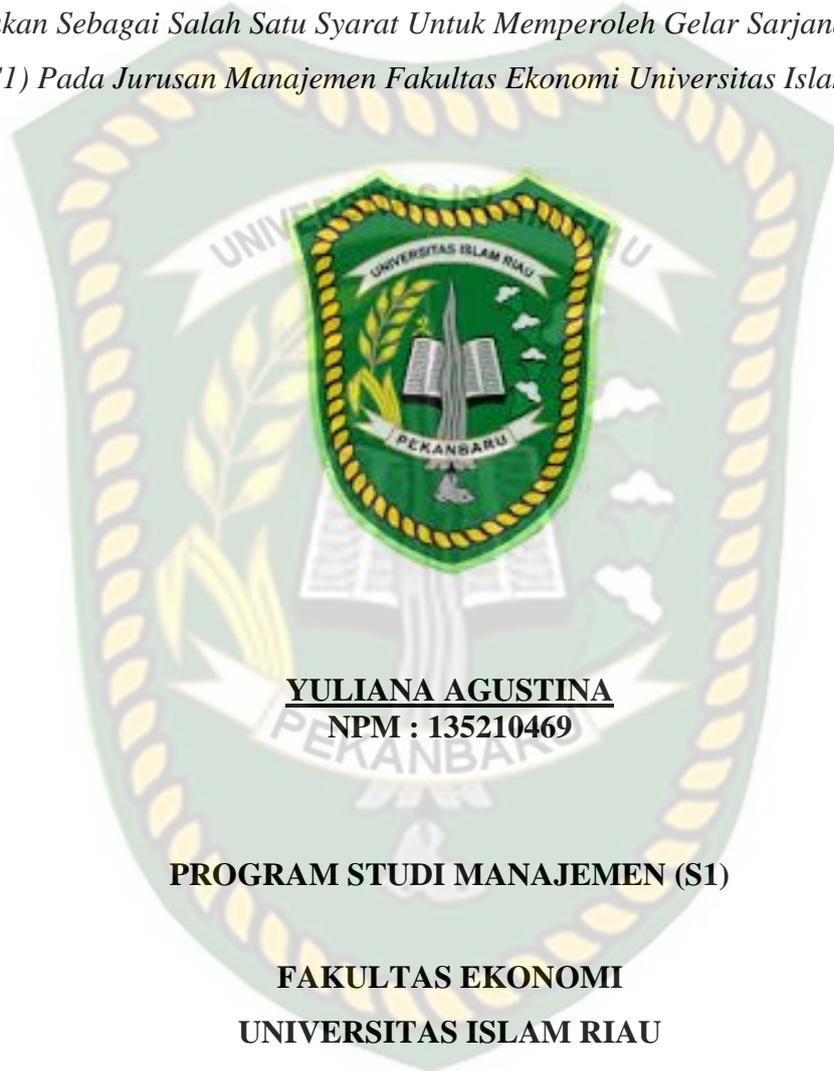


**ANALISIS KOMPETENSI KARYAWAN PADA PT. ARARA ABADI
CABANG KABUPATEN SIAK**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(S1) Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



YULIANA AGUSTINA
NPM : 135210469

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2020

ABSTRAK

Analisis Kompetensi Karyawan Pada PT. Arara Abadi Cabang Kabupaten Siak

Oleh : Yuliana Agustina

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kompetensi karyawan pada PT. Arara Abadi Cabang Kabupaten Siak. Populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 42 orang karyawan di bagian produksi dan seluruh populasi dijadikan sampel untuk penelitian ini dengan menggunakan metode Sensus. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dimana analisis yang dilakukan untuk menilai karakteristik dari sebuah data dimana peneliti mengumpulkan, mengklasifikasikan, menganalisis, dan menginterpretasikan data sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti. Pada penelitian ini para karyawan yang menjadi responden memberikan respon positif dan hasil penelitian menunjukkan bahwa para karyawan sudah memiliki kompetensi yang sangat baik jika dilihat dari ketiga aspek yang diteliti pada penelitian ini, para karyawan sudah mampu memenuhi kriteria-kriteria tersebut dalam cakupan yang baik, bisa dikatakan jika para karyawan dianggap sudah mampu berkompetensi di Perusahaan tersebut. Untuk itu perusahaan dan karyawan diharapkan dapat saling membantu dan mendukung demi terciptanya kompetensi karyawan yang baik guna tercapainya tujuan perusahaan.

Kata kunci : kompetensi karyawan, produksi, analisis deskriptif

ABSTRACT

Employee Competency Analysis at PT. Arara Abadi Branch of Siak Regency

By: Yuliana Agustina

This study aims to determine and analyze how the competence of employees at PT. Arara Abadi Branch of Siak Regency. The population in this study were 42 employees in the production department and the entire population was sampled for this study using the Census method. This study uses descriptive analysis where analysis is carried out to assess the characteristics of a data where the researcher collects, classifies, analyzes, and interprets the data so that it can provide a clear picture of the problem under study. In this study, the employees who became respondents gave a positive response and the results showed that the employees already had excellent competence when viewed from the three aspects studied in this study, the employees were able to meet these criteria in a good scope, could it is said if the employees are considered capable of competing in the company. For this reason, the company and employees are expected to help and support each other for the creation of good employee competencies in order to achieve company goals.

Keywords: employee competence, production, descriptive analysis

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur kehadirat Allah Subhanahu wa Ta'ala atas segala limpahan rahmat, nikmat, taufik, dan hidayah-Nya, serta shalawat beriring salam kepada penuntun umat yakni Rasulullah Shallallahu 'alaihi wasallam sehingga penulis dapat melewati masa perkuliahan dari awal sampai akhir. Dengan kekuatan dan kecukupan yang Allah Subhanahu wa Ta'ala berikan, maka penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Analisis Kompetensi Karyawan Pada PT. Arara Abadi Cabang Kabupaten Siak”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana lengkap pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penyelesaian skripsi ini, saya sebagai penulis sangat menyadari bahwa sanya terdapat begitu banyak kekurangan yang pasti berbeda dari setiap pandangan pembaca skripsi ini dan saya memaklumi itu, tak lupa proses penyelesaian skripsi ini tak lepas dari bimbingan, pengarahan, tuntunan, dan bantuan dari begitu banyak pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Kepada kedua orang tuaku tercinta, Bapak Darwin dan Ibunda Hazanil Usna yang selalu mendo'akan, memberikan kasih sayang, dan selalu mensupport

penulis dari segala hal agar tetap kuat dan sabar dalam menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Abd Razak Jer, SE., M.Si, selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan, dan bantuan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Ibu Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc, selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan, dan bantuan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Bapak Azmansyah S.E., M.Econ, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
5. Semua Bapak/Ibu Dosen serta Staff Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang penulis hormati.
6. Terima kasih juga untuk teman dan sahabat yang telah banyak membantu, mendo'akan, dan memberikan dukungan kepada penulis.

Semoga Allah Subhanahu wa Ta'ala memberikan kasih sayang dan anugerah kepada mereka semua yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis berharap pengorbanan dan keikhlasan yang diberikan akan mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah Subhanahu wa Ta'ala, *Aamiin Ya Rabbal Alamin*.

Demikianlah dengan segala keterbatasan dan kelebihan yang dimiliki penulis sehingga menghasilkan skripsi ini, dan penulis menyadari bahwa dalam

skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, Februari 2020

Hormat Penulis

Yuliana Agustina

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1.3.1. Tujuan Penelitian.....	6
1.3.2. Manfaat Penelitian.....	6
1.4. Sistematika Penulisan	7
BAB II : TELAAH PUSTAKA	
2.1. Kompetensi Karyawan.....	8
2.1.1. Pengertian Kompetensi Karyawan	8
2.1.2. Indikator-indikator kompetensi karyawan.....	12
2.1.3. Faktor yang mempengaruhi kompetensi karyawan	17
2.1.4. Cara meningkatkan kompetensi karyawan	18
	xvi

2.2. Penelitian Terdahulu	21
2.3. Hipotesis	22
BAB III : METODE PENELITIAN	
3.1. Lokasi / Objek Penelitian.....	23
3.2. Operasional Variabel Penelitian	23
3.3. Populasi dan Sampel.....	24
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	24
3.5. Teknik Pengumpulan Data	24
3.6. Teknik Analisis Data	25
3.6.1. Uji Instrumen.....	25
3.6.2. Analisis Deskriptif.....	26
BAB IV : GAMBAR UMUM PERUSAHAAN	
4.1. Sejarah Singkat Perusahaan	27
4.2. Gambaran umum kawasan industri (distrik rasau kuning)	29
4.3. Visi dan Misi Perusahaan	30
4.3.1. Visi Perusahaan	30
4.3.2. Misi Perusahaan.....	30
4.3. Struktur Organisasi Perusahaan	30
4.4. Aktivitas Perusahaan.....	32
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Identitas Responden.....	35
5.1.1. Jenis Kelamin.....	35
5.1.2. Umur	36
5.1.3. Pendidikan	37
5.2. Uji Instrumen	37
5.2.1. Uji Validitas.....	37
5.2.2. Uji Realibilitas	39
5.3. Analisis Deskriptif Kompetensi Karyawan	39
5.3.1. Pengetahuan	40

5.3.2. Keterampilan.....	47
5.3.3. Sikap	54
5.4. Rekapitulasi Jawaban Responden	61
5.5. Pembahasan	63
BAB VI : PENUTUP	
6.1. Kesimpulan	66
6.2. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 : Jumlah karyawan bagian produksi PT. Arara Abadi Cabang Kabupaten Siak	3
Tabel 1.2 : Data karyawan perusahaan berdasarkan jenis kelamin dan tingkat pendidikan.....	4
Tabel 1.3 : Job Analisis di perusahaan.....	5
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 : Operasional Variabel.....	23
Tabel 5.1 : Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel 5.2 : Karakteristik Berdasarkan Umur.....	36
Tabel 5.3 : Karakteristik Berdasarkan Pendidikan.....	37
Tabel 5.4 : Hasil Uji Validitas.....	38
Tabel 5.5 : Hasil Uji Realibilitas	39
Tabel 5.6 : Memiliki pengetahuan dan wawasan terhadap pekerjaan mereka.	41
Tabel 5.7 : Mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.....	42

Tabel 5.8 : Mampu mengerjakan berbagai macam pekerjaan diluar tanggung jawab pokoknya	43
Tabel 5.9 : Mampu memecahkan masalah yang dihadapi	44
Tabel 5.10 : Selalu mampu menemukan solusi atas setiap kendala yang terjadi	45
Tabel 5.11 : Rekapitulasi tanggapan responden aspek pengetahuan	46
Tabel 5.12 : Dibekali keterampilan agar bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik.....	48
Tabel 5.13 : Selalu meningkatkan partisipasi dalam volume pekerjaan	49
Tabel 5.14 : Memiliki keterampilan yang mumpuni dalam bekerja	50
Tabel 5.15 : Mampu berinovasi dalam setiap aktivitas pekerjaan	51
Tabel 5.16 : Mampu melakukan dan mengikuti perkembangan yang terjadi	52
Tabel 5.17 : Rekapitulasi tanggapan responden aspek keterampilan.....	53
Tabel 5.18 : Memiliki sikap peduli dan penuh tanggung jawab atas pekerjaan	55
Tabel 5.19 : Berperan aktif terhadap kegiatan-kegiatan yang ada	56
Tabel 5.20 : Dapat dipercaya atas beban tanggung jawab yang diberikan atasan	57
Tabel 5.21 : Cepat beradaptasi akan perubahan yang terjadi	58
Tabel 5.22 : Senantiasa melakukan pekerjaan yang diberikan senang hati.....	59
Tabel 5.23 : Rekapitulasi tanggapan responden aspek sikap	60
Tabel 5.24 : Rekapitulasi tanggapan responden Kompetensi Karyawan	61

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 4.1 : Struktur Organisasi 31



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 : Data Olahan Penelitian (Tabulasi)

Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas, Realibilitas dan Analisis Deskriptif menggunakan program SPSS 22

Lampiran 5 : Dokumentasi Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Bangsa Indonesia berada di era pembangunan saat ini dihadapkan pada berbagai tantangan-tantangan masa depan serta masalah-masalah yang tidak hanya terbatas pada proses perubahan struktur ekonomi dan sosial yang cepat dan tanpa batas. Salah satu masalah yang sedang dihadapi bangsa Indonesia yaitu menyangkut kualitas sumber daya manusia (SDM) yang menjadi kunci bagi segala upaya pembangunan di segala bidang.

Manusia merupakan sumber daya yang paling utama dan terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sesempurna apapun aspek teknologi dan pemasaran yang dimiliki perusahaan, tanpa sumber daya manusia sulit rasanya tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai. Perencana sumber daya manusia memiliki tugas utama dalam merencanakan kebutuhan sumber daya manusia dengan baik, harus sesuai dengan kebutuhan bisnis perusahaan, mengembangkan dan mendorong karir para karyawan berdasarkan kompetensi dan kinerjanya melalui berbagai kegiatan pembinaan dan kesempatan promosi.

Pada hakekatnya manajemen di suatu perusahaan nampaknya lebih berorientasi pada faktor karyawan sebagai manusia. Hal ini disebabkan karena manusia memiliki sifat, perilaku dan karakter yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Disamping itu faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu

perusahaan/intansi adalah masalah peningkatan kompetensi karyawan melalui pendidikan dan latihan.

Kompetensi ada yang terlihat dan ada yang tidak terlihat. Pengetahuan merupakan salah satu bagian dari kompetensi yang terlihat, yang tujuannya adalah agar dapat dikenali oleh perusahaan untuk mencocokkan seseorang dengan pekerjaan yang dibutuhkan, ada juga keterampilan yang masuk dalam kompetensi terlihat walaupun sebagian dapat terlihat dan sebagian lagi kurang dapat teridentifikasi. Kompetensi tidak terlihat yaitu dapat berupa kecakapan yang mungkin lebih berharga jenis keterampilan dasar yaitu: (1) Keterampilan teknis yaitu kemampuan manusia untuk dalam menggunakan prosedur, teknik dan pengetahuan mengenai bidang khusus. (2) Keterampilan manusia yaitu kemampuan untuk bekerja sama, memahami dan memotivasi orang lain sebagai individu atau kelompok. (3) Keterampilan konseptual yaitu kemampuan untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas perusahaan/organisasi, termasuk melihat secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagiannya saling bergantung, dan mengantisipasi bagaimana perubahan dalam suatu bagian tersebut akan mempengaruhi keseluruhannya.

Dalam penelitian Monika Sarira, 2015 (Siagian, 1997) mengungkapkan kompetensi adalah seperangkat tingkat laku, keterampilan, pendidikan, dan pengetahuan tertentu yang menjadi syarat utama dan elemen kunci akan lahirnya kepemimpinan yang efektif dan efisien. Secara umum kompetensi juga dipahami

sebagai kombinasi dari keterampilan (skill), atribut personal dan pengetahuan yang tercermin melalui perilaku kinerja yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi.

Suparno (2012), kompetensi juga dianggap sebagai kecakapan yang dimiliki seseorang yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai keterampilan dan kecakapan yang diisyaratkan. Kompetensi juga sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya, sehingga karyawan tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara efektif, efisien dan profesional. (Dalam penelitian Mia Nella HS, 2018).

Karyawan diharapkan harus mampu dan bisa berkompetensi untuk dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara maksimal maka karyawan seharusnya memiliki kompetensi sebagai kerangka dalam pelaksanaan tugas yang menggambarkan adanya pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimilikinya sehingga dapat melaksanakan kewajibannya secara efektif, efisien dan profesional.

Berikut ini penulis sajikan komposisi karyawan berdasarkan bagian yang ada pada PT. Arara Abadi Cabang Kabupaten Siak.

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan Bagian Produksi PT. Arara Abadi Cabang Kabupaten Siak Berdasarkan Bagian Kerjanya

No	Bagian	Jumlah Karyawan(orang)
1	Distrik Plantation	1
2	Harvesting	8
3	Maintenance & FR Coordinator	3

4	Plantation	11
5	Planning	10
6	Forest Sustain	4
7	Forest Protect	5
Total		42

Sumber : Data Olahan PT. Arara Abadi Cabang Kabupaten Siak

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa jumlah karyawan dibagian produksi yang bekerja di PT. Arara Abadi Cabang Kabupaten Siak yaitu sebanyak 42 orang karyawan yang dibagi atas 7 bagian kerja.

Kompetensi karyawan dapat tercermin melalui pengetahuan. Sedangkan pengetahuan diperoleh seorang karyawan melalui pendidikan formal. Berikut akan dilampirkan berupa data jumlah karyawan bagian produksi PT. Arara Abadi Cabang Kabupaten Siak berdasarkan jenis kelamin dan tingkat pendidikan para karyawannya.

Tabel 1.2
Data Karyawan PT. Arara Abadi Cabang Kabupaten Siak Berdasarkan Jenis Kelamin dan Tingkat Pendidikan

No.	Banyaknya	Jenis Kelamin		Tingkat Pendidikan		
		L	P	SMA	S1	S2
1	42	36	6	23	18	1

Sumber : Data Olahan PT. Arara Abadi Cabang Kabupaten Siak

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa data yang ada menunjukkan dari 42 jumlah karyawan terdapat karyawan yang 36 orang karyawan laki-laki dan 6 orang karyawan perempuan, dan dari tingkat

pendidikannya yang tamat SMA sebanyak 23 orang, yang tamat S1 sebanyak 18 orang, dan yang tamat S2 sebanyak 1 orang.

PT. Arara Abadi cabang kabupaten siak tentunya memiliki kualifikasi atau persyaratan tertentu untuk mengisi posisi-posisi yang ada diperusahaan. Untuk itu PT. Arara Abadi memberikan beberapa kualifikasi untuk seseorang yang ingin mengisi posisi tersebut. Berikut akan dijelaskan kualifikasinya pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.3
Job Analisis di PT. Arara Abadi Cabang Kabupaten Siak

No	Posisi	Kualifikasi
1	Distrik Plantation	<ul style="list-style-type: none"> - Lulusan D4/S1 Pertanian atau kehutanan, atau S2 untuk jurusan lain. - Berpengalaman minimal 3-5 tahun sebagai Plantation Head / Estate Manager Sawit. - Usia Maksimal 45 tahun.
2	Harvesting	<ul style="list-style-type: none"> - Pendidikan minimal D4/S1 Pertanian atau Kehutanan. - Berpengalaman minimal 1-2 tahun. - Usia Maksimal 35 tahun.
3	Maintenance & FR Coordinator	<ul style="list-style-type: none"> - Pendidikan minimal S1 semua jurusan. - Berpengalaman minimal 1 tahun dibidangnya. - Usia Maksimal 35 tahun.\
4	Plantation	<ul style="list-style-type: none"> - Mengetahui dan memahami tentang TBS. - Pendidikan minimal D3 Pertanian. - Berpengalaman minimal 1 tahun dibidangnya. - Usia Maksimal 35 tahun.
5	Planning	<ul style="list-style-type: none"> - Mengetahui dan memahami tentang TBS. - Lulusan S1 semua jurusan.

- Berpengalaman minimal 1-2 tahun.
 - Usia Maksimal 35 tahun.
 - Pendidikan minimal SMA/SMK.
 - Pengalaman minimal 1 tahun dibidangnya.
 - Usia Maksimal 35 tahun.
 - Mengetahui dan memahami tentang TBS.
- 6 Forest Sustain & Protect

Sumber : Data Olahan PT. Arara Abadi Cabang Kabupaten Siak

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa pada PT. Arara Abadi cabang Kabupaten Siak juga merekrut karyawan memiliki persyaratan pendidikan untuk masing-masing jabatan atau bidang pekerjaan yang dibutuhkan, hal ini guna untuk menunjang kemampuan mereka dalam mengelola dan mengoperasikan perusahaan agar dapat berjalan baik sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini akan memfokuskan pada kompetensi para karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang “Analisis Kompetensi Karyawan Pada PT. Arara Abadi Cabang Kabupaten Siak”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana kompetensi karyawan pada PT. Arara Abadi Cabang Kabupaten Siak”.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kompetensi karyawan pada PT. Arara Abadi Cabang Siak.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

- 1) Bagi peneliti, menambah pengetahuan dan pengalaman serta dapat langsung mempraktekkan ilmu yang telah didapatkan dilapangan.
- 2) Bagi perusahaan, sebagai input informasi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan. Dan jika memungkinkan dapat dijadikan pedoman untuk melakukan perbaikan yang lebih baik lagi pada saat ini maupun masa mendatang.
- 3) Bagi akademik, dapat digunakan sebagai informasi terhadap dunia ilmu pendidikan khususnya pengetahuan di bidang sumber daya manusia dalam perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja, dan diharapkan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

1.4. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menjabarkan mengenai Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, serta Sistematika Penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada bab ini dikemukakan landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, dan juga hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang metode apa yang di gunakan dalam penelitian ini, lokasi/objek penelitian, operasionalisasi variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai bagaimana respon dari pelaku usaha sebagai obyek pada penelitian.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai hasil dari analisis data.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, serta saran yang dapat diberikan penulis.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Kompetensi Karyawan

2.1.1. Pengertian Kompetensi Karyawan

Purwanto (2006:8) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu persyaratan kemampuan bagi seseorang dalam memangku suatu jabatan. Biasanya kemampuan ini dikaitkan dengan keterampilan, keahlian, profesionalisme, kompetensi jabatan fungsional, demikian juga dengan kompetensi jabatan negara/politik jauh berbeda dengan jabatan struktural, perbedaan ini menunjukkan karena tugas pokok, fungsi, wewenang dan tanggung jawabnya yang berbeda satu sama lainnya.

Kompetensi merupakan seperangkat tingkah laku, pendidikan, keterampilan dan pengetahuan tertentu yang menjadi syarat utama dan elemen kunci bagi lahirnya kepemimpinan yang efektif dan efisien (Siagian, 1997). Secara umum kompetensi dipahami sebagai kombinasi antara keterampilan (skill) atribut personal dan pengetahuan yang tercermin melalui perilaku kinerja yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi.

Mitrani (1995:21) memberikan definisi mengenai kompetensi/kemampuan merupakan suatu sifat dasar seseorang yang berkaitan dengan terlaksananya suatu pekerjaan secara efektif dan berhasil. Ketidaksamaan dari kompetensi-kompetensi inilah yang membedakan seseorang yang terlihat unggul dari perilaku dengan yang berprestasi rata-rata. Untuk mencapai kinerja yang cukup

atau rata-rata, diperlukan kompetensi batas (*threshold competencies*) atau kompetensi esensial. Kompetensi batas sering juga dikatakan kompetensi istimewa untuk suatu pekerjaan tertentu merupakan pedoman dalam pemilihan karyawan (*personel selection*), perencanaan pengalihan tugas (*sucession planning*), penilaian kinerja (*performance appaisal*), dan pengembangan. (Dalam penelitian Lailatus Sa'adah, 2015).

Syahroni (2006:9) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan sekumpulan dari karakteristik yang dimiliki oleh seorang karyawan yang berupa sikap/perilaku, keterampilan, dan pengetahuan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugasnya sehingga karyawan tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara professional, efektif dan efisien.

Kedua pendapat diatas menunjukkan bahwa untuk dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara maksimal maka karyawan seharusnya memiliki kompetensi sebagai kerangka dalam pelaksanaan tugas yang menggambarkan adanya pengetahuan, keterampilan dan sikap sehingga dapat melaksanakan kewajibannya secara efektif, efisien dan professional.

Mathis dan Jackson (2001) mengilustrasikan bahwa kompetensi ada yang terlihat dan ada yang tidak terlihat. Pengetahuan merupakan salah satu bagian dari kompetensi yang terlihat, yang tujuannya adalah agar dapat dikenali oleh perusahaan untuk mencocokkan seseorang dengan pekerjaan yang dibutuhkan, ada juga keterampilan yang masuk dalam kompetensi terlihat walaupun sebagian dapat terlihat dan sebagian lagi kurang dapat teridentifikasi. Kompetensi tidak

terlihat yaitu dapat berupa kecakapan yang mungkin lebih berharga jenis keterampilan dasar yaitu: (1) Keterampilan teknis yaitu kemampuan manusia untuk dalam menggunakan prosedur, teknik dan pengetahuan mengenai bidang khusus. (2) Keterampilan manusia yaitu kemampuan untuk bekerja sama, memahami dan memotivasi orang lain sebagai individu atau kelompok. (3) Keterampilan konseptual yaitu kemampuan untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas perusahaan/organisasi, termasuk melihat secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagiannya saling bergantung, dan mengantisipasi bagaimana perubahan dalam suatu bagian tersebut akan mempengaruhi keseluruhannya.

Dalam penelitian Monika Sarira, 2015 (Siagian, 1997) mengungkapkan kompetensi adalah seperangkat tingkat laku, keterampilan, pendidikan, dan pengetahuan tertentu yang menjadi syarat utama dan elemen kunci akan lahirnya kepemimpinan yang efektif dan efisien. Secara umum kompetensi juga dipahami sebagai kombinasi dari keterampilan (skill), atribut personal dan pengetahuan yang tercermin melalui perilaku kinerja yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi.

Kompetensi menurut Spencer (2007), dikutip dari penelitian Monika Sarira (2015), ialah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 karakteristik, diantaranya:

- 1) Pengetahuan (wawasan dalam bidang tertentu),
- 2) Faktor Bawaan (karakter dan respon yang konsisten),
- 3) Motif (kemauan konsisten sekaligus yang menjadi sebab dari tindakan),
- 4) Keterampilan (kemampuan untuk menyelesaikan tugas),
- 5) Konsep Diri (gambaran diri).

Secara lebih rinci kompetensi menunjukkan karakteristik yang berdasar pada perilaku yang menggambarkan karakteristik pribadi, motif, nilai-nilai, konsep diri, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang memiliki kinerja unggul (*superior performer*) di tempatnya bekerja.

Ada 4 karakteristik yang membentuk kompetensi yaitu :

- 1) Faktor pengetahuan, meliputi permasalahan teknis, administratif, kemanusiaan, dan sistem. Keterampilan, merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.
- 2) Konsep diri dan nilai-nilai, merujuk pada sikap, nilai-nilai dan gambaran diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu keadaan.
- 3) Karakteristik pribadi, merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap suatu situasi dan informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan.
- 4) Motif, merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Suparno (2012), kompetensi juga dianggap sebagai kecapakan yang dimiliki seseorang yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai keterampilan dan kecapakan yang diisyaratkan. Kompetensi juga sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya, sehingga karyawan tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara efektif, efisien dan profesional. (Dalam penelitian Mia Nella HS, 2018).

Mc Clelland (2015:48), dikutip dari penelitian Mia Nella HS (2018), kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang menjadi faktor penentu sukses atau tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Kompetensi juga mencakup beberapa faktor teknis dan non teknis, yang diantaranya kepribadian dan perilaku, *soft skills* dan *hard skills*, kemudian dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan untuk bergabung menjadi bagian dari organisasi/perusahaan.

2.1.2. Indikator-Indikator Kompetensi Karyawan

Berikut merupakan indikator-indikator untuk mengukur kompetensi seseorang dapat diamati melalui pengetahuan, keterampilan dan sikapnya. Lebih jelasnya ketiga dimensi tersebut diuraikan sebagai berikut:

1) Pengetahuan

Poedjawijatna (2000: 14) berpendapat bahwa seorang yang tahu disebut mempunyai pengetahuan. Selanjutnya Hadi (2001:123) juga mengemukakan mengenai pengetahuan yaitu keyakinan mengenai suatu

obyek yang telah dibuktikan kebenarannya. Hal itu jelas bahwa kita hanya mempunyai pengetahuan mengenai sesuatu yang benar, maka keyakinan yang hanya secara kebetulan benar tidak dapat diterima sebagai pengetahuan. Oleh karena itu pengetahuan harus dibuktikan. Terakhir Notoadmojo (2003: 130) mengemukakan bahwa pengetahuan mencakup di dalam domain kognitif dan mempunyai enam tingkatan, diantaranya :

a) Tahu (*know*)

Tahu (*know*) dapat diartikan sebagai penguasaan suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya. Kata kerja untuk mengukur bahwa seorang itu tahu tentang apa yang dipelajari antara lain : mendefinisikan, menyebutkan, menyatakan, menguraikan dan sebagainya.

b) Memahami (*comprehensif*)

Memahami (*comprehensif*) dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang obyek yang diketahui dan dapat menginterpretasikan materi tersebut secara benar. Seorang yang telah paham terhadap obyek atau materi maka harus dapat menjelaskannya, menyebutkan contohnya, menarik kesimpulan, meramalkan dan sebagainya terhadap obyek yang sedang dipelajari.

c) Aplikasi (*application*)

Aplikasi (*application*) dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada kondisi dan keadaan sebenarnya. Aplikasi disini dapat diartikan menggunakan rumus,

prinsip, metode, hukum-hukum dan sebagainya dalam konteks atau situasi yang lain.

d) Analisis (*analysis*)

Analisis (*analysis*) merupakan suatu kemampuan untuk menjabarkan suatu obyek dan materi kedalam suatu komponen, masih di dalam suatu struktur organisasi dan masih ada kaitannya satu sama lain. Kemampuan analisis ini dapat dilihat dari penggunaan kata-kata kerja, dapat menggambarkan (membuat bagan), membedakan, memisahkan, mengelompokkan dan sebagainya.

e) Sintesis (*synthesis*)

Sintesis (*synthesis*) menunjuk pada suatu kemampuan untuk menghubungkan atau meletakkan bagian-bagian di dalam suatu bentuk keseluruhan yang baru. Dengan kata lain, sintesis itu merupakan suatu kemampuan untuk menyusun formulasi baru dari formulasi-formulasi yang ada, misalnya dapat merencanakan, menyesuaikan, menyusun, meringkaskan dan sebagainya terhadap suatu teori atau rumusan-rumusan yang telah ada.

f) Evaluasi (*evaluation*)

Evaluasi (*evaluation*) merupakan kemampuan untuk melakukan justifikasi atas pemikiran terhadap suatu obyek atau materi.

Riduwan (2002:41-42) secara terperinci menguraikan pengetahuan seseorang dapat diukur sebagai berikut :

- a) Ciri-ciri seorang pegawai yang memungkinkan kriterianya adalah kelincihan mental berpikir ke dan dari segala arah, orisinalitas, fleksibel konsep, kecakapan, menyukai kompleksitas, dan latar belakang yang baik.
- b) Gagasan-gagasan kreatif yang dihasilkan kriterinya adalah bekerja keras, pantang menyerah, berpikir mandiri, mampu berkomunikasi, tertarik hal-hal yang kompleks, senang humor, rasa ingin tahu tentang pengetahuan, arah hidupnya mantap dan mandiri, dan juga terbuka dan menerima informasi atau gagasan baru.

2) Keterampilan

Keterampilan merupakan sesuatu yang dimiliki dan tentunya berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam mengerjakan pekerjaan secara tepat dan cepat. Keterampilan ini dapat diamati melalui :

- a) Menjalankan tugas kriterianya adalah bekal pengetahuan, mengembangkan pemikiran kerja, memberikan pekerjaan lebih, memberikan petunjuk teknis, membangkitkan minat pegawai dan memberikan pengarahan berpikir.

- b) Memberikan penguatan kriterianya adalah memberikan motivasi kerja dan meningkatkan perhatian pegawai.
- c) Mengadakan variasi kriterianya yaitu memberikan prinsip kerja, meningkatkan gairah untuk bekerja, memberikan pemahaman moral kerja, memberikan kesempatan mencari ilmu, perencanaan kerja, serta pengarahan tugas pokok dan fungsi dari pimpinan.

3) Sikap

Mappiare (2002:58) berpendapat bahwa sikap secara umum dapat diartikan sebagai kesediaan bereaksi antar individu terhadap suatu hal. Sikap berkaitan dengan motif yang mendasari perilaku seseorang. Dapat diramalkan perilaku apa saja yang terjadi dan akan diperbuat jika telah diketahui sikapnya. Sikap belum menjadi suatu tindakan akan aktivitas, akan tetapi berupa kecenderungan (*predisposisi*) perilaku. Jadi sikap merupakan kesiapan untuk bereaksi terhadap suatu obyek di lingkungan tertentu sebagai suatu penghayatan terhadap obyek tersebut (Soenarto, 2001:170).

Winkel (2001:77) juga menjelaskan bahwa sikap merupakan kemampuan mental yang selalu berperan dalam pengambilan keputusan atau tindakan, lebih lagi jika terbuka kemungkinan untuk bertindak. Seorang yang memiliki sikap jelas, akan mampu untuk memilih secara tegas jika dihadapkan dengan beberapa kemungkinan, sedang yang tidak mempunyai

sikap jelas, maka akan ragu-ragu dan bingung terhadap apa yang harus diprioritaskan terlebih dahulu.

Sikap sebagai suatu bentuk reaksi dan evaluasi dari perasaan seseorang terhadap suatu obyek yaitu perasaan memihak (*favorable*) atau mendukung maupun perasaan tidak memihak (*unfavorable*) atau tidak mendukung pada suatu objek secara lebih spesifik, sedangkan (Thurstone) memformulasikan sikap sebagai derajat dari efek positif dan negatif terhadap suatu objek psikologis mendefinisikan sikap adalah evaluasi umum yang dibuat manusia terhadap dirinya sendiri, orang lain, obyek dan isu-isu (Azwar, 2003:4).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian sikap terdapat 3 unsur, yakni :

- a) Sikap merupakan suatu penilaian terhadap obyek (kognitif),
- b) Sikap selalu disertai dengan perasaan mendukung, menolak atau netral (afektif),
- c) Sikap merupakan suatu kecenderungan untuk bereaksi atau bertingkah laku (konatif).

Sikap seseorang terhadap suatu obyek sangat menentukan dalam mengambil keputusan untuk melakukan dan menetapkan suatu sikap tertentu. Untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu sangat dipengaruhi oleh bentuk-bentuk informasi yang ia dapatkan dan kemampuan pribadi dari masing-masing individu.

Beberapa macam sikap yang akan muncul dari dalam diri seseorang terhadap suatu objek, tentunya di dasarkan pada hubungan yang pernah terjadi antara individu dengan obyek tersebut. Jika kesan yang timbul dari hubungan terjadi tidak baik maka sikap yang muncul adalah negatif atau bentuk evaluasi negatif, sedang jika hubungan tersebut berlangsung baik maka sikap yang akan muncul adalah positif atau bentuk evaluasi positif.

Menurut teori Gordon dalam Sutrisno (2012) menyebutkan bahwa indikator kompetensi karyawan terdiri dari :

- a) Kemampuan/Ketrampilan (*Skill*)
- b) Pengetahuan (*Knowledge*).
- c) Sikap (*Attitude*).
- d) Pemahaman (*Understanding*).
- e) Nilai (*Value*).
- f) Minat (*Interest*).

2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Karyawan

Selanjutnya yang terkait dengan kompetensi adalah seputar permasalahan dari bisa atau tidaknya kompetensi seseorang dapat ditingkatkan atau diperbaiki. Zwell dalam Wibowo (2007:399) mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang yaitu :

- a) Nilai dan keyakinan, keyakinan seseorang terhadap dirinya maupun terhadap orang lain mempengaruhi perilakunya.

- b) Karakteristik kepribadian, banyak faktor kepribadian yang tidak dapat berubah walaupun demikian dalam kepribadian bukan sesuatu yang tidak dapat berubah.
- c) Keterampilan, pengembangan ketrampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak pada budaya organisasi dan kompetensi individual.
- d) Motivasi, merupakan faktor kompetensi dengan memberikan dorongan, apresiasi dan pengakuan.
- e) Pengalaman, keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya.
- f) Kemampuan intelektual, kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.
- g) Isu emosional, hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi sedangkan mengatasi pengalaman tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kompetensi.

2.1.4. Cara Meningkatkan Kompetensi Karyawan

Pelatihan adalah upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran dari para karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi tersebut meliputi keterampilan, pengetahuan dan perilaku-perilaku yang sangat penting atau berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Sasaran pelatihan bagi karyawan adalah

menguasai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang ditekankan pada program-program pelatihan serta menerapkannya kedalam aktivitas sehari-hari (Noe, 2012).

- a) Menciptakan lingkungan pembelajaran. Memastikan peserta pelatihan dapat memperoleh pengetahuan dan berbagai keterampilan pada program pelatihan serta menerapkan informasi tersebut pada pekerjaannya.
- b) Penilaian kebutuhan yang mengacu pada proses yang digunakan untuk menentukan apakah pelatihan diperlukan.
- c) Memilih Metode Pelatihan. Terkait dengan pemilihan metode pelatihan untuk mencapai pelatihan yang efektif
- d) Kesiapan terhadap pelatihan. Mengevaluasi apakah para karyawan sudah siap untuk belajar.
- e) Memastikan Peralihan Pelatihan. Mengacu pada penggunaan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dipelajari pada pelatihan di tempat kerja.

Upaya dalam pengembangan keterampilan komunikasi banyak orang memiliki kemampuan dan keinginan yang besar, tetapi karena ia tidak dapat mengkomunikasikannya kepada orang lain, kemampuan atau keinginan itu tidak dapat dikembangkan atau terpenuhinya. Agar hal ini tidak terjadi, maka diperlukan adanya upaya pengembangan keterampilan komunikasi yang dilakukan. Hafied Changara (2007:91) mengemukakan bahwa, “Untuk mencapai komunikasi yang mengena, seorang komunikan harus memiliki kepercayaan (*credibility*), kekuatan (*power*) dan daya tarik (*attractive*)”. Ketiga hal ini perlu

dikembangkan oleh setiap orang yang menginginkan komunikasi yang dilakukannya berhasil.

a) Kepercayaan (*credibility*)

Menurut Hafied Changara (2007:91) teori tersebut adalah, “ Ethos, pathos dan logos. Ethos ialah karakter pribadinya. Pathos ialah pengendalian emosi. Logos ialah kemampuan argumentasi”. Artinya, untuk mengembangkan kepercayaan atau kredibilitas, seseorang harus mampu memperkuat karakter pribadinya, mengendalikan emosinya dan memiliki kemampuan berargumentasi yang baik dan berdasar.

b) Kekuatan (*power*)

Kekuatan dapat diartikan sebagai kekuasaan dimana khalayak dengan mudah menerima suatu pendapat kalau hal itu disampaikan oleh orang yang memiliki kekuasaan. Hafied Changara (2007:95) mengemukakan bahwa, “Kekuatan ialah kepercayaan diri yang harus dimiliki seorang komunikator jika ia ingin mempengaruhi orang lain”. Selanjutnya, Hafied Changara (2007:95) mengemukakan bahwa, “Kepercayaan diri dalam komunikasi akan tumbuh apabila komunikator mampu memproyeksikan dirinya ke dalam orang lain”. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa, apabila seseorang ingin memiliki kekuatan dalam berkomunikasi, maka ia harus mampu mengembangkan kepercayaan dirinya.”

c) Daya tarik (*attractive*)

Artinya, komunikator yang mampu menjadi pribadi yang menyenangkan dan memiliki penampilan fisik yang menarik akan dengan mudah diterima oleh khalayak. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan daya tarik maka seseorang harus mampu belajar dan mengembangkan diri untuk menjadi pribadi yang menyenangkan dan menjaga penampilan fisik.

Program pengembangan karyawan akan membuat karyawan semakin produktif sehingga memungkinkan organisasi atau perusahaan mempertimbangkan untuk melakukan pengembangan karir karyawan, menurut Nawawi (2008:292) pengembangan karyawan memiliki alternatif yaitu :

- a) Organisasi mempertahankannya pada jabatan semula dalam jangka waktu tertentu,
- b) Organisasi perlu memindahkan pekerja pada jabatan atau posisi lain secara horizontal,
- c) Organisasi perlu mempromosikan pekerja secara vertikal.

2.2. Penelitian Terdahulu

Untuk penelitian ini, penulis mengambil beberapa penelitian terdahulu yang tentunya juga meneliti mengenai kompetensi karyawan, yang diantaranya sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Kesimpulan
1.	Aris	Analisis Kompetensi	Analisis	Berdasarkan hasil dari analisis

- | | | | |
|----------------------------|--|----------------------------------|---|
| Haryana (2010) | Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan Pada Departemen <i>Weaving</i> PT. Unitex, Tbk. | Regresi Linier Berganda | pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa kompetensi karyawan mempunyai pengaruh berbeda-beda terhadap peningkatan kinerja di setiap posisi karyawan. Kompetensi karyawan dibagi menjadi 4 bagian yaitu manajemen, <i>leadership</i> , komputer dan keahlian teknik. |
| 2. Maraya Nursadri (2016) | Analisis Kompetensi Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja PT. Ecoterra Multiplan. | Analisis Regresi Linier Berganda | Dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan perusahaan beragam sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing karyawan dan sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan ini. |
| 3. Natasha Callista (2016) | Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tresnamuda Sejati Cabang Surabaya | Analisis Regresi Linier Berganda | Hasil analisis ini menunjukkan bahwa Kompetensi SDM mempunyai pengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. |

2.3. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan landasan teori pada penelitian terdahulu yang relevan, maka hipotesis yang akan diujikan kebenarannya secara empiris adalah “Diduga kompetensi para karyawan di PT. Arara Abadi Cabang Kabupaten Siak sudah dalam kategori Baik”.



**BAB III
METODE PENELITIAN**

3.1. Lokasi / Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Arara Abadi Cabang Kelurahan Pinang Sebatang, Kecamatan Tualang, Kabupaten Siak, Provinsi Riau 28685.

3.2. Operasional Variabel Penelitian

**Tabel 3.1
Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompetensi Karyawan, Kompetensi adalah sekumpulan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang	<ul style="list-style-type: none"> • Pengetahuan Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki pengetahuan dan wawasan terhadap pekerjaan mereka • Mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya • Mampu mengerjakan berbagai macam 	Ordinal

karyawan berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas jabatannya secara professional, efektif dan efisien, Syahroni (2006:9)

- Keterampilan Karyawan

- Sikap Karyawan

- pekerjaan diluar tanggung jawab pokoknya
- Mampu memecahkan masalah yang dihadapi
- Selalu mampu menemukan solusi atas setiap kendala yang terjadi
- Dibekali keterampilan agar bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik
- Selalu meningkatkan partisipasi dalam volume pekerjaan
- Memiliki keterampilan yang mumpuni dalam bekerja
- Mampu berinovasi dalam setiap aktivitas pekerjaan
- Mampu melakukan dan mengikuti perkembangan yang terjadi
- Memiliki sikap peduli dan penuh tanggung jawab atas pekerjaan
- Berperan aktif terhadap kegiatan-kegiatan yang ada
- Dapat dipercaya atas beban tanggung jawab yang diberikan atasan
- Cepat beradaptasi akan perubahan yang terjadi
- Senantiasa melakukan pekerjaan yang diberikan dengan senang hati

3.3. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Arara Abadi Cabang Kabupaten Siak Propinsi Riau yaitu sebanyak 42 orang dan penulis menjadikan keseluruhan karyawan sebagai sampel pada penelitian ini, karena populasi dan sampel kurang dari 100 maka metode pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan metode sensus.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer berupa kuesioner dan dilengkapi dengan wawancara yang berupa tanggapan responden, sedangkan data sekunder bersumber dari studi pustaka melalui berbagai jurnal-jurnal yang mendukung penelitian ini.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dari kuesioner yang disebar, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2008). Kuesioner dibuat dengan menggunakan pertanyaan terbuka, yaitu terdiri dari pertanyaan-pertanyaan untuk menjelaskan identitas responden, dan pertanyaan tertutup, yaitu pertanyaan yang meminta responden untuk memilih salah satu jawaban yang tersedia dari setiap pertanyaan.

Dengan melakukan penyebaran kuesioner untuk mengukur persepsi responden digunakan skala likert. Pertanyaan dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan sakala 1 – 5 untuk mewakili pendapat dari responden. Nilai untuk skala tersebut adalah :

- a. Sangat Baik : 5 c. Cukup Baik : 3 e. Sangat tidak Baik : 1
b. Baik : 4 d. Tidak Baik : 2

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Instrumen

Telah dikemukakan bahwa instrumen penelitian adalah alat untuk mengumpulkan data. Agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi, instrumen penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel.

A. Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Tingkat validitasnya pada alat ukur dalam ilmu alam umumnya sudah terjamin karena mudah diamati dan hasilnya cepat diperoleh.

B. Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan. Secara implisit, reliabilitas mengandung objektivitas karena hasil pengukuran tidak terpengaruh oleh siapa pengukurnya.

3.6.2. Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan analisis yang dilakukan untuk menilai karakteristik dari sebuah data dimana peneliti mengumpulkan,

mengklasifikasikan, menganalisis, dan menginterpretasikan data sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti.



BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Arara Abadi adalah anak perusahaan Sinar Mas Grup yang merupakan salah satu dari perusahaan-perusahaan terbesar di Indonesia. PT. Arara Abadi mengelola hutan tanaman secara berkelanjutan untuk memasok bahan baku kayu

kepada perusahaan satu grupnya yaitu PT. Indah Kiat Pulp and Paper di Perawang. Sesuai dengan komitmen perusahaan untuk mengelola hutan berwawasan lingkungan, sejak tahun 1997 PT Arara Abadi Telah menjalankan Sistem Manajemen Lingkungan (SML). Sehingga pada bulan desember 1998 telah berhasil mendapatkan sertifikat SML-ISO 14001.

Pada tahun 1984 PT Arara Abadi mendapatkan arel Konsesi hutan tanaman dan sejalan dengan keberhasilan pembangunan hutan tanaman, maka PT Arara Abadi memperoleh izin perluasan. Kondisi lahannya terdiri dari hutan sekunder bekas areal logging sampai dengan areal terbuka/tanah kosong yang terlantar, lokasinya tersebar pada beberapa kabupaten di Provinsi Riau dengan jangka pengusahaan hutan selama 35 tahun di tambah satu daur. Jenis tanaman terdiri dari *Acasia Mangium* dan *Acasia Crassicarpa*. Jenis yang di tanam dalam skala terbatas adalah *Acasia Hybrid*, *Gmelina Arborea*, *Eucalyptus spp*, jenis-jenis tanaman lokal dan tanaman kehidupan. Pemanenan hutan tanaman dengan daur 6 tahun telah dilaksanakan sejak tahun 1993.

Kegiatan penataan dan pemantapan areal yang telah dilaksanakan, meliputi pembuatan tata batas luar hutan tanaman, pembagian wilayah kerja *Disrtic* dan *Resort* serta penataan petak sebagai unit pengelolaan terkecil yang mengacu pada prinsip tata ruang Hutan Tanaman Industri (HTI). Penataan areal dititikberatkan kepada kelestarian fungsi produksi dan fungsi lingkungan sehingga terjadi keseimbangan untuk memenuhi prinsip pengelolaan hutan lestari. Kegiatan pengelolaan dan pemantauan lingkungan juga dilaksanakan dengan mengacu kepada dokumen AMDAL PT Arara Abadi dan Sistem Manajemen Lingkungan SML-ISO 14001. Pengawasan dan pemantauan kegiatan yang dilaksanakan antara lain *Quality Check* untuk kualitas penanaman dan perawatan tanaman serta kebersihan lahan/kelulusan areal pemanenan. Selain itu dilakukan pemantauan terhadap pertumbuhan tanaman melalui *Forest Inventory* dan *Permanent Sample Plot* dan pemantauan kesuburan tanah.

Kegiatan pemanenan dilakukan dengan teknik-teknik pemanenan yang efisien dan berwawasan lingkungan antara lain dengan semi mekanis dan manual untuk mengurangi efek pemadatan tanah. Kegiatan penelitian dan pengembangan telah dilaksanakan sejak tahun 1988 meliputi kegiatan penelitian kesesuaian lahan, pemulihan pohon, pengendalian hama dan penyakit tanaman serta pengembangan jenis tanaman lokal. Hasil-hasil penelitian berfungsi untuk meningkatkan kualitas tiap tanaman dan pemilihan tanaman. Penggunaan pupuk telah diterapkan dalam skala operasional. Kegiatan pengelolaan hutan tanaman melibatkan banyak tenaga kerja, baik tenaga teknis kehutanan dan non kehutanan maupun tenaga terlatih dalam jumlah besar. Untuk mendukung kegiatan pengelolaan hutan tanaman, perusahaan telah menyusun program pendidikan dan pelatihan bagi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) karyawan untuk meningkatkan standar dan kualitas kerja. PT. Arara Abadi menetapkan standar Keselamatan dan Kesehatan (K3) dan menyediakan alat-alat K3 terutama bagi kegiatan dengan resiko kecelakaan yang tinggi.

4.2. Gambaran Umum Kawasan Industri (Distrik Rasau Kuning)

Distrik Rasau Kuning merupakan bagian dari sebagian kawasan industri yang berada dibawah naungan perusahaan PT Arara Abadi. Letak daerah Distrik Rasau Kuning ini berada di Desa Pinang Sebatang Barat, Kecamatan Tualang, Kabupaten Siak, Provinsi Riau. Distrik Rasau Kuning ini di pimpin oleh Kepala Distrik yang bernama Bapak Ir. Djamaluddin, Kepala Distrik tersebut sudah memimpin selama lebih kurang 4 tahun lamanya.

Pada Distrik Rasau Kuning memiliki beberapa Divisi yang sangat berpengaruh dalam semua hal yang berhubungan dengan proses produksi kayu. Diantaranya, Seksi Produksi yaitu berhubungan dengan *Harvesting* atau yang lebih dikenal dengan sebutan pemanenan. Selanjutnya yaitu seksi *Plantation*,

seksi Plantation ini berhubungan dengan penanaman di setiap kawasan yang berada di Distrik Rasau Kuning, dan yang terakhir adalah seksi KTU yang berhubungan dengan Tata Usaha Kayu (TUK). Dimana dalam setiap pemanenan dan sebelum pengiriman kayu Mill akan melewati setiap pos Tata Usaha Kayu (TUK). Bentuk kontur setiap lahan yang berada di Distrik Rasau Kuning ini datar dan tidak bergelombang.

4.3. Visi dan Misi Perusahaan

4.3.1. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan berkelas dunia yang menempatkan pengelolaan hutan lestari yang harmonis secara sosial berkesinambungan secara ekonomi dan dapat diterima secara lingkungan.

4.3.2. Misi Perusahaan

- a) Mengelola dan mengembangkan Sumber Daya Hutan (SDH) dengan memanfaatkan suatu Hutan Tanaman Industri (HTI) yang lestari pada tataran biaya yang efisien dan resiko terendah untuk memasok bahan baku kayu;
- b) Menyediakan kesempatan dan lapangan kerja bagi masyarakat dan Industri terkait dengan memperbaiki kesejahteraan masyarakat sekitar;
- c) Melindungi area hutan yang memiliki manfaat konservasi dan meningkatkan kinerja baik;

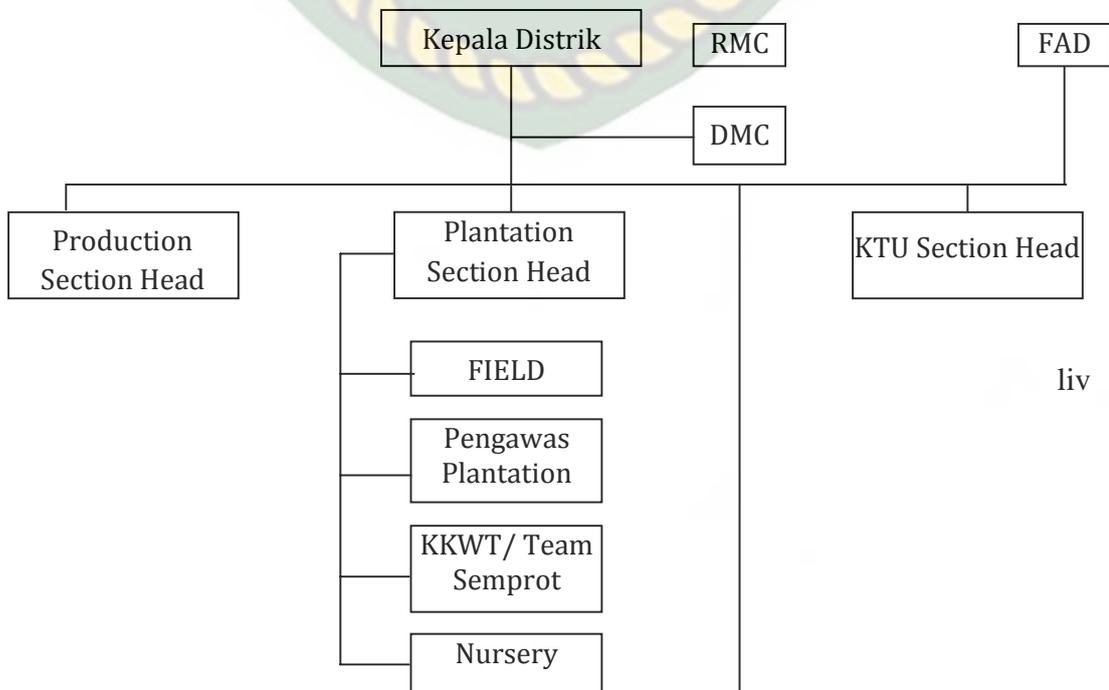
d) Berperan serta dalam penerimaan pajak negara dan menghasilkan keuntungan optimal.

4.3. Struktur Organisasi Perusahaan

Organisasi sebagai sarana bagi perusahaan untuk pencapaian tujuan, harus disusun dengan tepat, cermat serta teliti sehingga dapat mendukung segala aktivitas perusahaan. Dengan adanya organisasi sebuah perusahaan menjadi tempat atau sarana untuk melakukan aktivitas perusahaan dan tidak terjadinya penumpukkan tugas terhadap masing-masing fungsi dalam perusahaan tersebut. Cerminan agar garis perintah tugas, kewajiban dan wewenang serta tanggung jawab digambarkan dalam struktur organisasi.

Di dalam struktur organisasi terdapat gambaran mengenai pembagian kerja dan hubungan kerja sama antar fungsi-fungsi, bagian-bagian maupun orang dengan kedudukan, tugas, wewenang serta tanggung jawab yang berbeda serta tanggung jawab untuk memperoleh efisiensi dan efektifitas dalam penanganan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya pada suatu perusahaan

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Arara Abadi Cabang Kabupaten Siak
(Distrik Rasau Kuning)



Sumber : PT. Arara Abadi Cabang Kabupaten Siak

Berdasarkan gambar 4.1 mengenai struktur organisasi Distrik Rasau Kuning terdiri dari beberapa bagian atau jabatan yang bertugas mengurus bidangnya masing-masing, bertanggung jawab terhadap pimpinan perusahaan. Setiap bagian mempunyai tugas dan tanggung jawab serta wewenang yang telah dituangkan dalam *Job Description*.

Berdasarkan struktur organisasi diatas dapat diuraikan fungsi tugas dan wewenang dari masing-masing jabatan :

- Kepala Distrik : Bertugas sebagai pimpinan, pengatur dan penanggung jawab semua kegiatan yang dilaksanakan dalam distrik.
- Production Section Head : Bertugas dan mengkoordinir seluruh kegiatan produksi.
- Plantation Section Head : Bertugas dan mengkoordinir seluruh kegiatan Plantation (Penanaman).
- KTU Section Head : Bertugas sebagai pengatur tata usaha kantor.
- Harvesting Manager : Bertugas mengkoordinir seluruh kegiatan Harvesting (Pemanenan).

- Pengawas Plantation : Bertugas mengawasi kegiatan penanaman.
- Planning Survey and Environment Manager : Bertugas mengatur seluruh kegiatan Perencanaan dan Riset.

4.4. Aktivitas Perusahaan

Berikut merupakan aktivitas-aktivitas yang ada di PT. Arara Abadi Cabang Kabupaten Siak (Distrik Rasau Kuning) :

1. Harvesting (Pemanenan)

Kegiatan penebangan/pemanfaatan hasil hutan berupa kayu yang dilakukan pada lahan hutan tanaman yang telah memenuhi masa daur (5 tahun) hingga sampai ke Mill.

2. Tujuan Harvesting

Memahami tujuan *Harvesting*/pemanenan :

- Produksi Kayu (*Wood Production*)
- Penyiapan Lahan (*Ready for Plant*)
- Ramah Lingkungan (*Green Harvesting*).

3. Sistem Kerja Harvesting

Berdasarkan peralatan yang digunakan maka sistem kerja *Harvesting* digolongkan menjadi 3, diantaranya :

- Sistem kerja manual : Kegiatan pemanenan hutan menggunakan peralatan- peralatan sederhana.

Contoh : Sistem Ongkak.

- Sistem Kerja Mekanis : Yaitu kegiatan pemanenan hutan menggunakan mesin-mesin/peralatan berat.

Contoh : Shovel Longger System, Skidder/Forwarder System.

- Sistem Kerja Semi Mekanis : Kegiatan pemanenan hutan menggunakan kombinasi sistem kerja manual dan mekanis (sebagian kegiatan menggunakan tenaga manual dan sebagian lainnya menggunakan mesin-mesin alat berat).

Contoh : Sistem Onggok, dimana kegiatan pengumpulan kayu (*Stacking*) menggunakan alat berat (*Skidder dan Excavator*).

4. Tahapan Kegiatan *Harvesting*

Tahapan kegiatan *Harvesting*/pemanenan yang dilakukan meliputi :

- Perencanaan (*Micro Planning*),
- Penebangan (*Felling*),
- Pemotongan Batang (*Bucking*),
- Pengumpulan (*Stacking*),
- Penyeradan (*Ectraction*),
- Pemuatan (*Loading*).



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kompetensi karyawan pada PT. Arara Abadi Cabang Siak. Penelitian ini dilakukan pada PT. Arara Abadi Cabang Kabupaten Siak, responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Arara Abadi Cabang Kabupaten Siak yaitu sebanyak 42 orang yang menjadi responden untuk penelitian ini. Maka, penulis menyebarkan kuesioner sebanyak sampel yang telah ditentukan sebelumnya yaitu sebanyak 42 kuesioner dalam kurun waktu penelitian kurang

lebih 2 bulan. Terdapat 4 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian, yaitu berdasarkan jenis kelamin, umur, dan pendidikan. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden seperti yang dijelaskan sebagai berikut ini :

5.1.1. Jenis Kelamin

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Arara Abadi Cabang Kabupaten Siak, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 5.1 di bawah ini :

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	36	85,7
Perempuan	6	14,3
Jumlah	42	100

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.1 diketahui dari 42 responden terlihat bahwa 36 responden berjenis kelamin laki-laki (85,7%), sedangkan 6 responden berjenis kelamin perempuan (14,3%). Dari data tersebut terlihat bahwa yang menjadi responden pada penelitian ini lebih didominasi oleh laki-laki dikarenakan jenis pekerjaan pada PT tersebut lebih banyak membutuhkan kemampuan para laki-laki.

5.1.2. Umur

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Arara Abadi Cabang Kabupaten Siak, karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 5.2 sebagai berikut :

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tingkat Umur	Jumlah	Persentase
<20 tahun	-	-
20 - 30 tahun	18	42,9
>30 tahun	24	57,1
Jumlah	42	100

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.2 diketahui dari 42 responden terlihat bahwa tidak terdapat responden yang berumur kurang dari 20 tahun, 18 responden yang berumur antara 20 – 30 tahun (42,9%), dan 24 responden yang berumur lebih dari 30 tahun (57,1%). Berdasarkan data tersebut, tampak bahwa umur yang mendominasi yang menjadi responden pada penelitian ini yaitu responden yang berumur diatas 30 tahun yang menjadi perkeja pada PT tersebut.

5.1.3. Pendidikan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Arara Abadi Cabang Kabupaten Siak, karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 5.4 sebagai berikut :

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
S3, S2, S1	19	45,2
Diploma	-	-
SMA/Sederajat	23	54,8
SMP/Sederajat	-	-
SD/Sederajat	-	-
Jumlah	42	100

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.3 diatas dapat diketahui bahwa dari 42 karyawan PT. Arara Abadi Cabang Kabupaten Siak yang dalam kasus ini menjadi responden pada penelien ini, jika dilihat dari tingkat pendidikannya terdapat 19 orang atau 45,2% yang lulusan S3, S2, S1 dan terdapat 23 orang atau 54,8% yang lulusan SMA/Sederajat .

5.2. Uji Instrumen

Validitas dan reliabilitas diperoleh dari uji coba untuk mengetahui kualitas instrumen yang digunakan memenuhi persyaratan sebagai pengumpul data atau tidak.

5.2.1. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk menghasilkan kualitas data, layak atau tidaknya suatu yang dapat diangkat.

- Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka item-item pertanyaan dinyatakan valid.
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Nilai $r \text{ hitung}$ dalam uji ini menggunakan *Corrected Item Total Correlation*. Sedangkan nilai $r \text{ tabel}$ dapat dilihat pada tabel r dengan

persamaan $df = n - 2 = 42 - 2 = 40 = 0,304$. Dan dari tabel diatas diperoleh nilai r hitung seluruh pernyataan $> r$ tabel (0,304). Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid.

Tabel 5.4
Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Q 1	0,684	0,304	Valid
Q 2	0,715	0,304	Valid
Q 3	0,698	0,304	Valid
Q 4	0,756	0,304	Valid
Q 5	0,541	0,304	Valid
Q 6	0,732	0,304	Valid
Q 7	0,717	0,304	Valid
Q 8	0,778	0,304	Valid
Q 9	0,780	0,304	Valid
Q 10	0,641	0,304	Valid
Q 11	0,583	0,304	Valid
Q 12	0,592	0,304	Valid
Q 13	0,811	0,304	Valid
Q 14	0,624	0,304	Valid
Q 15	0,887	0,304	Valid

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan menggunakan program SPSS 22 menunjukkan hasil bahwa seluruh item pernyataan pada penelitian ini dikatakan valid karena nilai r hitung $> r$ tabel, yaitu r hitung $> 0,304$, dan data tersebut bisa digunakan untuk analisis selanjutnya.

5.2.2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan menggunakan *software* aplikasi IBM SPSS Statistics versi 22. Indeks reliabilitas dinyatakan reliabel jika koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60 (Nurgiyantoro, 2009:352). Jika koefisien *Cronbach Alpha* kurang dari 0,60 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel. Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian :

Tabel 5.5
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,926	,927	15

Sumber : Data olahan, 2020

5.3. Analisis Deskriptif Kompetensi Karyawan

Kompetensi adalah suatu persyaratan kemampuan dalam melaksanakan jabatan. Biasanya kemampuan ini dikaitkan dengan keahlian, keterampilan atau profesionalisme, kompetensi jabatan fungsional, demikian juga dengan kompetensi jabatan negara/politik jauh berbeda dengan jabatan struktural, perbedaan ini menunjukkan karena tugas pokok, fungsi, wewenang dan tanggung jawabnya amat berbeda satu sama lain. Kompetensi juga merupakan sekumpulan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang karyawan berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap / perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas

jabatannya sehingga karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas jabatannya secara professional, efektif dan efisien.

5.3.1. Pengetahuan

Hadi (2001:123) mengemukakan bahwa pengetahuan adalah keyakinan mengenai suatu obyek yang telah dibuktikan kebenarannya. Kiranya juga jelas bahwa kita hanya mempunyai pengetahuan mengenai sesuatu yang benar, maka keyakinan yang hanya secara kebetulan benar tidak dapat diterima sebagai pengetahuan. Oleh karena itu pengetahuan harus dibuktikan. Notoadmojo (2003: 130) mengemukakan bahwa pengetahuan dicakup di dalam domain kognitif, mempunyai enam tingkatan, diantaranya tahu (*know*), memahami (*comprehensif*), aplikasi (*application*), analisis (*analysis*), sintetis (*synthetis*), evaluasi (*evaluation*).

5.3.1.1. Memiliki pengetahuan dan wawasan terhadap pekerjaan mereka

Seorang karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan dan memegang suatu bidang pekerjaan tertentu memang dituntut untuk memiliki pengetahuan dan wawasan terhadap apa yang sedang dan akan dia kerjakan. Dalam hal ini pengetahuan dan wawasan yang harus dimiliki karyawan merupakan pengetahuan mengenai apa yang menjadi tanggung jawab mereka masing-masing. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana tingkat kompetensi karyawan jika diukur dari aspek pengetahuan, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “Anda memiliki pengetahuan dan keterampilan terhadap pekerjaan-pekerjaan yang sedang

dilakukan”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.6
Memiliki pengetahuan dan keterampilan terhadap pekerjaan-pekerjaan yang sedang dilakukan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	10	23,8
Baik	20	47,6
Cukup Baik	12	28,6
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	42	100

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan terhadap pekerjaan-pekerjaan yang sedang dilakukan, dari 42 responden yang menyatakan sangat baik 10 orang atau 23,8%, dan yang menyatakan baik 20 orang atau 47,6%, sedangkan yang menyatakan cukup baik 12 orang atau 28,6%. Dapat dilihat bahwa dari 42 responden diketahui bahwa 20 orang atau 47,6% dari responden memilih kategori “baik”, itu berarti para karyawan merasa sudah memiliki pengetahuan dan wawasan mengenai pekerjaan mereka dalam kapasitas yang baik.

5.3.1.2. Mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya

Selain memiliki pengetahuan dan wawasan akan pekerjaan, para karyawan juga dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepada mereka sebagai bentuk bahwa

karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang besar akan tugasnya. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana tingkat kompetensi karyawan jika diukur dari aspek pengetahuan, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “Anda mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut:

Tabel 5.7
Mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	17	40,5
Baik	20	47,6
Cukup Baik	5	11,9
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	42	100

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, dari 42 responden yang menyatakan sangat baik 17 orang atau 40,5%, dan yang menyatakan baik 20 orang atau 47,6%, sedangkan yang menyatakan cukup baik 5 orang atau 11,9%. Dapat dilihat bahwa dari 42 responden diketahui bahwa 20 orang atau 47,6% dari responden memilih kategori “baik”, hal itu menunjukkan bahwa para karyawan perusahaan juga sudah mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

5.3.1.3. Mampu mengerjakan berbagai macam pekerjaan diluar tanggung jawab pokoknya

Setiap karyawan juga dituntut untuk mampu berkontribusi pada perusahaan dengan mampu untuk menguasai pekerjaan-pekerjaan lain diluar bidang pekerjaannya yang tentunya mampu memberikan manfaat bagi perusahaan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana tingkat kompetensi karyawan jika diukur dari aspek pengetahuan, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “Anda mampu mengerjakan berbagai macam pekerjaan diluar tanggung jawab pokok”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.8
Mampu mengerjakan berbagai macam pekerjaan diluar tanggung jawab pokok

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	13	31,0
Baik	21	50,0
Cukup Baik	8	19,0
Tidak Baik	0	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	42	100

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai karyawan mampu mengerjakan berbagai macam pekerjaan diluar tanggung jawab pokok, dari 42 responden yang menyatakan sangat baik 13 orang atau 31%, dan yang menyatakan baik 21 orang atau 50%, sedangkan yang

menyatakan cukup baik 8 orang atau 19%. Dapat dilihat bahwa dari 42 responden diketahui bahwa 21 orang atau 50% dari responden memilih kategori “baik”, hal itu menunjukkan bahwa para karyawan perusahaan juga mampu mengerjakan berbagai macam pekerjaan diluar tanggung jawab pokoknya.

5.3.1.4. Mampu memecahkan masalah yang dihadapi

Sebagai seorang karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan, tentunya akan dan pasti menemukn masalah-masalah dalam rutinitas pekerjaannya, maka dari itu karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan dan memecahkan masalah-masalah tersebut. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana tingkat kompetensi karyawan jika diukur dari aspek pengetahuan, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “Anda mampu memecahkan masalah yang sedang dihadapi”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.9
Mampu memecahkan masalah yang sedang dihadapi

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	12	28,6
Baik	21	50,0
Cukup Baik	9	21,4
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	42	100

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai karyawan mampu memecahkan masalah yang sedang dihadapi, dari 42 responden yang menyatakan sangat baik 12 orang atau 28,6%, dan yang menyatakan baik 21 orang atau 50%, sedangkan yang menyatakan cukup baik 9 orang atau 21,4%. Dapat dilihat bahwa dari 42 responden diketahui bahwa 21 orang atau 50% dari responden memilih kategori “baik”, hal itu menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan selalu mampu memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi.

5.3.1.5. Selalu mampu menemukan solusi atas setiap kendala yang terjadi

Karyawan juga dituntut untuk mampu selalu mencari, menemukan, dan memberikan solusi-solusi atas setiap kendala-kendala yang terjadi. Selain untuk menghadapi masalah, mereka juga diharapkan mampu memberikan solusi yang mampu mendukung kinerja perusahaan lebih baik lagi. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana tingkat kompetensi karyawan jika diukur dari aspek pengetahuan, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “Anda selalu mampu menemukan solusi atas setiap kendala yang terjadi”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.10

Selalu mampu menemukan solusi atas setiap kendala yang terjadi

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	15	35,7
Baik	18	42,9

Cukup Baik	9	21,4
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	42	100

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai karyawan selalu mampu menemukan solusi atas setiap kendala yang terjadi, dari 42 responden yang menyatakan sangat baik 15 orang atau 35,7%, dan yang menyatakan baik 18 orang atau 42,9%, sedangkan yang menyatakan cukup baik 9 orang atau 21,4%. Dapat dilihat bahwa dari 42 responden diketahui bahwa 18 orang atau 42,9% dari responden memilih kategori “baik”, hal itu menunjukkan bahwa para karyawan sudah dianggap mampu memberikan solusi untuk segala kendala yang terjadi diperusahaan.

5.3.1.6. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi Karyawan Aspek Pengetahuan

Tabel 5.11

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi Karyawan Aspek Pengetahuan

No.	Variabel/Dimensi Kompetensi Karyawan	Kategori					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Memiliki pengetahuan dan wawasan terhadap pekerjaan mereka	50	80	36	-	-	166
2	Mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya	85	80	15	-	-	180
3	Mampu mengerjakan berbagai macam pekerjaan diluar tanggung jawab pokoknya	65	84	24	-	-	173
4	Mampu memecahkan masalah yang	60	84	27	-	-	171

	dihadapi						
5	Selalu mampu menemukan solusi atas setiap kendala yang terjadi	75	72	27	-	-	174
	Total Bobot Nilai	335	400	129	-	-	864

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden pada tabel diatas dapat dilihat jumlah skor total sebesar 864 dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Maksimal} = 5 \times 5 \times 42 = 1.050$$

$$\text{Nilai Minimal} = 5 \times 1 \times 42 = 210$$

$$\frac{\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1.050 - 210}{5} = \frac{840}{5} = 168$$

Untuk mengetahui tingkat kategori kompetensi karyawan aspek pengetahuan dalam kasus ini, maka dapat diketahui dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 882 - 1.050$$

$$\text{Baik} = 714 - 882$$

$$\text{Cukup Baik} = 546 - 714$$

$$\text{Tidak Baik} = 378 - 546$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 210 - 378$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa pada penelitian ini kompetensi karyawan berada dalam kategori “baik”. Kriteria penilaian dalam kategori “baik” dengan nilai 864 berada diantara 714 – 882. Hal ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih pada kategori “baik” terhadap indikator pernyataan-pernyataan yang ada mengenai kompetensi karyawan aspek pengetahuan.

5.3.2. Keterampilan

Keterampilan adalah sesuatu yang dimiliki yang berkaitan dengan kemampuan mengerjakan pekerjaan secara tepat dan cepat. Keterampilan ini dapat diamati melalui pembekalan keterampilan agar bisa bekerja dengan baik, peningkatan partisipasi dalam volume pekerjaan, memiliki keterampilan yang mumpuni yang mendukung pekerjaan, berinovasi dalam setiap aktivitas dan kegiatan perusahaan, dan melakukan serta mengikuti perkembangan yang terjadi.

5.3.2.1. Dibekali keterampilan agar bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik

Dalam proses mencari karyawan, perusahaan menuntut para karyawan yang sudah memiliki bekal keterampilan atau skill dalam bidang pekerjaan yang akan ditempatinya, agar memberikan dampak positif dalam mendukung kinerja perusahaan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana tingkat kompetensi karyawan jika diukur dari aspek keterampilan, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “Anda dibekali keterampilan agar bisa menjalankan pekerjaan dengan baik”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.12

Dibekali keterampilan agar bisa menjalankan pekerjaan dengan baik

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	9	21,4
Baik	22	52,4
Cukup Baik	11	26,2
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	42	100

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai karyawan dibekali keterampilan agar bisa menjalankan pekerjaan dengan baik, dari 42 responden yang menyatakan sangat baik 9 orang atau 21,4%, dan yang menyatakan baik 22 orang atau 52,4%, sedangkan yang menyatakan cukup baik 11 orang atau 26,2%. Dapat dilihat bahwa dari 42 responden diketahui bahwa 22 orang atau 52,4% dari responden memilih kategori “baik”. Hal itu menunjukkan bahwa semua karyawan yang bekerja diperusahaan ini sudah memiliki bekal keterampilan atau skill dibidang pekerjaan yang mereka geluti saat ini.

5.3.2.2. Selalu meningkatkan partisipasi dalam volume pekerjaan

Setelah memiliki bekal keterampilan dan skill dibidang pekerjaannya, karyawan tentunya dituntut untuk bisa selalu meningkatkan volume pekerjaan mereka, guna mendukung aktivitas perusahaan agar berjalan lebih baik lagi. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana tingkat kompetensi karyawan jika diukur dari aspek keterampilan, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “Anda selalu meningkatkan partisipasi

dalam volume pekerjaan”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.13

Selalu meningkatkan partisipasi dalam volume pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	13	31,0
Baik	23	54,8
Cukup Baik	6	14,2
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	42	100

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai karyawan selalu meningkatkan partisipasi dalam volume pekerjaan, dari 42 responden yang menyatakan sangat baik 13 orang atau 31%, dan yang menyatakan baik 23 orang atau 54,8%, sedangkan yang menyatakan cukup baik 6 orang atau 14,2%. Dapat dilihat bahwa dari 42 responden diketahui bahwa 23 orang atau 54,8% dari responden memilih kategori “baik”, hal itu berarti para karyawan selalu mampu untuk memberikan partisipasi dalam meningkatkan volume pekerjaan mereka.

5.3.2.3. Memiliki keterampilan yang mumpuni dalam bekerja

Tidak hanya sekedar memiliki bekal keterampilan dan skill dibidang pekerjaan yang mereka lakukan saat ini, para karyawan harus memiliki keterampilan yang terbaik dan mumpuni yang selalu mengalami peningkatan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana tingkat kompetensi karyawan jika diukur dari aspek keterampilan, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “Anda memiliki keterampilan yang mumpuni dalam bekerja”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.14
Memiliki keterampilan yang mumpuni dalam bekerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	16	38,1
Baik	18	42,9
Cukup Baik	8	19
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	42	100

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai karyawan memiliki keterampilan yang mumpuni dalam bekerja, dari 42 responden yang menyatakan sangat baik 16 orang atau 38,1%, dan yang menyatakan baik 18 orang atau 42,9%, sedangkan yang menyatakan cukup baik 8 orang atau 19%. Dapat dilihat bahwa dari 42 responden diketahui bahwa 18 orang atau 42,9% dari responden memilih kategori “baik”, hal itu menunjukkan bahwa para karyawan sudah memiliki keterampilan yang mumpuni yang mampu mendukung pekerjaan mereka.

5.3.2.4. Mampu berinovasi dalam setiap aktivitas pekerjaan

Karyawan yang memiliki keterampilan dan skill tentunya juga harus mampu berinovasi, agar mampu menciptakan beragam model dan perkembangan terbaru yang mampu mendukung aktivitas mereka dalam bekerja dan tentunya mampu mendatangkan keuntungan bagi perusahaan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana tingkat kompetensi karyawan jika diukur dari aspek keterampilan, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “Anda mampu berinovasi dalam setiap aktivitas pekerjaan”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.15
Mampu berinovasi dalam setiap aktivitas pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	17	40,5
Baik	16	38,1
Cukup Baik	9	21,4
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	42	100

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai karyawan mampu berinovasi dalam setiap aktivitas pekerjaan, dari 42 responden yang menyatakan sangat baik 17 orang atau 40,5%, dan yang menyatakan baik 16 orang atau 38,1%, sedangkan yang menyatakan cukup baik 9 orang atau 21,4%. Dapat dilihat bahwa dari 42 responden diketahui bahwa 17 orang atau 40,5% dari responden memilih kategori “sangat baik”, hal

itu menunjukkan bahwa para karyawan mampu untuk selalu berinovasi dan meningkatkan kinerja dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas pekerjaannya.

5.3.2.5. Mampu melakukan dan mengikuti perkembangan yang terjadi

Dengan semakin pesatnya perkembangan zaman pada era ini, perusahaan menuntut para karyawannya untuk mampu berbaur dalam mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana tingkat kompetensi karyawan jika diukur dari aspek keterampilan, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “Anda mampu melakukan dan mengikuti perkembangan yang terjadi”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut:

Tabel 5.16
Mampu melakukan dan mengikuti perkembangan yang terjadi

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	17	40,5
Baik	20	47,6
Cukup Baik	5	11,9
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	42	100

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai karyawan mampu melakukan dan mengikuti perkembangan yang terjadi, dari 42 responden yang menyatakan sangat baik 17 orang atau 40,5%, dan yang

menyatakan baik 20 orang atau 47,6%, sedangkan yang menyatakan cukup baik 5 orang atau 11,9%. Dapat dilihat bahwa dari 42 responden diketahui bahwa 20 orang atau 47,6% dari responden memilih kategori “baik”, hal itu menunjukkan bahwa para karyawan diperusahaan mampu untuk melakukan dan mengikuti perkembangan zaman yang begitu cepat, agar tidak ketinggalan dan memberikan dampak buruk bagi perusahaan.

5.3.2.6. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi Karyawan Aspek Keterampilan

Tabel 5.17

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi Karyawan Aspek Keterampilan

No.	Variabel/Dimensi Kompetensi Karyawan	Kategori					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Dibekali keterampilan agar bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik	45	88	33	-	-	166
2	Selalu meningkatkan partisipasi dalam volume pekerjaan	65	92	18	-	-	175
3	Memiliki keterampilan yang mumpuni dalam bekerja	80	72	24	-	-	176
4	Mampu berinovasi dalam setiap aktivitas pekerjaan	85	64	27	-	-	176
5	Mampu melakukan dan mengikuti perkembangan yang terjadi	85	80	15	-	-	180
	Total Bobot Nilai	360	396	117	-	-	873

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden pada tabel diatas dapat dilihat jumlah skor total sebesar 873 dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Maksimal} = 5 \times 5 \times 42 = 1.050$$

$$\text{Nilai Minimal} = 5 \times 1 \times 42 = 210$$

$$\frac{\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1.050 - 210}{5} = \frac{840}{5} = 168$$

Untuk mengetahui tingkat kategori kompetensi karyawan aspek keterampilan dalam kasus ini, maka dapat diketahui dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 882 - 1.050$$

$$\text{Baik} = 714 - 882$$

$$\text{Cukup Baik} = 546 - 714$$

$$\text{Tidak Baik} = 378 - 546$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 210 - 378$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa pada penelitian ini kompetensi karyawan berada dalam kategori “baik”. Kriteria penilaian dalam kategori “baik” dengan nilai 873 berada diantara 714 – 882. Hal ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih pada kategori “baik” terhadap indikator pernyataan-pernyataan yang ada mengenai kompetensi karyawan aspek keterampilan.

5.3.3. Sikap

Sikap sebagai suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan seseorang terhadap suatu obyek yaitu perasaan mendukung atau memihak (*favorable*) maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak (*unfavorable*) pada suatu objek secara lebih spesifik, sedangkan (Thurstone) memformulasikan sikap sebagai derajat dari efek positif dan efek negatif terhadap suatu objek

psikologis mendefinisikan sikap adalah evaluasi umum yang dibuat manusia terhadap dirinya sendiri, orang lain, dan obyek atau isu-isu (Azwar, 2003:4).

5.3.3.1. Memiliki sikap peduli dan penuh tanggung jawab atas pekerjaan

Di dalam kehidupan bersosialisasi, terutama dalam dunia pekerjaan, seorang karyawan dituntut untuk memiliki sikap peduli terhadap sesama dan penuh tanggung jawab atas beban pekerjaan yang diberikan perusahaan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana tingkat kompetensi karyawan jika diukur dari aspek sikap, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “Anda memiliki sikap peduli dan penuh tanggung jawab atas pekerjaan”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.18
Memiliki sikap peduli dan penuh tanggung jawab atas pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	17	40,5
Baik	21	50,0
Cukup Baik	4	9,5
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	42	100

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai karyawan memiliki sikap peduli dan penuh tanggung jawab atas pekerjaan, dari 42 responden yang menyatakan sangat baik 17 orang atau 40,5%, dan yang menyatakan baik 21 orang atau 50%, sedangkan yang menyatakan cukup baik

4 orang atau 9,5%. Dapat dilihat bahwa dari 42 responden diketahui bahwa 21 orang atau 50% dari responden memilih kategori “baik”, hal itu berarti para karyawan merasa sudah memiliki sikap peduli satu sama lain dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.

5.3.3.2. Berperan aktif terhadap kegiatan-kegiatan yang ada

Didalam suatu perusahaan terdapat beberapa kegiatan-kegiatan baik berupa kegiatan keagamaan, social, dan lain sebagainya, maka dari itu perusahaan juga mengharapkan karyawan untuk dapat berperan aktif mengikutinya. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana tingkat kompetensi karyawan jika diukur dari aspek sikap, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “Anda berperan aktif terhadap kegiatan-kegiatan yang ada”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.19
Berperan aktif terhadap kegiatan-kegiatan yang ada

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	15	35,7
Baik	21	50,0
Cukup Baik	6	14,3
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	42	100

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai karyawan berperan aktif terhadap kegiatan-kegiatan yang ada, dari 42 responden yang menyatakan sangat baik 15 orang atau 35,7%, dan yang

menyatakan baik 21 orang atau 50%, sedangkan yang menyatakan cukup baik 6 orang atau 14,3%. Dapat dilihat bahwa dari 42 responden diketahui bahwa 21 orang atau 50% dari responden memilih kategori “baik”, hal itu menunjukkan para karyawan diperusahaan telah ikut aktif dalam seluruh kegiatan-kegiatan yang ada diperusahaan.

5.3.3.3. Dapat dipercaya atas beban tanggung jawab yang diberikan atasan

Kepercayaan merupakan hal penting dimiliki oleh para karyawan, merasa diberikan kepercayaan oleh atasan atau pimpinan merupakan suatu kebanggaan tersendiri bagi seorang karyawan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana tingkat kompetensi karyawan jika diukur dari aspek sikap, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “Anda dapat dipercaya atas beban tanggung jawab yang diberikan atasan”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.20

Dapat dipercaya atas beban tanggung jawab yang diberikan atasan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	11	26,2
Baik	24	57,1
Cukup Baik	7	16,7
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	42	100

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai karyawan dapat dipercaya atas beban tanggung jawab yang diberikan atasan, dari 42 responden yang menyatakan sangat baik 11 orang atau 26,2%, dan yang menyatakan baik juga 24 orang atau 57,1%, sedangkan yang menyatakan cukup baik 7 orang atau 16,7%. Dapat dilihat bahwa dari 42 responden diketahui bahwa 24 orang atau 57,1% dari responden memilih kategori “baik”, hal itu menunjukkan bahwa para karyawan diperusahaan ini dapat diberikan kepercayaan atas tanggung jawab pekerjaan-pekerjaan.

5.3.3.4. Cepat beradaptasi akan perubahan yang terjadi

Sikap seorang karyawan yang bisa cepat beradaptasi dalam setiap keadaan dan perubahan yang terjadi, menjadi penilaian tersendiri bagi perusahaan terhadap karyawan tersebut. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana tingkat kompetensi karyawan jika diukur dari aspek sikap, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “Anda cepat beradaptasi akan perubahan yang terjadi”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.21

Cepat beradaptasi akan perubahan yang terjadi

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	8	19,1
Baik	19	45,2
Cukup Baik	15	35,7
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-

Jumlah

42

100

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai karyawan cepat beradaptasi akan perubahan yang terjadi, dari 42 responden yang menyatakan sangat baik 8 orang atau 19,1%, dan yang menyatakan baik 19 orang atau 45,2%, sedangkan yang menyatakan cukup baik 15 orang atau 35,7%. Dapat dilihat bahwa dari 42 responden diketahui bahwa 19 orang atau 45,2% dari responden memilih kategori “baik”, hal itu berarti para karyawan perusahaan selalu bisa dengan cepat beradaptasi terhadap segala kondisi.

5.3.3.5. Senantiasa melakukan pekerjaan yang diberikan dengan senang hati

Melakukan pekerjaan dengan ikhlas dan senang hati tentunya akan memberikan hasil yang terbaik dari yang baik, maka dari itu karyawan diharapkan dapat melakukan pekerjaannya dengan ikhlas dan senang hati . Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana tingkat kompetensi karyawan jika diukur dari aspek sikap, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “Anda senantiasa melakukan pekerjaan yang diberikan dengan senang hati”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.22

Senantiasa melakukan pekerjaan yang diberikan dengan senang hati

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	11	26,2
Baik	24	57,1

Cukup Baik	7	16,7
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	42	100

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai karyawan senantiasa melakukan pekerjaan yang diberikan dengan senang hati, dari 42 responden yang menyatakan sangat baik 11 orang atau 26,2%, dan yang menyatakan baik 24 orang atau 57,1%, sedangkan yang menyatakan cukup baik 7 orang atau 16,7%. Dapat dilihat bahwa dari 42 responden diketahui bahwa 24 orang atau 57,1% dari responden memilih kategori “baik”, hal itu menunjukkan bahwa para karyawan selama ini sudah merasa melakukan pekerjaan mereka dengan senang hati.

5.3.3.6. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi Karyawan Aspek Sikap

Tabel 5.23

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi Karyawan Aspek Sikap

No.	Variabel/Dimensi Kompetensi Karyawan	Kategori					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Memiliki sikap peduli dan penuh tanggung jawab atas pekerjaan	85	84	12	-	-	181
2	Berperan aktif terhadap kegiatan-kegiatan yang ada	75	84	18	-	-	177
3	Dapat dipercaya atas beban tanggung jawab yang diberikan atasan	55	96	21	-	-	172
4	Cepat beradaptasi akan perubahan	40	76	45	-	-	161

	yang terjadi						
5	Senantiasa melakukan pekerjaan yang diberikan dengan senang hati	55	96	21	-	-	172
	Total Bobot Nilai	310	436	117	-	-	863

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden pada tabel diatas dapat dilihat jumlah skor total sebesar 863 dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Maksimal} = 5 \times 5 \times 42 = 1.050$$

$$\text{Nilai Minimal} = 5 \times 1 \times 42 = 210$$

$$\frac{\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1.050 - 210}{5} = \frac{840}{5} = 168$$

Untuk mengetahui tingkat kategori kompetensi karyawan aspek sikap dalam kasus ini, maka dapat diketahui dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 882 - 1.050$$

$$\text{Baik} = 714 - 882$$

$$\text{Cukup Baik} = 546 - 714$$

$$\text{Tidak Baik} = 378 - 546$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 210 - 378$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa pada penelitian ini kompetensi karyawan berada dalam kategori “baik”. Kriteria penilaian dalam kategori “baik” dengan nilai 863 berada diantara 714 – 882. Hal ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa mayoritas responden

memilih pada kategori “baik” terhadap indikator pernyataan-pernyataan yang ada mengenai kompetensi karyawan aspek sikap.

5.4. Rekapitulasi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil penjelasan jawaban responden dari masing-masing indikator tentang kompetensi karyawan dapat dibuat rekapitulasi jawaban responden guna mengetahui kategori jawaban apa yang paling banyak diberikan oleh responden yang antara lain sebagai berikut:

Tabel 5.24
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi Karyawan

No.	Variabel/Dimensi Kompetensi Karyawan	Kategori					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Memiliki pengetahuan dan wawasan terhadap pekerjaan mereka	50	80	36	-	-	166
2	Mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya	85	80	15	-	-	180
3	Mampu mengerjakan berbagai macam pekerjaan diluar tanggung jawab pokoknya	65	84	24	-	-	173
4	Mampu memecahkan masalah yang dihadapi	60	84	27	-	-	171
5	Selalu mampu menemukan solusi atas setiap kendala yang terjadi	75	72	27	-	-	174
6	Dibekali keterampilan agar bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik	45	88	33	-	-	166
7	Selalu meningkatkan partisipasi dalam volume pekerjaan	65	92	18	-	-	175
8	Memiliki keterampilan yang mumpuni dalam bekerja	80	72	24	-	-	176
9	Mampu berinovasi dalam setiap aktivitas pekerjaan	85	64	27	-	-	176
10	Mampu melakukan dan mengikuti perkembangan yang terjadi	85	80	15	-	-	180
11	Memiliki sikap peduli dan penuh tanggung jawab atas pekerjaan	85	84	12	-	-	181

12	Berperan aktif terhadap kegiatan-kegiatan yang ada	75	84	18	-	-	177
13	Dapat dipercaya atas beban tanggung jawab yang diberikan atasan	55	96	21	-	-	172
14	Cepat beradaptasi akan perubahan yang terjadi	40	76	45	-	-	161
15	Senantiasa melakukan pekerjaan yang diberikan dengan senang hati	55	96	21	-	-	172
Total Bobot Nilai		1.005	1.232	363	-	-	2.600

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden pada tabel diatas dapat dilihat jumlah skor total sebesar 2.600 dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Maksimal} = 5 \times 15 \times 42 = 3.150$$

$$\text{Nilai Minimal} = 5 \times 1 \times 42 = 210$$

$$\frac{\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal}}{\text{Item}} = \frac{3.150 - 210}{5} = \frac{2.940}{5} = 588$$

Untuk mengetahui tingkat kategori kompetensi karyawan dalam kasus ini, maka dapat diketahui dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 2.562 - 3.150$$

$$\text{Baik} = 1.974 - 2.562$$

$$\text{Cukup Baik} = 1.386 - 1.974$$

$$\text{Tidak Baik} = 798 - 1.386$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 210 - 798$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa pada penelitian ini kompetensi karyawan berada dalam kategori “sangat baik”. Kriteria penilaian dalam kategori “sangat baik” dengan nilai 2.600 berada diantara 2.562 –

3.150. Hal ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih hampir pada kategori yang sangat baik terhadap indikator pernyataan-pernyataan yang ada mengenai kompetensi karyawan dalam penelitian ini.

5.5. Pembahasan

Para karyawan di PT. Arara Abadi Cabang Kabupaten Siak sudah memiliki kompetensi yang sangat baik jika dilihat dari ketiga aspek yang diteliti pada penelitian ini, para karyawan sudah mampu memenuhi kriteria-kriteria tersebut dalam cakupan yang baik, bisa dikatakan jika para karyawan dianggap sudah mampu berkompetensi di Perusahaan tersebut.

Dalam hal ini berarti para karyawan sudah memiliki kompetensi yang baik dan berdampak bagi perusahaan, dapat dilihat pada tiga aspek yang menjadi fokus pada penelitian ini yaitu pengetahuan, keterampilan, dan juga sikap. Untuk pengetahuan dalam hal ini para karyawan dituntut untuk mampu memiliki pengetahuan dasar mengenai apa yang mereka kerjakan saat ini, tidak hanya sekedar tahu tetapi karyawan juga dituntut untuk paham dengan baik dan benar bagaimana pengetahuan tadi sesuai dengan porsi dan kegunaannya, tidak cukup dengan itu saja mereka juga dituntut untuk mampu mengaplikasikan setiap pengetahuan mereka kedalam aktivitas kerja yang sedang mereka lakukan, terpaut salah atau benarnya ilmu yang sudah diaplikasikan tadi maka perlu dilakukan analisis dan evaluasi agar kedepannya menjadi lebih baik dan bersinergi positif bagi perusahaan.

Dari segi keterampilan jika dilihat pada penelitian ini, maka para karyawan selain memiliki pengetahuan tentang pekerjaan mereka, mereka juga dituntut untuk memiliki keterampilan atau keahlian (*skill*) pada pekerjaan yang akan mereka lakukan dan jalani. Karena ilmu pengetahuan yang tidak didasari oleh keterampilan juga tidak akan memberikan hasil dan kontribusi yang baik, kedua hal tersebut harus berjalan seimbang dan saling mendukung.

Kemudian yang terakhir dari segi sikap, para karyawan yang sudah memiliki pengetahuan yang baik, keterampilan yang mumpuni dan sesuai keinginan dan harapan perusahaan jika tidak didampingi dengan sikap (*attitude*) yang baik, maka kedua hal diatas tadi tidak akan menjadi sempurna dan berjalan dengan baik sesuai harapan perusahaan, dan tentunya tidak akan memberikan dampak positif bagi perkembangan perusahaan. Dan dari ketiga aspek kompetensi karyawan tersebut sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh perusahaan demi kelangsungan berjalannya aktivitas perusahaan dengan baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aris Haryana (2010) yang menunjukkan bahwa kompetensi karyawan di Departemen Weaving PT. Unitex, Tbk. sudah dalam kategori baik dan beragam. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Nursadrina (2016) yang menunjukkan bahwa kompetensi karyawan perusahaan beragam sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing karyawan dan sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan ini.

Dan juga hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Callista (2016) yang menunjukkan bahwa Kompetensi SDM mempunyai pengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir ini berdasarkan uraian-uraian dan hasil analisa data yang dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan sesuai dengan topik pembahasan mengenai “Analisis Kompetensi Karyawan pada PT. Arara Abadi Cabang Kabupaten Siak, juga disertai dengan saran-saran sebagai perbaikan dan peningkatan bagi perusahaan.

6.1. Kesimpulan

1. Hasil penelitian dan analisis tentang kompetensi karyawan pada PT. Arara Abadi Cabang Kabupaten Siak sudah dapat dianggap baik, hal itu terbukti

dari ketiga aspek yang menjadi tolak ukur dalam penelitian ini yaitu aspek pengetahuan, aspek keterampilan, dan aspek sikap, responden memberikan respon positif terhadap ketiga aspek tersebut, sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi para karyawan sudah berada dalam kategori sangat baik.

2. Untuk pengetahuan dalam hal ini para karyawan dituntut untuk mampu memiliki pengetahuan dasar mengenai apa yang mereka kerjakan saat ini, tidak hanya sekedar tahu tetapi karyawan juga dituntut untuk paham dengan baik dan benar bagaimana pengetahuan tadi sesuai dengan porsi dan kegunaannya, tidak cukup dengan itu saja mereka juga dituntut untuk mampu mengaplikasikan setiap pengetahuan mereka kedalam aktivitas kerja yang sedang mereka lakukan, terpaut salah atau benarnya ilmu yang sudah diaplikasikan tadi maka perlu dilakukan analisis dan evaluasi agar kedepannya menjadi lebih baik dan bersinergi positif bagi perusahaan.
3. Dari segi keterampilan, para karyawan selain memiliki pengetahuan tentang pekerjaan mereka, mereka juga dituntut untuk memiliki keterampilan atau keahlian (*skill*) pada pekerjaan yang akan mereka lakukan dan jalani. Karena ilmu pengetahuan yang tidak didasari oleh keterampilan juga tidak akan memberikan hasil dan kontribusi yang baik, kedua hal tersebut harus berjalan seimbang dan saling mendukung.

4. Kemudian yang terakhir dari segi sikap, para karyawan yang sudah memiliki pengetahuan yang baik, keterampilan yang mumpuni dan sesuai keinginan dan harapan perusahaan jika tidak didampingi dengan sikap (*attitude*) yang baik, maka kedua hal diatas tadi tidak akan menjadi sempurna dan berjalan dengan baik sesuai harapan perusahaan, dan tentunya tidak akan memberikan dampak positif bagi perkembangan perusahaan.

6.2. Saran

Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan dan Karyawan

PT. Arara Abadi Cabang Kabupaten Siak disini menjadi wadah bagi para karyawan untuk dapat terus meningkatkan kompetensi mereka, karena bagi para karyawan untuk dapat terus berkembang menjadi lebih baik lagi dari apa yang sudah ada sekarang merupakan suatu hal yang wajib dan harus dilakukan demi terciptanya perusahaan yang jauh lebih berkembang dengan baik lagi kedepannya. Maka dari itu, perusahaan disini memiliki andil besar dalam pengembangan kompetensi dari para karyawannya, seperti diadakannya pelatihan (*training*), *workshop*, serta simulasi untuk hal-hal baru yang akan dan sedang diterapkan oleh perusahaan, hal-hal tersebut sebaiknya diadakan rutin dan menjadi salah satu agenda yang harus dilakukan oleh perusahaan. Tentunya hal ini akan memberikan dampak besar yang baik bagi perusahaan itu sendiri, begitupun juga dengan para

karyawan harus bias terus memanfaatkan dengan semaksimal mungkin semua fasilitas yang sudah di berikan oleh perusahaan untuk mengembangkan potensi yang ada didalam diri mereka. Tujuannya tidak lain tidak bukan yaitu untuk memakmurkan kepentingan seluruh aspek yang terkait dalam hal ini perusahaan dan karyawan itu sendiri. Jadi diharapkan bagi perusahaan untuk dapat terus meningkatkan dan menjadi wadah yang lebih baik lagi agar para karyawan dapat terus berkembang dan meningkat kearah yang lebih baik lagi, serta untuk para karyawan juga harus mawas diri akan kekurangan dan kesalahan yang dimiliki, dan segera untuk dapat memperbaikinya. Serta diharapkan untuk terus meningkatkan semangat kompetensinya agar dapat memberikan manfaat bagi dirinya dan perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan konsep yang sama. Sebaiknya peneliti yang akan melakukan penelitian serupa untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang berbeda dari variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini. Hal ini bertujuan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih variatif.

Daftar Pustaka

- Callista, Natasha. 2016, Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pada PT. Tresnamuda Sejati Cabang Surabaya.
- Dessler, Gerry. 2010. Personal Manajer, Diterjemahkan oleh Agus Dharma 2010.
- Dr. A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, M.Si, Psi, Penerbit Rosda, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.
- Drs. M. Manullang, *Dasar – Dasar Management*.
- Haryana, Aris. 2010, Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan Pada Departemen Weaving PT. Unitex, Tbk.
- Indrawati, Nita. 2017, Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertahanan Kota Kendari.
- J. Supranto, Statistik Teori dan Aplikasi, Edisi Ketujuh Jilid 2, Jakarta.
- Makambak, Lamber. 2013, Analisis Motivasi dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada UKM Aneka Batik Papua dan Resto di Kab. Manokwari.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

- Nella, Mia HS. 2018, Analisis Kompetensi Karyawan Bagian Administrasi Pada PT. Permata Motor Group Indramayu.
- Nursadrina, Maraya. 2016, Analisis Kompetensi Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja PT. Ecoterra Multiplan.
- Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti, S. MM. 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik.
- Qamariah, Inneke, Fadli. 2016, Pengaruh Perencanaan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Asahan Alumunium Kuala Tanjung.
- Sa'adah, Lailatus. 2016, Pengaruh Perencanaan SDM Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.
- Sanusi, Anwar. 2011, Metodologi Penelitian Bisnis, Jakarta.
- Sarira, Monika. 2015, Analisis Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja di Kantor Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser.