusahaan,  
kualitas karyawan.

**Abstract:** Penelitian ini bertujuan untuk melihat pertumbuhan bisnis yang sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas profesional. Sumber daya manusia yang kompeten diperlukan untuk memberikan layanan terbaik. Dengan kata lain, perusahaan tidak hanya mampu memberikan layanan yang memuaskan pelanggan tetapi juga berorientasi pada nilai pelanggan. Akibatnya, perusahaan tidak hanya mengejar produktivitas kerja yang tinggi, tetapi lebih fokus pada kinerja dalam proses mencapai tujuannya. Bagaimana kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh kompetensi SDM adalah subjek penelitian ini. Dalam metode kualitatif deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini juga mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan meninjau dokumen perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, berdasarkan karakteristik pribadi, konsep dan nilai diri, motivasi, pengetahuan, dan keterampilan karyawan, kompetensi SDM di PT Belawan Indah dapat berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa kompetensi SDM sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

---

### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi perusahaan karena orang-orang yang bekerja untuk perusahaan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya akan mampu dari segi pengetahuan, keterampilan, dan mental serta karakter produktif. Kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau unggulan dalam bidang tersebut. Dengan demikian, kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan oleh tugas tersebut.

Untuk memenuhi tujuan dan sasaran perusahaan, pengembangan SDM berbasis kompetensi digunakan. Kompetensi berarti bahwa setiap orang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan atau membuat keputusan sesuai dengan posisinya dalam organisasi

berdasarkan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan mereka. Semua karyawan harus memiliki kemampuan untuk mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan menerima perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain, kemampuan individu harus mampu mendukung sistem kerja tim.

Untuk mengetahui tingkat prestasi atau kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata, penentuan tingkat kompetensi yang berbasis SDM diperlukan. Ini pasti akan menjadi dasar untuk menilai kinerja kerja. Kualitas selalu mengandung tujuan atau maksud, yang merupakan motivasi atau sifat yang mendorong tindakan atau memperoleh hasil, seperti kinerja karyawan.

Ketika karyawan memiliki kompetensi, mereka dapat mencapai tujuan dan sasaran organisasi sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi merujuk pada kemampuan setiap karyawan untuk melakukan tugas atau membuat keputusan sesuai dengan peran mereka di organisasi.

Beberapa faktor telah terbukti memengaruhi kinerja karyawan, yaitu hasil kerjanya atau tingkat kesuksesannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Steers dalam Sutrisno (2015), tiga komponen yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut: 1) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja; 2) Kejelasan dan penerimaan penjelasan tugas pekerja; dan 3) tingkat motivasi kerja. Menurut Mangkunegara (2013), indikator kinerja adalah 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Keandalan, dan 4) Sikap. Indikator-indikator ini harus dapat dinilai secara objektif. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan, karena semakin baik sarana dan prasarana yang diberikan dan diterima oleh karyawan akan berpengaruh terhadap kontribusi karyawan tersebut kepada perusahaan. Adanya sarana dan prasarana yang memadai akan membuat karyawan lebih mudah melakukan tugas mereka. Mereka juga dapat membawa inovasi dan perubahan ke perusahaan untuk keberhasilannya dan kemajuannya.

**Tabel 1. Data Karyawan Keluar PT Belawan Indah**

No	Karyawan Keluar	2021	2022	2023
1	Tidak Disiplin	2	3	2
2	Mengundurkan Diri/ Pindah	3	5	2
3	Meninggal Dunia	0	0	1
<b>Jumlah Karyawan Keluar</b>		5	8	5

Secara keseluruhan, PT Belawan Indah ini telah menunjukkan bahwa itu adalah bisnis yang menguntungkan. Namun, keberhasilan PT Belawan Indah tersebut masih dihalangi oleh beberapa masalah.

1. Ketidaksiplinan karyawan ini disebabkan oleh sarana dan prasarana yang buruk yang dimiliki oleh karyawan PT Belawan Indah. Namun, PT Belawan Indah dapat mengatasi masalah ini dengan menyediakan inventaris kendaraan perusahaan.
2. Pensiun karyawan Ini karena kemauan karyawan sendiri; beberapa pindah, dan beberapa dikeluarkan karena ketidaksiplinan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kompetensi SDM berdampak pada kinerja karyawan sebuah perusahaan.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausal dengan data kuantitatif. Penelitian kausal, menurut Sugiyono (2016), adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi

hubungan antara dua variabel atau lebih. juga untuk mengetahui bagaimana variabel berhubungan satu sama lain. Objek penelitian ini adalah kompetensi sumber daya manusia yang terdiri dari motivasi, sikap, pengetahuan, dan keterampilan karyawan. Kinerja karyawan dianggap sebagai variabel Y, dan kompetensi sumber daya manusia yang terdiri dari motivasi, sikap, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dianggap sebagai variabel X.

Penelitian ini melibatkan lebih dari 208 karyawan PT. Belawan Indah, dengan 50 sampel. Data dikumpulkan melalui survei lapangan, yang menggunakan semua metode pengumpulan data asli. Dalam kasus ini, responden menerima data langsung melalui selebaran pertanyaan yang dibagikan kepada karyawan PT. Belawan Indah. Data yang sudah dimiliki PT. Belawan Indah, termasuk sejarah, latar belakang, visi, dan misi perusahaan, dikumpulkan untuk penelitian ini. Dalam penelitian kualitatif deskriptif, observasi, wawancara, dan studi dokumentasi adalah metode pengumpulan data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

Karakteristik Responden		Jumlah (orang)	Persentase (%)
<b>Masa Kerja</b>			
Sampai dengan 5 tahun		13	26%
6 – 10 tahun		25	50%
➤ 10 tahun		12	24%
<b>Umur</b>			
18 – 27 tahun		10	20%
28 – 37 tahun		24	48%
38 – 50 tahun		16	32%
<b>Pendidikan</b>			
SMA		8	16%
Diploma		20	40%
Sarjana (S1)		22	44%
<b>Jenis Kelamin</b>			
Laki-laki		35	70%
Perempuan		15	30%

Karakteristik responden digunakan untuk memberikan narasi terhadap data yang diperoleh dari kuesioner yang dikumpulkan. Dari 50 responden, berikut karakteristik karyawan yang dapat diuraikan.

**Tabel 3. Uji Reibilitas Instrumen**

No	Variabel	Croanbach alpha
1	Kompetensi SDM	0.8762
2	Kinerja Karyawan	0.9489

Berdasarkan table 3 tersebut maka semua variable memiliki nilai croanbach alpha diatas 0.6 dengan demikian semua variable dinyatakan reliable.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Pernyataan	Korelasi
Kepemimpinan (X)		

X1	Percaya dengan pimpinan dalam organisasi	0.879
X2	Yakin pimpinan dapat mengatasi masalah dalam pekerjaan	0.763
X3	Percaya dengan kemampuan pimpinan untuk membuat keputusan dalam pekerjaan	0.791
X4	Sukar menemukan pimpinan organisasi seperti yang ada sekarang	0.804
Kinerja (Y)		
Y1	Kualitas kerja melebihi rata-rata karyawan lain	0.876
Y2	Mampu bekerja secara efektif dan efisien	0.719
Y3	Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan	0.834
Y4	Mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan	0.731
Y5	Selalu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu	0.756

Berdasarkan table 4, maka hasil uji validitas menunjukkan semua pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid, hal ini dikarenakan memiliki nilai korelasi *product moment* diatas 0.3.

**Tabel 5. Hasil Koefisien Jalur Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel Terikat	Variabel bebas	Std Koefisien Beta	Nilai t	Sig.	Ket
Kinerja Karyawan	Kompetensi SDM	0.457	5.946	0.000	Signifikan
$R^2$					0.729

Berdasarkan table 5 dapat dilihat bahwa standard koefisien beta variable kompetensi SDM (X) sebesar 0.457 dengan taraf signifikan 0.000, hal ini berarti kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). demikian juga dengan standar koefisien beta variable

## Pembahasan

Sebagai hasil dari wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan karyawan PT Belawan Indah, analisis penulis tentang kualitas karyawan adalah sebagai berikut: Sebuah perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja karyawan meningkat, yang peningkatan kinerja tersebut dapat muncul dan berkembang dalam kondisi tertentu. Kompetensi SDM memengaruhi kinerja karyawan perusahaan. Jika karyawan melihat kompetensi SDM dengan cara yang positif, mereka harus melihatnya sebagai ancaman, tetapi sebagai inspirasi untuk menjadi lebih baik lagi. Perusahaan tidak akan beroperasi dengan baik tanpa kinerja karyawan yang optimal. Oleh karena itu, karyawan harus aktif berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

Karyawan PT Belawan Indah melakukan tugasnya dengan baik, tetapi masih belum optimal. Seperti yang ditunjukkan oleh fakta bahwa masih ada pekerja yang memiliki kualifikasi yang tidak sesuai dengan tugas dan fungsi utama mereka. Untuk mengurangi masalah ini, karyawan yang memenuhi kualifikasi pendidikannya diberi tugas dan fungsi utama dan diberikan instruksi tentang cara menyelesaikannya. Di sisi lain, disiplin kerja karyawan masuk ke dalam kategori yang sangat baik, meskipun belum optimal. Tingkat kehadiran karyawan menunjukkan bahwa masih ada yang terlambat.

Peneliti berpendapat bahwa masalah ini dapat diselesaikan dengan memberikan poin kepada karyawan yang sering datang terlambat. Banyak karyawan PT Belawan Indah memiliki keterampilan yang baik; mereka banyak yang dapat berkomunikasi dengan baik dan efektif,

mampu melakukan tugas dan wewenangnya dengan baik, dapat bekerja sama dengan orang lain, berpikir kritis, dan memahami teknologi yang sangat bermanfaat di era teknologi modern.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada dalam kategori baik, tetapi belum optimal. Ini ditunjukkan oleh jumlah pekerja yang terus menyelesaikan tugas melebihi batas waktu atau tidak tepat waktu. Menurut peneliti, hal ini dapat diselesaikan dengan memberikan keterangan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan diskusi penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia (SDM) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Belawan Indah. Ini dapat dilihat dari lima variabel kompetensi SDM, di mana salah satu variabelnya adalah keterampilan karyawan. Banyak karyawan PT Belawan Indah memiliki keterampilan SDM yang kuat. Selain dipengaruhi oleh kompetensi SDM, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan. Karena sarana dan prasarana yang lebih baik diberikan dan diterima oleh karyawan akan berdampak pada kontribusi karyawan tersebut kepada perusahaan. Dengan sarana dan prasarana yang memadai, karyawan dapat melakukan tugas dengan lebih mudah dan memiliki kemampuan untuk melakukan perubahan dan inovasi.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Ahmady, Z., & Mutiya, M. (2021). Evaluasi Peran Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Keberhasilan Koperasi Berdasarkan Partisipasi Anggota ( Studi Kasus pada Koperasi Kredit Mekar Jaya ). 3(2), 161–169
- Asbullah, A., & Suharno, S. (2022). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Kinerja Pegawai UPT-KPHP Tana Tidung. Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya, 8(1), 27. <https://doi.org/10.32884/ideas.v8i1.589>
- Endah Setyowati. 2002. "Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi: Solusi untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi," Journal of Islamic Economic, Vol. 4:1. Februari 2002.
- Ermaya, K., & Mujdalipah, S. (2019). Motivasi, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal, Jatinangor. Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen, 10(1), 29–42.
- Gungor P. 2011. The Relationship between Reward Management System and Employee Performance with the Mediating Role of Motivation: A Quantitative Study on Global Banks. Journal Procedia Social and Behavioral Science Ed. 24. Pp. 1510-1520.
- Hariandja, Marihot TE. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo
- Lievens Filip, Pascal Van Geit and Pol Coetsier. 2005. Identification of Transformation Leadership Qualities: An Examination of Potential Biases. European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol. 6 No. 4. Pp. 415-430.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Kedua. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mitchell Vance F. and Pravin M. 1976. Measurement of Maslow's Need Hierarchy. Organization Behavior and Human Performance, Vol. 16, Pp. 334 – 349.
- Saydam Gauzali. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit PT Toko Gunung Agung.