

**ANALISIS KOMPETENSI MANAJER TERHADAP
KINERJA PERUSAHAAN DI KOMUNITAS MANAJER
CIKARANG DAN BEKASI**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

**Oleh:
Hanna Marcella
2013120088**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**
(Terakreditasi Berdasarkan Keputusan BAN-PT No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018)
Bandung
2018

**AN ANALYSIS OF MANAGER COMPETENCIES ON
COMPANY PERFORMANCE IN CIKARANG AND
BEKASI MANAGER COMMUNITIES**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements
for Bachelor's Degree in Economics

**By
Hanna Marcella
2013120088**

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN MANAGEMENT
Accredited by BAN-PT No. No.2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018
Bandung
2018
UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN**

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



PERSETUJUAN SKRIPSI

**ANALISIS KOMPETENSI MANAJER TERHADAP KINERJA
PERUSAHAAN DI KOMUNITAS MANAJER CIKARANG DAN BEKASI**

Oleh:

Hanna Marcella

2013120088

Bandung, 5 Agustus 2018

Ketua Program Sarjana Manajemen,

A handwritten signature in black ink, appearing to be "T. Iskandarsyah".

Dra. Triyana Iskandarsyah, M. Si

Pembimbing Skripsi

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Regina Deti".

Regina Deti, S.E., M.M

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,
Nama (*sesuai akte lahir*) : Hanna Marcella
Tempat, tanggal lahir : Cirebon, 25 Mei 1995
NPM : 2013120088
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan dengan skripsi judul:

Analisis Kompetensi Manajer terhadap Kinerja Perusahaan di Komunitas Manajer Cikarang dan Bekasi

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : Regina Deti, S.E., M.M

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri:

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.

Pasal 70 : Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam

Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal :5 Agustus 2018

Pembuat pernyataan :



(Hanna Marcella)

ABSTRAK

Perubahan dunia bisnis yang bergerak begitu cepat menyebabkan persaingan bisnis semakin meningkat. Salah satu masalah saat ini adalah Indonesia mengalami kekurangan tenaga kerja pada level manajerial. Manajer memiliki peran penting di perusahaan. Manajer merupakan pimpinan untuk mengelola sumber daya manusianya. Kompetensi Manajer di komunitas manajer Cikarang dan Bekasi masih rendah. Hal ini dibuktikan dari masih banyaknya masalah-masalah sdm yang timbul seperti munculnya demo karyawan yang menuntut kenaikan gaji, menuntut status karyawan, penilaian kinerja yang belum objektif, dan masalah-masalah sdm yang prinsipil sehingga hal tersebut mengganggu operasional perusahaan dan akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui analisis kompetensi manajer terhadap kinerja perusahaan di komunitas manajer Cikarang dan Bekasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kompetensi manajer dan kinerja perusahaan di komunitas manajer Cikarang dan Bekasi.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dan wawancara di komunitas manajer Cikarang dan Bekasi. Penulis menetapkan sebanyak 26 responden sebagai sampel. Kemudian dilakukan analisis deskriptif.

Hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi manajer komunitas Cikarang dan Bekasi tingkat Kompetensi manajer sangat baik yaitu sebesar 4,44 dan tingkat kinerja perusahaan baik sebesar 4,10.

Kata Kunci : Kompetensi, Kinerja

ABSTRACT

Changes in the fast-moving business world have led to increased business competition. One of the problems today is that Indonesia is experiencing a shortage of manpower at the managerial level. Managers have an important role in the company. Managers are leaders to manage their human resources. The Competence of Managers in community of managers Cikarang and Bekasi is still low. This is evidenced by the many problems that emerged as the emergence of demo employees demands salary increases, demanding status employees, performance appraisals that have not been objective, and principal problems so that it disturbs the company's operations and ultimately impact on the company's performance.

This study was conducted to determine the analysis of managerial competence on company performance in community managers of Cikarang and Bekasi. This study was conducted to determine the level of managerial competence and company performance in Cikarang and Bekasi.

This research uses descriptive research method. Data were collected by spreading questionnaires and interviews with community managers of Cikarang and Bekasi. The author set as many as 26 respondents as a sample. Then performed a descriptive analysis.

The result of the analysis shows that the competency variable of community of managers Cikarang and Bekasi the manager's level of competence is very good that is 4.44 and the level of good company performance is 4.10.

Keywords: Competence, Performance

KATA PENGANTAR

Namo Sanghyang Adi Buddhaya, Namo Buddhaya. Segala puji dan syukur saya panjatkan kepada Sang Buddha atas segala karunianya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Analisis Kompetensi Manajer terhadap Kinerja Organisasi di Komunitas Manajer Cikarang dan Bekasi.”dengan sangat baik. Banyak pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua penulis, yaitu Bapak Heri Suhartono dan Ibu Suherli yang selalu mendoakan, memberikan kasih sayang, motivasi, dukungan, dan perhatian kepada penulis dalam kehidupan sehari-hari sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kakak dan Adik Penulis, yaitu Ci Mellisa dan Aurel yang juga selalu mendukung dan membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
3. Keluarga besar penulis.
4. Ibu Regina Deti, SE, MM. selaku dosen pembimbing yang senantiasa berbagi waktu, tenaga, dan pikiran. Terimakasih atas ilmu, arahan, bantuan, motivasi, dan pengaruh positif yang selalu Ibu Regina berikan untuk penulis.
5. Bapak Profesor Dr. Hamfri Djajadikerta, Drs., Ak., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.
6. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Katolik Parahyangan.
7. Ibu Dr.. Judith Felicia Pattiwael, Dra., M.T., selaku Dosen Wali penulis yang telah membantu dan mengarahkan penulis selama menempuh S1 di Universitas Katolik Parhyangan.
8. Komunitas Manajer Cikarang dan Bekasi yang telah bersedia menjadi objek penelitian penulis.
9. Para Dosen Fakultas Ekonomi Unpar yang turut memberikan arahan, bantuan, kritik, saran, dan lain-lain
10. Teman – teman satu bimbingan, Shiane dan Degita .
11. Sahabat-sahabat penulis sejak masa perkuliahan, Amadea, Felicia,

Grace,Olivia, Aliaviona, Yunita, Michelle, dan David yang telah mendukung, memberi semangat, dan menjadi tempat bercerita bagi penulis.

12. Teman – teman seperjuangan skripsi, Andika dan David
13. KMB Parahyangan dan Pemuda Vihara Vimala Dharma yang telah menjadi tempat bagi penulis untuk belajar berorganisasi
14. Teman – teman angkatan 2013 yang tidak bisa disebutkan satu – persatu.
15. Pihak – pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Bandung, Juni 2018

Hanna Marcella

DAFTAR ISI

ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Kerangka Pemikiran.....	4
BAB 2 KAJIAN USTAKA.....	7
2.1 Kompetensi	7
2.1.1 Karakteristik Kompetensi	8
2.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi kompetensi	8
2.1.3 Kompetensi Manajer.....	11
2.1.4 Indikator Kompetensi Manager	12
2.1.5 Manfaat Kompetensi.....	20
2.2 Kinerja.....	24
2.2.1 Kinerja Organisasi	25
2.2.2 Pengukuran Kinerja	26
2.2.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi	27
2.2.4 Indikator Kinerja organisasi.....	28
2.3 Analisis kompetensi terhadap kinerja	29
2.4 Penelitian Terdahulu	29
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN	31
3.1 Metode Penelitian	31
3.1.1 Jenis dan Sumber Data.....	32
3.1.2 Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.1.3 Populasi Penelitian.....	32
3.1.4 Operasional Variabel	33
3.2 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	36
3.2.1 Teknik Pengolahan Data	36
3.2.3 Teknik Analisis Data.....	41
3.2.3.1 Analisis Statistika Deskriptif	41
3.3 Objek Penelitian.....	41

3.4	Analisis Data Kuisisioner	41
3.4.1	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	42
3.4.2	Karakteristik Personal Responden berdasarkan Usia	43
3.4.3	Karakteristik Personal Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	44
3.4.3	Karakteristik Personal Responden berdasarkan Jumlah Karyawan di Perusahaan.....	44
3.4.4	Karakteristik Personal Responden berdasarkan Lama Kerja	46
3.4.5	Karakteristik Personal Responden berdasarkan Lama Bekerja di Bagian HR	47
3.4.7	Karakteristik Personal Responden berdasarkan Jumlah Bawahan	47
BAB 4 Hasil dan pembahasan		49
4.1	Analisis Deskriptif mengenai Kompetensi Manajer HR di Cikarang dan Bekasi.....	49
4.1.1	Semangat untuk berprestasi dan untuk mencapai target kerja	49
4.1.2	Perhatian terhadap kualitas dan ketelitian kerja	53
4.1.3	Proaktif dan inisiatif.....	55
4.1.4	Mencari Informasi.....	58
4.1.5	Empati	60
4.1.6	Berorientasi Pelanggan	60
4.1.7	Luasnya Dampak dan Pengaruh.....	61
4.1.8	Kesadaran berorganisasi	62
4.1.9	Membangun hubungan kerja.....	63
4.1.10	Mengembangkan orang lain.....	64
4.1.11	Kemampuan mengarahkan.....	65
4.1.12	Kerjasama kelompok	66
4.1.13	Memimpin kelompok.....	67
4.1.14	Berpikir analitis/konseptual/teknikal	67
4.1.15	Pengendalian Diri.....	69
4.1.16	Percaya Diri	70
4.1.17	Fleksibilitas	71
4.1.18	Komitmen organisasi	71
4.2	Analisis Deskriptif mengenai Kinerja Perusahaan di Komunitas Manajer Cikarang dan Bekasi	73
4.3	Kesimpulan Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi Manajer di Cikarang dan Bekasi	76
4.4	Kesimpulan Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Perusahaan di Cikarang dan Bekasi	78
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN		79
5.1	Kesimpulan	79
5.2	Saran	80
DAFTAR PUSTAKA		81

LAMPIRAN.....	85
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	86
Lampiran 2 Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi Manajer	95
RIWAYAT HIDUP PENULIS	98

DAFTAR TABEL

Table 2.1	Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1	Operasional Variabel	35
Tabel 3.2	Hasil Uji Validitas Variabel X (Kompetensi Manajer).....	39
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Perusahaan).....	40
Tabel 3.3	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X	40
Table 3.4	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y	41
Tabel 3.5	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 3.6	Karateristik Personal Responden berdasarkan Usia	43
Tabel 3.7	Karateristik Personal Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
Tabel 3.8	Karakteristik Personal responden berdasarkan Jumlah Bawahan.....	45
Tabel 3.9	Karakteristik Personal Responden berdasarkan Lama Kerja di Perusaha	46
Tabel 3.10	Karakteristik Personal Responden berdasarkan Posisi Kerja	47
Tabel 4.1	Tanggapan Responden mengenai mengerjakan pekerjaan dengan cara baru	49
Tabel 4.2	Tanggapan Responden mengenai mencari feedback kepada rekan kerja/atasan tentang pekerjaan saya	50
Tabel 4.3	Tanggapan Responden mengenai memilih resiko yang paling rendah dalam pekerjaan	50
Tabel 4.4	Tanggapan Responden mengenai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah pekerjaan yang sudah ditentukan perusahaan	51
Tabel 4.5	Tanggapan Responden mengenai Hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang sudah ditentukan oleh perusahaan.....	52
Tabel 4.6	Tanggapan Responden mengenai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan perusahaan	52
Tabel 4.7	Tanggapan Responden mengenai perhatian terhadap kualitas dan ketelitian kerja.....	53
Tabel 4.8	Tanggapan Responden mengenai memberikan hasil kerja yang terbaik .	53
Tabel 4.9	Tanggapan Responden mengenai membuat rencana sebelum melakukan pekerjaan.....	54

Tabel 4.10 Tanggapan Responden mengenai melakukan evaluasi setelah melakukan pekerjaan.....	54
Tabel 4.11 Tanggapan Responden mengenai memeriksa informasi yang saya terima agar tidak terjadi kesalahan.....	55
Tabel 4.12 Tanggapan Responden mengenai bersedia melakukan suatu pekerjaan tanpa disuruh.....	55
Tabel 4.13 Tanggapan Responden mengenai bersedia melakukan pekerjaan setiap saat	56
Tabel 4.14 Tanggapan Responden mengenai memiliki cara baru untuk memecahkan masalah yang dihadapi.....	56
Tabel 4.15 Tanggapan Responden mengenai senang dengan peluang-peluang baru yang ada di dalam pekerjaan.....	57
Tabel 4.16 Tanggapan Responden mengenai senang mencari informasi sebanyak-banyaknya untuk melakukan pekerjaan	58
Tabel 4.17 Tanggapan Responden mengenai senang memotivasi rekan kerja untuk bekeja lebih baik	60
Tabel 4.18 Tanggapan Responden mengenai mau membantu rekan kerja yang membutuhkan.....	60
Tabel 4.19 Tanggapan Responden mengenai dapat meyakinkan rekan kerja/atasan untuk segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan	62
Tabel 4.20 Tanggapan Responden mengenai mengerti peran saat ini	63
Tabel 4.21 Tanggapan Responden mengenai menjalin hubungan sosial dengan banyak orang.....	63
Tabel 4.22 Tanggapan Responden mengenai membina hubungan sosial dengan banyak orang.....	65
Tabel 4.23 Tanggapan Responden mengenai senang bila dapat mengembangkan orang lain	65
Tabel 4.24 Tanggapan Responden mengenai Rekan kerja mau melakukan apa yang saya arahkan.....	66
Tabel 4.25 Tanggapan Responden mengenai berhasil membawa kelompok mencapai tujuan perusahaan.....	67

Tabel 4.26	Tanggapan Responden mengenai dapat menemukan penyebab dari masalah yang terjadi di tempat kerja	68
Tabel 4.27	Tanggapan Responden mengenai mampu bersikap tenang dalam menghadapi tekanan/tantangan didalam pekerjaan	69
Tabel 4.28	Tanggapan Responden mengenai kemampuan yang miliki dapat membantu perusahaan mencapai tujuan	70
Tabel 4.29	Tanggapan Responden mengenai berhasil beradaptasi dengan perubahan yang saya lakukan didalam pekerjaan	71
Tabel 4.30	Tanggapan Responden mengenai merasa bangga berada di tempat kerja saya saat ini	71
Tabel 4.31	Tanggapan Responden mengenai Perusahaan saya mampu untuk menyediakan barang dan jasa yang berkualitas tinggi	73
Tabel 4.32	Tanggapan Responden mengenai Perusahaan saya memiliki beberapa strategi rekrutmen untuk menarik bakat karyawan	73
Tabel 4.33	Tanggapan Responden mengenai Perusahaan saya menyediakan program kesehatan yang dirancang dengan baik untuk mempertahankan karyawan	74
Tabel 4.34	Tanggapan Responden mengenai Pelanggan saya puas dengan kualitas jasa dan efisiensi organisasi saya	75
Tabel 4.35	Tanggapan Responden mengenai Perusahaan memfasilitasi manajemen untuk mempekerjakan karyawan secara efektif	75
Tabel 4.36	Tanggapan Responden mengenai Kompetensi Manajer	77
Tabel 4.37	Tanggapan Responden mengenai Kompetensi Manajer	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Diagram Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Gambar 3.2 Karakteristik Personal Responden berdasarkan Usia	43
Gambar 3.3 Grafik Responden berdasarkan Pendidikan	44
Gambar 3.4 Karakteristik Personal Responden Berdasarkan Jumlahh Karyawan di Perusahaan.....	45
Gambar 3.5 Karakteristik Personal Responden berdasarkan Lama Kerja	46
Gambar 3.6 Karakteristik Personal Responden berdasarkan Posisi Kerja.....	47
Gambar 3.7 Karakteristik Pesonal Responden berdasarkan Jumlah Bawahan	48

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan dunia bisnis yang bergerak begitu cepat menyebabkan persaingan bisnis semakin meningkat. Perubahan dunia bisnis yang seringkali tidak mampu diprediksi perusahaan, menuntut perusahaan untuk mampu belajar dengan cepat, berinovasi secara berkelanjutan, menciptakan strategi – strategi baru, mendeteksi dengan cepat adanya perubahan trend, membuat keputusan yang tepat dan cepat dalam menangkap peluang bisnis. Peran dari manajer sangat penting karena manajer merupakan pimpinan untuk mengelola sumber daya manusianya. (ronawajah.wordpress.com)

Saat ini, manajer tidak hanya menjalankan fungsi administratif saja. Prof. Dave Ulrich, salah seorang pakar di bidang manajemen SDM menyatakan bahwa adanya pergeseran peran bagian sumber daya manusia. Manajer tidak hanya melakukan perekrutan, seleksi, penempatan karyawan, memberikan training, pemecatan, dan lain-lain. Namun manajer juga menjadi mitra strategis (*Strategic Partner*) bagi perusahaan. Karena melaksanakan rencana strategis hampir tidak mungkin tanpa masukan manajer dan keterlibatan karyawan. Manajer berperan penting dalam mengembangkan strategi bisnis. Sebagai mitra strategis inilah yang berperan untuk mendukung pencapaian rencana dan tujuan bisnis secara keseluruhan. (robierivai.wordpress.com)

Untuk menjadi mitra strategis bagi perusahaan, dibutuhkan manajer yang memiliki kompetensi yang membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompetensi berasal dari kata bahasa Inggris "*competency*" yang artinya kecakapan atau kemampuan (Echols dan Shadily, 1983:132). Manajer yang memiliki kompetensi dan mengaplikasikannya dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik dibandingkan dengan yang belum memiliki kompetensi. Kinerja menjadi landasan dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi manajer untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi.

Peningkatan kompetensi manajer menjadi salah satu isu sentral di Indonesia. Saat ini, Indonesia diperkirakan akan kekurangan pasokan tenaga kerja profesional di level manajerial atau menengah ke atas. Padahal, jumlah tenaga kerja Indonesia melimpah. (edukasi.kompas.com) Menteri Tenaga Kerja mengharapkan adanya kontribusi berbagai pihak untuk ikut ambil bagian dalam upaya peningkatan kompetensi manajer. Namun, hal ini tidak didukung dengan adanya kompetensi manajer yang berkualitas untuk menghadapi persaingan. (infonawacita.com)

Banyak perusahaan sadar bahwa kualitas manusia memang sangat menentukan kesuksesan perusahaannya. Dalam sebuah survei mengenai efektivitas kinerja SDM di perusahaan – perusahaan, ditemukan bahwa 40 persen karyawan merasa bahwa divisi SDM mampu mempertahankan karyawan berkualitas tinggi untuk terus berproduksi di perusahaan. Separuh responden berpendapat bahwa perusahaan belum memperhatikan kesejahteraan mereka. Perusahaan belum memprioritaskan unsur manusianya. perusahaan hanya focus pada unsure yang menghasilkan uang yang lebih banyak.

Biaya manusia belum tentu dinomorsatukan. Manusia dan divisi SDM kemudian seolah-olah menjadi tersangka utama dalam kegagalan ini. Tidak bisa rekrut, salah pilih, tidak bisa dilatih, dan lainnya. Dalam situasi seperti ini, kemampuan seorang manajer SDM benar-benar diuji. (karier.kompas.id) Investasi SDM sangat penting dalam peningkatan kualitas SDM di Indonesia. Apalagi, Indonesia diprediksi menjadi negara dengan ekonomi terbesar nomor 7 dengan syarat harus memiliki 113 juta pekerja berkeahlian. Saat ini Indonesia baru memiliki sekitar 50 juta pekerja berkeahlian. (www.merdeka.com)

Data BPS (2010) menunjukkan bahwa SDM Indonesia masih didominasi oleh tenaga kerja berkompotensi rendah, yakni 88 juta orang. Kenyataan ini diperparah dengan temuan bahwa Indonesia baru mampu meluluskan sekitar 30.000 dari 50.000 sarjana per tahun yang dibutuhkan oleh industri. Tuntutan manajer sumber daya manusia dalam dunia bisnis saat ini semakin berat. Manajer harus memiliki kompetensi yang dibutuhkan perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis. Kompetensi manajer dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Penulis tertarik untuk membahas tentang penurunan kinerja perusahaan di Cikarang dan Bekasi. Berdasarkan informasi dari Bapak Weryono, Konsultan Hukum dan Manajemen menyatakan bahwa kompetensi Manajer masih rendah. Hal ini dibuktikan dari masih banyaknya masalah-masalah sdm yang timbul seperti munculnya demo karyawan yang menuntut kenaikan gaji, menuntut status karyawan, penilaian kinerja yang belum objektif, dan masalah-masalah sdm yang prinsipil sehingga hal tersebut mengganggu operasional perusahaan dan akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan. Pemilik perusahaan-perusahaan masih banyak mengeluh bahwa kinerja perusahaan masih belum mencapai target yang diinginkan dan mereka yakin bahwa kualitas para manajer ini sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yang belum maksimal.

Berdasarkan latar belakang dan masalah diatas , penulis tertarik dan ingin melakukan penelitian yang berjudul : “ *Analisis Kompetensi Manajer Terhadap Kinerja Perusahaan di Komunitas Manajer Cikarang dan Bekasi.*”

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat kompetensi manajer di Komunitas Manajer Cikarang dan Bekasi?
2. Bagaimana tingkat kinerja perusahaan di Komunitas Manajer Cikarang dan Bekasi?
3. Bagaimana analisis kompetensi terhadap kinerja perusahaan di Komunitas Manajer Cikarang dan Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kompetensi manajer di Komunitas Manajer Cikarang dan Bekasi
2. Untuk mengetahui kinerja perusahaan di Komunitas Manajer Cikarang dan Bekasi
3. Untuk mengetahui analisis kompetensi terhadap kinerja

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya, maka manfaat yang ingin dicapai oleh penulis dalam penulisan ini adalah :

1. Bagi Pembaca

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pembaca tentang kompetensi manajer dan pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan peneliti tentang kompetensi manajer dan kinerja perusahaannya.

3. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terhadap perusahaan mengenai kompetensi manajer terhadap kinerja perusahaan

1.5 Kerangka Pemikiran

Kompetensi oleh Spencer dan Spencer dalam Moehariono (2009:3) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Dimensi kompetensi terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1. Berorientasi prestasi dan tindakan

Dimensi berorientasi prestasi dan tindakan memiliki beberapa indikator, diantaranya :

- a. Semangat untuk berprestasi dan untuk mencapai target kerja
- b. Perhatian terhadap kualitas dan ketelitian kerja
- c. Proaktif dan inisiatif
- d. Mencari informasi

2. Membantu dan melayani orang lain

Dimensi membantu dan melayani orang lain memiliki beberapa indikator, diantaranya :

- a. Empati
- b. Berorientasi pelanggan.

3. Kemampuan mempengaruhi dan menciptakan dampak

Dimensi kemampuan mempengaruhi dan menciptakan dampak memiliki beberapa indikator, diantaranya :

- a. Luasnya dampak dan pengaruh
- b. Kesadaran berorganisasi
- c. Membangun hubungan kerja

4. Kemampuan manajerial

Dimensi kemampuan manajerial memiliki beberapa indikator, diantaranya :

- a. Mengembangkan orang lain
- b. Kemampuan mengarahkan/ memberikan perintah
- c. Kerja sama kelompok
- d. Memimpin kelompok

5. Kemampuan kognisi

Dimensi kemampuan kognisi memiliki beberapa indikator, diantaranya :

- a. Berpikir analitis
- b. Berpikir konseptual
- c. Keahlian teknis/manajerial

6. Kemampuan efektifitas pribadi.

Dimensi kemampuan efektifitas pribadi memiliki beberapa indikator, diantaranya :

- a. Pengendalian diri
- b. Percaya diri
- c. Fleksibilitas
- d. Komitmen organisasi

Menurut Delaney dan Huselid (1996) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Indikator kinerja organisasi terdiri dari:

- a. Kualitas Produk atau Jasa
- b. Ketertarikan Karyawan
- c. Mempertahankan Karyawan
- d. Kepuasan Pelanggan
- e. Hubungan Karyawan

Penelitian mengatakan bahwa hubungan signifikan antara kompetensi manajerial dan kinerja organisasi sudah sejak lama menjadi perbincangan. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerjanya (Simanjuntak, 2005 : 113). Menurut Spencer and Spencer (1993) kompetensi terbentuk dari komponen motivasi, karakter, konsep diri dan *skill*, yang mana komponen-komponen tersebut akan mempengaruhi perilaku dan memprediksi *performance*. Manajer yang memiliki kompetensi dan mengaplikasikan dengan baik akan menghasilkan kinerja yang superior dibandingkan dengan yang tidak memiliki kompetensi. Manajer yang mampu menunjukkan *performance* terbaiknya akan berdampak terhadap kinerja organisasi (Mwesigwa & Naslima, 2014)