

Journal of Comprehensive Science  
p-ISSN: 2962-4738 e-ISSN: 2962-4584  
Vol. 3. No. 8, Agustus 2024

---

### **Kompetensi dan Komitmen dalam Manajemen SDM Kontemporer**

Elsandra Novita Halim, Fajar Wahyudi, Jeanny Kathleen Hartini, Rosalina Cesilia, Yustika  
Dian Primasari, Vip Paramarta

Fakultas Pascasarjana, Universitas Sangga Buana Bandung

Email: Elsanhalimdr@gmail.com, dr.fajar.w@gmail.com, jeanny.kathleen@gmail.com,  
dr.rossa.papua@gmail.com, dr.yustika@gmail.com

---

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran kompetensi dan komitmen dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) kontemporer dan bagaimana keduanya mempengaruhi kinerja organisasi. Dalam konteks lingkungan bisnis yang dinamis dan semakin kompleks, kompetensi SDM dan tingkat komitmen karyawan menjadi faktor kunci dalam mencapai keunggulan kompetitif. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada profesional SDM di berbagai industri untuk mengumpulkan data mengenai pengembangan kompetensi, implementasi kebijakan SDM, serta tingkat komitmen karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara kompetensi SDM yang baik dan komitmen karyawan yang tinggi terhadap peningkatan produktivitas serta efektivitas organisasi. Penelitian ini menyarankan agar perusahaan lebih fokus pada pengembangan kompetensi karyawan dan strategi peningkatan komitmen untuk menghadapi tantangan manajerial modern. Temuan ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi praktisi SDM dalam merancang kebijakan dan praktik yang lebih efektif untuk mendukung pertumbuhan dan keberhasilan organisasi.

---

**Kata Kunci:** Kompetensi SDM, Komitmen Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Organisasi, Kebijakan SDM,

---

#### **Abstract**

*This study aims to explore the role of competence and commitment in contemporary human resource (HR) management and how they affect organizational performance. In the context of a dynamic and increasingly complex business environment, HR competencies and employee commitment levels are key factors in achieving competitive advantage. This study uses a quantitative approach by distributing questionnaires to HR professionals in various industries to collect data on competency development, HR policy implementation, and employee commitment levels. The results of the study show that there is a significant relationship between good HR competence and high employee commitment to increasing productivity and organizational effectiveness. This research suggests that companies should focus more on developing employee competencies and strategies to increase commitment to face modern managerial challenges. These findings are expected to provide insight for HR practitioners in designing more effective policies and practices to support organizational growth and success*

---

**Keywords:** HR Competencies, Employee Commitment, Human Resource Management, Organizational Performance, HR Policy

---

## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia industri dan jasa selalu terkait dengan ketidakpastian dan rentan terhadap perubahan. Perusahaan dituntut untuk menjadi sebuah organisasi bisnis yang fleksibel dan adaptif untuk menghadapi perubahan tersebut (Rosimah & Siswanto, n.d.). Perusahaan yang dapat terbukti bertahan adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan memiliki kinerja yang baik. Hal ini menimbulkan pandangan seiring dengan kemajuan dunia usaha bahwa karyawan adalah investasi perusahaan yang harus selalu dibina dan diarahkan. Marlina BW (2011) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu pengukuran ringkas dari kuantitas dan kualitas kontribusi tugas-tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk kerja unit atau organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya adalah kompetensi yang dimiliki dan komitmen mereka terhadap tugas yang diberikan. Noe (2002) menyebut bahwa kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas. Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja adalah komitmen.

Komitmen karyawan juga sangatlah diperlukan, karena komitmen menjadi salah satu indikator kinerja karyawan agar dapat bekerja secara optimal. Komitmen dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni jenis dan karakteristik pekerjaan, karakteristik dari masing-masing individu pekerja, dan pengalaman kerja sebelumnya yang pernah didapat pekerja (Pratiwi, Wulandari, 2011) Kompetensi dan komitmen karyawan mampu menghasilkan kinerja karyawan yang optimal yang dapat memajukan perusahaan dan bersaing di dunia bisnis sesuai dengan jenis usahanya. Isu relatif rendahnya kinerja karyawan Cabang Adira Finance diduga karena masih relatif rendahnya tingkat kompetensi serta komitmen yang dimiliki oleh karyawan.

Fenomena mengindikasikan bahwa perlu informasi secara empirik mengenai kompetensi, komitmen dan kinerja secara akurat sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan dalam memperbaiki, mencegah, memecahkan masalah kompetensi, komitmen dan kinerja yang akan dihadapi oleh para karyawan Cabang Adira Finance perlu melakukan suatu integrasi yang terpadu di antara perusahaan, karyawan dan masyarakat sebagai konsumen. Sementara itu kenyataan di lapangan berdasarkan hasil pengamatan menunjukkan bahwa masih banyak tamu/konsumen dari dalam negeri maupun luar negeri yang mempunyai kesan jauh dari kata simpatik dan puas terhadap kinerja karyawan. Khususnya pada karyawan yang berkaitan langsung (Karyawan Oprasional) dengan tamu/konsumen. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan maka penelitian ini bermaksud mengkaji pengaruh kompetensi dan komitmen pada tugas terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Kinerja Karyawan Menurut Helfert dalam Veithzal Rivai (2009) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya.

Kinerja karyawan dalam periode waktu tertentu perlu dievaluasi atau dinilai karena penilaian terhadap kinerja karyawan merupakan bagian dari proses staffing, yang dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan, pelatihan dan proses penilaian kerja (Syafaruddin Alwi, 2001). Menurut Wood et al. (2001) kinerja merupakan suatu pengukuran dari kuantitas dan kualitas kontribusi tugas-tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk kerja unit atau organisasi. Sedangkan menurut Hariandja (2005) kinerja adalah unjuk

yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Ahmadjayadi dalam Cahyana (2000) kemampuan meningkatkan kinerja ini tergantung bagaimana karyawan memahami pekerjaan tidak hanya pada aspek kognitif (IQ) namun juga berhubung dengan aspek afektif dan psikomotorik. Sistem evaluasi yang sempurna adalah evaluasi yang tidak hanya mengukur kecerdasan otak (IQ) akan tetapi kecerdasan emosi (EQ), kecerdasan spiritual (SQ), kecerdasan social (Sos Q) juga menjadi dasar penilaian keberhasilan kinerja karyawan. Kecerdasan emosional menentukan seberapa baik seseorang menggunakan ketrampilanketrampilannya. Paradigma lama menganggap yang ideal adalah adanya nalar yang bebas dari emosi, paradigma baru menganggap adanya kesesuaian antara kepala dengan hati.

Menurut Mathis dan Jackson (2001), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu kemampuan, komitmen, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2000) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah: 1). Faktor kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. 2). Faktor komitmen. Komitmen terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Komitmen merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Menurut Gibson, et all (2000) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja : 1). Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. 2). Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, komitmen dan kepuasan kerja. 3). Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system) Menurut Prawirosentono dan Nurul Kompyurini, (2007) antara kinerja perorangan (individual performance) dengan kinerja lembaga (institutional performance) atau kinerja perusahaan (corporate performance) terdapat hubungan yang erat. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik bila ia mempunyai ketrampilan (skill) yang tinggi.

Kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator sebagai berikut (A.A. Anwar, 2000): 1). Kuantitas Kinerja. Pengukuran kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari kuantitas kerja yang diselesaikan dalam waktu tertentu. Dengan kuantitas tersebut seorang karyawan memiliki kemampuan ataupun kepercayaan dari perusahaan untuk melakukan kerja-kerja organisasi. 2). Kualitas Kinerja. Penilaian seorang karyawan adalah dengan melihat kualitas kerja yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Penyelesaian bukan hanya terlihat dari penyelesaian tapi dilihat dari kecakapan, ketepatan, dan juga hasil yang diharapkan perusahaan. Kualitas kerja adalah merupakan modal penting untuk mencapai tujuan perusahaan. 3). Dapat tidaknya diandalkan Kemampuan dapat digolongkan pada dua jenis, yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Merupakan kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa setiap orang mempunyai tingkat kemampuan tertentu yang sangat mungkin berbeda dari orang-orang lain. Implikasi kenyataan ini dalam kehidupan organisasional antara lain adalah bahwa setiap orang memilih kelebihan dan kekurangan tertentu dibandingkan dengan orang-orang lain di sekitarnya. 4). Sikap. Sikap adalah merupakan modal kerja yang harus dimiliki seorang karyawan, sebab seorang karyawan akan terlihat hasil kerjanya dari perilaku dalam aktivitas perusahaan.

Pengertian komitmen pada tugas saat ini tidak lagi sekedar kesediaan karyawan bekerja di perusahaan itu dalam jangka waktu yang lama. Namun lebih penting dari itu, karyawan mau memberikan karya, kualitas, kuantitas kerjanya lebih dari apa yang seharusnya diemban

sebagai kewajibannya bagi perusahaan sebagaimana karyawan loyal kepada perusahaan, yang memiliki empati kepada pelanggan dan proaktif pada perusahaan. Bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan perusahaan. Komitmen seseorang terhadap tugas merupakan aspek yang sangat penting, karena seseorang yang memiliki komitmen akan memiliki loyalitas yang tinggi, baik kepada tugas, pada pimpinan maupun organisasinya (Glesser dalam Hoy dan Miskel dalam Nellitawati, 2008)

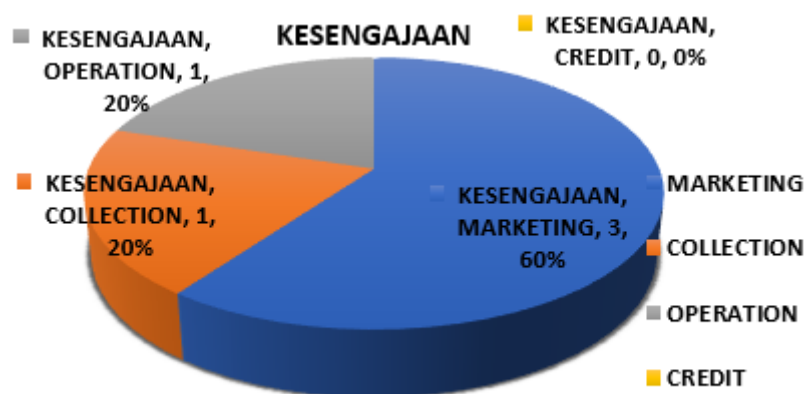
Rumusan Masalah penelitian ini yaitu: 1) Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan? 2) Apakah ada pengaruh komitmen pada tugas terhadap kinerja karyawan? 3) Apakah ada pengaruh kompetensi dan komitmen pada tugas terhadap kinerja karyawan? Adapun tujuan penelitian ini untuk: 1) Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. 2) Mengetahui pengaruh komitmen pada tugas terhadap kinerja karyawan. 3) Mengetahui pengaruh kompetensi dan komitmen pada tugas terhadap kinerja karyawan.

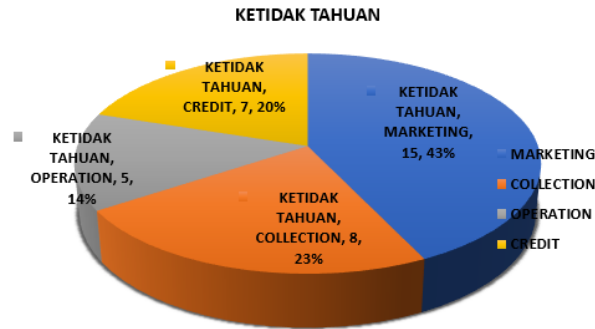
### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan literatur review. Literatur review adalah sebuah metode yang sistematis, eksplisit dan reproduibel untuk melakukan identifikasi, evaluasi dan sintesis terhadap karya-karya hasil penelitian dan hasil pemikiran yang sudah dihasilkan oleh para peneliti dan praktisi. Langkah dalam penulisan literatur review ini diawali dengan pemilihan topik. Melakukan penelusuran pustaka atau sumber untuk mengumpulkan informasi yang relevan dari database Google Scholar, CINAHL, Proquest, Ebsco, atau Perpustakaan Nasional. Menentukan keyword atau kata kunci untuk pencarian jurnal. Setelah data terkumpul kemudian diolah, dianalisis dan diambil kesimpulan.

### HASIL DAN PEMBAHSAN

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Komitmen menjadi salah satu indikator kinerja karyawan agar dapat bekerja secara optimal. Komitmen dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni jenis dan karakteristik pekerjaan, karakteristik dari masing-masing individu pekerja, dan pengalaman kerja sebelumnya yang pernah didapat pekerja.





**Tabel 1.** Hasil Uji Registrasi Rata-rata Absensi

FREKWENSI	NCI - NCO	NCI	NCO
1 - 3 x	5	7	9
4 - 6 x	3	6	6
7 - 10 x	2	3	1
> 10	1	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>16</b>

**Tabel 2.** Hasil uji masa kerja karyawan

<b>%</b>	<b>21.15%</b>	<b>32.69%</b>	<b>30.77%</b>
----------	---------------	---------------	---------------

Karyawan :	TOTAL	< 1THN	1 SD 2THN	> 3THN
Marketing	22	6	6	10
Collection	19	4	5	9
Operation	9	3	1	6
Credit	2	0	0	2
<b>TOTAL KARYAWAN</b>	<b>52</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>27</b>

Dapat dilihat bahwa dari hasil produktifity, kualitas kredit, NCL, Profit Cabang, Absensi dan data kepegawaian dapat disimpulkan bahwa salah satu cabang Adira Finance diatas ada masalah dengan kompetensi dan komitmen dari pegawai tersebut. Dan ini tidak bisa dibiarkan karena jika dibiarkan akan berpengaruh terhadap kinerja cabang tersebut ditahun 2016, yang tentunya ini sangat tidak diinginkan oleh pihak top manajemen Sebenarnya Adira Finance secara keseluruhan sudah sangat baik dalam hal meningkatkan kompetensi dan komitmen dari para pegawainya terbukti dengan telah disiapkannya sarana buat belajar bagi para karyawannya yaitu berupa:

#### **Adira Corporate University**

Adira Corporate University didirikan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan komitmen dari karyawannya, bentuknya adalah hampir sama dengan Universitas secara umum namun Adira Corporate University adalah untuk sementara khusus untuk karyawan internal

Adira Finance yang nantinya akan berkembang menjadi Universitas yang bersifat umum. Cara belajar di Adira Corporate University ada 2 cara yaitu :

### ***Inclass***

Kegiatannya dilakukan di Kampus Universitas Adira Finance yang sengaja dibangun untuk melakukan kegiatan belajar mengajar khusus untuk internal Adira Finance, dimana disini semua karyawan bisa belajar persis sama halnya ketika mahasiswa sedang belajar di kampus Universitas umum, dimana karyawan akan di training tentang semua pengetahuan tentang lembaga pembiayaan serta kampus ini juga digunakan sebagai inclass bagi para karyawan yang akan melakukan tes promosi.

### ***AdiLearn***

Cara yang kedua adalah dengan cara AdiLearn dimana para karyawan bisa belajar semua hal tentang Adira Finance tanpa harus belajar langsung di Kampus Adira Corporate University tapi dengan cara bisa belajar dari system yang sudah disediakan oleh perusahaan, karyawan hanya tinggal belajar dari meja kerjanya masing masing melalui computer yang sudah disediakan. Contoh yang dipelajari adalah sebagai berikut:

MODUL e-LEARNING khusus CMO CAR

1. Sales Management 1
2. Policy & Procedure
3. Tools & System of Sales Operational 1
4. FATCA
5. Introduction to Effective Communication
6. Basic Service Excellent
7. KYC
8. Selling Skill 1
9. Marketing Strategy 1a
10. Pegasus Project

## **KESIMPULAN**

Kompetensi sangat penting bagi tumbuh kembangnya perusahaan karena jika karyawan memiliki kompetensi yang tinggi maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan efektif dan efisien. Kompetensi bisa ditumbuhkan sehingga perlu adanya upaya dari organisasi untuk meningkatkan kompetensi dari anggotanya. Komitmen sangatlah penting dalam suatu organisasi demi menunjang tercapainya tujuan dari organisasi tersebut. Gambaran atau wujud dari komitmen sering diidentikan dengan ikrar atau ikatan atas suatu tindakan yang tertentu. Untuk perusahaan seperti Adira Finance dibutuhkan karyawan yang memiliki komitmen terlebih dahulu ketimbang yang memiliki Kompetensi tinggi, untuk itu dalam perekrutan karyawan diutamakan adalah yang Fresh Graduate.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- rosimah, S., & Siswanto, J. (N.D.). *Kebutuhan Sistem Organisasi Yang Adaptif Dan Rekonfiguratif Untuk Menghadapi Perubahan Lingkungan Eksternal Pada Perusahaan Telekomunikasi*.
- Dessler, Gary, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke10, PT. Indeks, Jakarta
- Davis, Keith and Jhon, W Newstrom, 2001. *Prilaku Organisasi, Manajemen*, Erlangga, Jakarta
- Fuad, Noor., Ahmad, Gofur. 2009. *Integrated Human Resources Development. Berdasarkan Pendekatan CB-HRM, TB-HRM,CBT, dan CPD*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly Jr, 2000. *Organizations: Behaviour, Structure and Process*, McGraw-Hill Companies Inc, Boston.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marihot T, Effendy Hariandja, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT.Gramedia Widiasarana: Jakarta
- Neo, at all, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Mencapai Keunggulan Bersaing, Salemba Empat, Jakarta.
- Rivai, H.Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek, PT. Rajawali Pers, Jakarta
- Robbin, Stephen P. & Judge Timothy A. 2008. Prilaku Oganisasi. Alih Bahasa: Diana Angelica, Ria, Cahyani dan Abdul Rosyid, Edisi 12 Jilid Kedua, Penerbit Salemba Empat, Jakarta Zohar,
- Danah dan Ian, Marshal, 2000. Spiritual Capital, Penerbit Bloomsbury, London.
- Ahmadjayadi, Cahyana, 2000. PT. Indonesia Power Pengembangan Kompetensi SDM Di PT. Indonesia Power: Apa, Mengapa, dan Bagaimana? Disampaikan pada Diskusi Interaktif MKI di Surabaya, 14 Oktober 2000.
- Marliana Budhiningtias Winanti, 2011. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat), Program Studi Manajemen Informatika ,Universitas Komputer Indonesia.
- Nellitawati, 2008, Studi Tentang Komitmen Terhadap Tugas Dan Iklim Kerja Sama Guru Di SMP Negeri Kecamatan Koto Tangah Padang, Pakar pendidikan Vol 6 No.1 Januari 2008 (41-55)
- Prawirosentono dan Nurul Kompyurini, 2007. Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah Dengan Pendekatan Balanced Scorecard Berdasarkan Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern dan Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governmance (GCG) (Survei Pada Rumah Sakit Daerah di Jawa Timur), Simposium Nasional Akuntansi X, Unhas Makasar 26-28 Juli 20



**This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.**