

HUBUNGAN KOMPETENSI, KINERJA, DAN SISTEM REWARD DALAM ORGANISASI PADA PT POTENSI BUMI SAKTI

Humayra Natasya

humayranatasya39@gmail.com

Universitas Teuku Umar

Abstrak

Penelitian ini memaparkan hubungan antara variabel kompetensi, kinerja, dan sistem reward di lingkungan PT Potensi Bumi Sakti. Kompetensi yang mencakup kecakapan teknis dan perilaku kerja berperan sebagai motor penggerak produktivitas karyawan dalam mendukung tujuan perusahaan secara efektif. Selain aspek kemampuan, kebijakan penghargaan juga menjadi elemen penting untuk membangkitkan motivasi kerja. Melalui pemberian reward yang objektif dan sesuai prestasi, karyawan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Hasil tinjauan ini menegaskan bahwa integrasi antara kompetensi yang mumpuni dan sistem penghargaan yang transparan adalah kunci dalam menciptakan SDM berkualitas guna mendukung kemajuan organisasi.

Kata Kunci: Kompetensi, Kinerja Karyawan, Sistem Reward, Organisasi, Sumber Daya Manusia.

Abstract

This study describes the relationship between competency, performance, and the reward system within PT Potensi Bumi Sakti. Competence, which encompasses technical skills and work behavior, plays a key role in driving employee productivity, effectively supporting company goals. In addition to competency, reward policies are also crucial for fostering work motivation. Through objective and performance-based rewards, employees are encouraged to contribute their best to the organization. The results of this review confirm that integrating strong competencies and a transparent reward system is key to creating high-quality human resources to support organizational progress.

Keywords: Competence, Employee Performance, Reward System, Organization, Human Resources.

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya, yang sering kali melampaui urgensi aspek teknologi maupun permodalan. Untuk mencapai efisiensi dan efektivitas tujuan organisasi, perusahaan dituntut untuk memperhatikan faktor-faktor pendorong produktivitas tenaga kerja.

Dua faktor fundamental yang memengaruhi performa karyawan adalah kompetensi individu dan sistem penghargaan (reward). Kompetensi mencerminkan kapasitas profesional dalam menuntaskan tanggung jawab secara optimal. Sementara itu, sistem reward berfungsi sebagai instrumen motivasi dan bentuk apresiasi atas kontribusi karyawan, yang jika dikelola dengan adil, dapat memicu peningkatan semangat kerja.

PT Potensi Bumi Sakti, sebagai entitas bisnis, menyadari pentingnya sinergi antara kualitas individu dan mekanisme apresiasi ini. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk menganalisis keterkaitan antara kompetensi, kinerja, dan sistem penghargaan di lingkungan PT Potensi Bumi Sakti.

Kajian Teori

Kompetensi merupakan pilar utama yang menentukan keberhasilan individu dalam menyelesaikan tanggung jawab profesionalnya. Kemampuan ini memungkinkan karyawan untuk memahami instruksi secara mendalam, bekerja dengan efisiensi tinggi,

serta adaptif terhadap dinamika lingkungan kerja. Dalam manajemen SDM, kompetensi menjadi parameter krusial dalam penempatan posisi (job placement) untuk memastikan efektivitas operasional organisasi.

Korelasi antara kompetensi dan kinerja sangatlah erat; karyawan yang membekali diri dengan keterampilan dan sikap kerja yang unggul memiliki peluang lebih besar dalam melampaui target perusahaan. Selain aspek internal berupa kemampuan, faktor eksternal seperti sistem penghargaan (reward) juga memegang peranan vital dalam memicu motivasi. Reward, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial, merupakan instrumen perusahaan untuk mengakui dedikasi karyawan.

Implementasi sistem penghargaan yang mengedepankan prinsip keadilan dan transparansi akan menciptakan dampak positif yang sistemik. Apresiasi yang tepat tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga memperkuat kepuasan dan loyalitas karyawan. Secara keseluruhan, sinergi antara kompetensi, pencapaian kinerja, dan skema reward menjadi fondasi utama bagi keberlangsungan organisasi.

METODOLOGI

Penelitian ini menerapkan metode deskriptif melalui pendekatan studi kepustakaan (library research). Pemilihan metode ini bertujuan untuk memaparkan secara komprehensif mengenai keterkaitan antara kompetensi, kinerja, dan sistem reward dalam lingkup organisasi. Melalui pendekatan literatur, peneliti dapat mengeksplorasi konsep dan landasan teoretis yang relevan secara lebih mendalam dan substantif.

Jenis data yang digunakan adalah data sekunder yang dihimpun dari berbagai referensi otoritatif, termasuk buku teks, jurnal ilmiah, artikel akademik, serta sumber literatur lainnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Referensi tersebut berfungsi sebagai fondasi teoretis dalam menganalisis fenomena hubungan antarvariabel yang diteliti.

Proses pengumpulan data dilakukan dengan teknik dokumentasi, yaitu menelaah dan mengkaji pustaka yang relevan dengan topik bahasan. Data yang telah terkumpul kemudian disintesis dan disusun secara sistematis untuk memberikan eksplanasi yang jelas mengenai signifikansi kompetensi dan efektivitas sistem reward dalam memacu produktivitas karyawan. Melalui prosedur ini, diharapkan tercipta pemahaman yang utuh mengenai mekanisme peningkatan kinerja organisasi melalui manajemen kompetensi dan apresiasi yang tepat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompetensi individu merupakan pilar utama dalam eskalasi kinerja organisasi. Karyawan dengan kapabilitas yang mumpuni terbukti mampu menyelesaikan tanggung jawab secara lebih efektif, efisien, serta lebih adaptif dalam memecahkan problematika di lingkungan kerja. Secara langsung, penguasaan pengetahuan dan keterampilan ini berkontribusi positif terhadap produktivitas; karyawan yang kompeten cenderung menghasilkan output berkualitas tinggi dan konsisten dalam mencapai target perusahaan. Oleh karena itu, program pengembangan kompetensi menjadi investasi strategis yang tidak bisa diabaikan oleh manajemen.

Namun, kompetensi teknis perlu didukung oleh faktor motivasional, di mana sistem reward memegang peranan sentral. Penghargaan merupakan bentuk rekognisi nyata perusahaan atas dedikasi dan prestasi staf. Jika skema reward diimplementasikan secara adil dan tepat sasaran, hal ini akan memicu antusiasme kerja dan mendorong karyawan untuk terus melampaui standar kinerja mereka saat ini.

Lebih jauh lagi, sistem apresiasi yang efektif menciptakan iklim kepuasan kerja. Rasa dihargai menumbuhkan dorongan internal bagi karyawan untuk memberikan performa terbaik bagi organisasi. Dapat disimpulkan bahwa terdapat sinergi yang kuat antara kompetensi, kinerja, dan sistem reward. Kompetensi bertindak sebagai modal kemampuan, sedangkan reward berfungsi sebagai katalisator motivasi. Integrasi yang harmonis antara keduanya akan memastikan pencapaian tujuan organisasi secara optimal dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi, kinerja, dan sistem reward merupakan triade elemen yang saling berinteraksi dalam menentukan keberhasilan organisasi. Kompetensi individu yang mencakup integrasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja menjadi fondasi utama bagi karyawan untuk menjalankan tanggung jawab secara efektif. Kapabilitas yang mumpuni ini memungkinkan terciptanya output kerja yang berkualitas tinggi serta kontribusi yang signifikan terhadap visi perusahaan.

Di sisi lain, sistem penghargaan (reward) berfungsi sebagai instrumen krusial dalam memelihara motivasi dan moral kerja. Rekognisi perusahaan yang diberikan secara adil dan proporsional atas prestasi karyawan terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong performa yang maksimal. Sinergi antara kompetensi teknis dan skema apresiasi yang tepat menciptakan ekosistem kerja yang produktif dan kompetitif.

Sebagai implikasi manajerial, perusahaan harus memprioritaskan pengembangan sumber daya manusia melalui program pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan. Hal ini harus dibarengi dengan implementasi kebijakan reward yang transparan dan akuntabel. Dengan menyelaraskan pengembangan kompetensi dan sistem penghargaan, organisasi dapat mengakselerasi peningkatan kinerja karyawan guna mencapai target strategis secara lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. 2014. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th Edition). London: Kogan Page.
- Dessler, Gary. 2017. *Human Resource Management* (15th Edition). Boston: Pearson Education.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L., & Jackson, John H. 2011. *Human Resource Management* (13th Edition). Mason: South-Western Cengage Learning.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. 2017. *Organizational Behavior* (17th Edition). New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.