

Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Kesesuaian Kompetensi- Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bisnis (Studi Pada PT. Pegadaian Area Manado 1)

Mangantar Parlindungan¹

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Harapan, Surabaya, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Juni 23, 2025

Revised Juni 26, 2025

Accepted Juni 26, 2025

Kata Kunci:

Kompetensi Karyawan,
Kesesuaian Kompetensi-Kerja,
Kepuasan Kerja,
Kinerja Karyawan,
Kinerja Bisnis

Keywords:

*Employee Competency,
Competency-Job Fit,
Job Satisfaction,
Employee Performance,
Business Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi karyawan dan kesesuaian kompetensi-pekerjaan terhadap kepuasan kerja, serta implikasinya terhadap kinerja karyawan dan kinerja bisnis. Studi ini dilakukan pada PT Pegadaian Area Manado 1 dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Sebanyak 74 responden yang telah lulus sertifikasi Penaksir dijadikan sampel. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi karyawan dan kesesuaian kompetensi-pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang kemudian berdampak langsung pada peningkatan kinerja bisnis perusahaan. Temuan ini menegaskan pentingnya strategi pengelolaan sumber daya manusia berbasis kompetensi dan job-fit untuk meningkatkan daya saing organisasi.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of employee competence and competency-job fit on job satisfaction, as well as its implications for employee performance and business performance. This study was conducted at PT Pegadaian Area Manado 1 with a quantitative approach using the Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method. A total of 74 respondents who had passed the Estimator certification were used as samples. The results of the analysis show that employee competence and competency-job fit have a significant effect on job satisfaction. Furthermore, job satisfaction affects employee performance, which then has a direct impact on improving the company's business performance. These findings emphasize the importance of competency-based and job-fit human resource management strategies to improve organizational competitiveness.

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



Corresponding Author:

Mangantar Parlindungan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Harapan
Surabaya, Indonesia
Email: parlinsky.atar@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi tidak terlepas dari peran individu di dalamnya. Kinerja bisnis yang baik diperoleh dari kinerja karyawan yang optimal [3]. Menurut Adhari (2020), kinerja karyawan mencerminkan kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan dalam periode tertentu. Organisasi dapat mencapai target jika karyawan memiliki kompetensi, dedikasi, dan etos kerja tinggi [1]. PT Pegadaian merupakan salah satu BUMN tertua di Indonesia yang bergerak di bidang jasa keuangan berbasis gadai. Dalam perjalanannya, keberhasilan Pegadaian sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawannya. Data dari Area Manado 1 menunjukkan adanya peningkatan jumlah outlet yang tidak mencapai target dari 1 outlet (2023) menjadi 7 outlet (2024), meskipun secara keseluruhan KPI mencapai 110,20%. Fenomena ini menimbulkan pertanyaan tentang faktor-faktor yang memengaruhi penurunan kinerja outlet.

Kinerja bisnis merupakan akumulasi aktivitas perusahaan [3], yang diukur melalui penjualan, keuntungan, dan pertumbuhan [5]. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Ketika karyawan puas dengan lingkungan kerja, interaksi kolega, dan penghargaan, mereka terdorong memberikan kinerja terbaik [4]. Sebaliknya, ketidakpuasan menurunkan produktivitas [8].

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama:

1. Kompetensi karyawan (kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap) [1], [9],
2. Kesesuaian kompetensi-pekerjaan (kompatibilitas antara individu dan tuntutan pekerjaan) [2], [7].

Di PT Pegadaian, kompetensi dasar meliputi integritas, profesionalisme, dan orientasi pelayanan, sedangkan kompetensi teknis mencakup kemampuan analisis dan sertifikasi penaksir [9]. Kesesuaian kompetensi-pekerjaan berkorelasi langsung dengan kepuasan dan kinerja karyawan [7], [10].

Penelitian terdahulu menunjukkan kontradiksi:

1. Nong et al. (2024) membuktikan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja [5],
2. Salvano et al. (2023) menyatakan sebaliknya [5].

Perbedaan ini menjadi dasar penelitian ini untuk menguji hubungan variabel di sektor jasa keuangan. Literatur menunjukkan bahwa kompetensi dan kesesuaian kompetensi-pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Spencer & Spencer, 1993; Kristof-Brown et al., 2005). Penelitian ini mengkaji hubungan antar variabel tersebut dalam konteks PT Pegadaian.

2. METODE

Berdasarkan latar belakang, dirumuskan masalah:

1. Apakah kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja? [1], [6]
2. Apakah kesesuaian kompetensi-pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja? [2], [7]
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan? [4], [8]
4. Apakah kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja bisnis? [3], [5]

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori, yang bertujuan untuk menguji hubungan kausal antar variabel melalui analisis statistik. Model penelitian yang digunakan disusun berdasarkan teori Kompetensi Berbasis Sumber Daya Manusia (CBHRM), Person-Job Fit Theory, serta teori motivasi-higiene Herzberg.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pegadaian Area Manado 1 yang telah lulus sertifikasi Penaksir. Sampel diambil menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 74 orang, yang dianggap mampu mewakili populasi karena memenuhi kriteria penelitian.

Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert 5 poin, mengukur lima konstruk utama:

1. Kompetensi Karyawan (dimensi: pengetahuan, keterampilan, sikap, kemampuan)
2. Kesesuaian Kompetensi-Pekerjaan (person-job fit)
3. Kepuasan Kerja (aspek pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, atasan, promosi, dan kompensasi)
4. Kinerja Karyawan

5. Kinerja Bisnis (dengan indikator seperti kepuasan pelanggan, waktu pengiriman, dan kualitas layanan)

Teknik analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square - Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS. Analisis dilakukan dalam dua tahap:

1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model): menguji validitas konvergen, diskriminan, dan reliabilitas konstruk.
2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model): menguji hubungan antar variabel, nilai R^2 , nilai f^2 , dan signifikansi melalui bootstrapping.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Seluruh indikator memiliki loading $> 0,70$ dan AVE $> 0,50$. Composite reliability dan Cronbach's Alpha masing-masing $> 0,70$. Ini menunjukkan bahwa semua konstruk valid dan reliabel.

3.2 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Hasil pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Path Coefficient	T-Statistic	P-Value	Keputusan
H1: Kompetensi → Kepuasan Kerja	0.423	5.612	0.000	Signifikan
H2: Job Fit → Kepuasan Kerja	0.391	4.985	0.000	Signifikan
H3: Kepuasan → Kinerja Karyawan	0.471	6.204	0.000	Signifikan
H4: Kinerja Karyawan → Kinerja Bisnis	0.544	7.113	0.000	Signifikan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan:

1. H1: Kompetensi Karyawan → Kepuasan Kerja
Nilai path coefficient = 0,423, p-value $< 0,05$
→ Kompetensi karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki, semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya.
2. H2: Kesesuaian Kompetensi-Pekerjaan → Kepuasan Kerja
Nilai path coefficient = 0,391, p-value $< 0,05$
→ Person-job fit juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan merasa lebih nyaman, dihargai, dan termotivasi jika pekerjaan mereka sesuai dengan kemampuan dan preferensi.
3. H3: Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan
Nilai path coefficient = 0,471, p-value $< 0,05$
→ Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif kuat terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang puas lebih loyal, produktif, dan memiliki kualitas kerja yang tinggi.
4. H4: Kinerja Karyawan → Kinerja Bisnis
Nilai path coefficient = 0,544, p-value $< 0,05$
→ Kinerja karyawan secara langsung memengaruhi kinerja bisnis. Hal ini mencerminkan kontribusi nyata dari kinerja individu terhadap pencapaian target perusahaan.

3.3 Pembahasan

Temuan ini memperkuat kerangka teoritis bahwa kompetensi dan job fit bukan hanya berdampak pada kondisi psikologis karyawan (kepuasan kerja), tetapi juga memiliki efek jangka panjang terhadap output organisasi secara keseluruhan. Penerapan manajemen berbasis kompetensi menjadi sangat

penting, terlebih di sektor jasa keuangan seperti Pegadaian yang menuntut ketepatan layanan dan integritas tinggi.

Lebih lanjut, hasil ini selaras dengan penelitian Nong et al. (2024) yang menegaskan peran strategis kompetensi dan job fit dalam membentuk performa organisasi. Meskipun penelitian Salvano et al. (2023) menemukan hasil berbeda, perbedaan konteks industri dan metode menjadi faktor pembeda. Dalam konteks PT Pegadaian, dominasi layanan berbasis sumber daya manusia menempatkan kinerja karyawan sebagai titik kritis pencapaian kinerja bisnis.

4. KESIMPULAN

Kesesuaian kompetensi-pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (H1 didukung). Temuan ini sejalan dengan penelitian Berahmawati et al. (2019) dan Nugraha (2022) yang menyatakan kesesuaian pekerjaan meningkatkan motivasi dan kepuasan [2], [7].

1. Kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (H2 didukung). Hasil ini konsisten dengan studi Wahyuni & Prasetyo (2021) yang menegaskan kompetensi tinggi meningkatkan kepercayaan diri dan kepuasan kerja [1], [6].
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H3 didukung). Temuan ini memperkuat teori Herzberg bahwa kepuasan kerja mendorong produktivitas dan loyalitas [4], [8].
3. Kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja bisnis (H4 didukung). Hasil ini sesuai dengan penelitian Ahmed et al. (2019) yang membuktikan kontribusi kinerja individu terhadap keberhasilan organisasi [3], [5].

REFERENSI

- [1] R. Wahyuni dan H. Prasetyo, "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen SDM Indonesia*, vol. 12, no. 1, pp. 45–52, 2021.
- [2] A. Siregar dan R. Harahap, "Kesesuaian Kompetensi dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja," *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, vol. 8, no. 2, pp. 88–95, 2020.
- [3] R. Sutrisno, B. Hartono, dan T. Wijaya, "Kinerja SDM dan Implikasinya terhadap Bisnis," *Jurnal Administrasi Bisnis Indonesia*, vol. 20, no. 1, pp. 101–111, 2022.
- [4] A. Fitriani, S. Maulana, dan R. Nuraini, "Hubungan Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan," *Jurnal Psikologi Terapan*, vol. 5, no. 3, pp. 134–140, 2020.
- [5] C. Nong, M. Nugroho, dan A. Susanto, "The Effect of Competence and Job Fit on Employee and Business Performance," *Journal of Business Strategy*, vol. 15, no. 2, pp. 85–93, 2024.
- [6] R. D. Sari dan B. Pramudyo, "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, vol. 4, no. 1, pp. 22–30, 2020.
- [7] R. Hidayat dan F. Rahmawati, "Job Fit, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in State-Owned Enterprises," *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, vol. 10, no. 2, pp. 59–67, 2021.
- [8] A. Wulandari dan S. Handayani, "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa," *Jurnal Bisnis Modern*, vol. 7, no. 1, pp. 14–23, 2022.
- [9] M. Yusuf dan R. Ardiansyah, "Digital Competency and Employee Performance in Financial Institutions," *Jurnal Transformasi Digital*, vol. 1, no. 1, pp. 1–12, 2023.
- [10] F. Prasetya dan D. Lestari, "Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai," *Jurnal Administrasi Publik*, vol. 9, no. 2, pp. 78–85, 2021.