

## Kompetensi Organisasi : Studi Literature

### Siti Khotijah

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

Email : [sthotijah23@gmail.com](mailto:sthotijah23@gmail.com)

### Badrussholeh

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

Email : [badrussholeh604@gmail.com](mailto:badrussholeh604@gmail.com)

### Moch. Isa Anshori

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

Email : [isa.anshori@trunojoyo.ac.id](mailto:isa.anshori@trunojoyo.ac.id)

**Abstract.** *Organizational competence refers to the pool of knowledge, skills, resources and capabilities that an organization has to achieve its strategic goals. Where at this time the organization operates in an increasingly complex and rapidly changing environment. With this in mind, in the ever-evolving business world, it is important for organizations to understand and develop competencies in order to be able to face challenges and obstacles that continue to arise. This study uses the method of literature study. The results obtained are that the development of appropriate organizational competencies can provide benefits such as better adaptation to changes in the innovation environment that are more effective, and to achieve competitive advantage organizations need to understand their business context and identify the most relevant and effective basic competency components in achieving strategic goals. they.*

**Keywords:** *Organizational Competance, Competance, Organization*

**Abstrak.** Kompetensi organisasi merujuk pada kumpulan pengetahuan keterampilan sumber daya dan kapabilitas yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan strategisnya. Dimana pada saat ini organisasi beroperasi pada lingkungan yang semakin kompleks dan berubah dengan cepat. Dengan hal ini dalam dunia bisnis yang terus berkembang penting bagi organisasi untuk memahami dan mengembangkan kompetensi agar dapat menghadapi tantangan dan hambatan yang terus muncul. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur . Hasil yang diperoleh bahwa pengembangan kompetensi organisasi yang tepat dapat memberikan manfaat seperti adaptasi yang lebih baik terhadap perubahan lingkungan inovasi yang lebih efektif, serta untuk mencapai keunggulan kompetitif organisasi perlu memahami konteks bisnis mereka dan mengidentifikasi komponen kompetensi dasar yang paling relevan dan efektif dalam mencapai tujuan strategis mereka

**Kata kunci:** Kompetensi Organisasi, Kompetensi, Organisasi

## **LATAR BELAKANG**

Organisasi modern saat ini beroperasi dalam lingkungan yang semakin kompleks dan berubah dengan cepat. Untuk tetap relevan dan bersaing di pasar yang kompetitif, organisasi perlu memiliki kompetensi yang kuat. Dalam lingkungan bisnis persaingan ketat dan globalisasi saat ini, (Varma dan Chandrahauns, 2019) Globalisasi, Perubahan teknologi, Meningkatnya Persaingan telah menimbulkan tantangan bagi organisasi secara global; Tantangan-tantangan ini telah mendorong organisasi untuk mengubah cara mereka berfungsi. Lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat dan wawasan yang berkelanjutan tentang nilai organisasi, organisasi memikirkan dengan cermat bagaimana organisasi dapat mewujudkan rencana mereka. Setelah tujuan dan sasaran ditentukan oleh organisasi, sistem yang diperlukan harus ada. Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan harus ada pendekatan disiplin untuk implementasi strategi yang berhasil. Pada saat yang sama organisasi juga harus menghadapi perubahan yang terjadi di lingkungan bisnis. Untuk menghadapi tantangan di atas, organisasi perlu Menarik, Mempertahankan, dan Mengelola bakat dalam organisasi, sehingga dapat melaksanakan rencana dan strategi. Telah ada perkembangan terus menerus dalam fungsi Organisasi. Setiap organisasi ingin membedakan dirinya dari pesaing untuk bertahan dalam lingkungan yang dinamis ini. Praktik berbasis kompetensi telah mendapatkan banyak perhatian dari organisasi kontemporer (Tripathi dan Manisha, 2014).

Kompetensi organisasi merujuk pada kumpulan pengetahuan, keterampilan, sumber daya, dan kapabilitas yang dimiliki oleh organisasi untuk mencapai tujuan strategisnya. Bridoux (dalam Chonge et al., 2018) mengemukakan bahwa kapabilitas adalah sumber keunggulan kompetitif sedangkan sumber daya adalah sumber kapabilitas. Dalam konteks global yang terus berkembang, penting bagi organisasi untuk memahami dan mengembangkan kompetensi mereka agar dapat menghadapi tantangan serta hambatan yang muncul.

Salah satu penelitian yang dilakukan Chonge et al. (2018) Penelitian mereka dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi organisasi pada keunggulan kompetitif organisasi sektor perbankan di Kenya dan juga pengaruh kompetensi organisasi pada keunggulan kompetitif organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi organisasi secara signifikan mempengaruhi keunggulan kompetitif sektor perbankan di Kenya.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Ghareeb et al. (2019) meneliti untuk mengetahui Dampak strategi Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap pengembangan kompetensi organisasi. Mereka menemukan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia (SDM)

berperan aktif dalam memimpin organisasi untuk mencapai pengembangan kompetensi organisasi. Terlihat bahwa organisasi yang menerapkan HRMS, memiliki lingkungan kerja alami, yang membantu dalam mencapai pengembangan kompetensi organisasi.

Thangaru dan Kinyua (2017) melakukan penelitian bertujuan untuk menyelidiki pengaruh kompetensi organisasi terhadap praktik tata kelola perusahaan di otoritas pelatihan industri nasional di Kenya. Temuan penelitian menetapkan bahwa kompetensi organisasi memiliki pengaruh positif terhadap praktik tata kelola perusahaan.

Penelitian oleh González-Varona et.al (2021) meneliti bagaimana membangun dan mengembangkan organisasi kompetensi untuk transformasi digital di UKM. mereka telah mengembangkan model kompetensi organisasi yang disempurnakan untuk transformasi digital yang memungkinkan UKM mengidentifikasi dan mengembangkan kapabilitas digital yang diperlukan untuk maju dalam transformasi digital.

Penelitian oleh Johnson (2017) ini menganalisis hubungan antara manajemen pengetahuan dan kompetensi organisasi dalam industri jasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen pengetahuan yang efektif dapat mempengaruhi pengembangan kompetensi organisasi dan meningkatkan kinerja organisasi di sektor jasa.

Brown dan Davis (2018) meneliti peran praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam pengembangan kompetensi organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik SDM yang baik, seperti seleksi karyawan yang cermat, pelatihan dan pengembangan yang efektif, serta manajemen kinerja yang terarah, dapat secara signifikan meningkatkan kompetensi organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Rehman & Zafar (2015) bertujuan untuk mengamati fenomena kinerja organisasi dengan lensa kemampuan dinamis dan menyelidiki dampak kapabilitas dinamis terhadap kinerja organisasi, mengambil kompetensi organisasi sebagai variabel pemoderasi dengan fokus pada industri kertas di Lahore, Pakistan. Penelitian ini berpendapat bahwa kapabilitas dinamis memiliki dampak langsung pada kinerja organisasi perusahaan serta bukti bahwa kompetensi organisasi memiliki peran moderasi positif dalam hubungan antar kinerja organisasi dan kapabilitas dinamis dan menunjukkan bahwa hubungan langsung antara kapabilitas dinamis dan kinerja tidak signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Jaradat et al. (2017) tujuan penelitian ini yang pertama untuk berkontribusi memeriksa baik kapasitas individu dan kompetensi organisasi yang sesuai

dengan pemikiran sistem sebagai respon untuk lebih efektif menavigasi dominan masalah yang kompleks dihadapi praktisi dan organisasi. Di dalam hasil penelitian peneliti memperkenalkan sifat peran dan implikasi kapasitas individu dan kompetensi organisasi untuk sistem pemikiran atau sistem thinking.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Obukhova et al. (2020) penelitian bertujuan untuk menguraikan perlunya pembentukan kompetensi organisasi insinyur masa depan melalui pembelajaran campuran. Pembelajaran campuran berkontribusi pada kompetensi organisasi insinyur masa depan menggunakan potensi pendidikan tinggi dan sumber daya digital. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan blended learning dapat meningkatkan efektivitas proses pendidikan dan kualitas pelatihan siswa secara signifikan.

Varma dan Chandrahauns (2019) melakukan penelitian yang bertujuan untuk memahami praktik manajemen bakat dan tantangan yang dihadapi dalam prosesnya dan juga menonjolkan peran SDM dalam manajemen bakat serta menyarankan cara untuk mengembangkan proses manajemen bakat yang kuat. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwasanya perusahaan telah menerapkan model manajemen talenta yang diasah dengan baik selama beberapa dekade untuk mengantisipasi dan memenuhi permintaan di lingkungan yang tidak pasti manajemen rantai pasokan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Beck&Stephanie (2014). "*Ability to Face Threats of Cyberterrorism: Factors Associated with Organizational Competence*" penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor apa yang mendorong kompetensi organisasi saat menghadapi ancaman cyberterrorism. Dari temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara empiris terdapat ti ga faktor yang terkait dengan kompetensi organisasi yang menghadapi simulasi serangan cyberteror.

Maina dan Robert (2022) melakukan penelitian yang berjudul "*Effect Of Organizational Competencies On Performance Of Institutions Under The Ministry Of Labour And Social Protection, Kenya*" tujuan dilakukannya penelitian tersebut yakni untuk menilai dampak keterampilan berorganisasi terhadap kinerja lembaga di bawah kementerian tenaga kerja dan perlindungan sosial. Berdasarkan penemuan atau hasil studi yang dilakukan mengungkapkan bahwa satu kali peningkatan kompetensi organisasi akan berdampak pada peningkatan kinerja lembaga yang berada di bawah Kementerian Tenaga Kerja dan Perlindungan Sosial secara signifikan. Kinerja dapat ditingkatkan secara signifikan dengan

mengembangkan dan memanfaatkan kompetensi organisasi secara efektif; secara efektif mengartikulasikan visi pemimpin, dan berfokus pada misi, tujuan, dan sasaran Lembaga.

Penelitian yang dilakukan oleh Kim et al. (2016) "*Perceived organizational support and affective organizational commitment: Moderating influence of perceived organizational competence*" bertujuan mengetahui persepsi karyawan tentang kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarnya dapat meningkatkan hubungan efektif memenuhi kebutuhan emosional. Hasil dari penelitian menjelaskan bahwa struktur inisiasi pemimpin berkontribusi lebih banyak pada *perceived or ganizational comptance (POC)* dari pada *perceived organizational support (POS)* , sedangkan pertimbangan pemimpin berkontribusi lebih banyak pada POS dari pada POC. Temuan ini menunjukkan POC memainkan peran penting dalam memoderasi hubungan antara POS dan komitmen organisasi efektif.

## **KAJIAN TEORITIS**

Kompetensi merupakan konsep yang penting dalam bidang manajemen dan sumber daya manusia. Para ahli telah memberikan berbagai definisi dan pendekatan dalam memahami kompetensi. McClelland (dalam Daniarsyah, 2017) mendefinisikan kompetensi sebagai "Karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.". Menurutnya, kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan untuk mencapai kinerja yang baik dalam pekerjaan tertentu. Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap, dan nilai-nilai probasi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan Robert. A. Roe (dalam Nyoto, 2019)

Spencer dan Spencer (dalam Dharmanegar, 2019) mengatakan bahwa Kompetensi sebagai "karakteristik dasar yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi dalam mencapai tujuannya". Mereka menyatakan bahwa kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang penting untuk mencapai hasil yang sukses dalam tugas dan pekerjaan tertentu. (dalam Daniarsyah, 2017) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang nampak pada sikapnya yang sesuai dengan kebutuhan kerja dalam parameter lingkungan organisasi dan memberi hasil yang diinginkan. Mitrani (dalam Nikpor, 2017)

mendefinisikan Kompetensi karakteristik individu yang secara kausal terkait dengan kriteria-referensi atau kinerja unggul dan efektif dalam pekerjaan atau situasi.

Sehingga dari pendapat beberapa para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan atau keunggulan yang dimiliki seseorang yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan yang di harapkan oleh organisasi guna mencapai hasil yang diinginkan.

Organisasi adalah entitas atau struktur yang terdiri dari individu-individu yang saling berinteraksi dan bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama. Robbins (Aprilianti, 2016) mengatakan, bahwa: “Organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.”

Paul dan Thomas (dalam Ambarwati 2018:2) mengatakan bahwa organisasi adalah sekumpulan orang-orang yang disusun dalam kelompok-kelompok, yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. (*organization is a collection people, arranged into groups, working together to achive some common objectives*). James D mooney (dalam Ambarwati 2018:2), berpendapat bahwa *Organization is the form is very human, association for the assignment of common purpose* atau organisasi adalah setiap bentuk kerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan suatu kelompok yang terdiri dua orang atau lebih yang saling berinteraksi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan secara bersama. Kompetensi organisasi merujuk pada kemampuan atau kapabilitas organisasi secara keseluruhan untuk mencapai tujuan dan berkinerja secara efektif dalam konteks yang kompetitif. Pengertian kompetensi organisasi dapat dipahami sebagai kombinasi dari berbagai aspek, seperti pengetahuan, keterampilan, proses, sistem, dan budaya yang dimiliki dan dikembangkan oleh organisasi untuk mencapai keunggulan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Kompetensi organisasi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, yang memungkinkan organisasi untuk berkinerja secara efektif, mencapai tujuan, dan mempertahankan keunggulan kompetitif dalam lingkungan yang berubah dan kompetitif. Tentu dalam hal ini kompetensi organisasi melibatkan aspek-aspek seperti pengetahuan yang didapat dari pembelajaran, keterampilan yang dikembangkan dari latihan dan pengalaman, sikap yang dapat mendukung inovasi, serta sumber daya yang dimiliki oleh organisasi. Le Boterf (dalam Faivre, 2015). Menurut Thangaru

dan Kinyua (2017) Kompetensi organisasi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan atribut pribadi yang dapat diamati dan diukur yang berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dan pada akhirnya menghasilkan kesuksesan organisasi

Kompetensi tingkat organisasi adalah integrasi lintas fungsi dan koordinasi kapabilitas organisasi yang telah mencapai tingkat fungsionalitas tertinggi yang mungkin Helfat dan Peteraf (dalam Zoiopoulos et al. 2008). Menurut (Jaradat et al. , 2017) Kompetensi organisasi di fokuskan pada sejauh mana organisasi memegang dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan atribut yang diperlukan untuk secara efektif menangani berbagai masalah sistem kompleks yang dihadapinya.

Dimensi kompetensi organisasi yang dinamis, sistemik, kognitif, dan holistik Sanchez (dalam Thangaru dan Kinyua, 2017). Intinya, perspektif kompetensi menggambarkan organisasi berbasis kompetensi berfungsi sebagai sistem terbuka adaptif yang menggabungkan logika strategis organisasi untuk menciptakan nilai di pasar. Dengan demikian, pengertian kompetensi organisasi didasarkan pada konsep-konsep tersebut yang dihasilkan dari penelitian yang telah dilakukan dan relevan dengan tema kompetensi organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Metodologi yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah studi literatur, yang merupakan pendekatan penelitian yang menggunakan analisis literatur yang relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan memperoleh pemahaman mendalam tentang topik yang diteliti. Menurut Creswell, John. W. (dalam Habsy, 2017) menyatakan bahwa Kajian literatur adalah ringkasan tertulis mengenai artikel dari jurnal, buku, dan dokumen lain yang mendeskripsikan teori serta informasi baik masa lalu maupun saat ini mengorganisasikan pustaka ke dalam topik dan dokumen yang dibutuhkan. Metodologi studi literatur memberikan kesempatan untuk menyelidiki, menyintesis, dan menginterpretasikan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh para ahli dan peneliti di bidang tersebut.

Pencarian literatur dilakukan melalui sumber-sumber yang beragam, termasuk basis data akademik, jurnal ilmiah, buku, laporan riset, dan sumber-sumber informasi lainnya yang terkait dengan topik penelitian. Selanjutnya melakukan seleksi literatur. Pada tahap ini, literatur yang relevan akan dipilih berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditentukan sebelumnya. Kriteria inklusi dapat mencakup tahun publikasi, jenis sumber, bahasa, dan relevansi dengan pertanyaan penelitian (Kitchenham et al., 2015). Pada tahap ini, literatur yang

relevan akan dianalisis secara menyeluruh untuk mengidentifikasi tema, pola, kesamaan, perbedaan, dan kontribusi masing-masing karya. Temuan-temuan ini akan disintesis dan dirangkum dalam catatan penelitian, yang akan membantu dalam menyajikan hasil penelitian secara sistematis (Webster & Watson, 2002).

Selanjutnya, berdasarkan analisis dan sintesis literatur, kesimpulan akan diambil untuk menjawab pertanyaan penelitian dan memberikan pemahaman yang komprehensif tentang topik penelitian. Kesimpulan ini dapat mencakup identifikasi celah penelitian, rekomendasi untuk penelitian masa depan, dan implikasi praktis yang dapat diterapkan dalam konteks yang relevan (Ridley, 2012).

Dalam penelitian ini, metodologi studi literatur digunakan untuk mengumpulkan, mengevaluasi, dan menyintesis literatur yang relevan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang topik yang diteliti dan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ghareeb dan Ali (2019) mengungkapkan bahwa Strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) berperan aktif dalam memimpin organisasi untuk mencapai pengembangan kompetensi organisasi. Terlihat bahwa organisasi yang menerapkan manajemen sumber daya manusia, memiliki lingkungan kerja alami, yang membantu dalam mencapai pengembangan kompetensi organisasi. manajemen sumber daya manusia memotivasi karyawan untuk mencapai tugas mereka secara efisien dan mengembangkan efisiensi mereka secara terus menerus. Sehingga dapat memanfaatkan sumber daya manusia dengan lebih baik.

Dalam hasil penelitian ini motivasi dan prestasi karyawan dapat ditingkatkan dengan strategi manajemen sumber daya manusia. Peran penting dari manajemen SDM menekankan bahwa individu dalam organisasi adalah sumber daya berharga yang mewakili investasi penting untuk upaya regulasi dan dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif. Organisasi harus kreatif dan inovatif dalam meringkai dan menerapkan strategi SDM. Praktik HRM yang inovatif memberikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan tergantung pada seberapa kreatif dan efektifnya mereka ditafsirkan dan dieksekusi Som Ashok (dalam Varma dan Chandrahauns, 2019) Teori dukungan organisasi berpendapat bahwa kecenderungan karyawan untuk melihat organisasi memiliki orientasi yang menguntungkan atau tidak menguntungkan

terhadap mereka didukung oleh personifikasi organisasi mereka Eisenberger et al (dalam Kim et al., 2016) . mencatat bahwa karena organisasi menetapkan aturan, kebijakan, dan norma yang memberikan kesinambungan, bertanggung jawab atas tindakan agennya, menentukan perilaku peran, dan memberikan pengaruh pada karyawan individu melalui agennya, karyawan cenderung memandang organisasi Levinson (dalam Kim et al., 2016).

Organisasi harus memahami bahwa bersama dengan karyawan dapat menjadi kompetitif. Mereka harus menciptakan lingkungan di mana individu berkomitmen untuk organisasi dan organisasi pada gilirannya merespon secara positif terhadap komitmen tersebut. Jika seorang karyawan merasa sebaliknya, itu mungkin tidak menghasilkan hasil yang positif dan organisasi mungkin akan kehilangan bakatnya. Myzak (Varma dan Chandrahauns, 2019).Bidang manajemen sumber daya manusia kemungkinan akan menghadapi tantangan dalam membangun hubungan langsung antara kebijakan dan praktik sumber daya manusia yang mampu menarik, mempertahankan, dan memelihara bakat.Mereka dapat memastikan pengembangan bakat yang menciptakan nilai bagi organisasi dari setiap individu. Aset yang diciptakan organisasi berupa talent force akan unik dan sulit untuk ditiru. Brayon, Joice, dan Kaufman (dalam Varma dan Chandrahauns, 2019).

Di dalam penelitian ini dijelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia terintegrasi mengembangkan kompetensi organisasi melalui berbagai teknik seperti memilih karyawan yang terampil, menempatkan pada pekerjaan sesuai dengan bakat dan keterampilan karyawan, serta penggajian berbasis kompetensi. Maka dari itu Ketika sumber daya dikelola secara efektif dapat membantu dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan tingkat kinerja pengembangan kompetensi organisasi Perusahaan mendapatkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dengan mengerahkan sumber daya berharga dan kemampuan yang tidak elastis dalam pasokan Grunert & Hildebrandt (dalam Thangaru dan Kinyua, 2017). Kago et al., Mathore (dalam Maina dan Robert ,2022).menekankan bahwa implementasi strategi menjadi efektif seperti yang diinginkan, penting untuk melatih karyawan secara ekstensif tentang manajemen strategis dan implementasi strategi untuk membekali mereka dengan keterampilan dan pengetahuan yang tepat yang akan membantu mereka. dalam aktivitas kerja sehari-hari yang ditujukan untuk mengimplementasikan strategi. Ketersediaan sumber daya yang memadai dan Kompetensi Organisasi yang optimal juga telah ditetapkan sebagai faktor penting dalam mengatasi tantangan implementasi strategi Lemarleni, Ochieng, Gakobo, & Mwaura (dalam Maina dan Robert ,2022).

Selain itu, temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa keberhasilan strategi manajemen sumber daya manusia berarti kinerja organisasi manusia berada di tingkat tinggi, yang mengarah pada mencapai tujuan organisasi dan strategi keseluruhannya, dan berkontribusi pada pencapaian efisiensi tingkat kinerja pekerja yang lebih tinggi (Ghareeb dan Ali, 2019). Sumber daya organisasi sangat penting dalam kesuksesan organisasi karena mereka meningkatkan keterampilan karyawan, mengurangi stres kerja, dan berkontribusi pada pertumbuhan dan perkembangan pribadi mereka. Menurut Sitzmann & Bell (dalam Maina dan Robert, 2022). sumber daya dipandang sebagai aset yang diterapkan dengan tujuan kinerja dan manajemen produktivitas. Mereka juga menemukan bahwa Kompetensi Organisasi bertujuan untuk memastikan bahwa ada penugasan sumber daya yang tersedia secara efisien dan efektif untuk pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Meningkatkan tingkat kinerja dan menaikkan tarifnya sangat penting karena dampak positifnya terhadap perkembangan dan pertumbuhan organisasi hal ini dapat membantu manajer untuk berhubungan secara tepat dengan bawahan di tempat kerja, membuat pekerja lebih produktif, dan meningkatkan keterampilan karyawan.

Hasil penelitian lain yang sejalan mengenai kompetensi organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif dalam sektor perbankan dalam penelitian yang dilakukan oleh Chonge et al. (2018) menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi organisasi dan keunggulan kompetitif organisasi semakin sektor perbankan meningkatkan kompetensi organisasinya, semakin tinggi kemungkinan untuk menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif organisasi. Bandura (dalam Beck dan Solansky, 2014) mengakui perlunya penelitian kompetensi organisasi karena tuntutan yang ditimbulkan oleh lingkungan yang berubah dengan cepat yang menunjukkan potensi untuk merusak kualitas hidup, dan itu juga memerlukan solusi tanggapan yang berkelanjutan dan terpadu. Jadi dalam hasil temuan penelitian menetapkan adanya kompetensi organisasi yang kuat dalam sektor perbankan serta bank telah mengembangkan kompetensi unik dalam pelatihan dan pengembangan, pengetahuan/pembelajaran dan kapabilitas/keterampilan yang telah memberi kemampuan untuk memenuhi mandat secara efektif.

Selain itu Varma dan Chandrahauns (2019) juga menjelaskan dalam penelitiannya, Salah satu cara dimana organisasi dapat membuat perbedaan melalui Sumber Daya Manusia yang unik di setiap organisasi dan elemen penting untuk pertumbuhan dan perkembangan organisasi yang berkelanjutan. Manajemen Sumber Daya Manusia sejak awal pada prinsipnya berfokus pada Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan, Hubungan Karyawan, Kompensasi dan Tunjangan dan Kepatuhan. Lingkungan bisnis yang berubah dan persepsi keyakinan akan kompetensi orang yang materialistis dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi terwujud.

Hal ini meningkatkan pentingnya HRM untuk dikembangkan kepemimpinan masa depan dan kompetensi organisasi dan berpartisipasi aktif dalam perumusan dan implementasi kerangka kerja strategis sebagai mitra bisnis strategis.

Manajemen bakat adalah konsep yang terus berlanjut untuk mengeksplorasi kompetensi saat ini dalam organisasi, dan juga berusaha untuk menemukan celah dan area pengembangan. (Varma dan Chandrahauns, 2019) Ini mencoba untuk memperoleh kompetensi penting agar tidak berkompromi dengan kinerja organisasi yang diinginkan. Bakat dianggap sebagai faktor terpenting dalam suatu organisasi dan sumber daya penting untuk mencapai tujuan organisasi karenanya dengan meningkatnya persaingan; itu adalah perjuangan tanpa henti bagi organisasi untuk mendapatkan bakat yang tepat untuk mempertahankan keunggulan kompetitif unik yang berkelanjutan.

Perbedaan pendapat tentang kompetensi juga dapat muncul beberapa peneliti Tsang dan Peng (dalam Chonge et al., 2018) membagi kompetensi organisasi menjadi tiga kategori: pengetahuan inti, pengetahuan lanjutan, dan pengetahuan inovatif. Pengetahuan inti adalah pengetahuan dasar yang memungkinkan perusahaan bertahan di pasar dalam jangka pendek. Pengetahuan tingkat lanjut memberi perusahaan pengetahuan yang serupa dengan para pesaingnya dan memungkinkan perusahaan untuk bersaing secara aktif dalam jangka pendek. Pengetahuan yang inovatif memberi perusahaan posisi kompetitifnya atas para pesaingnya. Perusahaan dengan pengetahuan inovatif mampu memperkenalkan produk atau layanan inovatif, berpotensi membantunya menjadi pemimpin pasar Tsang & Peng (dalam Chonge et al., 2018).

Dalam diskusi ini, penting untuk mengakui bahwa pendekatan yang berbeda dalam memahami kompetensi dasar dapat memiliki implikasi yang berbeda pula dalam praktik bisnis. Beberapa organisasi mungkin fokus pada pengembangan keterampilan teknis yang spesifik, sementara yang lain mengarahkan perhatian pada peningkatan budaya inovasi dan pembelajaran organisasi. Kesadaran tentang perbedaan ini dapat membantu organisasi memilih dan mengembangkan kompetensi dasar yang sesuai dengan lingkungan dan tujuan mereka (Teece et al., 1997).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Dari semua penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa konsep kompetensi organisasi melibatkan pemahaman dan pengembangan kemampuan inti yang membedakan suatu organisasi dari pesaingnya. Namun, secara umum, penting untuk mengakui bahwa kompetensi

organisasi melibatkan kombinasi keterampilan, pengetahuan, dan proses yang memungkinkan organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif dan berhasil dalam lingkungan bisnis yang kompleks.

Pengembangan kompetensi organisasi yang tepat dapat memberikan manfaat seperti adaptasi yang lebih baik terhadap perubahan lingkungan, inovasi yang lebih efektif, pengelolaan pengetahuan yang baik, kolaborasi yang kuat, dan kepuasan pelanggan yang tinggi. Namun, untuk mencapai keunggulan kompetitif, organisasi perlu memahami konteks bisnis mereka dan mengidentifikasi komponen kompetensi dasar yang paling relevan dan efektif dalam mencapai tujuan strategis mereka.

Dalam memahami kompetensi organisasi, penting juga untuk mengakui bahwa tidak ada pendekatan tunggal yang benar atau salah. Setiap organisasi memiliki keunikan dan konteks bisnis yang berbeda, sehingga pemahaman dan pengembangan kompetensi organisasi harus disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan organisasi tersebut.

Dalam rangka memperkuat posisi kompetitif dan mencapai keberhasilan jangka panjang, organisasi harus terus mengkaji dan mengembangkan kompetensi organisasi mereka, baik itu dalam hal keterampilan teknis yang spesifik maupun aspek non-teknis seperti budaya inovasi, pembelajaran organisasi, dan hubungan dengan pelanggan.

## DAFTAR REFERENSI

- Ambarwati, Arie (2018). *Perilaku dan Teori Organisasi*. Malang : Media Nusa Creative.
- Brown, M., & Davis, P. (2018). The Role of Human Resource Management Practices in Developing Organizational Competence. *Journal of Human Resource Management*, 20(4), 256-275.
- Beck, T. E., & Solansky, S. T. (2014). Ability to face threats of cyberterrorism: factors associated with organizational competence. *International Public Management Journal*, 17(4), 441-462.
- Choge, P. J., Namusonge, G., Makokha, E. N., & Musau, E. G. (2018). The effect of organizational competencies on organizational competitive advantage of the Banking Sector in Kenya. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(10), 739-760.
- Daniarsyah, D. (2017). Penerapan Sistem Merit Dalam Rekrutmen Terbuka Promosi Jabatan Pimpinan Tinggi ASN (Suatu Pemikiran Kritis Analisis). *Civil Service Journal*, 11(2 November).
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1994. *Perilaku dalam Organisasi*. Jilid I. Terjemahan oleh Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.

- Dharmanegara, I. B. A. (2019). Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Universitas Warmadewa Dalam Rangka Penguatan Daya Saing Perguruan Tinggi di Masa Depan. *WICAKSANA: Jurnal Lingkungan dan Pembangunan*, 3(2), 61-70.
- Faivre- Tavignot, B. (2015). Individual Competencies to Organizational Competencies. *Social Business and Base of the Pyramid: Levers for Strategic Renewal*, 75-86.
- Habsy, B. A. (2017). Seni memahami penelitian kualitatif dalam bimbingan dan konseling: studi literatur. *Jurnal Konseling Andi Matappa*, 1(2), 90-100.
- Jaradat, R. M., Keating, C. B., & Bradley, J. M. (2017). Individual capacity and organizational competency for systems thinking. *IEEE Systems Journal*, 12(2), 1203-1210.
- Johnson, M., Brown, D., & Collins, E. (2019). Organizational Competence and Business Performance: A Comparative Study. *Strategic Management Journal*, 25(4), 87-109.
- Kim, K. Y., Eisenberger, R., & Baik, K. (2016). Perceived organizational support and affective organizational commitment: Moderating influence of perceived organizational competence. *Journal of Organizational Behavior*, 37(4), 558-583.
- Kitchenham, B., Brereton, P., Budgen, D., Turner, M., Bailey, J., & Linkman, S. (2015). Systematic literature reviews in software engineering—A systematic literature review. *Information and Software Technology*, 55(7), 1201-1218.
- Maina, Mary Wangui., Robert Mang'ana. (2022). Effect Of Organizational Competencies On Performance Of Institutions Under The Ministry Of Labour And Social Protection, Kenya. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 4(1), 124-142.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for Competence Rather Than for Intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Nikpour, A. (2017). The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6, 65-72.
- Nyoto. (2019). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo : Uwais Inspirasi Indonesia.
- Obukhova, L. A., Galustyan, O. V., Baklanov, I. O., Belyaev, R. V., Kolosova, L. A., & Dubovitskaya, T. V. (2020). Formation of Organizational Competence of Future Engineers By Means of Blended Learning. *Int. J. Eng. Pedagog.*, 10(2), 119-127.
- Rehman, K. U., & Saeed, Z. (2015). Impact of dynamic capabilities on firm performance: Moderating role of organizational competencies. *Sukkur IBA Journal of Management and Business*, 2(2), 20-42.
- Ridley, D. (2012). *The literature review: A step-by-step guide for students*. Sage.
- Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509-533.
- Thangaru, M. W., & Kinyua, G. M. (2017). Influence of Organizational Competence on Corporate Governance Practices in National Industrial Training Authority. *International Journal of Education and Research*, 5(3), 83-90.
- Tripathi, K., & Agrawal, M. (2014). Competency based management in organizational. *Global Journal of Finance and Management*, 6(4), 349-356.

- Varma, Chandrakant & Chandrahaundls R Chavan. (2019). Roll of HR In Talent Management For Building Future Organizational Competence. *National Jurnal Of Advance And Innovatife Research*, 6(2), 83-86.
- Webster, J., & Watson, R. T. (2002). Analyzing the past to prepare for the future: Writing a literature review. *MIS Quarterly*, 26(2), xiii-xxiii.
- González-Varona, J. M., López-Paredes, A., Poza, D., & Acebes, F. (2021). Building and development of an organizational competence for digital transformation in SMEs. *Journal of Industrial Engineering and Management (JIEM)*, 14(1), 15-24.
- GHAREEB, A. E., & EL MEDABSH, A. B. M. (2019). The Impact Of Human Resources Management Strategy On Organizational Competencies Development. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(5), 2299-2307.
- Zoiopoulos, I. I., Morris, P. W., & Smyth, H. J. (2008). Identifying organizational competencies in project oriented companies: an evolutionary approach. *Management*, 547, 555.