E-ISSN: 3025-0994
Halaman 3825-3831
Volume 4 Nomor 4 Tahun 2026

Peran Kompetensi Kerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan: Studi Literatur

Ani Oktapiani[1*], Suprihono Setyawan[2]

[1*]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka, Tangerang Selatan, Indonesia
[2] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Politeknik Bumi Akpelni, Semarang, Indonesia
e-mail: chanokta867@gmail.com

Abstrak

Efektivitas kerja merupakan gambaran kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target, standar kualitas, dan waktu yang ditetapkan. Salah satu faktor individu yang berkaitan dengan efektivitas tersebut adalah kompetensi kerja, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, konsep diri, sifat, dan motif. Penelitian ini bertujuan mengkaji dan menyintesis temuan penelitian serta konsep teoretis mengenai peran kompetensi kerja dalam mendukung efektivitas kerja karyawan. Penelitian menggunakan metode studi literatur dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Data sekunder diperoleh dari buku dan artikel ilmiah yang relevan, kemudian dikumpulkan melalui dokumentasi, diidentifikasi, dibandingkan, dan dianalisis secara deskriptif. Hasil sintesis menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian empiris yang ditelaah melaporkan hubungan positif atau pengaruh signifikan kompetensi terhadap efektivitas kerja. Kompetensi membantu karyawan memahami tugas, menggunakan keterampilan yang sesuai, menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, dan menyelesaikan pekerjaan secara lebih tepat. Meskipun demikian, efektivitas kerja tidak hanya ditentukan oleh kompetensi, tetapi juga dapat berkaitan dengan sistem kerja, lingkungan, kompensasi, disiplin, dan praktik manajemen. Kajian ini menyimpulkan bahwa pengembangan kompetensi perlu dilakukan secara berkelanjutan dan diselaraskan dengan kebutuhan pekerjaan serta evaluasi hasil kerja.

Kata Kunci: Kompetensi Kerja, Efektivitas Kerja, Karyawan, Studi Literatur.

Abstract

Work effectiveness is a depiction of an employee's ability to complete tasks according to the set targets, quality standards, and timelines. One of the individual factors related to that effectiveness is work competence, which includes knowledge, skills, self-concept, traits, and motives. This research aims to examine and synthesise research findings and theoretical concepts regarding the role of work competence in supporting employee work effectiveness. The research uses a literature study method with a descriptive qualitative approach.

Secondary data were obtained from relevant books and scientific articles, then collected through documentation, identified, compared, and analysed descriptively. The synthesis results show that most of the empirical studies reviewed report a positive relationship or significant influence of competence on work effectiveness. Competence helps employees understand tasks, use appropriate skills, adapt to job demands, and complete work more accurately. However, work effectiveness is not only determined by competence but can also be related to work systems, environment, compensation, discipline, and management practices. This study concludes that competency development needs to be carried out continuously and aligned with job requirements as well as performance evaluations..

Keywords : *Work Competence, Work Effectiveness, Employees, Literature Review.*

LATAR BELAKANG

Efektivitas kerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi (Firman et al., 2022). Efektivitas kerja menunjukkan sejauh mana pekerjaan diselesaikan sesuai target, standar, dan waktu yang ditentukan. Efektivitas tidak hanya dilihat dari terselesaikannya pekerjaan, tetapi juga dari kualitas hasil, jumlah pekerjaan yang diselesaikan, serta kemampuan memanfaatkan waktu secara optimal. (Hasibuan, 2003) menjelaskan bahwa efektivitas kerja dapat ditinjau melalui kuantitas kerja, kualitas kerja, dan pemanfaatan waktu.

Efektivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai kondisi organisasi dan karakteristik individu, (Sanjaya et al., 2022) menjelaskan bahwa kualitas dan efektivitas kerja berkaitan dengan proses maupun hasil pekerjaan. Dengan demikian, pencapaian hasil yang efektif membutuhkan dukungan kondisi kerja yang sesuai sekaligus kemampuan karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Salah satu aspek individu yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan adalah kompetensi kerja. (Wibowo, 2017) menjelaskan kompetensi sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan yang dilandasi pengetahuan dan keterampilan serta didukung sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan. Kompetensi bukan hanya kemampuan teknis, melainkan juga mencakup bagaimana individu menerapkan pengetahuan dan keterampilan ketika menghadapi kebutuhan pekerjaan. (Hartati, 2019) juga memandang kompetensi sebagai karakteristik individu yang berhubungan dengan efektivitas pencapaian pekerjaan.

Menurut (Wibowo, 2017), kompetensi mencakup keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), konsep diri (*self-concept*), sifat (*trait*), dan motif (*motives*). Keterampilan berhubungan dengan kemampuan melaksanakan tugas, pengetahuan berkaitan dengan pemahaman bidang pekerjaan, konsep diri mencerminkan sikap dan nilai, sifat berkaitan dengan karakteristik pribadi, sedangkan motif merupakan dorongan yang memengaruhi perilaku kerja. Keseluruhan aspek tersebut dapat mendukung karyawan dalam memahami prosedur, menyelesaikan masalah, serta menghasilkan pekerjaan sesuai standar.

Sejumlah penelitian empiris telah mengkaji hubungan kompetensi dengan efektivitas kerja. (Batviano et al., 2023) menemukan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif

dan signifikan terhadap efektivitas kerja pada CV Kombos Manado. (Goi et al., 2022) juga melaporkan pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. Selain itu, (Puspitasari et al., 2023) menemukan pengaruh signifikan kompetensi kerja terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi PT Wilis Indonesia Steel Kediri. (Dwinanda, 2023) melaporkan bahwa kompetensi bersama disiplin dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Walaupun penelitian terdahulu secara umum mendukung pentingnya kompetensi, penelitian tersebut dilakukan pada organisasi, karakteristik responden, dan variabel pendamping yang berbeda. (Batviano et al., 2023) mengkaji kompetensi bersama sistem informasi sumber daya manusia; (Puspitasari et al., 2023) mengkajinya bersama kecerdasan emosional dan komitmen organisasi; sedangkan (Dwinanda, 2023) mengkajinya bersama disiplin dan etos kerja. Perbedaan konteks tersebut menimbulkan kebutuhan untuk mengintegrasikan hasil penelitian agar diperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh. Dengan demikian, kesenjangan kajian ini bukan karena belum ada penelitian mengenai kompetensi dan efektivitas kerja, melainkan karena temuan-temuan yang tersebar perlu dibandingkan dan disintesiskan.

Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi dan menyintesis temuan mengenai peran kompetensi kerja dalam mendukung efektivitas kerja karyawan, termasuk aspek kompetensi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan secara efektif. Secara teoretis, kajian ini diharapkan memperkaya pembahasan manajemen sumber daya manusia. Secara praktis, hasilnya diharapkan menjadi pertimbangan bagi organisasi dalam merancang pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Kajian ini terbatas pada literatur yang berhasil diidentifikasi dan bukan penelitian lapangan, sehingga kesimpulannya tidak dimaksudkan untuk mewakili seluruh organisasi atau jenis pekerjaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur (*literature study*) dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Mengacu pada (Sugiyono, 2023), pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami objek melalui pengkajian data secara mendalam dan deskriptif (Amelia et al., 2023). Dalam kajian ini, metode tersebut diterapkan untuk menelaah konsep dan temuan penelitian mengenai kompetensi kerja serta efektivitas kerja karyawan.

Data yang digunakan merupakan data sekunder yang berasal dari buku dan artikel ilmiah yang relevan. Literatur difokuskan pada definisi dan dimensi kompetensi kerja, indikator efektivitas kerja, serta penelitian empiris yang menguji atau membahas hubungan kedua konsep tersebut (Muslimin et al., 2024). Sumber yang telah tercantum dalam naskah awal dipertahankan sebagai dasar sintesis; kelengkapan metadata beberapa referensi perlu diperiksa kembali pada sumber penerbit atau jurnal sebelum naskah diserahkan.

Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, yaitu mengidentifikasi, membaca, dan mencatat informasi yang relevan. Analisis dilakukan melalui tiga tahap: (1) mengelompokkan konsep dan hasil penelitian berdasarkan fokus kajian; (2) membandingkan kesamaan dan perbedaan temuan; dan (3) menyintesis pola umum serta faktor lain yang mungkin berkaitan dengan efektivitas kerja. Karena kajian ini tidak menghitung data primer

dan tidak melakukan meta-analisis statistik, hasil disajikan secara naratif dan tidak dimaksudkan sebagai estimasi besaran pengaruh secara keseluruhan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelusuran dan telaah literatur menunjukkan bahwa kompetensi kerja umumnya diposisikan sebagai salah satu faktor individu yang mendukung efektivitas kerja. Temuan utama dari penelitian yang dibahas dalam naskah dirangkum pada Tabel 1.

Peneliti	Konteks dan metode (sesuai naskah)	Temuan utama	Relevansi
(Batviano et al., 2023)	CV Kombos Manado; 46 karyawan; kuantitatif, SmartPLS	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.	Mendukung peran kompetensi dalam efektivitas kerja.
(Goi et al., 2022)	Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo; 24 responden; regresi sederhana	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan; signifikansi 0,003 dan R^2 0,338.	Kompetensi menjelaskan sebagian variasi efektivitas, sementara faktor lain juga berperan.
(Puspitasari et al., 2023)	Bagian produksi PT Wilis Indonesia Steel Kediri	Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.	Menunjukkan hubungan kompetensi dalam konteks produksi.
(Dwinanda, 2023)	PT Telkom Makassar STO Balaikota; regresi linier berganda	Kompetensi, disiplin kerja, dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan.	Efektivitas berkaitan dengan kompetensi dan faktor perilaku kerja lain.
(Sholeh & Wahyudin, 2021)	PT Citra Solusi Informatika; sistem informasi manajemen dan kompetensi	Kompetensi dibahas sebagai faktor yang berkaitan dengan efektivitas kerja.	Memberi konteks bahwa kompetensi dapat bekerja bersama dukungan sistem.
(Masinambow et al., 2024)	Bank SulutGo	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja.	Menegaskan bahwa efektivitas tidak hanya dipengaruhi kompetensi.

Sumber: disarikan dari penelitian terdahulu yang dibahas dalam naskah.

Pembahasan

a. Kompetensi Kerja Sebagai Dasar Pelaksanaan Pekerjaan

Secara konseptual, kompetensi kerja menyediakan bekal bagi karyawan untuk memahami apa yang harus dikerjakan dan bagaimana menyelesaikannya. Pengetahuan membantu karyawan memahami prosedur, ketentuan, serta informasi yang diperlukan.

Keterampilan membantu menerapkan pengetahuan menjadi tindakan kerja. Sementara itu, konsep diri, sifat, dan motif berkaitan dengan sikap, konsistensi perilaku, serta dorongan untuk menuntaskan pekerjaan. Kelima karakteristik kompetensi menurut (Wibowo, 2017) dapat dipahami sebagai unsur yang saling melengkapi, bukan sebagai aspek yang berdiri sendiri.

Hubungan tersebut dapat dijelaskan melalui indikator efektivitas kerja. Karyawan yang memahami pekerjaan dan memiliki keterampilan yang memadai berpotensi menyelesaikan jumlah tugas sesuai target (kuantitas), menghasilkan pekerjaan yang sesuai standar (kualitas), dan mengelola waktu secara tepat. Namun, kompetensi yang baik tidak otomatis menjamin efektivitas apabila organisasi tidak menyediakan sarana, informasi, pembagian kerja, dan prosedur yang mendukung.

b. Sintesis Hasil Penelitian Terdahulu

Temuan (Batviano et al., 2023), (Goi et al., 2022), (Puspitasari et al., 2023), dan (Dwinanda, 2023) menunjukkan pola yang relatif konsisten: kompetensi memiliki hubungan positif atau pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada konteks organisasi yang berbeda. Konsistensi ini memperkuat pandangan bahwa kemampuan individu merupakan bagian penting dari pencapaian hasil kerja. Temuan (Goi et al., 2022), dengan koefisien determinasi 0,338 sebagaimana dilaporkan dalam naskah, sekaligus mengingatkan bahwa kompetensi hanya menjelaskan sebagian variasi efektivitas dalam konteks penelitian tersebut. Angka tersebut tidak dapat digeneralisasi sebagai besaran pengaruh untuk semua organisasi.

Perbedaan variabel pendamping pada penelitian terdahulu juga penting. Ketika kompetensi dikaji bersama sistem informasi, disiplin, etos kerja, kecerdasan emosional, atau komitmen organisasi, efektivitas tampak sebagai hasil yang berkaitan dengan gabungan kemampuan individu dan kondisi kerja. Oleh sebab itu, organisasi sebaiknya tidak hanya menilai kompetensi melalui pengetahuan teknis, tetapi juga melihat apakah sistem, kepemimpinan, pembagian tugas, dan lingkungan kerja memungkinkan kompetensi digunakan secara optimal.

c. Implikasi Bagi Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Organisasi dapat mengembangkan kompetensi melalui pemetaan kebutuhan jabatan, pelatihan yang relevan, pendampingan kerja, evaluasi hasil pelatihan, dan umpan balik berkala. Pelatihan sebaiknya dikaitkan dengan tugas nyata agar peningkatan pengetahuan dan keterampilan dapat diterapkan dalam pekerjaan. Selain itu, penilaian kompetensi perlu mempertimbangkan perilaku kerja, kemampuan beradaptasi, dan kemauan menyelesaikan tanggung jawab.

Pengembangan kompetensi perlu diikuti dengan pengukuran efektivitas berdasarkan kuantitas, kualitas, dan pemanfaatan waktu. Dengan demikian, organisasi dapat menilai apakah program pengembangan benar-benar membantu penyelesaian pekerjaan, bukan hanya meningkatkan keikutsertaan karyawan dalam pelatihan. Implikasi ini bersifat rekomendasi konseptual berdasarkan sintesis literatur dan perlu disesuaikan dengan karakteristik masing-masing organisasi

SIMPULAN

Berdasarkan sintesis literatur, kompetensi kerja berperan dalam mendukung efektivitas kerja karyawan. Pengetahuan dan keterampilan membantu karyawan memahami serta melaksanakan tugas, sedangkan konsep diri, sifat, dan motif mendukung sikap serta dorongan dalam bekerja. Efektivitas kerja dapat terlihat dari kemampuan mencapai kuantitas, kualitas, dan penggunaan waktu sesuai kebutuhan pekerjaan. Penelitian terdahulu yang ditelaah secara umum menunjukkan hubungan positif atau pengaruh signifikan kompetensi terhadap efektivitas kerja, meskipun konteks, metode, dan variabel pendampingnya berbeda. Karena itu, kompetensi merupakan faktor penting tetapi bukan satu-satunya penentu efektivitas. Sistem kerja, lingkungan, disiplin, kompensasi, dan praktik manajemen juga perlu diperhatikan.

DAFTAR PUSTAKA

Amelia, D., Setiaji, B., Primadewi, K., Habibah, U., Lounggina, T., Peny, L., Rajagukguk, K. P., Nugraha, D., Safitri, W., Wahab, A., Larisu, Z., Setiaji, B., & Dharta, F. Y. (2023). Metode Penelitian Kuantitafi. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.

Batviano, M. Z., Tewal, B., Sumarauw, J. S. B., Sistem, P., Sumber, I., Manusia, D., Kompetensi, D. A. N., & Sumarauw, J. S. B. (2023). Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Cv . Kombos Manado The Influence Of Human Resource Information Systems And Employee Competence On Employee Work Effectiveness At Cv . Kombos Manado Jurnal Emba Vol . 11 No . 3 Juli 2023 , Hal . 1247-1257. 11(3), 1247–1257.

Dwinanda, G. (2023). Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai. 9(1), 61–71.

Firman, M., Ginanjar, H., & Nugraha, D. (2022). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Glenindo Citra Abadi Di Jakarta. Jurnal Ekonomi Efektif, 4(2), 161. Https://Doi.Org/10.32493/Jee.V4i2.17114

Goi, T. Y., Yantu, I., & Monoarfa, V. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. 5(2), 667–671.

Hartati, R. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Job Description Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Pertamina (Persero) Ru Iii Palembang. Universitas Bina Darma.

Hasibuan, M. S. P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.

Masinambow, K. M., Tumbel, T. M., & Mukuan, D. D. . (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja. 5(2), 878–882.

Muslimin, D., Alamin, Z., Alizunna, D., Nur Ainia, R., Prakoso, F. A., Missouri, R., Masita, Allo, K. P., Nugraha, D., & Dian, H. (2024). Metodologi Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan Campuran (T. P. Wahyuni (Ed.); 1st Ed.). Cv Lauk Puyu Press.

Puspitasari, K. T., Evasari, A. D., & Wardhani, R. K. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt. Wilis Indonesia Steel Kediri. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 1(3).

Sanjaya, H. T., Rafli, M., & Mardika, B. D. (2022). Kualitas Kerja , Efektivitas Kerja , Dan Komunikasi Kerja (Literature Review Kualitas Kerja). 3(3), 300–311.

Sholeh, M., & Wahyudin, D. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Dan Kompetensi Terhadap Efektifitas Kerja Di Pt Citra Solusi Informatika. 3(1), 28–41.
Sugiyono. (2022). Metode Penelitian & Pengembangan (Research And Development / R&D). Alfabeta.
Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Alfabeta, Cv.
Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja (Edisi Keli). Pt Rajagrafindo Persada.