

Pengaruh Transformasi Kinerja, Kompetensi, Komitmen Terhadap Produktivitas pada Perusahaan PT. Indonesia Bulk Terminal

Oleh:

Dayuk Agustina

Vera Firdaus

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Mei, 2024



Pendahuluan

Fenomena saat ini menunjukkan bahwa industri logistik di Indonesia, khususnya di PT. Indonesia Bulk Terminal (IBT), mengalami transformasi yang signifikan akibat perubahan generasi. Proses ini ditandai dengan pergeseran antara generasi yang lebih tua, yang memiliki pengalaman dan pengetahuan mendalam tentang industri, dengan generasi muda yang membawa perspektif baru dan keterampilan modern. Perubahan demografis ini menciptakan dinamika baru yang memengaruhi cara perusahaan beroperasi dan beradaptasi dalam menghadapi tuntutan pasar yang terus berubah. Kompetensi karyawan menjadi faktor penentu dalam menghadapi perubahan ini. Karyawan yang terampil dan berpengetahuan dapat memanfaatkan teknologi baru untuk meningkatkan produktivitas, sehingga perusahaan dapat bersaing lebih efektif di pasar yang semakin kompetitif. Selain itu, komitmen karyawan terhadap perusahaan menjadi faktor yang tidak kalah penting. Generasi muda yang memiliki harapan dan nilai berbeda memerlukan pendekatan yang adaptif dari manajemen untuk meningkatkan keterlibatan dan loyalitas mereka.



Research Gap

- Penelitian ini secara khusus meneliti pengaruh transformasi kinerja, kompetensi, dan komitmen terhadap produktivitas di perusahaan batu bara, yaitu PT. Indonesia Bulk Terminal. Sebagian besar penelitian sebelumnya (Fitri, 2023) lebih umum dan sering kali tidak fokus pada sektor ini .
- Pada penelitian sebelumnya (Ilman et al., 2024) Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen: transformasi kinerja, kompetensi, dan komitmen. Penelitian sebelumnya hanya meneliti satu atau dua variabel, atau menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi atau lingkungan kerja.
- Penelitian sebelumnya (Buyung Aulia Safrizal, 2023) menggunakan metode penelitian teknik sensus yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel sedangkan penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dengan melibatkan 100 karyawan sebagai responden.
- Penelitian sebelumnya (D. Astuti et al., n.d.) menggunakan alat analisis SPSS. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan analisis statistik menggunakan perangkat lunak Smart Partial Least Square (SPLS).

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- **Rumusan masalah:** Apakah pengaruh transformasi kinerja, kompetensi, komitmen berpengaruh positif terhadap produktivitas di PT. Indonesia Bulk Terminal?
- **Pertanyaan Penelitian:**
 1. Apakah variabel transformasi kinerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas perusahaan batu bara PT. Indonesia Bulk Terminal?
 2. Apakah variabel kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas perusahaan batu bara PT. Indonesia Bulk Terminal?
 3. Apakah variabel komitmen berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas perusahaan batu bara PT. Indonesia Bulk Terminal?
 4. Apakah variabel transformasi kinerja, kompetensi, komitmen berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas perusahaan batu bara PT. Indonesia Bulk Terminal?

Literatur Riview

Tranformasi kinerja; Transformasi merupakan suatu pendekatan kepemimpinan yang bertujuan untuk merubah budaya organisasi dan menghasilkan perubahan yang berkelanjutan [1]. Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya dengan mengandalkan karyawan yang produktif dan efektif [2]. Transformasi kinerja karyawan adalah proses perubahan untuk meningkatkan kemampuan dan perilaku karyawan agar mencapai hasil kerja yang lebih baik dan mendukung tujuan organisasi (Buyung Aulia Safrizal, 2023). Proses ini melibatkan perubahan dalam cara kerja dan budaya organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi, mendorong inovasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang responsif terhadap perubahan pasar. Sesuai dengan penjelasan tersebut dapat disimpulkan indikator transformasi kinerja (Buyung Aulia Safrizal, 2023; Ilman et al., 2024; Kurnia Kholidimro & Turmudhi, n.d.; Zaidan Prayuda, 2022) yang digunakan berdasarkan yaitu: kualitas, kreativitas, kehadiran, dan kontribusi.

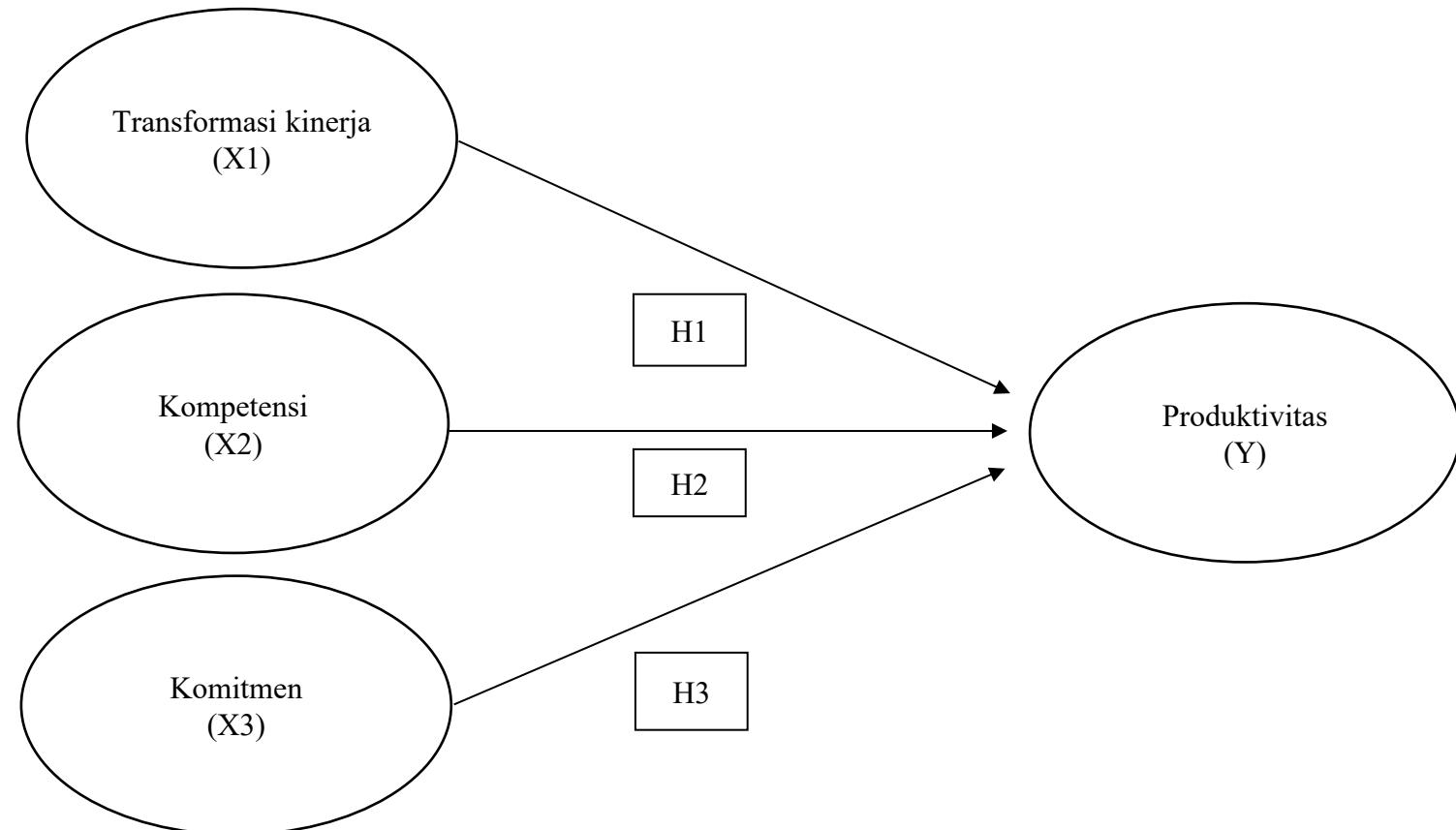
Kompetensi; Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tergantung pada keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tersebut(Aisyah et al., n.d.). Kompetensi merupakan kemampuan untuk menjalankan atau menyelesaikan tugas yang didasarkan pada keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk suatu posisi. (Pratama et al., n.d.). Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas secara efektif, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Indikator pada mendukung penelitian ini sebagai berikut (Saleh & Utomo, 2018): pengetahuan, kemampuan, nilai, dan sikap.

Literatur Riview

Komitmen : Komitmen adalah perilaku yang mencerminkan ketiaatan pegawai terhadap organisasi serta prosedur yang berkelanjutan dalam kelompok organisasi, yang menunjukkan kepedulian mereka terhadap organisasi tersebut (Wua et al., 2022). Komitmen adalah kesetiaan seorang karyawan yang mencakup keterlibatan emosional, keinginan untuk berkontribusi, dan kesediaan untuk bertahan dalam jangka panjang, serta mematuhi nilai nilai dan tujuan Perusahaan (Purwaningsih & Studi Bimbingan Dan Konseling, 2021). Komitmen adalah kemampuan dan keinginan untuk mengatur perilaku pribadi agar sejalan dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi(Widyanti et al., n.d.). Indikator komitmen mendukung penelitian ini diantaranya: pengorbanan, perilaku tentang pekerjaan, dan disiplin.

Produktivitas : Produktivitas terdiri dari serangkaian aktivitas yang membentuk siklus dengan empat tahap, yaitu pengukuran, evaluasi, perencanaan, dan perbaikan (Widya Bina Ummah et al., n.d.-b). Produktivitas dapat diartikan sebagai rasio matematis yang membandingkan total output yang dihasilkan dengan jumlah sumber daya yang digunakan dalam proses produksi (Teguh Prawiro et al., 2023). Produktivitas adalah hasil yang diperoleh dari penggunaan sumber daya yang kita keluarkan dalam suatu pekerjaan. (J Rampisela et al., 2020) Produktivitas merujuk pada tingkat hasil kerja yang dicapai oleh individu, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dipegangnya (Ariani et al., 2020). Indikator produktivitas merujuk pada (Wahyuningsih, 2019) diantaranya: Kemampuan semangat kerja, pengembangan diri, dan efisiensi.

Kerangka Konseptual



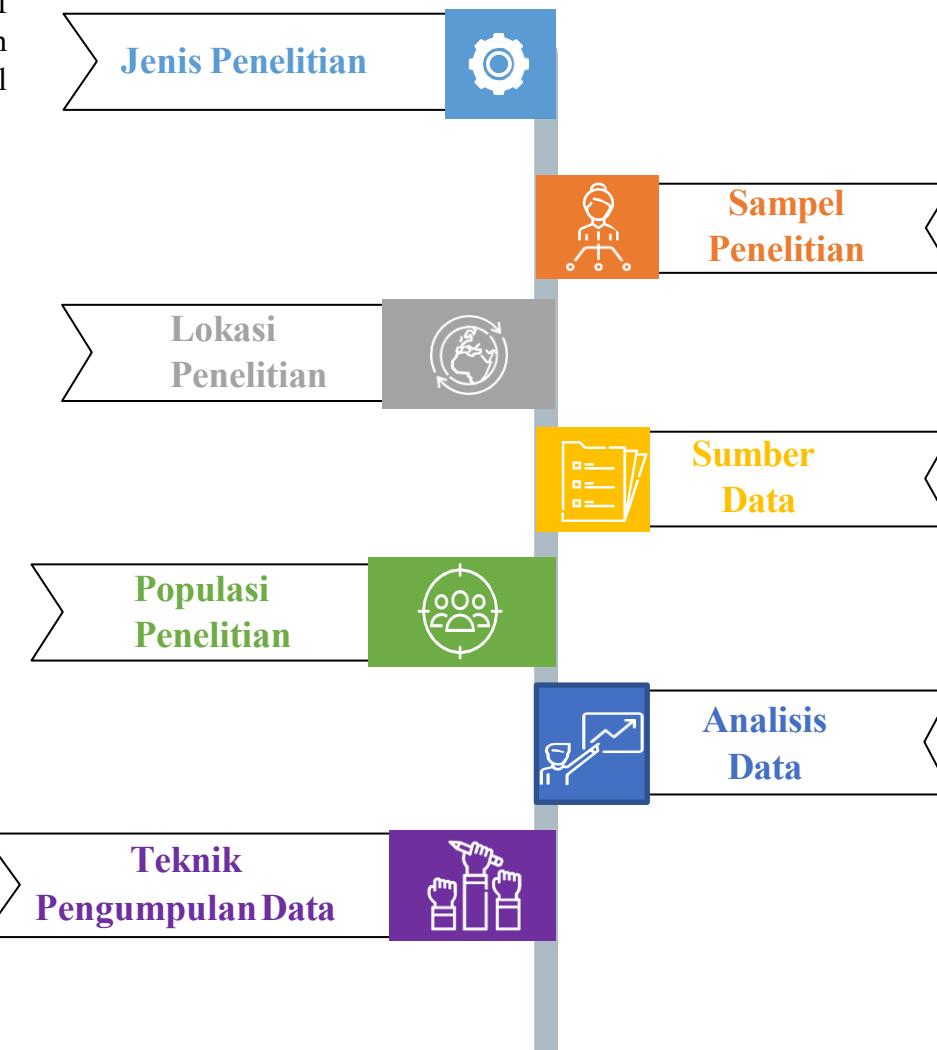
Metode

Menggunakan jenis metode kuantitatif deskriptif yaitu dengan mendeskripsikan angka yang telah diperoleh sebagai hasil penelitian.

PT. Indonesia Bulk Terminal

Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan tetap pada PT. Indonesia Bulk Terminal dengan total karyawan 200 karyawan

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert dan menerapkan purposive sampling untuk mendapatkan hasil yang optimal



Diduga sampel yang akan diteliti yaitu 100 Karyawan yang memenuhi kriteria: 1) termasuk karyawan tetap PT. Indonesia Bulk Terminal, 2) Karyawan yang memiliki pengalaman kerja minimal 2 tahun ke atas, 3) Karyawan yang memiliki pengalaman kerja minimal 2 tahun ke bawah.

jenis data yang digunakan yaitu data primer. Data primer didapatkan berdasarkan pengisian kuisioner oleh responden atau sampel.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji Outer Model,Convergent Validity,Average Variance Extracted (AVE),Composite Reliability, Cronbach Alpha,R Square,Estimate for Path Coefficient.

Hasil

- **Transformasi kinerja → Produktivitas**

Berpengaruh positif & Signifikan (T-stat 4,821 ; P 0,000)

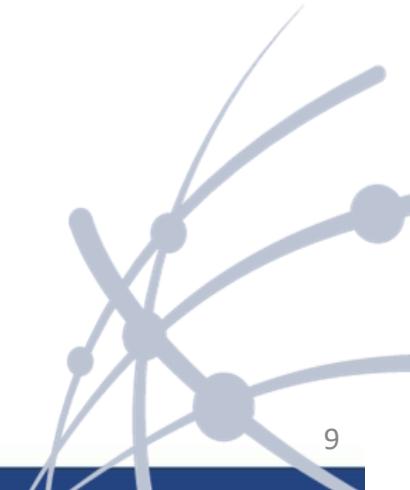
- **Kompetensi → Produktivitas**

Berpengaruh positif & Signifikan (T-stat 3,975 ; P 0,000)

- **Komitmen → Produktivitas**

Berpengaruh positif & Signifikan (T-stat -0,214 ; P 0,007)

- **R-Square Produktivitas 0,682 (kuat)**

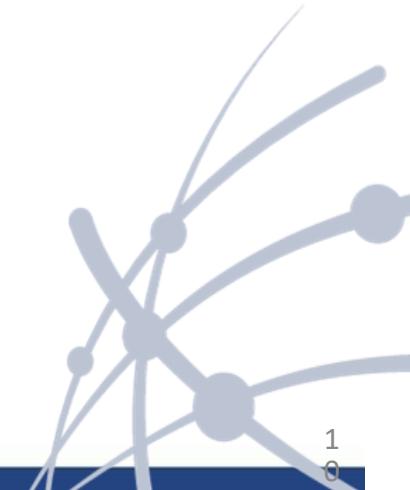


Temuan Penting Penelitian

- Transformasi Kinerja dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Indonesia Bulk Terminal.
- Komitmen berpengaruh negatif terhadap produktivitas (temuan mengejutkan: semakin tinggi persepsi komitmen karyawan, semakin rendah produktivitasnya).
- Untuk meningkatkan produktivitas, perusahaan harus memprioritaskan transformasi kinerja dan pengembangan kompetensi, serta mengevaluasi ulang jenis dan kualitas komitmen karyawan yang ada saat ini.

Indikator paling berkontribusi

1. Transformasi Kinerja → Kualitas
2. Kompetensi → Kemampuan
3. Komitmen → Disiplin



Manfaat Penelitian

- **Bagi Perusahaan**

Mengonfirmasi bahwa transformasi kinerja dan kompetensi merupakan pendorong utama produktivitas → perusahaan disarankan memperkuat pelatihan kompetensi dan program transformasi kinerja.

- **Bagi Penelitian Selanjutnya**

Menyarankan penggunaan metode campuran (mixed-method) atau studi longitudinal untuk menjelaskan fenomena komitmen negatif.

- **Bagi Akademis**

Memberi bukti baru bahwa komitmen organisasional tidak selalu positif terhadap produktivitas pada konteks tertentu.

