

PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI *RESPONSIVENESS COMPETENCY GOAL*

Edy Suryawardana

Program Doktor Ilmu Manajemen
Fakultas Ekonomi UNISSULA Semarang
edysuryawardana@std.unissula.ac.id

Abstrak- Di suasana pandemic covid-19 secara global menyebabkan berbagai kegiatan usaha mengalami penurunan. Bahkan tidak sedikit pula yang mengalami kegagalan bisnis, termasuk yang dialami oleh pelaku usaha kecil dan menengah (UKM). UKM merupakan suatu usaha yang memproduksi barang dan jasa yang diusahakan secara mandiri dengan mempekerjakan sedikit orang dan menggunakan modal yang tidak terlalu besar. UKM memiliki peranan yang begitu besar terhadap perkembangan perekonomian suatu negara antara lain penyerapan tenaga kerja, pembentukan produk domestik bruto (PDB), ekspor dan penciptaan modal tetap/investasi. Adapun tujuan dari artikel ini adalah melakukan peningkatan pemahaman mengenai kompetensi karyawan dalam usaha mencapai kinerja superior. Dalam usaha memperoleh peningkatan pemahaman tentang kompetensi karyawan dilakukan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Sumber data diperoleh langsung dari lapangan dengan memperhatikan kaidah-kaidah metode penelitian. Hasil penelitian akan dielaborasi dan didiseminasikan kepada UMKM yang menjadi obyek penelitian, dimana UMKM merupakan salah satu penyangga perekonomian berskala mikro menengah yang telah memberikan dampak positif bagi perekonomian negara.

Kata Kunci : *kompetensi, kinerja, tujuan organisasional*

Pendahuluan

Perkembangan globalisasi dan teknologi yang sangat pesat menjadi hal yang tidak dapat dihindari baik disukai maupun tidak. Hal ini pun membuat persaingan usaha semakin ketat. Para pelaku usaha, berharap dapat tetap berkompetisi dan terus berkembang menjadi yang terdepan di industrinya masing-masing. Hal ini dapat diwujudkan dengan memiliki manajemen yang selalu dapat memberikan respons yang benar sesuai dengan tantangan usaha yang ada serta dapat mengantisipasi perubahan kondisi perekonomian yang akan terjadi. Kenyataannya, perubahan kondisi ekonomi dan teknologi yang memengaruhi kelangsungan para pelaku usaha berlangsung sangat cepat dan tak terduga, bahkan seringkali melampaui kapasitas dan kapabilitas para pelaku usaha untuk mengantisipasinya. Tidak hanya para pelaku usaha, pemerintah pun seringkali terlambat untuk merespons perubahan kondisi ekonomi dan teknologi yang sangat pesat.

Pembelajaran organisasi umumnya mengacu pada pandangan hidup kolektif dalam organisasi atau pemrograman mental kolektif yang berkembang dalam komunitas pembelajaran. Di masa sekarang pembelajaran organisasional merupakan suatu keharusan. Oleh karena itu, sangat tidak mungkin organisasi mengabaikan proses pembelajaran (Montes et al., 2005). Pembelajaran organisasi sering digunakan sebagai kekuatan yang efektif dan sebagai kunci untuk pembaruan strategi perusahaan yang efektif (Spicer dan Sadler-Smith, 2006). Menurut Elu (2003), dalam sebuah organisasi yang menerapkan pembelajaran organisasi, orang-orang terus berkomunikasi secara jujur dan terbuka, saling menghargai, menilai tetapi juga

mencari umpan balik, menantang untuk selalu menggunakan perspektif baru, terlibat dalam pendekatan sistem yang komprehensif dan menunjukkan diri mereka dengan jujur.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rose et al. (2009) menemukan bahwa pembelajaran organisasi memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya bahwa pembelajaran organisasi memiliki efek positif pada kinerja (Khandekar dan Sharma, 2006; Power dan Waddell, 2004).

Namun penelitian Hendri (2019) menemukan bahwa pembelajaran organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, tetapi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya bahwa pembelajaran organisasi tidak memiliki efek positif pada kinerja (Suñe, 2004; Crossan et al., 1999; Huber, 1991; March, 1991).

Di suasana pandemic covid-19 secara global menyebabkan berbagai kegiatan usaha mengalami penurunan. Bahkan tidak sedikit pula yang mengalami kegagalan bisnis, termasuk yang dialami oleh pelaku usaha kecil dan menengah (UKM). UKM merupakan suatu usaha yang memproduksi barang dan jasa yang diusahakan secara mandiri dengan mempekerjakan sedikit orang dan menggunakan modal yang tidak terlalu besar. UKM memiliki peranan yang begitu besar terhadap perkembangan perekonomian suatu negara antara lain penyerapan tenaga kerja, pembentukan produk domestik bruto (PDB), ekspor dan penciptaan modal tetap/investasi.

Indonesia merupakan salah satu negara yang selalu memberikan perhatian besar terhadap perkembangan UKM. Jumlah UKM di Indonesia mencapai 99% dari total unit usaha yang ada. Data yang dirilis oleh Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia pada tahun 2018 menyebutkan bahwa produktivitas sektor UKM per unit usaha mengalami peningkatan dari sebesar Rp. 27,93 juta pada tahun 2015 menjadi sebesar Rp. 86,22 juta pada tahun 2017. Sedangkan produktivitas per tenaga kerja meningkat dari Rp. 13,43 juta pada tahun 2015 menjadi Rp. 46,50 juta pada tahun 2017. Sedangkan kontribusi UKM dalam pembentukan PDB (harga berlaku) mengalami sedikit tren penurunan dari 61,41% pada tahun 2015 menjadi 60,00% pada tahun 2017. Kontribusi UMKM dalam nilai ekspor non-migas juga mengalami penurunan dari sebesar 15,73% pada tahun 2015 menjadi sebesar 14,17% pada tahun 2017. Kondisi ini diakibatkan tingkat pertumbuhan output UKM yang cenderung mengalami fluktuasi dan masih lebih rendah dibandingkan dengan tingkat pertumbuhan output usaha besar. Meskipun demikian terdapat potensi yang cukup besar dari UMKM Indonesia untuk dapat terus berkembang sehingga diperlukan dukungan maksimal dari Pemerintah dan para stakeholder terkait.

Tinjauan Pustaka

Competency

Istilah "kompetensi" pertama kali diperkenalkan pada tahun 1970-an oleh David McClelland (Spencer et al., 1994). Model kompetensi terdiri dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat lain yang diperlukan untuk kinerja yang efektif dalam posisi pekerjaan (Long et al., 2013). Campion et al. (2011) menyatakan bahwa model kompetensi merupakan inovasi penting yang membantu organisasi fokus pada informasi terkait pekerjaan dan keterampilan personel untuk mengelola karyawan. Olesen et al. (2007) menyatakan bahwa model ini berusaha untuk memisahkan berkinerja tinggi dari rata-rata berkinerja. Konsep kompetensi memiliki banyak aspek, tetapi dengan satu faktor umum: kompetensi yang dimiliki oleh kinerja individu di tempat kerja (Hoffman, 1999).

Lo et al. (2015) dibedakan antara Kompetensi HR Strategis dengan HR Fungsional dan percaya bahwa kompetensi SDM strategis lebih unggul daripada kompetensi SDM fungsional untuk kinerja yang sukses dalam domain SDM. Veliu dan Manxhari (2017) menyimpulkan bahwa hubungan antara kompetensi manajerial independen diamati secara signifikan signifikan untuk kinerja bisnis. Halabi et al. (2017) mengembangkan dan mengusulkan skala yang divalidasi untuk mengukur kompetensi intrapreneurial dalam suatu organisasi. Shet et al. (2017) mengusulkan kerangka kerja untuk peninjauan kompetensi kepemimpinan yang mencakup aspek dimensi yang berbeda dari studi kompetensi, termasuk manajemen kinerja dalam manajemen sumber daya manusia. Terlepas dari sedikit bukti yang menguntungkan mereka, konsultan, pengusaha dan pembuat strategi terus memiliki pandangan yang optimis terhadap kompetensi.

Organizational Goal

Tujuan mendefinisikan tujuan perusahaan, membantu pertumbuhan bisnisnya, dan mencapai tujuan keuangannya. Menetapkan tujuan organisasi spesifik juga dapat membantu perusahaan mengukur kemajuan organisasi mereka dan menentukan tugas yang harus ditingkatkan untuk memenuhi tujuan bisnis tersebut. Tujuan harus spesifik, terukur, dapat dicapai, dan tepat waktu. Dengan menetapkan tujuan yang jelas dan realistis, organisasi memiliki jalan yang lebih jelas untuk mencapai kesuksesan dan mewujudkan visinya. Penentuan tujuan, dan mencapainya, juga dapat membantu organisasi mencapai peningkatan efisiensi, produktivitas, dan profitabilitas.

Organisasi harus dengan jelas mengomunikasikan tujuan organisasi untuk melibatkan karyawan dalam pekerjaan mereka dan mencapai tujuan yang diinginkan organisasi. Memiliki gagasan yang jelas tentang tujuan organisasi membantu karyawan menentukan tindakan mereka untuk membantu bisnis mencapai tujuan tersebut. Karyawan juga harus dilengkapi dengan alat dan sumber daya yang tepat yang diperlukan saat mereka melakukan pekerjaan mereka untuk membantu memenuhi tujuan organisasi secara keseluruhan.

Metodologi

Jenis penelitian ini adalah "Explanatory research" atau penelitian yang bersifat menjelaskan, Artinya penelitian ini menekankan pada hubungan antar variable penelitian dengan menguji hipotesis uraiannya mengandung deskripsi tetapi fokusnya terletak pada hubungan antar variable (Widodo 2014). Jenis data penelitian telah ditentukan yaitu:

a. Data Primer

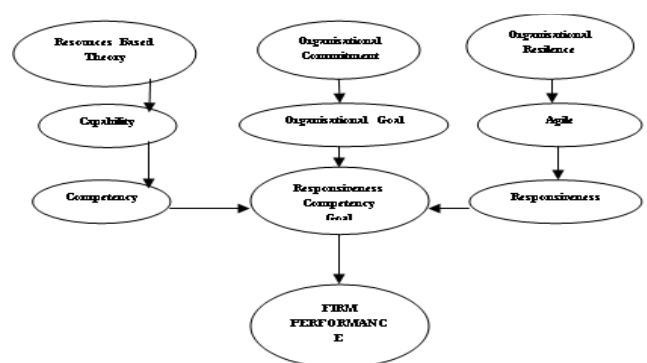
Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden (Widodo 2014), yakni para manajer atau supervisor atau koordinator pemasaran UMKM di Provinsi Jawa Tengah. Adapun data primer dalam penelitian ini adalah tanggapan responden terhadap variable penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah diolah oleh orang atau lembaga lain dan telah dipublikasikan (Widodo, 2014). Data tersebut diperoleh dari Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Tengah maupun dari literatur-literatur yang berkaitan dengan studi ini. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan angket, yakni suatu daftar yang berisi sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada manajer atau supervisor atau koordinator pemasaran UMKM di Provinsi Jawa Tengah.

Pengumpulan data yang benar dilakukan dengan memakai alat ukur yang secara tepat menggali hal – hal yang diperlukan dalam sebuah penelitian. Penulis memakai metode angket sebagai cara pengumpulan data dalam penelitian ini. Angket (kuesioner) adalah alat atau cara untuk memperoleh data, dapat berupa pertanyaan maupun pernyataan yang diberikan kepada responden/subjek penelitian. Terdapat beberapa alasan penggunaan metode angket dalam penelitian ini yaitu bahwa dengan angket waktu dan biaya yang diperlukan relatif lebih sedikit, disamping itu metode ini dapat diterapkan pada responden dengan skala besar. Obyektivitas adalah hal yang sangat ditekankan dalam sebuah penelitian. Demikian juga halnya dengan penelitian ini, responden tidak diperkenankan menuliskan nama dan identitas dalam kertas angket yang telah diisi untuk menjaga obyektivitas penelitian. Skala dalam angket menggunakan skala Likert dengan skor yang digunakan adalah 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

Populasi pada studi ini adalah manajer atau supervisor atau koordinator pemasaran UMKM di Provinsi Jawa Tengah, yang terdistribusi diberbagai kota yang berada di Provinsi Jawa Tengah. Kemudian metode pengambilan sampel dengan teknik purposive sampling, artinya berdasarkan karakteristik populasi, yakni daerah atau lokasi di Jawa Tengah dan UMKM minimal beroperasi 5 tahun. Kemudian jumlah sample mengacu pendapat Hair dkk (1996), Yang menyatakan bahwa jumlah sampel adalah indicator dikali 5 sampai dengan 10 dikalikan jumlah indicator atau minimal 100 responden. Agar generalisasi lebih optimal maka studi ini sebesar 150 responden.



Gambar 1

Integrasi Teori

Hasil Analisis Data

Dengan adanya penelitian mengenai tujuan kompetensi yang responsif, diharapkan :

1. Karyawan lebih responsif terhadap lingkungan yang cepat berubah
2. Karyawan lebih memahami tujuan untuk mencapai visi dan misi perusahaan
3. Karyawan lebih meningkatkan kompetensi dibidang pekerjaan yang dilakukannya.

Kontribusi Pengembangan

Penelitian ini akan memberikan wacana baru kepada manajer dalam usaha meningkatkan kinerja karyawannya sehingga kinerja perusahaan akan semakin menunjukkan trend yang baik.

Referensi

1. Bartleet, K.R. (2001), "The relationship between training and organizational commitment: a study in the health care field", *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 12 No. 4, pp. 335-352.
2. Chang, S.-C. and Lee, M.-S. (2007), "A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction", *The Learning Organization*, Vol. 14 No. 2, pp. 155-185.
3. Diamantidis, A.D. and Chatzoglou, P. (2019), "Factors affecting employee performance: an empirical approach", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 68 No. 1, pp. 171-193, available at: <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
4. Egan, T.M., Yang, B. and Bartlett, K.R. (2004), "The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention", *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 15 No. 3, pp. 279-301.
5. Garver, C.R. (1996), "Organizational learning climate, self-directed learner characteristics, and job performance among the police officers", unpublished doctoral dissertation, The Pennsylvania State University.
6. Hailesilassie, G. (2009), "Determinants of public employees' performance: evidence from Ethiopian public organizations", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 58 No. 3, pp. 238-253, available at: <https://doi.org/10.1108/17410400910938841>
7. Jashapara, A. (1993), "The competitive learning organization: a quest for the holy grail", *Management Decision*, Vol. 31 No. 8, pp. 52-62.
8. Kumar, M. and Jauhari, H. (2016), "Satisfaction of learning, performance, and relatedness needs at work and employees' organizational identification", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 65 No. 6, pp. 760-772, available at: <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2016-0006>
9. Levitt, B. and March, J.G. (1988), "Organizational learning", *Annual Review of Sociology*, Vol. 14 No. 1, pp. 319-340.
10. Luthans, F. (2002), "The need for and meaning of positive organizational behavior", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23 No. 6, pp. 695-706.
11. Marquardt, M. (1996), *Building the Learning Organization*, McGraw-Hill, New York, NY.
12. Meyer, J.P., Allen, N.J. and Smith, C.A. (1993), "Commitment to organizations and occupations: extension and test of three component conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78 No. 4, pp. 538-551.
13. Mohammed, A.S.A.-E. and Marquardt, M.J. (2007), "Relationship between employees' beliefs regarding training benefits and employees' organizational commitment in a petroleum company in the state of Qatar", *International Journal of Training and Development*, Vol. 11 No. 1, pp. 49-70.
14. Montes, F.J.L., Moreno, A.R. and Morales, V.G. (2005), "Influence of support leadership and teamwork cohesion on organizational learning, innovation and performance: an empirical examination", *Technovation*, Vol. 25 No. 10, pp. 1159-1172.
15. Yeo, R. (2002), "Learning within organisations: linking the theoretical and empirical perspectives", *Journal of Workplace Learning*, Vol. 14 No. 3, pp. 109-122.
16. Yoon, D.Y., Han, S.H., Sung, M. and Cho, J. (2018), "Informal learning, organizational commitment and self-efficacy: a study of a structural equation model exploring mediation", *Journal of Workplace Learning*, Vol. 30 No. 8, pp. 640-657, available at: <https://doi.org/10.1108/JWL-02-2018-0034>