

ANALISIS KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA TOKO FRUIT SALAD LAMPUNG (FSL)

Hepiana Patmarina, Moh. Oktaviannur, Reza Julian Akbar

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bandar Lampung

Email : hepiana@ubl.ac.id

Abstrak

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui, jika kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada toko Fruit Salad Lampung dan menganalisis upaya peningkatan kinerja karyawan toko Fruit Salad Lampung. Namun kenyataan yang terlihat di toko fruit salad lampung adalah belum terciptanya keinginan dalam meningkatkan kualitas sdm, khususnya peningkatan profesionalisme dan kedisiplinan karyawan sehingga produktivitas kinerja menurun. Jenis-jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yaitu data disajikan dengan bentuk kalimat, dokumentasi, dan tidak ada angka. Informan pada penelitian ini adalah 6 orang, 1 pemilik toko dan 5 karyawan toko Fruit Salad Lampung. Hasil penelitian menunjukkan (1) Kompetensi sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja seorang karyawan. (2) Upaya peningkatan kinerja karyawan dengan mengadakan pelatihan dan memberi gaji yang sepadan. (3) Hasil kerja karyawan sudah memuaskan, tetapi masih terus untuk ditingkatkan. (4) Kompetensi karyawan Fruit Salad Lampung sudah baik, tetapi masih ada yang kurang disiplin waktu.

Kata Kunci : Kompetensi & Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to analyze and determine the effect of increasing competence on employee performance at Fruit Salad Lampung store and to analyze efforts to improve employee performance at Fruit Salad Lampung shop. However, the reality seen at the Lampung fruit salad shop is the desire to improve the quality of human resources has not yet been created, in particular to increase the professionalism and discipline of employees so that performance productivity decreases. The type of research used is descriptive qualitative research, namely data collected in the form of words, pictures, not numbers. The informants in this study were 6 people, 1 shop owner and 5 employees of Fruit Salad Lampung shop. The results of the study show (1) Competence is needed to improve the performance of an employee. (2) Efforts to increase employee performance by conducting training and providing commensurate salaries. (3) The work results of employees are satisfactory, but still need to be improved. (4) The competence of Fruit Salad Lampung employees is good, but there are still some who lack time discipline.

Keywords: Competence, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Semakin cepatnya perkembangan teknologi dan meningkatnya kompleksitas persaingan bisnis menuntut peran yang lebih besar dalam MSDM. Tenaga kerja yang memiliki kompetensi yang mumpuni, sangat dicari saat ini. Sumber daya manusia mendapat

peranan utama dalam keberlangsungan dan kemajuan bisnis, dan demi tercapainya tujuan perusahaan yang diharapkan, oleh karena itu perlu penilaian dan pelatihan akan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan karyawan dalam kinerjanya di perusahaan tersebut. Adanya SDM yang mempunyai keterampilan yang ahli, professional saat bekerja dan dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, bukan tidak mungkin perusahaan tersebut dapat memaksimalkan pendapatan bahkan dapat dengan mudah dalam menggapai tujuan bersama.

Oleh karena itu, jika kinerja karyawan dapat diciptakan secara baik, hal tersebut dapat mempercepat perusahaan menggapai tujuan, Namun fakta yang ada yaitu belum terciptanya keinginan dalam meningkatkan kualitas sdm, khususnya peningkatan profesionalisme dan kedisiplinan karyawan sehingga produktivitas kinerja menurun. Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:2) menyatakan bahwa : “Manajemen SDM yaitu peranan yang sangat penting guna membangun citra yang baik, keterampilan yang baik, dan sikap yang baik bagi seseorang”.

Dari penjabaran tersebut, peneliti memiliki rasa ketertarikan untuk meneliti judul “Analisis Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Toko Fruit Salad Lampung”

Tinjauan Pustaka

1. Sumber Daya Manusia

Semakin cepatnya perkembangan teknologi dan meningkatnya kompleksitas persaingan bisnis menuntut peran yang lebih besar dalam MSDM. Tenaga kerja yang memiliki kompetensi yang mumpuni, sangat dicari saat ini. Sumber daya manusia mendapat peranan utama dalam keberlangsungan dan kemajuan bisnis, dan demi tercapainya tujuan perusahaan yang diharapkan, oleh karena itu perlu penilaian dan pelatihan akan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan karyawan dalam kinerjanya di perusahaan tersebut.

Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwasannya sumber daya manusia yaitu harta hidup pada organisasi ataupun perusahaan. yang bisa diciptakan menjadi unsur nyata baik fisik maupun non-fisik, yang berguna untuk menonjolnya suatu perusahaan.

2. Kompetensi

Menurut (Wibowo, 2017), Kompetensi yaitu bakat/keterampilan individu dalam mengerjakan atau melakukan pekerjaannya, dengan didukung oleh keterampilan dan pengetahuan yang baik.

Dapat diartikan bahwa kompetensi yaitu kesadaran akan keahlian pada diri seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya. Dengan memiliki semangat dalam bekerja disertai kemampuan kompetensi yang baik, seseorang dapat dinilai lebih oleh suatu perusahaan

Monday et al., 2016 dalam Kadarwati (2019: 23) mengatakan jika kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, sifat dan juga perilaku seseorang yang bersifat atau berorientasi bisnis.

Menurut Wibowo (2017) Dalam Penelitiannya disebutkan ada 5 factor dalam menentukan kompetensi, antara lain:

- Keterampilan
- Pengetahuan
- Peran Sosial
- Citra Diri
- Sikap

3. Kinerja

Menurut Hepiana Patmarina dan Tommy (2018) Dapat diartikan bahwa kinerja ialah capaian pegawai atau karyawan, yang telah dibebankan pekerjaan kepadanya oleh perusahaan. Sehingga dapat dinilai setelah capaian yang ada oleh perusahaan.

Semakin baik seorang pegawai melaksanakan kerjanya, maka dapat dipastikan perusahaan akan selalu memberikan berbagai hadiah atau *award* pada pegawai tersebut. Jadi, sangat disayangkan jika seseorang memandang sebelah mata pada pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.

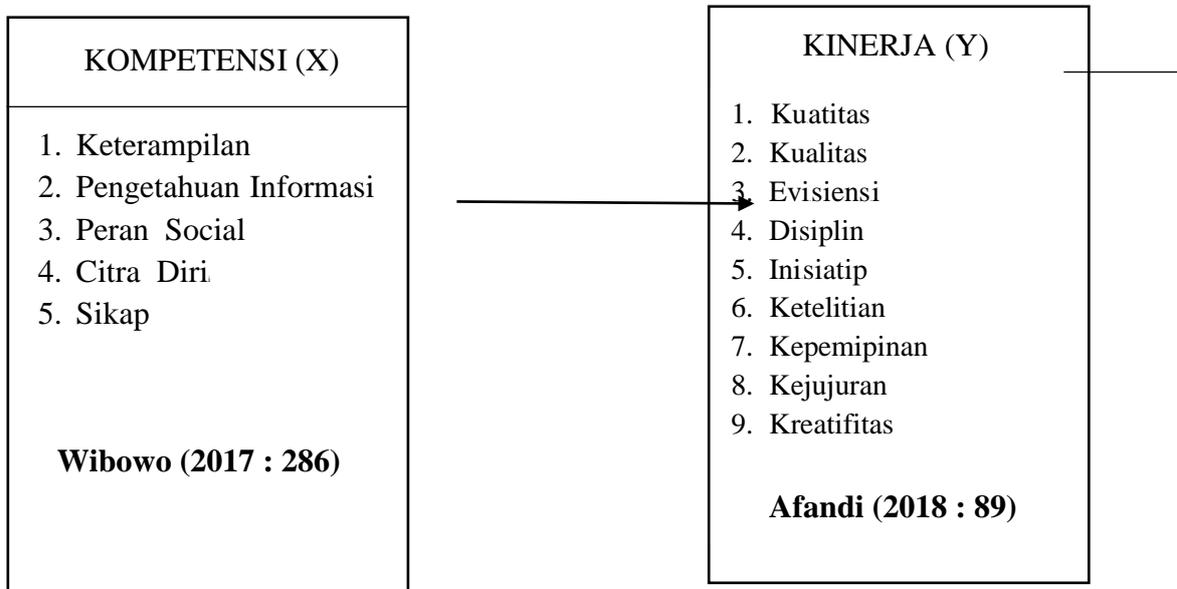
Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) “penilaian kinerja (Performance Appraisal) adalah suatu tugas perusahaan dalam mengevaluasi hasil kerja para pegawainya. Kegiatan ini dapat melihat keaktifan dan keevektifan pegawainya dalam perusahaan, yang berguna untuk melakukan training/pelatihan kembali jika masih dirasa kurang.

Faktor factor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, antara lain:

- Motivasi
- Kompetensi
- Disiplin
- Kompensasi

Menurut Evita, Muizu, & Atmojo (2017) Penilaian kinerja ialah suatu proses pengevaluasian karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, dengan setandar penelitian yang ada, lalu dikomunikasikan kembali pada karyawan terkait.

KERANGKA KONSEPTUAL



2. METODOLOGI PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan menggunakan jenis metode deskriptif, yaitu data yang dijabarkan berupa perkata atau dokumentasi. Contoh atau jenis metode yang digunakan antara lain :

1) Observasi

Yaitu, pengamatan serta pendataan dengan terstruktur, dalam suatu gejala yang dilihat, dari objek penelitian. Penelitian ini menggunakan observasi secara informal, yakni dengan menyatakan secara langsung bahwa peneliti sedang melakukan penelitian.

2) Wawancara

Pengumpulan Data dengan Wawancara, Menurut pandangan Ezterberg dalam Sugiyono (2019), wawancara adalah dua insan yang bertatap muka, yang saling menyampaikan informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga bisa mendapatkan data yang diperlukan.

3) Dokumentasi

Dokumentasi adalah jenis penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan gambar gambar saat menjalankan penelitian.

2. Jenis Data

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2019) data primer adalah pemilik data yang secara langsung memberi data, yang akan digunakan oleh penimbun data. Sedangkan Wardiyanta dalam Sugiarto (2017), data primere adalah informasi yang diperoleh melalui informan atau narasumber.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018) data sekunder, data yang diperoleh melalui pihak ketiga atau melalui dokumentasi/dokumen-dokumen yang diberikan.. Sedangkan menurut Wardiyanta dalam Sugiarto (2017), data sekunder adalah informasi yang didapatkan dari orang ketiga atau pihak ketiga secara tidak langsung.

Teknik Pengolahan Data :

1. Pengumpulan data

Pengumpulan data adalah kegiatan menghimpun data lapangan, dan akan digunakan dalam menjawab gejala yang sedang di teliti. Pembeneran penghimpunan data kriteria penghimpunan data sudah valid dan berkualitas.

2. Reduksi Data

Reduksi data yaitu, metode pengolahan data dengan menyusun data sesuai dengan gejala yang ada pada penelitian ini. Data yang didapatkan di suatu penelitian masih berbentuk data kotor, jadi reduksi data dibutuhkan dalam menghapus data yang tak perlu.

3. Penyajian data

Penyajian data yaitu, bagian dari kegiatan dalam menyusun laporan dari hasil penelitian setelah dilakukannya penelitian, agar mudah untuk dimengerti dan penyajian data dibentuk secara sederhana, jelas dan mudah dipahami.

4. Kesimpulan

Kesimpulan merupakan hasil atau data akhir yang telah dianalisa secara menyeluruh dengan pembahasan yang mudah dipahami.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian sesuai dengan fakta yang ada dilapangan menunjukkan bahwa kompetensi sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja seorang karyawan. Hal itu selalu diupayakan oleh pemilik toko Fruit Salad Lampung dengan mengadakan pelatihan pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan karyawannya. Selain itu, gaji yang sepadan bisa mempengaruhi kinerja karyawan toko dengan baik. Penambahan wawasan terkait kompetensi dengan pelatihan yang dilakukan kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan perlahan. Pemilik toko sudah cukup puas dengan kinerja karyawannya dengan dilihat dari kepuasan pelanggan dalam pelayanan dan juga profit yang masuk kedalam toko, akan tetapi hal tersebut masih terus ditingkatkan lagi secara bertahap.

1. Kompetensi

a. Keterampilan

Pemahaman keterampilan yang dimiliki karyawan sudah cukup baik, dilihat dari jawaban wawancara yang diberikan.

b. Pengetahuan

Pemahaman pengetahuan yang dimiliki karyawan sudah baik, karena ini merupakan hal dasar dalam dunia kerja.

c. Peran Sosial

Pemahaman peran social sudah ada beberapa yang memahami, tetapi masih ada juga yang belum paham betul akan peran social.

d. Citra Diri

Pemahaman tentang sikap diri yang dimiliki karyawan sudah baik, tetapi masih harus ditingkatkan lagi. Dilihat dari perbedaan jawaban yang sangat jelas, jadi masih perlu memberi pemahaman lebih lanjut.

e. Sikap

Pemahaman sikap yang dimiliki karyawan sudah sangat baik. Hal ini sudah bisa diterapkan oleh mereka dalam bekerja, sikap juga hal penting dalam bekerja sehingga karyawan sangat paham dengan indicator ini.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada toko Fruit Salad Lampung sudah cukup baik, tetapi masih ada beberapa karyawan yang masih tidak disiplin waktu, hal itu dijabarkan oleh pemilik toko sebagai berikut:

“Kinerja dari karyawan sudah cukup memuaskan, dilihat dari kepuasan pelanggan dalam pelayanan dan juga keuntungan yang didapatkan oleh toko ini. Selain itu, mereka juga memiliki inisiatif yang cukup baik, dilihat dari mereka

yang langsung membersihkan peralatan setelah selesai digunakan. Selain itu, mereka juga saling mem-*back up* satu dengan yang lainnya.”

Hal ini terus di upayakan oleh pemilik toko untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya dengan mengadakan pelatihan dan memberi gaji yang sesuai, hal itu dijabarkan oleh pemilik toko, sebagai berikut :

“Salah satu cara yang saya gunakan itu, mengadakan pelatihan pelatihan sesuai dengan bidangnya dan juga memberikan gaji yang sepadan dengan kinerja mereka.”

“Menurut saya, dengan pelatihan tersebut sudah bisa dikatakan dapat meningkatkan kinerja mereka. Tetapi, itu juga tergantung dengan individu masing masing. Jika mereka serius dalam melaksanakannya, sudah pasti mereka akan mendapatkan ilmu ataupun wawasan yang diharapkan dan sebaliknya.”

Dari penjabaran pemilik toko diatas dapat dikatakan bahwa, kinerja karyawan sangat dinilai penting bagi sebuah perusahaan, karna hasil kinerja mereka sangat mempengaruhi kemajuan bahkan pencapaian target yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Jadi, kinerja yang baik akan disertai oleh pencapaian yang baik juga.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil pembahasan tentang Analisis Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Toko Fruit Salad Lampung (FSL) dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan toko Fruit Salad Lampung, dengan melakukan pelatihan pelatihan dan juga memberikan gaji yang sepadan.

Saran

1. Bagi Toko
 - a. Peneliti menyarankan untuk terus meningkatkan pemahaman kompetensi bagi karyawan agar pengetahuan tentang kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dapat terus meningkat, hal tersebut akan berdampak baik bagi kinerja mereka.
 - b. Memberi peringatan yang tegas bagi karyawan yang tidak disiplin, contohnya dengan pemotongan gaji atau pemecatan jika sudah terlalu serius.

2. Bagi Karyawan

Peneliti menyarankan agar para karyawan tetap memiliki rasa kemauan dalam memahami mengenai kompetensi dan kinerja karyawan,

3. Bagi peneliti selanjutnya

Saran dari peneliti untuk para peneliti selanjutnya yaitu, penelitian ini digunakan dengan sebaik-baiknya pertimbangan atau informasi tambahan bagi penelitiann yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Evita, S. N., Muizu, W. Z., & Atmojo, R. T. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management. *by Objectives (Studi Kasus pada PT Qwords Company International)*. *Pekbis Jurnal*, 9 (1), pp. 18-32. <https://pekbis.ejournal.unri.ac.id/index.php/JPEB/article/view/4051> (Diakses pada 24 November 2022)
- Kadarwati. 2019. *Perilaku Organisasi Pendukung Motivasi Karyawan Berkinerja Tinggi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Patmarina, Hepiana., & Tommy (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Cv. Jaya Makmur Sentosa (Jms) Di Bandar Lampung. *Penelitian Mandiri Universitas Bandar Lampung*. [file:///C:/Users/User/Downloads/1127-2754-1-PB%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/1127-2754-1-PB%20(2).pdf) (Diakses pada tanggal 17 November 2022)
- Sugiarto. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet. <http://www.ejournal.fekon-unima.ac.id/index.php/JAK/article/view/2802>
- _____ (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua: Yogyakarta: CAPS.

https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=51FZ8-4AAAAJ&citation_for_view=51FZ8-4AAAAJ:2P1L_qKh6hAC

Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.