

## ANALISIS KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PT SURYA WIRA ABADI TRIBUANA

Oleh :

Tasya Suciati Kurnia<sup>1)</sup>, Riza Primananda Margahayu<sup>2)</sup>, Agung Surya Dwianto<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Manajemen, Universitas Paramadina

<sup>1</sup>email: riza.primananda@students.paramadina.ac.id

<sup>2</sup>email: tasyasuciati@gmail.com

<sup>3</sup>email: agung.dwianto@paramadina.ac.id

### Informasi Artikel

#### Riwayat Artikel :

Submit, 3 Januari 2025

Revisi, 17 April 2025

Diterima, 30 April 2025

Publish, 15 Mei 2025

#### Kata Kunci :

Kompetensi,  
Kinerja Karyawan,  
Motivasi Kerja.



### ABSTRAK

Di Era Industri 4.0, Pentingnya dukungan sumber daya Manusia (SDM) dengan kualitas profesional akan menjadi kunci utama berkembangnya perusahaan. Setiap perusahaan sangat membutuhkan orang-orang yang bertalenta untuk mampu memberikan pelayanan yang maksimal. Dengan kata lain, perusahaan tidak hanya memberikan pelayanan memuaskan, tetapi juga mengedepankan nilai, sehingga tidak sekedar mengejar produktivitas tenaga kerja yang unggul, tetapi juga meningkatkan kinerja dalam proses pencapaiannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Wira Abadi Tribuana. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini dengan metode kualitatif yang pengumpulan datanya terdiri dari observasi, wawancara dan analisis dokumen milik perusahaan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Wira Abadi Tribuana dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan jika di lihat pada karakteristik karyawan, konsep, motivasi, pengetahuan karyawan dan keterampilan karyawan. Ini membuktikan bahwa kinerja karyawan sangat di pengaruhi oleh kompetensi karyawan tersebut.

*This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license*



### Corresponding Author:

Nama: Riza Primananda Margahayu

Afiliasi: Universitas Paramadina

Email: riza.primananda@students.paramadina.ac.id

### 1. PENDAHULUAN

Era disrupsi teknologi dan globalisasi kini telah menciptakan lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif. Dalam hal ini, Perusahaan tentu semakin dituntut agar dapat beradaptasi, berinovasi, serta bertransformasi untuk menyesuaikan. Adapun Sumber Daya Manusia menjadi salah satu aspek penting dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang ini di pasar global. Salah satunya berkaitan dengan kompetensi karyawan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, hingga sikap, menjadi aset strategis yang dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Pernyataan ini sejalan dalam pendapat

(lestari 2019) menyatakan bahwa masalah terbesar yang dihadapi dalam globalisasi ini dimana keterbatasan jumlah karyawan yang dimiliki setiap organisasi. Maka dari itu, organisasi perlu mengelola dengan baik untuk dapat menaikkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilaksanakannya. Selain itu, dalam mencari tenaga kerja bagus atau unggul, maka memiliki kompetensi yang bagus untuk jangka panjang maupun jangka pendek. Kinerja karyawan yang baik akan membuat perusahaan mengalami peningkatan dan mendapatkan hasil yang sesuai dengan keinginan perusahaan sehingga perusahaan menjadi berkembang. Pada era globalisasi saat ini, masalah

sumber daya manusia telah menjadi fokus bagi kelangsungan hidup perusahaan (Nurwin, 2021). Sumber daya manusia yang berperan sebagai pemeran utama dalam setiap operasional perusahaan. Perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang kompeten dan terampil, tetapi yang lebih penting adalah mereka harus mampu bekerja keras dan mencapai hasil kerja yang maksimal. (Herman, 2019) Perusahaan harus mengembangkan strategi yang kuat untuk mempertahankan posisi kompetitif terhadap persaingan dan meningkatkan efisiensi, dalam hal ini efisiensi dan produktivitas kerja.

PT. Surya Wira Abadi Tribuana, sebagai perusahaan terkemuka di bidang Badan Usaha Jasa Pengamanan, memainkan peran penting dalam mendukung kebutuhan keamanan masyarakat dan dunia usaha. Dalam operasinya, perusahaan ini menyadari bahwa keberhasilan layanan yang ditawarkan sangat bergantung pada kompetensi karyawannya. Namun, seperti perusahaan lain, PT. Surya Wira Abadi Tribuana menghadapi tantangan besar dalam mengoptimalkan kontribusi karyawan terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Tantangan tersebut terlihat dari beberapa indikator utama, seperti tingkat turnover yang relatif tinggi, produktivitas karyawan yang belum optimal, serta keluhan pelanggan terkait kualitas layanan.(utoyo 2020)

Turnover, atau keluarnya karyawan dari organisasi tempatnya bekerja, menjadi salah satu isu yang paling menonjol di PT. Surya Wira Abadi Tribuana. Tingkat turnover yang tinggi berdampak negatif pada perusahaan, baik secara finansial maupun operasional. Biaya untuk merekrut, melatih, dan mengintegrasikan karyawan baru dapat mengganggu anggaran perusahaan, sementara hilangnya karyawan berpengalaman dapat mengurangi efisiensi operasional. Menurut Robbins (2019), turnover dapat memberikan dampak negatif yang signifikan, meskipun dalam beberapa kasus tertentu turnover juga dapat memberi keuntungan, seperti ketika karyawan yang kurang produktif meninggalkan perusahaan.

Turnover yang tinggi sering kali terkait erat dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. Medina (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor kunci dalam menentukan apakah karyawan memutuskan untuk tetap bekerja atau meninggalkan perusahaan. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, peluang pengembangan karir, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi semuanya memengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi PT. Surya Wira Abadi Tribuana untuk meningkatkan perhatian terhadap kebutuhan dan aspirasi karyawannya guna menekan angka turnover.(Fonna 2019)

Kepemimpinan yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan merupakan elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Ketika pemimpin menunjukkan perhatian yang tulus terhadap kebutuhan, tantangan, dan aspirasi karyawan, tingkat kepuasan kerja cenderung meningkat. Kepuasan ini pada gilirannya berdampak pada peningkatan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dalam konteks PT. Surya Wira Abadi Tribuana, memperkuat hubungan antara pemimpin dan karyawan menjadi langkah strategis untuk mengurangi turnover sekaligus meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pendekatan kepemimpinan yang berbasis empati dapat diterapkan melalui komunikasi yang terbuka, pelatihan yang terarah, serta pengakuan terhadap pencapaian individu dan tim. Dengan cara ini, karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan. Ketika karyawan merasa didukung oleh pemimpin mereka, mereka cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan.

Kemampuan karyawan memainkan peran sentral dalam menentukan kinerja perusahaan. Kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kerja di PT. Surya Wira Abadi Tribuana mencakup keterampilan teknis, kemampuan interpersonal, dan pengetahuan industri. Namun, keberhasilan dalam menerapkan kompetensi ini sangat tergantung pada seberapa baik perusahaan mampu menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara kemampuan karyawan dan kinerja perusahaan. Dengan menggunakan pendekatan studi kasus, analisis ini akan mengidentifikasi berbagai aspek yang dipengaruhi oleh kompetensi karyawan, seperti hasil kerja, inovasi, kepuasan pelanggan, dan keuntungan. Salah satu fokus utama adalah bagaimana perusahaan dapat memanfaatkan pelatihan dan pengembangan sebagai alat strategis untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Melalui program pelatihan yang dirancang dengan baik, karyawan tidak hanya dapat meningkatkan keterampilan mereka tetapi juga mendapatkan kepercayaan diri untuk mengatasi tantangan pekerjaan.(haqqi 2019)

Produktivitas karyawan di PT. Surya Wira Abadi Tribuana merupakan elemen kunci yang memengaruhi kepuasan pelanggan. Ketika karyawan mampu bekerja secara efisien dan memberikan layanan berkualitas tinggi, pelanggan cenderung merasa puas dan loyal terhadap perusahaan. Namun, tingkat produktivitas yang belum optimal sering kali menjadi penghambat dalam upaya perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif. Faktor-faktor seperti kurangnya pelatihan yang memadai, komunikasi internal yang tidak efektif, dan beban kerja yang tidak seimbang dapat menjadi penyebab utama rendahnya produktivitas. Untuk mengatasi masalah ini, PT. Surya Wira Abadi Tribuana perlu mengadopsi pendekatan yang lebih terintegrasi dalam

manajemen sumber daya manusia. Selain memberikan pelatihan teknis, perusahaan juga harus fokus pada pengembangan keterampilan interpersonal, seperti kemampuan berkomunikasi dan bekerja dalam tim. Karyawan yang memiliki keseimbangan antara keterampilan teknis dan interpersonal cenderung lebih produktif dan mampu memberikan layanan yang memenuhi atau bahkan melampaui ekspektasi pelanggan.

Di era persaingan yang semakin ketat, inovasi menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan. PT. Surya Wira Abadi Tribuana dapat memanfaatkan kompetensi karyawan sebagai sumber inovasi untuk menciptakan layanan yang lebih efektif dan efisien. Karyawan yang diberdayakan untuk menyumbangkan ide-ide kreatif mereka cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Untuk mendukung inovasi, perusahaan perlu menciptakan budaya kerja yang mendorong eksperimen dan toleransi terhadap kesalahan. Dengan memberikan ruang bagi karyawan untuk mencoba pendekatan baru tanpa takut akan konsekuensi negatif, perusahaan dapat memanfaatkan potensi inovatif yang dimiliki oleh tenaga kerjanya. Selain itu, membangun sistem penghargaan yang mengakui kontribusi inovatif karyawan dapat menjadi motivasi tambahan untuk mendorong kreativitas.

Rekomendasi utama meliputi peningkatan perhatian pada kesejahteraan karyawan, pengembangan program pelatihan yang berkelanjutan, serta penciptaan budaya inovasi. Dengan mengadopsi langkah-langkah ini, PT. Surya Wira Abadi Tribuana tidak hanya dapat meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga memperkuat posisi perusahaan sebagai penyedia jasa pengamanan yang unggul di pasar. Semakin baik perusahaan mampu memberdayakan karyawannya, semakin besar pula peluang untuk mencapai keberhasilan jangka panjang.

Menurut (Mulyadi, 2015), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

1. Faktor kemampuan Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in the place, the man on the right job).
2. Faktor Motivasi Motivasi berbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi/tujuan kerja. Menurut Armstrong dan Baron dalam (Wibowo,

2009) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Personal factor, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. Leadership factor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. Team factors, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. System factors, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. Contextual/situational factors, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Di era globalisasi dan disrupsi teknologi, kompetensi karyawan menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Kemampuan karyawan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja berkontribusi signifikan terhadap produktivitas, inovasi, dan kepuasan pelanggan. Namun, tantangan seperti turnover tinggi dan produktivitas yang belum optimal menuntut perusahaan untuk lebih fokus pada pengelolaan sumber daya manusia.

Untuk mencapai kinerja yang maksimal, perusahaan perlu menempatkan karyawan sesuai dengan kompetensinya, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan memberikan motivasi yang efektif. Selain itu, dukungan dari pemimpin, kerja sama tim, sistem kerja yang memadai, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan juga menjadi faktor penting.

Dengan strategi pengelolaan SDM yang baik, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi operasional, mempertahankan daya saing, dan mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan. Optimalisasi kompetensi karyawan adalah investasi strategis untuk menjawab tantangan dan peluang di era modern.

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan pada Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami secara mendalam bagaimana kompetensi karyawan mempengaruhi kinerja perusahaan PT. Surya Wira Abadi Tribuana. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menggali perspektif, pengalaman, dan makna yang terkait dengan kompetensi karyawan dan dampaknya terhadap kinerja perusahaan.

### A. Populasi dan Sampel

1. Populasi: Karyawan Head Office PT. Surya Wira Abadi Tribuana
2. Sampel: sampel dipilih secara purposive sampling, yaitu dengan memilih informan yang memiliki karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria informan meliputi:
3. Karyawan yang telah bekerja minimal 6 bulan

4. Memiliki tingkat jabatan dan departemen di PT. Surya Wira Abadi Tribuana
- B. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Wawancara Mendalam: Wawancara mendalam akan dilakukan secara tatap muka dengan masing-masing informan. Wawancara dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah dirancang sebelumnya. Pertanyaan dalam pedoman wawancara akan dirancang untuk mengetahui persepsi, pengalaman, dan pandangan informan tentang kinerja pada perusahaan
2. Dokumentasi: Dokumen yang terkait dengan penelitian ini seperti video wawancara, laporan evaluasi kinerja akan dikumpulkan sebagai data pendukung.

C. Analisis Data

Analisis data akan dilakukan secara bertahap dengan menggunakan metode wawancara. Langkah-langkah dalam metode wawancara meliputi:

1. Menyusun daftar pertanyaan: Tentukan topik wawancara, pelajari masalah terkait, dan susun daftar pertanyaan.
2. Menentukan narasumber: Tentukan informan kunci yang memahami situasi objek penelitian.
3. Menghubungi narasumber: Hubungi narasumber yang telah ditentukan.
4. Melakukan wawancara: Lakukan wawancara sesuai panduan di tempat yang nyaman dan bebas kebisingan.
5. Membuat transkrip: Putar kembali rekaman wawancara, dengarkan dengan seksama, dan tuliskan kata-kata yang didengar.
6. Reduksi data: Buat abstraksi dengan mengambil informasi yang bermanfaat dan mengabaikan kata-kata yang tidak perlu.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil wawancara mendalam, mayoritas informan memiliki pandangan yang beragam terhadap analisis kompetensi karyawan terhadap kinerja perusahaan di PT Surya Wira Abadi Tribuana. Sebagian besar informan menilai bahwa kompetensi yang tinggi pada karyawan dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap pencapaian target perusahaan. Namun beberapa karyawan memiliki pandangan kekhawatiran terhadap penilaian yang kurang objektif seperti evaluasi kinerja karyawan yang kurang terstruktur, serta kurangnya program pelatihan dapat menjadi kendala dalam pemenuhan kompetensi karyawan yang relevan terhadap kebutuhan perusahaan.

Seorang informan dari staff divisi finance mengatakan:

"Berdasarkan pengalaman saya di bagian Finance, kompetensi yang paling penting adalah ketelitian, karena pekerjaan ini sangat berhubungan dengan uang yang harus selalu balance. Selain itu, kemampuan manajemen waktu dan konsentrasi juga

sangat diperlukan, mengingat banyaknya tugas yang harus diselesaikan tepat waktu. Saya juga merasa bahwa sertifikasi seperti brevet perpajakan sangat penting, meskipun saat ini saya belum mendalami bidang perpajakan secara mendalam. Namun, saya merasa kompetensi yang saya miliki saat ini sudah cukup untuk posisi saya, meskipun tentu saja ada kebutuhan untuk terus belajar dan mengembangkan diri, terutama dalam hal sertifikasi dan memperdalam pengetahuan di bidang perpajakan. Terkait dengan kinerja saya, saya berusaha melakukan yang terbaik dalam pekerjaan, meskipun terkadang saya merasa belum cukup kompeten untuk menyelesaikan beberapa masalah yang muncul. Hal ini menjadi pendorong bagi saya untuk terus belajar dan berkembang. Kinerja saya cenderung stabil, dan saya merasa dukungan dari lingkungan kerja sangat mempengaruhi semangat saya. Rekan kerja dan atasan yang terbuka sangat membantu saya untuk mengatasi kekurangan dan meningkatkan kemampuan. Untuk meningkatkan kinerja lebih lanjut, saya berharap perusahaan dapat memberikan fasilitas untuk mengikuti pelatihan atau sertifikasi yang relevan dengan pekerjaan saya, terutama dalam bidang perpajakan. Dengan adanya pengembangan keterampilan tersebut, saya yakin kinerja saya dapat lebih optimal dan terus berkembang".

Seorang informan dari divisi Management Finance mengatakan:

"Dalam pengelolaan keuangan, memastikan kompetensi tim selaras dengan kebutuhan operasional merupakan prioritas untuk menjaga akurasi dan efisiensi proses. Tugas rutin seperti pencatatan transaksi, pengelolaan faktur, dan pelaporan pajak harus diselesaikan tepat waktu sesuai standar perusahaan untuk menghindari penalti atau kendala administratif lainnya. Melalui pelatihan internal yang fokus pada pengembangan kemampuan dasar, manajemen dapat mengatasi keterbatasan kompetensi karyawan baru, terutama jika mereka berasal dari latar belakang yang berbeda. Pendekatan ini memungkinkan karyawan memahami proses kerja spesifik seperti pengelolaan invoice dan penagihan dengan lebih efektif. Kendala utama yang dihadapi adalah perbedaan kecepatan kerja, tetapi dapat diminimalkan dengan bimbingan langsung dan pembagian tugas yang jelas. Dengan demikian, kombinasi pelatihan, motivasi, dan supervisi memastikan kinerja tim keuangan tetap optimal dalam mendukung kebutuhan operasional dan strategi bisnis perusahaan."

Seorang informan dari divisi Management HR (Human Resource) mengatakan:

"kompetensi karyawan sangat penting untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan, terutama dalam sektor keamanan. Setiap level karyawan, baik di bidang operasional seperti satpam maupun staf administrasi, memiliki standar kompetensi yang jelas. Untuk level satpam, misalnya, ada sertifikasi Garda Pratama, Garda Madya, dan Garda Utama yang wajib

dipenuhi. Selain itu, untuk staf administrasi, perusahaan menggunakan metrik kompetensi yang dikombinasikan dengan analisis kebutuhan pelatihan (Training Need Analysis) untuk mengidentifikasi dan mengatasi gap kompetensi. Program pelatihan dilakukan secara rutin dengan jadwal yang sudah ditentukan, seperti in-house training setiap enam bulan atau setahun sekali, guna meningkatkan keterampilan karyawan dan memastikan mereka memenuhi target kompetensi yang telah ditetapkan. Program pengembangan kompetensi di perusahaan telah terbukti efektif, dengan hasil yang positif berupa peningkatan produktivitas dan penurunan tingkat turnover karyawan. Walaupun terdapat beberapa kendala, seperti masalah waktu dan kesibukan karyawan yang tersebar di seluruh Indonesia, perusahaan berhasil menyiasatinya dengan menjadwalkan pelatihan di waktu yang tepat. Selain itu, perusahaan juga mengukur kinerja individu dan tim melalui penilaian tahunan yang berhubungan dengan perpanjangan kontrak dan kenaikan gaji, serta mengukur efektivitas kinerja melalui umpan balik dari pelanggan dan pencapaian target internal seperti penggajian yang tepat waktu. Sistem penghargaan dan sanksi yang seimbang juga diterapkan, di mana karyawan yang berprestasi akan diberi penghargaan, sementara yang melanggar aturan, seperti tidur saat bertugas, akan diberikan sanksi. Dengan pendekatan ini, perusahaan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kompeten.”

Seorang informan dari staff divisi HR mengatakan:

”Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dalam bidang HR sangat terkait dengan pemahaman terhadap peraturan tenaga kerja, terutama mengenai perundang-undangan yang berlaku. Karyawan merasa bahwa pengetahuan tentang peraturan, seperti PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), serta pemahaman tentang BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan adalah hal yang sangat penting untuk dapat menjalankan tugas dengan baik. Kompetensi ini tidak hanya berfungsi sebagai dasar dalam penerbitan peraturan internal perusahaan, tetapi juga untuk memastikan bahwa proses rekrutmen, penggajian, dan administrasi karyawan berjalan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Selain itu, karyawan merasa bahwa dunia HR terus berkembang, oleh karena itu penting untuk selalu melakukan pembaruan dan pelatihan untuk mengimbangi perubahan dalam regulasi dan teknologi. Mengenai penilaian kinerja, karyawan merasa bahwa meskipun sistem evaluasi yang ada sudah berjalan dengan baik, namun masih ada beberapa area yang dapat ditingkatkan. Salah satunya adalah pemanfaatan teknologi dalam proses evaluasi dan administrasi yang masih dilakukan secara manual di beberapa divisi. Selain itu, karyawan juga menilai pentingnya penyediaan sarana dan prasarana yang mendukung, seperti perangkat komputer yang lebih baik dan modern, guna menunjang kelancaran

pekerjaan. Karyawan percaya bahwa dengan adanya peningkatan di area ini, kinerja mereka dapat lebih maksimal dan proses kerja menjadi lebih efisien.”

Secara keseluruhan, kompetensi-kompetensi tersebut berkontribusi langsung terhadap efektivitas dan efisiensi kerja karyawan, yang pada gilirannya berpengaruh pada pencapaian target dan tujuan perusahaan. Kompetensi yang tepat memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal, mengatasi hambatan, dan beradaptasi dengan perubahan, yang pada akhirnya akan mendukung kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

Faktor-faktor kompetensi yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan, berdasarkan wawancara mendalam yang dilakukan:

- a. Ketelitian dan Akurasi Pekerjaan :Ketelitian menjadi salah satu kompetensi yang sangat dihargai, terutama di divisi keuangan. Pekerjaan yang berhubungan langsung dengan uang dan laporan keuangan memerlukan ketelitian untuk memastikan transaksi dan laporan dilakukan dengan benar dan tepat waktu. Ketelitian yang tinggi akan memastikan akurasi dalam kinerja serta mencegah kesalahan yang dapat merugikan perusahaan.
- b. Kemampuan Manajemen Waktu: Keterampilan dalam mengelola waktu sangat penting, terutama di divisi yang memiliki banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas. Karyawan yang dapat mengatur waktu dengan baik akan lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang berimbas langsung pada peningkatan kinerja mereka.
- c. Konsentrasi dan Fokus: Kemampuan untuk tetap fokus dan konsentrasi pada tugas dan tanggung jawab yang dihadapi sangat diperlukan. Terutama bagi posisi yang memerlukan perhatian terhadap detail, konsentrasi membantu karyawan menghindari kesalahan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
- d. Kemampuan Beradaptasi dan Pembelajaran Berkelanjutan: Banyak informan menyebutkan pentingnya pengembangan kompetensi yang berkelanjutan melalui pelatihan atau sertifikasi. Karyawan yang terus belajar dan mengembangkan diri sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan lebih siap menghadapi perubahan dan dapat meningkatkan kinerjanya.
- e. Penguasaan Teknologi dan Alat Pendukung: Penguasaan teknologi dan penggunaan alat yang efisien turut memengaruhi kinerja, terutama di divisi-divisi tertentu. Penyediaan fasilitas yang mendukung, seperti perangkat komputer yang lebih baik, akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dari hasil wawancara mendalam, analisis kompetensi karyawan di PT. Surya Wira Abadi Tribuana menunjukkan hubungan yang signifikan antara kompetensi individu dengan keberhasilan perusahaan dalam mencapai target operasional dan strategis. Kompetensi yang memadai terbukti

memberikan dampak positif pada peningkatan produktivitas, kepuasan pelanggan, dan efisiensi operasional. Namun, terdapat beberapa tantangan yang perlu diperhatikan, seperti penilaian kinerja yang belum sepenuhnya objektif dan terbatasnya akses terhadap pelatihan yang relevan. Kompetensi utama yang menjadi sorotan meliputi ketelitian, manajemen waktu, konsentrasi, kemampuan beradaptasi, dan penguasaan teknologi. Setiap divisi memiliki kebutuhan kompetensi spesifik, seperti ketelitian di divisi keuangan dan pemahaman regulasi di divisi HR, yang mendukung keberhasilan operasional perusahaan.

Lingkungan kerja yang mendukung juga menjadi faktor penting dalam kinerja karyawan, di mana hubungan harmonis antara rekan kerja dan atasan mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas. Dukungan ini dilengkapi dengan program pelatihan rutin yang dirancang untuk mengatasi kesenjangan kompetensi, meskipun kendala seperti lokasi geografis dan jadwal padat sering menjadi penghambat. Untuk memastikan keberlanjutan peningkatan kinerja, perusahaan perlu mengadopsi evaluasi berbasis kompetensi yang lebih terstruktur, menyediakan pelatihan terintegrasi, meningkatkan fasilitas kerja, dan mendorong budaya pembelajaran berkelanjutan. Dengan langkah-langkah ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan mampu beradaptasi dengan tuntutan operasional di sektor jasa pengamanan yang kompetitif. Hasil wawancara mendalam menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kompetensi karyawan dengan kinerja perusahaan di PT. Surya Wira Abadi Tribuana. Kompetensi yang dimiliki karyawan, baik di divisi keuangan, sumber daya manusia (HR), maupun operasional, menjadi dasar utama bagi keberhasilan pencapaian tujuan strategis perusahaan. Karyawan di divisi keuangan menyoroti pentingnya ketelitian, manajemen waktu, dan konsentrasi dalam memastikan akurasi laporan serta penyelesaian tugas tepat waktu. Sementara itu, di divisi HR, pemahaman terhadap regulasi ketenagakerjaan seperti BPJS, PKWT, dan pengelolaan administrasi karyawan menjadi faktor kunci untuk menjaga kepatuhan perusahaan terhadap peraturan hukum. Dalam sektor keamanan, sertifikasi profesional seperti Garda Pratama, Garda Madya, dan Garda Utama menjadi tolak ukur kompetensi yang harus dipenuhi untuk mendukung profesionalisme.

Meskipun kompetensi karyawan terbukti memberikan dampak positif pada efisiensi dan produktivitas, terdapat tantangan yang memengaruhi optimalisasi kinerja. Salah satu kendala utama adalah kurang terstrukturnya sistem penilaian kinerja. Beberapa informan menyatakan bahwa evaluasi yang tidak konsisten atau kurang objektif dapat menurunkan motivasi karyawan karena tidak memberikan umpan balik yang jelas untuk pengembangan diri. Di sisi lain, terbatasnya akses

terhadap program pelatihan menjadi penghalang bagi banyak karyawan untuk meningkatkan kompetensi mereka. Karyawan yang berada di daerah terpencil atau memiliki jadwal kerja padat sering kali tidak dapat menghadiri pelatihan yang dirancang oleh perusahaan.

Diskusi juga mengungkapkan bahwa pelatihan yang relevan dan berkelanjutan menjadi kebutuhan mendesak. Misalnya, karyawan di divisi keuangan menekankan pentingnya sertifikasi seperti brevet perpajakan untuk memperkuat keterampilan teknis mereka. Divisi HR juga melihat peluang besar dalam digitalisasi sistem evaluasi kinerja untuk meningkatkan objektivitas dan efisiensi administrasi. Pelatihan rutin yang dirancang sesuai dengan kebutuhan spesifik divisi mampu menjembatani kesenjangan kompetensi, sekaligus mendorong karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan operasional dan teknologi.

Lingkungan kerja yang mendukung juga berperan penting dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Hubungan baik antara rekan kerja dan atasan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mempermudah penyelesaian masalah. Selain itu, sistem penghargaan dan sanksi yang diterapkan perusahaan, seperti penghargaan untuk karyawan berprestasi dan sanksi bagi yang melanggar aturan, memberikan insentif tambahan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Namun, beberapa divisi masih menghadapi kendala dalam fasilitas kerja, seperti perangkat komputer yang kurang memadai, yang dapat memengaruhi produktivitas.

Keseluruhan wawancara ini menggambarkan bahwa meskipun kompetensi karyawan memberikan kontribusi besar terhadap kinerja perusahaan, terdapat aspek yang perlu ditingkatkan. Dengan memperbaiki sistem evaluasi, meningkatkan akses pelatihan, menyediakan fasilitas yang memadai, dan mendorong budaya pembelajaran berkelanjutan, PT. Surya Wira Abadi Tribuana dapat lebih efektif dalam mengoptimalkan potensi sumber daya manusianya. Langkah-langkah ini akan memastikan perusahaan mampu bersaing dan mencapai target strategis di sektor jasa pengamanan yang semakin kompetitif.

Hasil wawancara mendalam menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kompetensi karyawan dengan kinerja perusahaan di PT. Surya Wira Abadi Tribuana. Kompetensi yang dimiliki karyawan, baik di divisi keuangan, sumber daya manusia (HR), maupun operasional, menjadi dasar utama bagi keberhasilan pencapaian tujuan strategis perusahaan. Karyawan di divisi keuangan menyoroti pentingnya ketelitian, manajemen waktu, dan konsentrasi dalam memastikan akurasi laporan serta penyelesaian tugas tepat waktu. Sementara itu, di divisi HR, pemahaman terhadap regulasi ketenagakerjaan seperti BPJS, PKWT, dan pengelolaan administrasi karyawan menjadi faktor kunci untuk menjaga kepatuhan perusahaan terhadap peraturan hukum. Dalam sektor keamanan, sertifikasi

profesional seperti Garda Pratama, Garda Madya, dan Garda Utama menjadi tolak ukur kompetensi yang harus dipenuhi untuk mendukung profesionalisme.

Meskipun kompetensi karyawan terbukti memberikan dampak positif pada efisiensi dan produktivitas, terdapat tantangan yang memengaruhi optimalisasi kinerja. Salah satu kendala utama adalah kurang terstrukturanya sistem penilaian kinerja. Beberapa informan menyatakan bahwa evaluasi yang tidak konsisten atau kurang objektif dapat menurunkan motivasi karyawan karena tidak memberikan umpan balik yang jelas untuk pengembangan diri. Di sisi lain, terbatasnya akses terhadap program pelatihan menjadi penghalang bagi banyak karyawan untuk meningkatkan kompetensi mereka. Karyawan yang berada di daerah terpencil atau memiliki jadwal kerja padat sering kali tidak dapat menghadiri pelatihan yang dirancang oleh perusahaan.

Diskusi juga mengungkapkan bahwa pelatihan yang relevan dan berkelanjutan menjadi kebutuhan mendesak. Misalnya, karyawan di divisi keuangan menekankan pentingnya sertifikasi seperti brevet perpajakan untuk memperkuat keterampilan teknis mereka. Divisi HR juga melihat peluang besar dalam digitalisasi sistem evaluasi kinerja untuk meningkatkan objektivitas dan efisiensi administrasi. Pelatihan rutin yang dirancang sesuai dengan kebutuhan spesifik divisi mampu menjembatani kesenjangan kompetensi, sekaligus mendorong karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan operasional dan teknologi.

Lingkungan kerja yang mendukung juga berperan penting dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Hubungan baik antara rekan kerja dan atasan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mempermudah penyelesaian masalah. Selain itu, sistem penghargaan dan sanksi yang diterapkan perusahaan, seperti penghargaan untuk karyawan berprestasi dan sanksi bagi yang melanggar aturan, memberikan insentif tambahan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Namun, beberapa divisi masih menghadapi kendala dalam fasilitas kerja, seperti perangkat komputer yang kurang memadai, yang dapat memengaruhi produktivitas.

Keseluruhan wawancara ini menggambarkan bahwa meskipun kompetensi karyawan memberikan kontribusi besar terhadap kinerja perusahaan, terdapat aspek yang perlu ditingkatkan. Dengan memperbaiki sistem evaluasi, meningkatkan akses pelatihan, menyediakan fasilitas yang memadai, dan mendorong budaya pembelajaran berkelanjutan, PT. Surya Wira Abadi Tribuana dapat lebih efektif dalam mengoptimalkan potensi sumber daya manusianya. Langkah-langkah ini akan memastikan perusahaan mampu bersaing dan mencapai target strategis di sektor jasa pengamanan yang semakin kompetitif.

#### 4. KESIMPULAN

Hasil wawancara mendalam menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kompetensi karyawan dengan kinerja perusahaan di PT. Surya Wira Abadi Tribuana. Kompetensi yang dimiliki karyawan, baik di divisi keuangan, sumber daya manusia (HR), maupun operasional, menjadi dasar utama bagi keberhasilan pencapaian tujuan strategis perusahaan. Karyawan di divisi keuangan menyoroti pentingnya ketelitian, manajemen waktu, dan konsentrasi dalam memastikan akurasi laporan serta penyelesaian tugas tepat waktu. Sementara itu, di divisi HR, pemahaman terhadap regulasi ketenagakerjaan seperti BPJS, PKWT, dan pengelolaan administrasi karyawan menjadi faktor kunci untuk menjaga kepatuhan perusahaan terhadap peraturan hukum. Dalam sektor keamanan, sertifikasi profesional seperti Garda Pratama, Garda Madya, dan Garda Utama menjadi tolak ukur kompetensi yang harus dipenuhi untuk mendukung profesionalisme.

Meskipun kompetensi karyawan terbukti memberikan dampak positif pada efisiensi dan produktivitas, terdapat tantangan yang memengaruhi optimalisasi kinerja. Salah satu kendala utama adalah kurang terstrukturanya sistem penilaian kinerja. Beberapa informan menyatakan bahwa evaluasi yang tidak konsisten atau kurang objektif dapat menurunkan motivasi karyawan karena tidak memberikan umpan balik yang jelas untuk pengembangan diri. Di sisi lain, terbatasnya akses terhadap program pelatihan menjadi penghalang bagi banyak karyawan untuk meningkatkan kompetensi mereka. Karyawan yang berada di daerah terpencil atau memiliki jadwal kerja padat sering kali tidak dapat menghadiri pelatihan yang dirancang oleh perusahaan.

Diskusi juga mengungkapkan bahwa pelatihan yang relevan dan berkelanjutan menjadi kebutuhan mendesak. Misalnya, karyawan di divisi keuangan menekankan pentingnya sertifikasi seperti brevet perpajakan untuk memperkuat keterampilan teknis mereka. Divisi HR juga melihat peluang besar dalam digitalisasi sistem evaluasi kinerja untuk meningkatkan objektivitas dan efisiensi administrasi. Pelatihan rutin yang dirancang sesuai dengan kebutuhan spesifik divisi mampu menjembatani kesenjangan kompetensi, sekaligus mendorong karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan operasional dan teknologi.

Lingkungan kerja yang mendukung juga berperan penting dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Hubungan baik antara rekan kerja dan atasan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mempermudah penyelesaian masalah. Selain itu, sistem penghargaan dan sanksi yang diterapkan perusahaan, seperti penghargaan untuk karyawan berprestasi dan sanksi bagi yang melanggar aturan, memberikan insentif tambahan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Namun, beberapa divisi masih menghadapi kendala dalam fasilitas kerja,

seperti perangkat komputer yang kurang memadai, yang dapat memengaruhi produktivitas. Keseluruhan wawancara ini menggambarkan bahwa meskipun kompetensi karyawan memberikan kontribusi besar terhadap kinerja perusahaan, terdapat aspek yang perlu ditingkatkan. Dengan memperbaiki sistem evaluasi, meningkatkan akses pelatihan, menyediakan fasilitas yang memadai, dan mendorong budaya pembelajaran berkelanjutan, PT. Surya Wira Abadi Tribuana dapat lebih efektif dalam mengoptimalkan potensi sumber daya manusianya. Langkah-langkah ini akan memastikan perusahaan mampu bersaing dan mencapai target strategis di sektor jasa pengamanan yang semakin kompetitif.

Rayyana Komunikasindo.

## 5. REFERENSI

- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., ... & Arif, M. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Insania.
- Dessler, G. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: salemba empat
- Fonna, N. (2019). Pengembangan revolusi industri 4.0 dalam berbagai bidang. Guepedia.
- Haqqi, H., & Wijayati, H. (2019). Revolusi industri 4.0 di tengah society 5.0: sebuah integrasi ruang, terobosan teknologi, dan transformasi kehidupan di era disruptif. Anak Hebat Indonesia.
- Herman. (2019). Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Guru Ekonomi SMA. Jurnal Ekonomi Bisnis, Th. 16, No.1, 17-24..
- Lestari, E. R. (2019). Manajemen inovasi: Upaya meraih keunggulan kompetitif. Universitas Brawijaya Press.
- Mulyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Bogor: In Media
- Muqorobin, M.M., Rani, U. and Simamora, A.J. (2024), "The role of risk management committee between risk-taking behavior and companies' performance", International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 73 No. 3, pp. 817-836. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-07-2022-0347>
- Nurwin, K. J. (2021). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN ASURANSI. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 3, 876-883
- Pratama, R. S. (2022). Implementasi Change Management pada Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa. Jurnal Pengadaan Barang dan Jasa, 1(1), 29-39.
- Sepriano, S., Hikmat, A., Munizu, M., Nooraini, A., Sundari, S., Afyah, S., ... & Indarti, C. F. S. (2023). Transformasi Administrasi Publik Menghadapi Era Digital. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Utoyo, I. (2020). Hybrid Company Model: Cara Menang di Era Digital yang Disruptif. PT.