

OPTIMALISASI EFEKTIVITAS KERJA MELALUI PENGEMBANGAN KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI KERJA DINAMIS

Oleh

**Mila Hariani, Mochamad Irfan, Arif Rachman Putra, Dwi Sembe Sigita,
Samsul Arifin, Didit Darmawan, Yusuf Rahman Al Hakim
Universitas Mayjen Sungkono**

ABSTRACT

The study aims to investigate the relationship between job competency and work communication with employee work effectiveness at PT MIK. The research sample consists of 219 employees selected through purposive sampling method. Data was collected through a questionnaire containing items related to job competency, work communication, and level of work effectiveness. The results of the analysis using multiple linear regression method indicate that job competency has a significant influence on employee work effectiveness. Employees with strong job competency, including deep understanding of their job, technical skills, and relevant knowledge, tend to achieve higher work effectiveness. Additionally, the research findings highlight the importance of effective work communication in shaping optimal work effectiveness. Employees who can communicate effectively with team members, superiors, and subordinates have the ability to understand instructions, share information clearly, and work collaboratively. This contributes to improved team performance and the attainment of desired work outcomes.

Keywords: job competency, work communication, work effectiveness, employees, work outcomes.

PENDAHULUAN

Efektivitas kerja merupakan salah satu faktor krusial yang menjadi sasaran utama bagi setiap organisasi dalam menjalankan operasionalnya. Efektivitas kerja mengacu pada kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan efisien dan berkualitas. Hal ini melibatkan proses manajemen yang efektif, alokasi sumber daya yang tepat, pengaturan tugas yang efisien, serta kualitas kerja yang tinggi dari setiap anggota tim. Sebuah organisasi yang efektif mampu menghasilkan output yang diinginkan dengan meminimalkan biaya, waktu, dan upaya yang diperlukan. Selain itu, efektivitas kerja juga berdampak pada peningkatan kepuasan karyawan, meningkatkan motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif (Khasanah et al., 2010). Dalam dunia bisnis yang kompetitif, organisasi yang dapat mencapai efektivitas kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan dan dapat bertahan dalam jangka panjang (Jones et al., 2007). Oleh karena itu, organisasi perlu memprioritaskan upaya untuk meningkatkan efektivitas kerja sebagai salah satu komponen utama dalam mencapai kesuksesan dan keberlanjutan (Fatimah et al., 2018).

Efektivitas kerja ditentukan oleh dua faktor utama, yaitu kompetensi kerja dan komunikasi kerja. Kompetensi kerja merupakan elemen kunci dalam mencapai efektivitas kerja yang optimal di organisasi. Dalam konteks ini,

kompetensi kerja mencakup berbagai aspek yang berkontribusi terhadap kinerja individu atau anggota tim dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Pertama, pemahaman yang mendalam tentang pekerjaan menjadi salah satu komponen penting dalam kompetensi kerja. Individu atau anggota tim perlu memiliki pemahaman yang kuat tentang tujuan, prosedur, dan konteks pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini melibatkan pemahaman yang komprehensif tentang tanggung jawab, harapan, dan batasan dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut. Selain itu, keahlian teknis yang relevan juga menjadi faktor penting dalam kompetensi kerja. Ini mencakup penguasaan keterampilan khusus, alat, atau teknologi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan efektif. Keahlian teknis yang baik memungkinkan individu atau tim untuk menghadapi tantangan yang muncul dengan lebih siap, dan memberikan solusi yang tepat dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Selanjutnya, pengetahuan yang relevan juga menjadi bagian integral dari kompetensi kerja. Pengetahuan yang luas dan mutakhir tentang industri, tren, atau praktik terkait dengan pekerjaan dapat memberikan keunggulan kompetitif dan memungkinkan individu atau tim untuk mengambil keputusan yang lebih baik (Ahmad et al., 2014). Pengetahuan ini juga membantu dalam menafsirkan informasi, mengevaluasi situasi, dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mencapai hasil yang diharapkan (Hutomo & Darmawan, 2011). Terakhir, kemampuan untuk mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dengan baik merupakan aspek penting dari kompetensi kerja. Tidak hanya cukup memahami dan memiliki keterampilan, individu atau anggota tim juga harus mampu mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilan tersebut secara efektif dalam konteks pekerjaan sehari-hari. Kemampuan ini melibatkan kemampuan untuk menerapkan strategi yang sesuai, mengatasi hambatan atau tantangan yang muncul, serta menyesuaikan pendekatan kerja sesuai dengan kebutuhan dan perubahan yang terjadi (Idris et al, 2004). Dengan memiliki kompetensi kerja yang kuat, baik dalam pemahaman pekerjaan, keahlian teknis, pengetahuan relevan, maupun kemampuan mengaplikasikan keterampilan, individu atau tim memiliki potensi yang lebih besar untuk melaksanakan tugas dengan efisiensi tinggi, mengatasi hambatan yang muncul, dan mencapai hasil yang diharapkan (Robbins, 2014). Oleh karena itu, pengembangan kompetensi kerja menjadi penting bagi organisasi dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan.

Sementara itu, komunikasi kerja memainkan peran penting dalam memastikan informasi, instruksi, dan ide-ide dapat ditransmisikan dengan jelas dan efektif di antara anggota tim. Dalam era teknologi informasi dan komunikasi yang terus berkembang, perusahaan-perusahaan harus mampu beradaptasi dengan perubahan yang penuh ketidakpastian. Komunikasi memainkan peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pentingnya komunikasi dalam organisasi terletak pada kebutuhan untuk melakukan pekerjaan dengan efektif antara pimpinan, bawahan, dan sesama pegawai. Komunikasi yang efektif memastikan bahwa pesan-pesan terkait pekerjaan dapat dipahami dengan jelas. Komunikasi menjadi elemen kunci dalam mengoptimalkan kinerja organisasi dan memperbaiki prosesnya. Selain itu, komunikasi juga memiliki peran penting dalam kemajuan organisasi (Johlke et

al., 2000). Suatu organisasi dianggap berhasil apabila terdapat hubungan komunikasi yang harmonis di internalnya. Komunikasi juga berperan dalam kelangsungan organisasi dengan membantu dalam pengembangan sumber daya manusia, manajemen tugas, dan fungsi-fungsi lainnya (Chatman, 1989). Dalam konteks ini, studi komunikasi memainkan peran penting dalam membantu organisasi mencapai tujuan dan mengoptimalkan potensi yang dimiliki. Komunikasi yang baik memfasilitasi koordinasi yang efisien, kerja sama yang harmonis, dan pemahaman yang saling mendukung antara individu atau bagian dalam organisasi. Dengan komunikasi kerja yang efektif, pesan-pesan terkait tugas dan tanggung jawab dapat dipahami dengan jelas, konflik dapat diatasi, dan kolaborasi dapat ditingkatkan.

Ketika kompetensi kerja yang tinggi dipadukan dengan komunikasi kerja yang efektif, organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk mencapai efektivitas kerja yang optimal. Kompetensi kerja yang kuat memastikan bahwa tugas-tugas dilaksanakan dengan baik, sementara komunikasi kerja yang efektif memfasilitasi aliran informasi yang lancar dan pemahaman yang baik antara anggota tim. Dalam sinergi antara kedua faktor ini, organisasi dapat mencapai hasil yang diinginkan, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan operasional dengan efisiensi tinggi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan pengembangan kompetensi kerja dan memperkuat komunikasi kerja guna meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan.

Studi ini bermaksud untuk mencari tahu peran dari kompetensi dan komunikasi kerja terhadap efektivitas kerja. Studi tentang peran kompetensi dan komunikasi kerja terhadap efektivitas kerja memiliki implikasi yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas, dan pengembangan strategi manajemen yang lebih efektif di dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

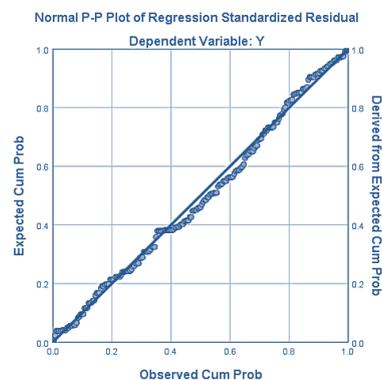
Populasi penelitian ini adalah karyawan PT MIK yang bekerja pada shift pertama. Jumlah sampel sebanyak 219 karyawan ditetapkan dengan menggunakan metode purposive sampling. Pemilihan sampel dilakukan secara sengaja dengan mempertimbangkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Dengan menggunakan metode ini, penelitian dapat fokus pada karyawan yang memiliki pengalaman dan karakteristik yang relevan dengan variabel yang diteliti, sehingga hasil penelitian dapat mewakili populasi yang dituju secara lebih akurat.

Indikator dari variabel kompetensi kerja dapat dibagi menjadi beberapa kategori, yaitu pengetahuan, keterampilan kerja, perilaku, dan pengalaman kerja (Darmawan, 2019). Indikator dari komunikasi kerja adalah kemampuan menyampaikan informasi dengan jelas dan tepat sasaran; kemampuan mendengarkan dengan baik dan memahami pesan yang disampaikan; kemampuan berbicara dengan sopan dan menghargai lawan bicara; kemampuan menulis dengan baik dan benar; dan kemampuan menggunakan bahasa tubuh yang tepat (Luthans, 2011). Indikator dari efektivitas kerja karyawan dapat mencakup beberapa hal, antara lain kualitas kerja; kuantitas kerja; efisiensi waktu; disiplin waktu; efektivitas penggunaan sumber daya; ketepatan waktu; kemandirian; dan penentuan standar (Fatimah et al., 2018).

Dalam rangka mengukur persepsi karyawan terhadap efektivitas pekerjaan mereka, dilakukan penggunaan pertanyaan yang terkait dengan variabel yang diteliti. Skala Likert dengan lima poin digunakan sebagai alat evaluasi untuk menilai tanggapan terhadap setiap item, dengan rentang skor dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju". Metode analisis yang diterapkan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

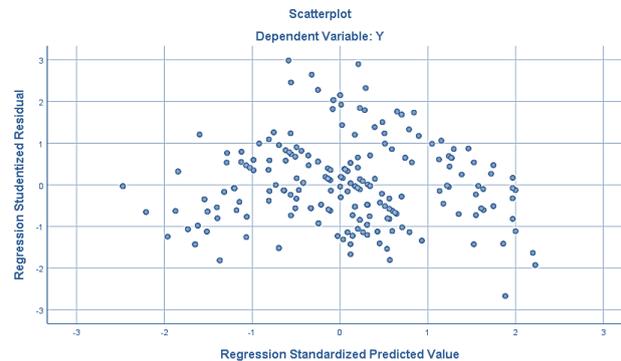
HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan responden yang merupakan pekerja dari berbagai perusahaan dengan berbagai latar belakang industri. Responden yang terlibat memiliki rentang masa kerja yang bervariasi, mulai dari beberapa bulan hingga bertahun-tahun. Untuk memastikan validitas dan reliabilitas penelitian, telah dilakukan serangkaian pengujian. Pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini ditemukan valid dan memiliki hubungan yang signifikan dengan konstruk yang diukur, dengan nilai minimum korelasi item total yang memenuhi batas 0,3. Demikian pula, pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai alpha Cronbach yang dihasilkan memenuhi persyaratan, yaitu lebih besar dari 0,6, menunjukkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan memiliki tingkat keandalan yang memadai. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja memiliki korelasi sebesar 0,739 dengan variabel efektivitas kerja, variabel komunikasi kerja memiliki korelasi sebesar 0,694, dan variabel efektivitas kerja memiliki korelasi sebesar 0,846. Semua variabel penelitian dinyatakan telah andal.



Gambar 1.
Uji Normalitas

Tahap selanjutnya adalah melakukan uji normalitas terhadap data, yang hasilnya terlihat pada Gambar 1. Dari hasil pengamatan plot data, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Setelah itu, proses dilanjutkan dengan melakukan uji heteroskedastisitas, yang terlihat pada Gambar 2. Pada tahap ini, terlihat bahwa terdapat sebaran data yang menunjukkan adanya variasi yang tidak konstan, mengindikasikan bahwa asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.



Gambar 2.
Uji Heteroskedastisitas

Nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1,013 menunjukkan bahwa asumsi otonomi dalam data telah terpenuhi. Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance juga memenuhi syarat, menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas dalam data. Dengan hasil uji kualitas data yang baik, data penelitian ini dapat diproses pada tahapan berikutnya dengan lebih menyenangkan.

Tabel 1
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.722 ^a	.521	.517	4.852	1.013

Sumber: Output SPSS

Selanjutnya, dilakukan uji koefisien determinasi untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi pada variabel terikat. Hasil uji ini menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,722, yang mengindikasikan bahwa 72,2% variasi dalam variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang diteliti. Selain itu, nilai R square diperoleh sebesar 0,521, yang berarti 52,1% kontribusi dari variabel bebas telah terdokumentasikan dalam model penelitian ini. Sisanya, sebesar 57,9%, mungkin disebabkan oleh faktor-faktor lain di luar model yang tidak tercakup dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang diteliti memiliki kontribusi yang cukup baik dalam menjelaskan variasi pada variabel terikat, sementara terdapat faktor-faktor lain yang juga berperan dalam mempengaruhi hasil penelitian ini.

Tabel 2
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5542.432	2	2771.216	117.701	.000 ^b
	Residual	5085.623	216	23.545		
	Total	10628.055	218			

Sumber: Output SPSS

Pada uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 117,701. Angka ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kelompok-kelompok variabel dalam mempengaruhi efektivitas kerja. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 menunjukkan bahwa secara serentak, semua variabel bebas yang terlibat dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan dalam membentuk efektivitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kombinasi variabel bebas yang diteliti memiliki peran yang penting dan berkontribusi secara nyata terhadap efektivitas kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menemukan bahwa semua variabel bebas yang diuji secara bersama-sama memiliki peran yang signifikan dalam membentuk efektivitas kerja.

Tabel 3
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	28.953	2.209		13.106	.000		
	X.1	2.151	.305	.348	7.049	.000	.907	1.103
	X.2	3.291	.304	.535	10.821	.000	.907	1.103

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel Coefficients sebagai hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas, yaitu kompetensi kerja dan komunikasi kerja, secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dalam membentuk efektivitas kerja. Nilai signifikansi masing-masing variabel bebas memenuhi standar dengan tidak melebihi 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa baik kompetensi kerja maupun komunikasi kerja secara individu memiliki kontribusi yang nyata terhadap efektivitas kerja. Dengan demikian, variabel-variabel tersebut memiliki peran yang penting dalam mempengaruhi efektivitas kerja secara terpisah.

Perusahaan harus mengambil langkah strategis untuk mengembangkan kompetensi kerja yang baik dan andal sebagai bagian penting dalam mencapai efektivitas kerja yang optimal. Identifikasi kompetensi yang spesifik dan relevan perlu dilakukan melalui analisis pekerjaan mendalam, konsultasi dengan ahli, dan penerapan praktik terbaik. Pelatihan dan pengembangan yang sesuai harus disediakan kepada karyawan agar mereka dapat meningkatkan kompetensi mereka sesuai kebutuhan pekerjaan (Jamaluddin et al., 2013). Ini dapat dilakukan melalui program pelatihan, workshop, atau sesi mentoring dengan para profesional berpengalaman. Selain itu, perusahaan harus menciptakan budaya organisasi yang mendukung pengembangan kompetensi melalui pengalaman belajar yang berkelanjutan, pemberian tanggung jawab yang sesuai, dan umpan balik yang konstruktif. Dengan menerapkan strategi pengembangan kompetensi yang holistik dan berkelanjutan, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien (William et al., 2005). Selain itu, investasi dalam pengembangan kompetensi juga dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, mengurangi tingkat pergantian karyawan, dan meningkatkan produktivitas serta kualitas hasil kerja secara keseluruhan.

Manajer perlu memahami pentingnya komunikasi yang efektif untuk mencapai efektivitas kerja optimal. Mereka harus membangun saluran komunikasi terbuka dan efisien antara tim, atasan, dan bawahan. Penggunaan teknologi komunikasi yang tepat juga dapat meningkatkan efektivitas komunikasi di antara tim dan departemen yang berbeda (Darmawan, 2009). Manajer harus mengelola penggunaan teknologi dengan bijaksana dan memastikan anggota tim memiliki akses dan pemahaman yang cukup terhadapnya. Dengan memahami pentingnya komunikasi yang efektif dan memastikan adanya saluran komunikasi yang terbuka dan efisien, serta memanfaatkan teknologi komunikasi yang tepat, manajer dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, pemecahan masalah yang efektif, dan pencapaian tujuan kerja secara efisien (Greenberg & Baron, 2000). Ini akan berdampak positif pada efektivitas kerja secara keseluruhan dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

PENUTUP

Hasil studi ini mengungkapkan bahwa kompetensi kerja memiliki peran yang signifikan dalam mencapai efektivitas kerja. Kompetensi kerja yang kuat, termasuk pemahaman yang mendalam tentang pekerjaan, keahlian teknis, pengetahuan yang relevan, dan kemampuan untuk mengaplikasikan keterampilan tersebut, berkontribusi pada peningkatan efisiensi, produktivitas, dan pencapaian hasil yang diharapkan. Selain itu, temuan ini juga menyoroti pentingnya komunikasi kerja yang efektif dalam membentuk efektivitas kerja. Komunikasi yang baik antara anggota tim, atasan, dan bawahan memfasilitasi pemahaman yang jelas, kolaborasi yang efisien, dan penyelesaian masalah yang tepat waktu, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan hasil kerja secara keseluruhan. Dengan demikian, baik kompetensi kerja maupun komunikasi kerja berperan penting dalam mencapai efektivitas kerja yang optimal.

Berdasarkan temuan ini, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut. Organisasi harus memberikan pelatihan dan pengembangan yang sesuai untuk meningkatkan kompetensi kerja karyawan. Ini dapat mencakup pelatihan teknis, pengembangan pengetahuan yang relevan, dan memperkuat kemampuan dalam mengaplikasikan keterampilan tersebut. Dengan demikian, karyawan akan memiliki kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan efisien dan mencapai hasil yang diharapkan. Penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komunikasi yang efektif antara anggota tim, atasan, dan bawahan. Organisasi dapat memfasilitasi komunikasi yang terbuka, jelas, dan teratur melalui penggunaan alat komunikasi yang tepat, seperti pertemuan rutin, komunikasi elektronik, dan platform kolaboratif. Dengan komunikasi yang baik, akan terjadi pemahaman yang lebih baik, kolaborasi yang efisien, dan penyelesaian masalah yang tepat waktu. Memperkuat kerjasama tim dan budaya kolaboratif dalam organisasi juga sangat penting. Mendorong karyawan untuk saling mendukung, berbagi pengetahuan, dan bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama akan meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan. Ini dapat dilakukan melalui pengaturan kerja tim, proyek kolaboratif, dan pengakuan terhadap kontribusi tim. Penting untuk melakukan evaluasi kinerja secara

teratur dan memberikan umpan balik konstruktif kepada karyawan. Dengan memberikan umpan balik yang jelas dan spesifik tentang kemampuan kerja dan komunikasi mereka, karyawan dapat meningkatkan diri mereka sendiri dan mencapai efektivitas kerja yang lebih baik. Dengan menerapkan saran-saran ini, organisasi dapat memaksimalkan efektivitas kerja melalui pengembangan kompetensi kerja yang kuat dan memastikan komunikasi yang efektif di seluruh tim dan tingkat organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, N., et al. (2014). Effective Implementation of Strategic Plans and Actions in Modern Corporate Management. *The Business & Management Review*, 4(2), 295-312.
- Chatman, J.A. (1989). Improving interactional organizational research: a model of person-organization fit. *Academy of Management Review*, 14 (3), 333-349.
- Darmawan, D. (2009). *Pengantar Bisnis*, Spektrum Nusa Press, Jakarta.
- Darmawan, D. (2019). *Pengantar Manajemen*. Revka Prima Media. Surabaya.
- Fatimah, S., A.K. Wahyudi, E. Retnowati, D. Darmawan, R. Mardikaningsih & M. Kemarauwana. (2018). The Importance of Scale in Attention Organizations to Issues, *Academy of Management Review*, 43(2), 217-241.
- Greenberg, J. & R. A. Baron (2000). *Behavior in Organizations*, 7th Edition. Prentice Hall, New Jersey.
- Hutomo, S. & D. Darmawan. (2011). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Menuju Keunggulan Bersaing, *Jurnal Ilmu Sosial*, 5(1), 13-22.
- Idris, N. H., B. Budiyanto & D. Darmawan. (2004). Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan, Interaksi Sosial dan Regulasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(1), 17-30.
- Jamaluddin, A., et al. (2013). Human Resource Management Implications of Technology-based Organizational Forms. *Academy of Management Journal*, 23(2), 83-94.
- Johlke, M.C., D. F. Duhan, R. D. Howell, R. W. Wilkes. (2000). An integrated model of sales managers' communication practices. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 2(2), 263-277.
- Khasanah, H., S. Arum, & D. Darmawan. (2010). *Pengantar Manajemen Bisnis*, Spektrum Nusa Press, Jakarta.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, McGraw-Hill/Irwin, New York.
- Jones, A., B. Richard, D. Paul, K. Sloane, & F. Peter. (2007). Effectiveness of teambuilding in organization. *Journal of Management*, 5(3), 35-37
- Robbins, S. P. (2014). *Organization Behaviour, Concepts, Controversies, Application*. 7th Edition. Prentice Hall, New York.
- Rusman, N. S., D. Darmawan, & N. Othman. (2007). The Study of Organizational Citizenship Behavior: The Role of Professionalism and Experience. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(1), 21-34.
- William, D. R., C. Swee-Lim, & M. Cesar. (2005). Job Insecurity Spill over to Key Account Management: Negative Effects on Performance, Effectiveness, Adaptiveness, and EspritDe Corps, *Journal of Business and Psychology*, 19 (4), 483-50.