

Pengaruh Kemampuan Individu Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kompetensi Kerja Karyawan

Oleh :

Wahyu Cahyono*)

wahyoecahyono@gmail.com

Hadi Sunaryo)**

hadifeunisma@gmail.com

Budi Wahono*)**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This research purpose to determine: 1) Description of individual ability, organizational support and employee work competence at PT Bank X Malang, 2) The effect of individual ability and organizational support to employee work competence at PT Bank X Malang, 3) The effect of organizational support to employee work competence at PT Bank X Malang, 4) The effect of individual ability to employee work competence at PT Bank X Malang.

The method used in this research is quantitative with a descriptive approach and conducted at PT Bank X Malang with total population 40 employees. Data collection technique used questionnaire with likert scale measurement. Data analysis technique used is validity, reliability, normality, multiple linear regression analysis, multicollinearity, heteroscedasticity, hypothesis F, hypothesis t, and coefficient of determination.

The result of this research indicate that: 1) individual ability and organizational support does a significant effect to employee work competence at PT Bank X Malang, 2) Individual ability does a significant effect to employee work competence at PT Bank X Malang, 3) Organizational support does not a significant effect to employee work competence at PT Bank X Malang.

Keywords : employee work competence, organizational support, individual ability

Pendahuluan

Dewasa ini perhatian lebih diberikan oleh pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap penguasaan kompetensi kerja karyawan di sebuah perusahaan. “Kompetensi kerja karyawan memiliki peran penting dalam dunia kerja yaitu dalam hal mendukung pelaksanaan strategi perusahaan” (Gaol, 2014:485). Berkenaan dengan hal tersebut, perusahaan dituntut untuk mampu dalam mengenali kompetensi kerja karyawannya.

Perubahan teknologi yang cepat serta perubahan lingkungan yang drastis membuat persaingan yang semakin berat bagi perusahaan, sehingga perusahaan memerlukan SDM yang berkompeten dalam pelayanan secara prima dan berkualitas. Istijanto (2010:7) mengungkapkan bahwa karyawan atau sumber daya

manusia (SDM) ialah aset organisasi yang berbeda dengan aset lain, sebab SDM memiliki akal, jiwa, dan sikap, sehingga memerlukan pengelolaan yang baik untuk dapat memberi sumbangan bagi kemajuan perusahaan.

Upaya perusahaan dalam mewujudkan kompetensi sumber daya manusia yang sesuai, memerlukan strategi serta cara yang efektif dan efisien dalam melakukan pelatihan-pelatihan kepada karyawan sehingga mendapatkan hasil yang optimal. Pemerintah dalam hal ini juga telah menetapkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang tertuang dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Sistem Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional sebagai acuan pengembangan sumber daya manusia yang bergerak dalam bidang keahlian dengan kebutuhan masing-masing pihak.

Pesatnya kemajuan teknologi saat ini berdampak akan ada banyak jenis pekerjaan yang hilang dan akan muncul jenis pekerjaan baru, diantaranya pekerjaan yang membutuhkan pekerja manusia akan digantikan oleh mesin atau teknologi digital yang hanya akan dioperasikan oleh satu atau dua orang sebagai teknisi. Kemajuan teknologi saat ini juga berdampak pada sebagian bisnis perusahaan, diantaranya perusahaan yang masih menggunakan model tradisional perlahan mulai beralih menggunakan teknologi untuk dapat bersaing dengan lawan bisnisnya. “Salah satu peran penting dalam organisasi yang wajib melakukan transformasi adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM)” (Setyawan & Kuswati, 2006:116).

Industri yang merasakan dampak dari era digital ini adalah industri perbankan dalam negeri. Saat ini sudah banyak bank asing yang menjalankan usahanya di Indonesia dan telah siap dengan teknologi serta sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi karyawan yang mumpuni dan siap untuk bersaing dengan bank-bank lokal. Selain itu juga banyak munculnya perusahaan-perusahaan baru atau startup dibidang keuangan dengan mengutamakan fitur online dalam hal pendaftaran, pembukaan rekening atau bahkan proses pencairan kredit tanpa memerlukan kehadiran nasabah dan cukup dengan foto KTP nasabah. Hal tersebut membuat perbankan dalam negeri harus dapat mengatasinya dengan menyiapkan teknologi serta kompetensi karyawan yang sesuai dengan tantangan di era digital seperti sekarang ini.

Berdasarkan uraian latar belakang, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut: bagaimana deskripsi kompetensi kerja karyawan, dukungan organisasi dan kemampuan individu dan pengaruh kemampuan individu dan dukungan organisasi terhadap kompetensi kerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui deskripsi kompetensi kerja karyawan, dukungan organisasi dan kemampuan individu dan untuk mengetahui pengaruh kemampuan individu dan dukungan organisasi terhadap kompetensi kerja karyawan secara parsial maupun secara simultan.

Hasil penelitian ini diharapkan peneliti dibagi atas 2 kategori antara lain:

1. Manfaat Teroritis. Penelitian ini diharapkan untuk dapat meningkatkan pemahaman ilmu mengenai pengaruh kemampuan individu dan dukungan

organisasi terhadap kompetensi kerja karyawan, serta sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan untuk bisa memberikan informasi serta menjadi referensi perusahaan di dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan masalah kemampuan individu, dukungan organisasi dan kompetensi kerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan untuk memecahkan masalah yang serupa.

Tinjauan Teori

Spencer dan Spencer dalam Sutrisno (2009) mengungkapkan “kompetensi merupakan fondasi dasar karakter seseorang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung dalam jangka waktu yang lama”. Menurut Palan dalam (Gaol, 2014:498) “istilah *competencies* mengarah pada keadaan atau kualitas mampu dan sesuai”. Menurut Edison dkk. (2016:142) “kompetensi adalah kemampuan individu untuk melakukan suatu aktivitas kerja dengan cara yang benar dan mempunyai keunggulan berdasarkan pengetahuan, keahlian dan sikap”.

Untuk menentukan indikator kompetensi kerja karyawan dalam penelitian ini peneliti mengadaptasi dari pendapat Hutapea & Thoha (2008:28) yang menyatakan bahwa indikator kompetensi kerja karyawan yaitu : pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Dukungan organisasi menurut Eisenberger dkk. dalam Yulyandra dkk. (2015:3) menyatakan bahwa “dukungan organisasi merupakan kepercayaan global karyawan mengenai sejauh mana organisasi mereka menilai kontribusi dan memperhatikan kehidupan karyawannya”. Sedangkan menurut Randall dkk. dalam Hariyadi & Ferdinand (2016:2) menyatakan bahwa “organisasi yang mendukung ialah organisasi yang merasa bangga terhadap pekerjaan karyawan, pemberian kompensasi secara adil serta mengikuti kebutuhan karyawannya”.

Menumbuhkan perasaan karyawan tentang dukungan organisasi yang diberikan dapat berupa keadilan, dukungan atasan serta imbalan dan kondisi kerja (Rhoades dkk. dalam Fatdina, 2015:7). Seiring dengan perkembangan teknologi yang cepat, perusahaan memerlukan SDM yang berkompeten untuk dapat *survive* menurut Mathis dan Jackson dalam Indarjanti & Bodroastuti (2012:73) adalah pelatihan, standar kerja dan peralatan dan teknologi.

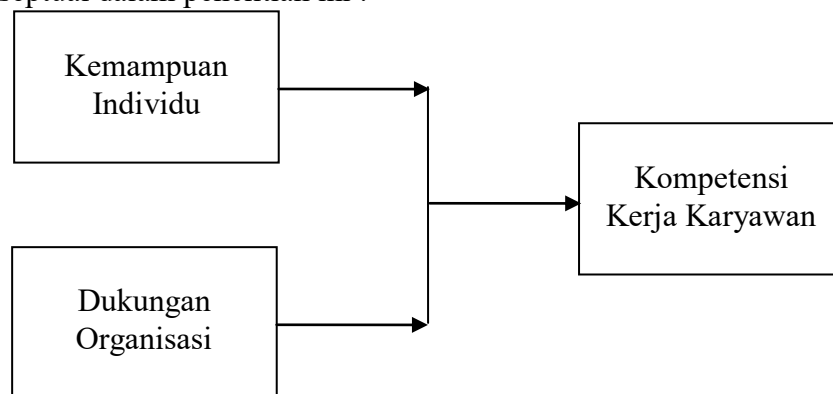
Untuk menentukan indikator dukungan organisasi dalam penelitian ini, peneliti mengadaptasi pendapat dari Eisenberger dalam Kurnianingrum (2015:23) yang menyatakan bahwa indikator dukungan organisasi yaitu penghargaan, pengembangan, kondisi kerja dan kesejahteraan karyawan.

Menurut Sampurno (2011:40) “kemampuan individu merupakan kemampuan dalam merepresentasikan seperangkat sumber terintegrasi yang digunakan untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas penting”. Menurut Robbins & Timothy (2007:348) “kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam aktivitas pada suatu pekerjaan”. Menurut Soelaiman

(2007:112) “kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang membuat seseorang bisa jadi dapat menyelesaikan pekerjaannya”. Menurut Soehardi (2003:24) “kemampuan ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan”. Menurut Moenir (2008:117) kemampuan individu yang harus ada dalam diri seseorang adalah *Technical Skill* (Kemampuan Teknis), *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi), *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual).

Untuk menentukan indikator kemampuan individu dalam penelitian ini, peneliti mengadaptasi dari pendapat Rivai (2010:232) yang menyatakan bahwa indikator kemampuan individu terdiri dari : kemampuan intelektual, kemampuan fisik dan kemampuan spiritual.

Kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan konsep teori gunung es McClelland dalam Gaol (2014:499) yaitu “keterampilan dan pengetahuan membentuk puncaknya yang berada di atas permukaan air dan bagian yang ada pada bagian bawah permukaan air menjadi fondasi dan memiliki pengaruh terhadap bentuk dari bagian yang berada di atas permukaan air”. Berikut kerangka konseptual dalam penelitian ini :



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Terdapat pengaruh antara kemampuan individu dan dukungan organisasi terhadap kompetensi kerja karyawan.
- H2 : Terdapat pengaruh antara kemampuan individu terhadap kompetensi kerja karyawan.
- H3 : Terdapat pengaruh antara dukungan organisasi terhadap kompetensi kerja karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, dimana penelitian ini dilakukan di PT Bank X Malang yang berlokasi di Kota Malang Provinsi Jawa Timur Indonesia yang dilakukan pada bulan maret 2020 sampai dengan bulan mei 2020.

Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT Bank X Malang yang berjumlah 40 Orang.

Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka sampel yang digunakan sama dengan populasi. Oleh karena itu, maka penelitian ini disebut pula sampel jenuh atau penelitian sensus.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioer yang dibagikan langsung kepada responden dan dikumpulkan dan diolah oleh peneliti. Data yang diperoleh dengan kuesioner menggunakan pengukuran skala *likert* dimulai angka terbesar 5 (sangat setuju) dan skor terkecil 1 (sangat tidak setuju).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu kemampuan individu dan dukungan organisasi dan variabel terikat yaitu kompetensi kerja karyawan dengan konsep variabel sebagai berikut :

1. Kemampuan Individu. Menggunakan pendapat dari Sampurno (2011:40) yaitu “merupakan kemampuan dalam merepresentasikan seperangkat sumber terintegrasi yang digunakan untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas penting”.
2. Dukugnan Organisasi. Menggunakan pendapat dari Eisenberger dkk. dalam Yulyandra dkk. (2015:3) yaitu “merupakan kepercayaan global karyawan mengenai sejauh mana organisasi mereka menilai kontribusi dan memperhatikan kehidupan karyawannya”.
3. Kompetensi Kerja Karyawan. Menggunakan pendapat dari Spencer dan Spencer dalam Sutrisno (2009:202) yaitu “merupakan fondasi dasar karakteristik seseorang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung dalam jangka waktu yang lama”.

Operasionalisasi variabel menurut peneliti untuk menentukan jenis dan indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan Individu. Merupakan kemampuan seseorang dalam memecahkan suatu masalah, dapat mengendalikan emosi, memiliki fisik yang mendukung, bersikap tenang serta berpegang teguh pada keimanannya.
2. Dukungan Organisasi. Merupakan upaya yang diberikan oleh perusahaan berupa pemberian penghargaan kepada karyawan, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang, menerapkan kondisi kerja yang baik, serta mensejahterakan para karyawan.
3. Kompetensi Kerja Karyawan. Merupakan pengetahuan, keterampilan serta sikap karyawan dalam bekerja meliputi pengetahuan tentang pekerjaannya, keterampilan dalam bekerja, dan bekerja sesuai aturan serta penuh tanggung jawab.

Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan bantuan program SPSS. Penelitian ini sudah melalui pengujian data sebagai berikut:

A. Uji Instrumen

1. Uji Validitas yang menunjukkan bahwa semua item pernyataan hasilnya valid.

-
2. Uji Reliabilitas yang menunjukkan bahwa instrumen pernyataan adalah reliabel.
 - B. Uji Normalitas yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal.
 - C. Uji Asumsi Klasik
 1. Uji Multikolinearitas yang menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.
 2. Uji Heteroskedastisitas yang menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.
 - D. Analisa Regresi Linear Berganda yang menunjukkan hasil *output* SPSS dengan susunan persamaan yang terbentuk sebagai berikut :
$$Y = 9,163 + 0,511X_1 + 0,096X_2 + 2,494$$
Berikut interpretasi dari persamaan regresi tersebut :
 1. Konstanta sebesar 9,163 menunjukkan bahwa jika nilai X_1 dan X_2 adalah konstan, maka nilai Y adalah 9,163.
 2. X_1 sebesar 0,511 menunjukkan bahwa pengaruh kemampuan individu terhadap kompetensi kerja karyawan adalah positif.
 3. X_2 sebesar 0,096 menunjukkan bahwa pengaruh dukungan organisasi terhadap kompetensi kerja karyawan adalah positif.
 - E. Uji Hipotesis
 1. Uji Hipotesis F yang menunjukkan hasil *output* SPSS dengan nilai F Hitung 22,555 dan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai F hitung > F tabel 3,24 dan nilai signifikasinya < dari 0,05, maka hipotesis (H_1) diterima yaitu kemampuan individu dan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi kerja karyawan.
 2. Uji Hipotesis t yang menunjukkan hasil *output* SPSS sebagai berikut :
 - a. Kemampuan Individu dengan nilai t hitung 6,326 dan nilai signifikansi 0,000 dimana t hitung > t tabel 2,02619 dan nilai signifikasinya < 0,05, maka hipotesis (H_2) diterima yaitu kemampuan individu berpengaruh signifikan terhadap kompetensi kerja karyawan
 - b. Dukungan Organisasi dengan nilai t hitung 1,777 dan nilai signifikansi 0,084 dimana nilai t hitung < t tabel 2,02619 dan nilai signifikansi > 0,05, maka hipotesis (H_3) ditolak yaitu dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi kerja karyawan
 - D. Uji Koefisien Determinasi yang menunjukkan hasil *output* SPSS dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,525 atau 52,50% yang berarti bahwa variabel kemampuan individu dan dukungan organisasi berpengaruh terhadap kompetensi kerja karyawan sebesar 52,50%. Sedangkan sisanya 47,50% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi atau variabel yang tidak diteliti.

Implikasi Hasil Penelitian

1. Deskripsi Kompetensi Kerja Karyawan, Dukungan Organisasi dan Kemampuan Individu

Kompetensi kerja karyawan dibentuk dengan indikator Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap, diapresiasi tertinggi oleh karyawan PT Bank X Malang indikator Sikap dengan pernyataan Karyawan melakukan pekerjaan sudah sesuai dengan SOP perusahaan dan Karyawan bertanggung jawab secara penuh atas pekerjaan yang karyawan lakukan. Karyawan PT Bank X Malang mengapresiasi indikator berikutnya adalah Pengetahuan dengan pernyataan Karyawan memahami pekerjaannya, Karyawan memahami produk serta layanan pelanggan. Indikator Keterampilan dipersepsikan paling rendah oleh karyawan PT Bank X Malang dengan pernyataan Karyawan mahir dalam mengoperasikan alat untuk mendukung pekerjaan, Karyawan mahir dalam menjual produk serta layanan pelanggan. Kompetensi kerja karyawan diapresiasi oleh karyawan PT Bank X Malang cenderung setuju.

Dukungan Organisasi dibentuk dengan indikator Penghargaan, Pengembangan, Kondisi Kerja dan Kesejahteraan Karyawan, diapresiasi paling tinggi oleh karyawan PT Bank X Malang indikator Kondisi Kerja dengan pernyataan Perusahaan memberikan fleksibilitas dalam bekerja kepada karyawan dan Budaya perusahaan sudah sesuai dengan kondisi saat ini. Karyawan PT Bank X Malang mengapresiasi indikator selanjutnya adalah Penghargaan dengan pernyataan Karyawan diberikan kepercayaan oleh perusahaan dan Perusahaan mengakui prestasi karyawan. Indikator selanjutnya yang diapresiasi oleh karyawan PT Bank X Malang adalah Pengembangan dengan pernyataan Karyawan diberi kesempatan mengikuti pelatihan dan Perusahaan memberi kesempatan karyawan mengikuti sertifikasi profesi. Indikator Kesejahteraan Karyawan dipersepsikan paling rendah oleh karyawan PT Bank X Malang dengan pernyataan Karyawan mendapatkan tunjangan yang cukup dari perusahaan dan Karyawan merasakan manfaat program kesejahteraan karyawan dari perusahaan. Dukungan Organisasi diapresiasi oleh karyawan PT Bank X Malang cenderung setuju.

Kemampuan individu dibentuk dengan indikator Kemampuan Intelektual, Kemampuan Fisik dan Kemampuan Spiritual, diapresiasi tertinggi oleh karyawan PT Bank X Malang indikator Kemampuan Fisik dengan pernyataan Fisik karyawan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan dan Fisik karyawan mendukung pergerakan yang dibutuhkan dalam bekerja. Karyawan PT Bank X Malang mengapresiasi indikator berikutnya adalah Kemampuan Spiritual dengan pernyataan Karyawan mampu bersikap tenang dalam segala situasi dan Karyawan landasi keimanan dalam melakukan segala aktivitas. Indikator Kemampuan Intelektual dipersepsikan paling rendah oleh karyawan PT Bank X Malang dengan pernyataan Karyawan mampu memecahkan masalah yang saya hadapi dan Karyawan memiliki kemampuan mengendalikan emosi. Kemampuan Individu diapresiasi oleh karyawan PT Bank X Malang cenderung setuju.

Penelitian ini menggunakan variabel Kompetensi Kerja Karyawan, Dukungan Organisasi dan Kemampuan Individu, diapresiasi tertinggi oleh karyawan PT Bank X Malang adalah Kompetensi Kerja Karyawan. Hasil ini menggambarkan bahwa indikator Sikap pada karyawan PT Bank X Malang sudah sesuai dengan tuntutan organisasi terbukti mendapatkan persepsi tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya. Indikator Kesejahteraan Karyawan pada variabel Dukungan Organisasi mendapatkan apresiasi terendah oleh karyawan PT Bank X Malang, berarti kesejahteraan karyawan dirasakan masih belum dapat memenuhi harapan karyawan PT Bank X Malang dibandingkan dengan indikator yang lain.

Secara keseluruhan dalam penelitian ini menurut persepsi karyawan PT Bank X Malang dari 3 (tiga) variabel yang diteliti, Kompetensi Kerja Karyawan dan Kemampuan Individu mendapatkan apresiasi tertinggi dibandingkan dengan Dukungan Organisasi.

2. Kemampuan Individu terhadap Kompetensi Kerja Karyawan

“Kemampuan individu merupakan kemampuan dalam merepresentasikan seperangkat sumber terintegrasi yang digunakan untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas penting” (Sampurno, 2011:40). Hasil penelitian ini menunjukkan kemampuan individu berperan penting terhadap kompetensi kerja karyawan PT Bank X Malang dan mendukung penelitian Sidharta & Lusyana (2014) dan Nurani (2014) yang berarti bahwa kompetensi kerja karyawan membutuhkan fondasi berupa kemampuan individu yang mumpuni untuk menciptakan kompetensi kerja karyawan yang mumpuni.

Hasil penelitian mendukung teori yang dikemukakan oleh Rivai (2010:232), ada 3 (tiga) indikator yang dapat digunakan untuk menilai kemampuan individu, yang terdiri dari Kemampuan Intelektual, Kemampuan Fisik dan Kemampuan Spiritual. Kemampuan Intelektual (IQ) memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan untuk pemrosesan informasi. Kemampuan fisik mempunyai arti penting khusus untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan, kemampuan fisik ini dapat dianalogikan dengan kemampuan berkreaitivitas (CQ = *Creativity Quotient*). Selain Kemampuan Intelektual (IQ) dan Kemampuan Fisik (CQ), perlu disertai dengan kemampuan spiritual (SQ) sehingga semua aktivitas yang dilakukan dapat dilandasi oleh iman yang kuat dan memadai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan PT Bank X Malang telah mewujudkan kemampuan individu yang dimiliki untuk mewujudkan hasil yang optimal dalam bekerja. Jangka panjang PT Bank X Malang diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan kemampuan individu karyawan dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan kompetensi kerja karyawan.

Kemampuan individu yang diharuskan ada pada diri seorang karyawan dalam sebuah perusahaan menurut Moenir (2008:117) adalah *Technical Skill* (Kemampuan Teknis), *Human Skill* (Kemampuan bersifat

manusiawi), *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual). Kemampuan teknis adalah kemampuan yang berhubungan dengan cara atau tata cara dalam melakukan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan. Kemampuan bersifat manusiawi maksudnya adalah kemampuan untuk dapat bekerja sama dengan orang lain atau karyawan yang lain. Sedangkan kemampuan konseptual adalah kemampuan untuk melihat atau imajinasi unsur penting serta memahami unsur-unsur tersebut.

Kebutuhan akan kemampuan individu disesuaikan dengan level atau kedudukan karyawan saat ini dan rencana karier karyawan pada masa mendatang serta kerangka pengembangan organisasi yang disesuaikan visi dan misi. Perusahaan juga harus memperhatikan adanya platform bisnis yang berubah seiring dengan perkembangan teknologi informasi seperti misalnya *cloud, mobility, software as a service, big data* dan *Internet of Thing*.

3. Dukungan Organisasi terhadap Kompetensi Kerja Karyawan

Dukungan organisasi menurut Eisenberger dkk. dalam Yulyandra dkk. (2015:3) menyatakan bahwa “dukungan organisasi merupakan kepercayaan global karyawan mengenai sejauh mana organisasi mereka menilai kontribusi dan memperhatikan kehidupan karyawannya”. Hasil penelitian ini menunjukkan dukungan organisasi tidak berperan penting terhadap kompetensi kerja karyawan PT Bank X Malang dan bertentangan dengan penelitian Ibrahim (2016) dan Kartika (2017) yang berarti bahwa dalam meningkatkan kompetensi kerja karyawan saat ini tidak bergantung pada dukungan organisasi dikarenakan pada saat ini untuk seorang yang bekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi secara tidak langsung diwajibkan untuk meningkatkan kompetensi kerja secara mandiri.

Menurut Eisenberger dkk. dalam Kurnianingrum (2015:23), ada 4 indikator yang digunakan untuk menilai dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan yang terdiri dari Penghargaan, Pengembangan, Kondisi Kerja dan Kesejahteraan Karyawan. Penghargaan diberikan oleh perusahaan atas prestasi yang dicapai oleh karyawan untuk memotivasi karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja. Pengembangan diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan *skill* yang dimiliki karyawan dan juga Kondisi Kerja yang nyaman baik secara fisik maupun non-fisik untuk karyawan dapat bekerja secara optimal. Kesejahteraan Karyawan berupa perhatian yang diberikan oleh perusahaan tentang kesejahteraan hidup karyawan berupa program kesejahteraan dan tunjangan yang cukup. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi belum dapat memenuhi harapan karyawan PT Bank X Malang untuk dapat mewujudkan hasil optimal dalam bekerja. Jangka panjang PT Bank X Malang diharapkan untuk memperhatikan dan mampu meningkatkan dukungan organisasi kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kompetensi kerja karyawan.

Menumbuhkan perasaan karyawan tentang dukungan organisasi yang diberikan dapat berupa keadilan, dukungan atasan serta imbalan dan

kondisi kerja (Rhoades dkk. dalam Fatdina, 2015:7). Keadilan merupakan keadilan dalam hal pendistribusian SDM secara merata dalam setiap divisi atau bagian dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan. Dukungan atasan maksudnya adalah sikap atau perilaku atasan terhadap karyawan, seorang atasan diharuskan untuk dapat memahami seluruh karyawan sehingga atasan mampu bersikap sesuai dengan karakter karyawan. Tindakan atasan yang bersifat menyenangkan ataupun tidak akan dianggap atau diartikan sebagai dukungan organisasi. Imbalan dapat berupa gaji, promosi dapat menjadi penilaian positif bagi para karyawan, serta kondisi kerja yang sesuai dengan karyawan akan mampu mengurangi stress karyawan sehingga karyawan mampu bekerja optimal.

Seiring dengan perkembangan teknologi yang cepat, perusahaan memerlukan SDM yang berkompeten untuk dapat *survive* menurut Mathis dan Jackson dalam Indarjanti & Bodroastuti (2012:73) adalah pelatihan, standar kerja dan peralatan dan teknologi. Pelatihan sudah dianggap sebagai kunci untuk dapat meningkatkan kompetensi karyawan, pelatihan yang tepat akan mampu memberikan dampak yang maksimal bagi karyawan. Pelatihan dapat menambah pengetahuan serta keterampilan yang spesifik di bidang yang ditekuni. Standar kerja dimaksudkan untuk menjadi pedoman atau patokan seorang karyawan dalam bekerja, dengan adanya standar kerja perusahaan dapat mendefinisikan tingkat kinerja dan membandingkan antar karyawan. Standar kerja yang baik, dapat diukur, dipahami akan bermanfaat bagi karyawan. Pada era digital peralatan dan teknologi sudah menjadi keharusan yang tidak boleh diabaikan. Peralatan dan teknologi terbaru akan mampu mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga meningkatkan performa perusahaan dan perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Simpulan

1. Deskriptif
 - a. Kompetensi kerja karyawan direfleksikan oleh indikator sikap.
 - b. Dukungan organisasi direfleksikan oleh indikator kondisi kerja.
 - c. Kemampuan individu direfleksikan oleh indikator kemampuan fisik.
2. Kemampuan individu dan dukungan organisasi berpengaruh penting terhadap kompetensi kerja karyawan pada PT Bank X Malang.
3. Kemampuan individu berpengaruh penting terhadap kompetensi kerja karyawan pada PT Bank X Malang.
4. Dukungan organisasi tidak berpengaruh penting terhadap kompetensi kerja karyawan pada PT Bank X Malang.

Keterbatasan Penelitian

1. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini untuk meneliti pengaruh terhadap kompetensi kerja karyawan hanya ada dua variabel yaitu kemampuan individu dan dukungan organisasi. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat menambah variabel yang diteliti.

2. Pada penelitian ini metode yang digunakan untuk pengumpulan data hanya menggunakan metode kuesioner sehingga kejujuran responden dalam menjawab pernyataan sangat diperlukan dalam keakuratan hasil penelitian.

Saran

1. Perusahaan untuk dapat memperhatikan kemahiran karyawan dalam menggunakan alat untuk mendukung pekerjaan supaya dapat bekerja lebih optimal.
2. Perusahaan untuk dapat memperhatikan pemberian kesempatan karyawan dalam mengikuti sertifikasi profesi supaya karyawan merasa terjamin pekerjaannya.
3. Perusahaan untuk dapat memperhatikan kemampuan karyawan dalam memecahkan masalah supaya tidak ada kendala dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.
4. Peneliti selanjutnya untuk dapat mengkaji lebih banyak referensi yang digunakan untuk menentukan dan menambah variabel dalam penelitian serupa.
5. Peneliti selanjutnya untuk dapat lebih mempersiapkan diri dalam proses penelitian dari prosedur administrasi sampai dengan implementasi hasil sehingga penelitian dapat dilakukan dengan lebih baik, efektif dan efisien.

Daftar Pustaka

- Edison, E. dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gaol, C. J. L. (2014). *A to Z HUMAN CAPITAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hariyadi, S., & Ferdinand. (2016). Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai dengan Pemberdayaan sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Sains Manajemen*, *V*(1), 1–9.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Istijanto. (2010). *RISET SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kurnianingrum, S. (2015). *Pengaruh Dukungan Organisasi, Karakteristik Perkerjaan dan Keadilan Organisasi Terhadap Employee Engagement (Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang)*. Universitas Negeri Semarang.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S., & Timothy, A. J. (2007). *Perilaku Organisasi (Ke-12.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sampurno. (2011). *Manajemen Strategi*. Yogyakarta Gadjah Mada: University Press.
- Setyawan, A. A., & Kuswati, R. (2006). Teknologi informasi dan reposisi fungsi manajemen sumber daya manusia. *BENEFIT*, *10*(1), 115–123.



- Soehardi. (2003). *Esensi Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Soelaiman. (2007). *MANAJEMEN KINERJA Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: PT. Inetrmedia Personalia Utama.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Yulyandra, R. dkk. (2015). Pengaruh Dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kepuasan kerja dan perilaku kewarganegaraan. *Manajemen*, 1–12.

Wahyu Cahyono*) Adalah Alumni FEB Unisma
Hadi Sunaryo**) Adalah Dosen tetap FEB Unisma
Budi Wahono***) Adalah Dosen tetap FEB Unisma