

PENGARUH KOMPETENSI SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.TRESNAMUDA SEJATI CABANG SURABAYA

Natasha Callista

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: natallista@gmail.com

Abstrak—Kinerja Karyawan yang baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Kompetensi SDM merupakan faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Ada lima karakteristik kompetensi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, *motives, traits, self-concept, knowledge dan skills*. Bila Karyawan memiliki kompetensi yang tinggi maka kinerja karyawan yang baik dapat terwujud. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh kompetensi SDM yang meliputi *motives, traits, self-concept, knowledge dan skills* mempunyai pengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tresnamuda Sejati cabang Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sampel yang digunakan berjumlah 50 orang karyawan PT.Tresnamuda Sejati cabang Surabaya. data yang dikumpulkan menggunakan angket. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa Kompetensi SDM mempunyai pengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci—Kompetensi SDM, Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Saat ini perekonomian Indonesia bukan hanya bertumpu pada basis daratan melainkan harus mampu menjadikan maritim sebagai basis untuk memperkuat ekonomi bangsa. Kebutuhan kapal niaga di Indonesia saat ini kian melambung tinggi, “Dari tahun 2005 sampai saat ini, kapal niaga Indonesia bertambah dari 6.000 unit menjadi 14.000 unit” (Perdana, Jaka, 2015). Meskipun kebutuhan kapal niaga di Indonesia semakin meningkat, tetapi distribusi barang melalui laut masih dikuasai pelayaran asing. Menurut sumber dari media surya online, kini pelayaran Indonesia hanya menangani sekitar 10 persen kegiatan angkutan ekspor, sehingga dari sektor pelayaran dalam negeri kehilangan 500 juta US Dolar (USD) pertahun (Taufik, M, 2015). Hal sama juga diungkapkan oleh Dewan Pembina DPP *Indonesian National Shipowners Association* (INSA), Johnson W Sutjipto mengatakan bahwa 90 persen muatan ekspor impor Indonesia dikuasai oleh pelayaran luar negeri. Menurut Darmansyah Tanamas, Ketua Komite Tetap Perhubungan Laut Kamar Dagang dan Industri Indonesia (Kadin), penyebab utama kalahnya industri pelayaran nasional adalah banyaknya pungutan yang membuat biaya operasional pelayaran nasional kalah bersaing. Misalnya, ada pajak pertambahan nilai (PPN) bongkar muat, PPN komponen suku cadang kapal, PPN penjualan kapal berusia kurang dari lima tahun atau biaya tenaga kerja bongkar muat (Agus, 2015). Biaya-biaya operasional tersebutlah akhirnya menjadikan pelayaran dalam negeri akan terus dikuasai pelayaran luar negeri. Maka dari itu pelayaran Indonesia harus berlomba-lomba dalam memenangkan persaingan.

Pelayaran Indonesia tidak terlepas oleh peranan perusahaan jasa pelayaran yang bidang usahanya yaitu pengiriman barang (*cargo*). Kegiatan pengiriman barang dilakukan menggunakan peti kemas. Peti kemas (*container*) merupakan sarana yang penting dalam kegiatan pengiriman barang dari satu tempat ke tempat lain yang menggunakan jasa kapal. Permasalahan yang terjadi pada perusahaan jasa peti kemas saat ini yaitu waktu tunggu bongkar muat (*dwelling time*). Menteri Keuangan Bambang Brodjonegoro mengatakan lambatnya proses bongkar muat (*dwelling time*) disebabkan lambatnya *pre-clearance* di terminal (Ibnu, A, 2016). Maka dari itu Terminal Peti Kemas harus bekerja sama dengan perusahaan jasa pengiriman *cargo* untuk meningkatkan layanannya. Hal tersebut menjadikan pelayaran di Indonesia terutama di bidang jasa pengiriman barang menggunakan peti kemas harus berlomba-lomba memberikan layanan terbaik agar memenangkan persaingan, Salah satu hal yang dapat memenangkan persaingan adalah membangun dan memperkuat daya saing dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Untuk menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, dibutuhkan suatu kompetensi. Jika karyawan tidak mempunyai kompetensi akan menimbulkan permasalahan bagi perusahaan. Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan pelayaran di Indonesia terkait dengan kompetensi yaitu kecelakaan kerja. Menurut Ahok, Gubernur DKI Jakarta mengungkapkan bahwa selama ini kecelakaan kerja diakibatkan oleh ulah pengusaha yang ingin menghemat pengeluaran dengan memilih pekerja yang kurang berpengalaman. Akibatnya, pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai standar dan justru rentan menimbulkan kecelakaan (Qodar, N, 2016). Dapat disimpulkan bahwa kecelakaan kerja disebabkan karena kurangnya pengalaman, yang berarti bahwa kompetensi yang dimiliki pekerja masih rendah. Selain itu masalah lain juga terjadi pada layanan BUP (Badan Usaha Pelabuhan) di Indonesia. Menurut Rudy Sangian, Kepala Logistik Kepelabuhanan Indonesia, saat ini layanan BUP rata-rata tidak memenuhi syarat dan memiliki budaya kerja yang harus dirubah menjadi profesional, hal ini dibuktikan dengan lamanya kapal sandar di pelabuhan saat ini rata-rata maksimum lima hari padahal seharusnya tiga hari. Hal ini dikarenakan kinerja operasional BUP dalam menangani kegiatan bongkar muat terjadi ketidakhandalan dalam manajemen pengalokasian alat bongkar muat (Sangian,R, 2015). Maka dari itu kompetensi sangat diperlukan dan seharusnya perusahaan memilih karyawannya dengan kompetensi yang sesuai dengan standart perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan.

Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik seseorang dalam berperilaku atau berpikir,

menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama (*Spencer and Spencer* dalam Wibowo, 2010. p 325). Menurut Spencer dan Spencer (1993), ada lima karakteristik kompetensi yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, *motives, traits, self-concept, knowledge*, dan *skills* (dalam Palan, 2008. p 9). Hal tersebut juga diungkapkan pada penelitian yang dilakukan oleh Wijayanto, Hubeis, Affandi dan Hermawan (2011) dengan judul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja Karyawan”. Faktor-Faktor tersebut antara lain, komitmen individu terhadap pencapaian tujuan hidupnya (motif), kedisiplinan, konsep diri, peran sosial, mutu mentor, keharmonisan hubungan keluarga. Dari semua pembentuk kompetensi, komitmen dalam menggapai tujuan hidup seseorang (motif) adalah yang paling kuat menentukan tingkat penguasaan kompetensi seseorang yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerjanya. Maka dari itu kompetensi karyawan dapat digunakan untuk memprediksi siapa karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan kurang baik atas dasar standar yang digunakan.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013. p 67). Karyawan yang memiliki kinerja yang baik adalah karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik, kuantitas kerja yang besar, sikap baik atau ramah, dapat diandalkan, berinisiatif, rajin, selalu hadir dalam bekerja dan memiliki potensi untuk maju. Pada akhirnya, karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat menciptakan daya saing bagi perusahaan, karena dapat beraktivitas sesuai target yang ditetapkan. Keunggulan-keunggulan tersebut yang dapat membuat perusahaan memenangkan persaingan dan memuaskan para pelanggan. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki kinerja yang baik justru menjadi beban bagi perusahaan karena banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan pada waktu yang ditetapkan, harga jual semakin tinggi, konsumen atau pelanggan menjadi kecewa, dan pada akhirnya konsumen atau pelanggan pindah ke perusahaan pesaing.

PT. Tresnamuda Sejati adalah perusahaan pelayaran nasional yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang (*cargo*). PT Tresnamuda sejati memiliki 10 cabang di Indonesia, salah satunya di Surabaya yang berlokasi di Jalan Perak Timur no.210. PT Tresnamuda Sejati berfokus pada layanan peti kemas untuk layanan domestik dan juga layanan internasional dari semua pelabuhan utama di Indonesia. Dalam aktivitasnya, PT Tresnamuda Sejati cabang Surabaya memiliki 101 orang karyawan yang terdiri dari bagian keuangan, operasional, pemasaran, IT, dokumen dan *customer service*. Permasalahan yang saat ini terjadi di PT Tresnamuda Sejati, yaitu tidak semua karyawan memiliki kinerja atau hasil kerja seperti yang diharapkan perusahaan. Indikasinya yaitu adanya keterlambatan penerimaan BL (*Bill of Lading*) yang disebabkan karyawan di bagian dokumen sering salah dalam penulisan data dan lama dalam mengetik dokumen. Selain itu, adanya salah muat barang yang dikarenakan bagian operational salah menggambar dalam penempatan kontainer di kapal. Permasalahan lainnya yaitu terjadi selisih harga karena marketing salah mengutip harga ke *shippers*, hal ini disebabkan bagian marketing lupa *rate* (harga) dan tidak

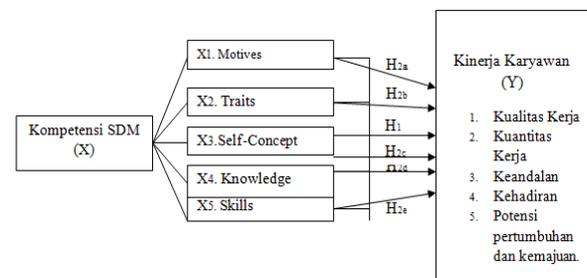
melihat *guidance* (pendoman harga) sebelum memberi harga pada *shippers*. Selain itu tidak terpenuhinya target yang diberikan perusahaan karena bagian marketing kurang agresif mencari *shipper* baru. dan juga kurang fasihnya karyawan dalam berbahasa Inggris, padahal dokumen-dokumen yang ada di haruskan menggunakan bahasa Inggris dan terkadang juga berhubungan dengan *shipper* asing. Jika permasalahan tersebut terjadi terus menerus maka akan tujuan yang diinginkan perusahaan tidak dapat tercapai. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui sejauh mana kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dengan judul “Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tresnamuda Sejati cabang Surabaya”.

Rumusan masalah yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompetensi SDM yang meliputi *motives, traits, self-concept, knowledge*, dan *skills* secara simultan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tresnamuda Sejati cabang Surabaya?
2. Apakah kompetensi SDM yang meliputi *motives, traits, self-concept, knowledge*, dan *skills* secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tresnamuda Sejati cabang Surabaya?

Kerangka Kerja Penelitian

Kerangka Kerja Penelitian ini menjelaskan bahwa kompetensi sumber daya manusia yang meliputi *motives, traits, self-concept, knowledge*, dan *skills* dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga untuk memperjelas penelitian maka digambarkan kerangka berpikir seperti gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Kerja Penelitian

Sumber : Dharma (2010) diolah; Bittel & Newstrom (1996)

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal komperatif dengan menggunakan data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011), penelitian kausal komperatif merupakan penelitian yang menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*), disamping mengukur kekuatan hubungannya (p.25). Dalam hal ini, kompetensi sumber daya manusia meliputi *motives, traits, self-concept, knowledge dan skills* mewakili variabel X, sedangkan kinerja karyawan mewakili variabel dependen dimana dianggap sebagai variabel Y.

Objek penelitian ini adalah kompetensi sumber daya manusia yang meliputi *motives, traits, self concept, knowledge, skills* dan Kinerja Karyawan. Sedangkan, subjek penelitian ini adalah Perusahaan Pelayaran Nasional, yaitu PT. Tresnamuda Sejati cabang Surabaya yang terletak di Jl.

Perak Timur no 210. Dalam penelitian ini, populasinya adalah karyawan PT Tresnamuda Sejati cabang Surabaya yang berjumlah 101 orang. Dengan sampel sebanyak 50 orang karyawan. Kemudian untuk menarik sampel dari populasi digunakan teknik *Sample Random Sampling*.

Data yang diperoleh dengan survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data asli. Dalam hal ini, data primer didapat langsung dari responden dengan menggunakan angket yang disebar pada karyawan PT. Tresnamuda Sejati cabang Surabaya. Pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data yang sudah dimiliki oleh PT. Tresnamuda Sejati cabang Surabaya yaitu berupa visi dan misi perusahaan, sejarah dan latar belakang perusahaan, serta struktur organisasi.

Teknik pengolahan data yang dipakai pada penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas. Selain itu juga menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Analisis statistik yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji T, uji F dan koefisien determinasi.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Statistik

1. Nilai Mean

Berdasarkan nilai *mean*, dapat disusun hirarki pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dari yang paling kecil sampai yang paling besar yaitu, *traits* (3,63), *self-concept* (3,79), *skills* (3,97), *knowledge* (4,01) dan *motives* (4,13). Nilai tersebut menunjukkan bahwa kompetensi paling tinggi yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja di PT. Tresnamuda Sejati cabang Surabaya yaitu *motives* dan *knowledge*, sedangkan *traits* merupakan kompetensi paling rendah yang dimiliki oleh karyawan PT. Tresnamuda Sejati cabang Surabaya. Namun, selisih nilai mean antar variabel tidak jauh berbeda, sehingga kelima variabel tersebut memiliki pengaruh yang hampir sama kuat terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F

Hasil analisis uji f diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000. di mana jauh lebih kecil dari 0.05, sehingga hal ini menjelaskan bahwa Kompetensi SDM yang meliputi *motives*, *traits*, *self-concept*, *knowledge* dan *skills* berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian H1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh kompetensi SDM meliputi *motive*, *traits*, *self concept*, *knowledge* dan *skills* secara simultan terhadap kinerja dapat diterima secara statistik.

3. Uji T

Hasil analisis uji t diperoleh dengan nilai signifikansi sebesar 0.002, di mana lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ (0.000 < 0.005), sehingga menjelaskan bahwa Kompetensi SDM (X) yang diwakili oleh variabel *motives* (X1) berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). tingkat signifikansi variabel *motives* jauh di bawah 0.05. Maka dapat dikatakan bahwa *motives* benar benar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tresnamuda Sejati cabang

Surabaya. Dengan demikian H2a yang menyatakan bahwa *motives* berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tresnamuda Sejati cabang Surabaya dapat diterima secara statistik. Variabel *traits* (X2) juga berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Signifikansi *traits* sebesar 0.013, karena tingkat signifikansi variabel *traits* jauh di bawah 0.05. Maka dapat dikatakan bahwa *traits* benar benar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tresnamuda Sejati cabang Surabaya. Dengan demikian H2b yang menyatakan bahwa *traits* berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tresnamuda Sejati cabang Surabaya dapat diterima secara statistik. Variabel *self-concept* juga berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sig *self-concept* sebesar 0.001, karena tingkat signifikansi variabel *self-concept* jauh di bawah 0.05. Maka dapat dikatakan bahwa *self-concept* benar benar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tresnamuda Sejati cabang Surabaya. Dengan demikian H2c yang menyatakan bahwa *self-concept* berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tresnamuda Sejati cabang Surabaya dapat diterima secara statistik. Selain itu variabel *knowledge* juga berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sig *knowledge* sebesar 0.003, karena tingkat signifikansi variabel *knowledge* jauh di bawah 0.05. Maka dapat dikatakan bahwa *knowledge* benar benar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tresnamuda Sejati cabang Surabaya. Dengan demikian H2d yang menyatakan bahwa *knowledge* berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tresnamuda Sejati cabang Surabaya dapat diterima secara statistik. Yang terakhir yaitu variabel *skills* berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sig *skills* sebesar 0.002, karena tingkat signifikansi variabel *skills* jauh di bawah 0.05. Maka dapat dikatakan bahwa *skills* benar benar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tresnamuda Sejati cabang Surabaya. Dengan demikian H2e yang menyatakan bahwa *skills* berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tresnamuda Sejati cabang Surabaya dapat diterima secara statistik. Penjelasan di atas dapat menjawab rumusan masalah yang ada yaitu kompetensi SDM yang meliputi *motives*, *traits*, *self-concept*, *knowledge*, dan *skills* secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tresnamuda Sejati cabang Surabaya.

Hubungan *Motives* dengan Kinerja

Berkaitan dengan kompetensi yang meliputi *motives*, nilai rata-rata keseluruhan karyawan yang memiliki kompetensi *motives* sebesar 4.13 atau dapat dikategorikan karakteristik kompetensi tinggi dan berdasarkan atas nilai mean terhadap butir-butir pernyataan, skor tertinggi untuk *motives* lebih mengarah terhadap pernyataan mengenai karyawan melakukan tugas sesempurna mungkin sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan (mean 4.38). Sedangkan skor terendah untuk *motives* lebih mengarah terhadap pernyataan akan tanggung jawab menjaga kebersihan dan

ketertiban ruang kerja (mean 3.82). Secara deskriptif dapat dikatakan bahwa kompetensi *motives* mempunyai pengaruh positif (searah) terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan kebenarannya, bahwa berdasarkan hasil regresi kompetensi *motives* terbukti mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti meningkatnya kompetensi *motives* karyawan akan secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya.

Dalam memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif karyawan harus diarahkan pada tujuan tertentu yang ingin dicapai, yaitu mempertinggi kinerja individu dan organisasional (Eugene McKenna & Beech, 2000. p.101). Itulah sebabnya, meskipun kompetensi *motives* sudah tinggi, namun perusahaan harus mempertahankan kompetensi *motives* tersebut agar kinerja karyawan terus meningkat. Kompetensi *motives* karyawan perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan perusahaan, karena bisa digunakan sebagai sarana untuk memprediksi dan meningkatkan kinerja karyawan (Martin, 2000. p.52). Dalam mempertahankan kompetensi *motives*, manajer perusahaan atau yang mewakili hendaknya mampu memotivasi karyawannya agar karyawan memiliki dorongan keinginan untuk berprestasi dalam bekerja, karyawan memiliki dorongan rasa tanggung jawab kepada perusahaan sebagai tempat untuk mendapatkan nafkah hidup dan karyawan bersemangat dalam bekerja sehari-hari. Secara keseluruhan, karyawan dikategorikan memiliki kompetensi tinggi untuk item *motives*. Meskipun item *motives* sudah tinggi, tetapi perlu dipertahankan agar kinerja perusahaan akan terus meningkat.

Hubungan *Traits* dengan Kinerja

Berkaitan dengan kompetensi yang meliputi *traits*, nilai rata-rata keseluruhan karyawan yang memiliki kompetensi *traits* sebesar 3.63 atau dapat dikategorikan karakteristik kompetensi sedang dan berdasarkan atas nilai mean terhadap butir-butir pernyataan, skor tertinggi untuk *traits* lebih mengarah terhadap pernyataan mengenai kesediaan melakukan pekerjaan meskipun bukan tugasnya demi kelancaran operasional perusahaan (mean 3.84). Sedangkan skor terendah untuk *traits* lebih mengarah terhadap pernyataan karyawan tidak mudah stres dalam bekerja (mean 3.24). Karyawan yang memiliki kompetensi *traits* yang sedang atau kepribadian kurang tangguh tersebut dapat dikarenakan kurang memiliki kontrol diri dalam bekerja, kurang memiliki kemampuan dalam menghadapi tekanan dan kurang tabah dalam menghadapi masalah. Hal-hal tersebut terjadi dimungkinkan karena karyawan, terutama karyawan laki-laki merasa memiliki beban tanggung jawab yang relatif besar dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan keluarga dan di sisi lain memiliki kemampuan yang terbatas dalam mengatasinya. Secara deskriptif dapat dikatakan bahwa kompetensi *traits* mempunyai pengaruh positif (searah) terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan kebenarannya, bahwa berdasarkan hasil regresi kompetensi *traits* terbukti mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti meningkatnya kompetensi *traits* karyawan akan secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan,

demikian juga sebaliknya. Itulah sebabnya, kompetensi *traits* karyawan perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan juga akan meningkat, bukan hanya pada tingkat kinerja sedang tetapi sampai pada tingkat kinerja tinggi.

Kompetensi *traits* karyawan perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan perusahaan, karena dapat digunakan sebagai sarana untuk memprediksi dan meningkatkan kinerja karyawan (Martin, 2002, p.56). Manajer perusahaan atau yang mewakili hendaknya mampu mengarahkan karyawan agar memiliki kemampuan mengontrol diri dalam bekerja sehari-hari, memiliki kemampuan perlawanan dalam menghadapi tekanan (*stress*) dan memiliki ketabahan dalam menghadapi masalah. Secara keseluruhan, karyawan dikategorikan memiliki kompetensi *traits* yang sedang. Itulah sebabnya, manajer hendaknya lebih memfokuskan pada peningkatan tiga item *traits* tersebut agar kinerja perusahaan dapat ditingkatkan. Dalam meningkatkan *traits* bisa dilakukan dengan cara memberikan pengarahan dalam mengontrol diri dengan cara memberikan bimbingan konseling yang dapat dilakukan oleh departemen HRD, selain itu dalam mengontrol diri karyawannya perusahaan dapat membuat poin-poin khusus berupa *punishment* yang dapat dicantumkan dalam peraturan sehingga dapat ditaati oleh semua karyawan perusahaan. Dalam menghadapi stres, perusahaan dapat melakukan aktivitas rutin diluar masalah pekerjaan dengan cara melakukan *gathering* yang dilakukan secara berkala.

Hubungan *Self-Concept* terhadap Kinerja

Berkaitan dengan kompetensi yang meliputi *self-concept*, nilai rata-rata keseluruhan karyawan yang memiliki kompetensi *self-concept* sebesar 3.79 atau dapat dikategorikan karakteristik kompetensi tinggi dan berdasarkan atas nilai mean terhadap butir-butir pernyataan, skor tertinggi untuk *self-concept* lebih mengarah terhadap pernyataan mengenai karyawan akan terus mencoba sampai berhasil jika terjadi kesalahan dalam tugas yang diberikan perusahaan (mean 3.96). Sedangkan skor terendah untuk *self-concept* lebih mengarah terhadap pernyataan akan tidak pernah mengeluh dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan (mean 3.42). Secara deskriptif dapat dikatakan bahwa kompetensi *self-concept* mempunyai pengaruh positif (searah) terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan kebenarannya, bahwa berdasarkan hasil regresi kompetensi *self-concept* terbukti mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti meningkatnya kompetensi *self-concept* karyawan akan secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya.

Dalam mempertahankan kompetensi *self-concept*, manajer perusahaan atau yang mewakili hendaknya mampu memotivasi karyawan agar karyawan pantang menyerah bila menghadapi masalah di dalam pekerjaan, karyawan bekerja dengan rajin dan disiplin untuk dapat memberikan nilai bagi perusahaan, dan karyawan berusaha jujur dalam segala sesuatu yang dikerjakannya. Secara keseluruhan karyawan dikategorikan memiliki kompetensi tinggi untuk kategori *self-concept*. Itulah sebabnya manajer hendaknya lebih memfokuskan pada mempertahankan tiga item *self-concept* tersebut, agar kinerja perusahaan akan terus meningkat.

Hubungan Knowledge dengan Kinerja

Berkaitan dengan kompetensi yang meliputi *knowledge*, nilai rata-rata keseluruhan karyawan yang memiliki kompetensi *knowledge* sebesar 4.01 atau dapat dikategorikan karakteristik kompetensi tinggi dan berdasarkan atas nilai mean terhadap butir-butir pernyataan, skor tertinggi untuk *knowledge* lebih mengarah terhadap pernyataan mengenai karyawan memiliki pengetahuan terkait dengan bidang pekerjaan saat ini (mean 4.40). Sedangkan skor terendah untuk *knowledge* lebih mengarah terhadap pernyataan akan informasi yang dimiliki banyak terkait dengan pekerjaan saat ini (mean 3.54). Realitas tersebut berdampak pada sebagian besar karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Secara deskriptif dapat dikatakan bahwa kompetensi *knowledge* mempunyai pengaruh positif (searah) terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan kebenarannya, bahwa berdasarkan hasil regresi kompetensi *knowledge* terbukti mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti meningkatnya kompetensi *knowledge* karyawan akan secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya. Meskipun kompetensi *knowledge* sudah tinggi, namun perusahaan harus mempertahankan kompetensi *knowledge* tersebut agar kinerja karyawan terus meningkat.

Kompetensi *knowledge* karyawan perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan perusahaan, karena bisa digunakan sebagai sarana untuk memprediksi dan meningkatkan kinerja karyawan (Martin, 2000. p.62). Dalam mempertahankan kompetensi *knowledge*, manajer perusahaan atau yang mewakili hendaknya mampu memberi pelatihan karyawan agar karyawan mempunyai pengalaman yang mampu menunjang pekerjaan, karyawan memiliki pengetahuan yang memadai atas pekerjaan yang dihadapi dan karyawan mempunyai informasi yang memadai mengenai sistem dan prosedur kerja yang diberlakukan perusahaan. Secara keseluruhan karyawan dikategorikan memiliki kompetensi tinggi untuk kategori *knowledge*. Itulah sebabnya manajer hendaknya lebih memfokuskan pada mempertahankan tiga item *knowledge* tersebut, agar kinerja perusahaan akan terus meningkat.

Hubungan Skills dengan Kinerja

Berkaitan dengan kompetensi yang meliputi *skills*, nilai rata-rata keseluruhan karyawan yang memiliki kompetensi *skills* sebesar 3.97 atau dapat dikategorikan karakteristik kompetensi tinggi dan berdasarkan atas nilai mean terhadap butir-butir pernyataan, skor tertinggi untuk *skills* lebih mengarah terhadap pernyataan mengenai keahlian yang dimiliki, dapat memudahkan karyawan dalam bekerja (mean 4.24). Sedangkan skor terendah untuk *skills* lebih mengarah terhadap pernyataan akan kemampuan dalam memanfaatkan fasilitas yang tersedia dalalam melaksanakan tugas untuk menghasilkan sesuatu yang maksimal (mean 3.56). Realitas tersebut berdampak pada sebagian besar karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Secara deskriptif dapat dikatakan bahwa kompetensi *skills* mempunyai pengaruh positif (searah) terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan kebenarannya, bahwa berdasarkan hasil regresi kompetensi *skills* terbukti mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti

meningkatnya kompetensi *skills* karyawan akan secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya.

Meskipun kompetensi *skills* sudah tinggi, namun perusahaan harus mempertahankan kompetensi *skills* tersebut agar kinerja karyawan terus meningkat. Kompetensi *skills* karyawan perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan perusahaan, karena bisa digunakan sebagai sarana untuk memprediksi dan meningkatkan kinerja karyawan (Martin, 2000. p.62). Dalam mempertahankan kompetensi *skills*, manajer perusahaan atau yang mewakili hendaknya mampu memberi pelatihan karyawan agar karyawan memiliki keahlian tertentu dalam melaksanakan pekerjaan yang dihadapi, karyawan memiliki keterampilan tertentu dalam menghadapi masalah dalam bekerja dan mempunyai kemampuan dalam memanfaatkan fasilitas yang tersedia dalam bekerja. Pelatihan ini dapat dilakukan oleh manajer perusahaan atau mengundang dari luar perusahaan. Selain itu juga dapat melakukan *coaching* agar karyawan dapat meningkatkan *skills*. *Coaching* dapat dilakukan di perusahaan dengan mengundang *coach* dari luar perusahaan. Secara keseluruhan karyawan dikategorikan memiliki kompetensi tinggi untuk kategori *skills*. Itulah sebabnya manajer hendaknya lebih memfokuskan pada mempertahankan tiga item *skills* tersebut, agar kinerja perusahaan akan terus meningkat.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi SDM yang meliputi *motives*, *traits*, *self-concept*, *knowledge*, dan *skills* secara simultan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tresnamuda Sejati cabang Surabaya sehingga hipotesis pertama (H1) dapat diterima.
2. Kompetensi SDM yang meliputi *motives*, *traits*, *self-concept*, *knowledge*, dan *skills* secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tresnamuda Sejati cabang Surabaya.
 - a. *Motives* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT Tresnamuda Sejati cabang Surabaya, sehingga hipotesis kedua bagian pertama (H2a) dapat diterima.
 - b. *Traits* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT Tresnamuda Sejati cabang Surabaya, sehingga hipotesis kedua bagian kedua (H2b) dapat diterima.
 - c. *Self-Concept* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT Tresnamuda Sejati cabang Surabaya, sehingga hipotesis kedua bagian ketiga (H2c) dapat diterima.
 - d. *Knowledge* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT Tresnamuda Sejati cabang Surabaya, sehingga hipotesis kedua bagian keempat (H2d) dapat diterima.
 - e. *Skills* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT Tresnamuda

Sejati cabang Surabaya, sehingga hipotesis kedua bagian kelima (H2e) dapat diterima.

Saran

Saran yang dapat diajukan kepada pimpinan PT. Tresnamuda Sejati cabang Surabaya agar dapat lebih berhasil di dunia bisnis pelayaran, yaitu:

1. Kinerja Karyawan yang sudah tinggi hendaknya dipertahankan, hal yang perlu dipertahankan yaitu dalam hal motivasi untuk maju, kualitas kerja yang tinggi, dan jarangny karyawan yang absen. Selain itu, ada beberapa poin kinerja karyawan yang perlu ditingkatkan dalam hal kehandalan melaksanakan tugas dan ketertiban masih berada pada kategori sedang dan belum mencapai kinerja yang tinggi. Adapun caranya yaitu meningkatkan karakteristik kompetensi yang meliputi *motives, traits, self-concept, knowledge* dan *skills* serta memperhatikan variabel bebas lain di luar lima karakteristik tersebut karena terbukti memberikan pengaruh yang signifikan. Secara spesifik cara meningkatkan kompetensi *motives, traits, self-concept, knowledge* dan *skills* dijelaskan pada saran berikut ini,
2. Mempertahankan kompetensi SDM yaitu *motives* karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan kompensasi yang memadai dalam arti disesuaikan dengan tingkat perkembangan upah minimum dan memberikan pengarahan secara langsung agar karyawan memiliki dorongan keinginan untuk berprestasi dalam bekerja. Pengarahan dilakukan pada pertemuan yang di adakan minimal dua minggu sekali dalam satu bulan. Pemberian pengarahan dapat dilakukan oleh manajer.
3. Mempertahankan kompetensi SDM yaitu *skills* dan *knowledge* karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan secara berkala setiap semester sekali. Pelatihan dilakukan agar karyawan memiliki pengetahuan dan keahlian dalam bekerja. Instruktur pelatihan dapat berasal dari dalam perusahaan sendiri yaitu manajer atau mengundang tenaga ahli dari luar perusahaan.
4. Meningkatkan kompetensi SDM yaitu *traits* dan *self-concept* karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan pengarahan dalam mengontrol diri dengan cara memberikan bimbingan konseling yang dapat dilakukan oleh departemen HRD, selain itu dalam mengontrol diri karyawannya perusahaan membuat poin-poin khusus berupa *punishment* yang dapat dicantumkan dalam peraturan sehingga dapat ditaati oleh semua karyawan perusahaan. Dalam menghadapi stres, perusahaan dapat melakukan aktivitas rutin diluar masalah pekerjaan dengan cara melakukan *gathering* yang dilakukan secara berkala.
5. Berkaitan dengan penerimaan karyawan baru di waktu yang akan datang oleh karena *motives, traits*, dan *self-concept* kompetensi berada pada kepribadian inti, sehingga cukup sulit untuk dinilai untuk manajer dan dikembangkan, maka salah satu cara yang paling efektif untuk mendapatkan

motives, traits, dan *self-concept* yang terbaik adalah dengan cara memilih ketika proses seleksi karyawan diadakan, yang dapat diketahui dengan jalan mengadakan tes psikologi.

6. Terbukanya peluang untuk penelitian selanjutnya dengan menggunakan jenis penelitian kualitatif untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang masih menjadi masalah dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, (2015). Lokal Kalah Saing di Angkutan Ekspor. Diunduh dari: <http://maritimeneews.id/lokal-kalah-saing-di-angkutan-ekspor/>, tanggal 18 Maret 2016.
- Bittel,L.R, Newstrom,J.W. (1996). Pendoman Bagi Penyelia, Jakarta, Teruna Grafika
- Dharma, Surya. (2010). Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Eugene Mckenna, Nic Beech. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Andi.
- Ibnu, A. (2016). Kata Menteri Bambang, Ini Penyebab DwellingTime.Retrieved.<https://bisnis.tempo.co/read/news/2016/03/12/090752941/kata-menteri-bambang-ini-penyebab-dwelling-time>, tanggal 18 Maret 2016
- Mangkunegara, A.A.A. (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martin. (2002), Competence System. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Palan, R. (2008). Competency Management. Teknik mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi. Jakarta: PPM
- Perdana, J. (2015). Ekonomi Loyo, Industri Pelayaran Malah Bergairah. Retrieved. <http://marketeers.com/article/ekonomi-loyo-industri-pelayaran-malah-bergairah.html>, 7 Maret 2016.
- Qodar, N. (2016). Ahok Ungkap Penyebab Banyaknya KecelakaanKerja. Retrieved <http://news.liputan6.com/read/2415382/ahok-ungkap-penyebab-banyaknya-kecelakaan-kerja>,7 Maret 2016.
- Sangian, Rudy. (2015). Permasalahan Pelabuhan di Indonesia. Retrieved <http://www.kompasiana.com/rudysangian/permasalahan-pelabuhan-di-indonesia>, 8 Maret 2016.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Taufik, M. (2015). Sektor Pelayaran Kehilangan 500 Juta USDPertahun. Retrieved <http://surabaya.tribunnews.com/2015/09/20/sektor-pelayaran-kehilangan-500-juta-usd-pertahun>, tanggal 18 Maret 2016.
- Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja edisi ke 3, Jakarta: Rajawali Press.
- Wijayanto, Hubeis, Affandi dan Hermawan. (2011). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen IKM. 6(2). 81-87.