

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, PENEMPATAN KERJA DAN KEDISPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TUNAS BARU LAMPUNG SIDOARJO

Oleh:

Nama : KRIS MONICA TIFANI

NIM : 182010200363

Progam Studi Manajemen MSDM Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu
Sosial

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo



Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) suatu perusahaan membutuhkan manajemen yang profesional untuk menjaga keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan ini merupakan kunci utama bagi perkembangan perusahaan yang efisien dan berkeadilan. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan memimpin dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Bahkan jika perusahaan memiliki alat yang kompleks, tujuan tidak akan tercapai tanpa peran aktif karyawan. Jika peran positif karyawan tidak disertakan, alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak akan menguntungkan perusahaan dengan cara apa pun.

Pentingnya mengelola sumber daya manusia terletak pada Faktor manusia sebagai partisipan utama dalam setiap kegiatan operasional perusahaan. Semakin kuat kemampuan sumber daya manusia semakin baik pula hasilnya, sebaliknya semakin rendah kualitas sumber daya manusia, semakin rendah pula hasilnya. karena secanggih apapun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh perusahaan tanpa dukungan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni akan menghambat pencapaian dan tujuan perusahaan.

Pencapaian produk kerja merupakan tolak ukur dari pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan, terlepas dari apakah mereka memenuhi standar. Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang telah dicapai seorang pegawai ketika melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Artinya perusahaan harus dapat memberikan tanggung jawab kepada karyawan berdasarkan kemampuan atau keahliannya dalam melakukan pekerjaan.

Pendahuluan

Mengingat pentingnya sumber daya manusia bagi proses pertumbuhan dan perkembangan perusahaan, maka personel terkait harus berupaya meningkatkan kinerja karyawan melalui kemampuan kerjanya. Kemampuan adalah kemampuan saat ini dari seorang individu untuk melakukan berbagai tugas di tempat kerja. Oleh karena itu, pegawai dengan keterampilan kerja yang baik harus memiliki kinerja yang baik agar dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Penelitian ini memilih PT Tunas Baru Lampung yang beralamat di Jl. Raya gedangan no 147 a · 18,18 km. Gedangan. Kabupaten Sidoarjo. PT Tunas Baru Lampung merupakan salah satu anak perusahaan dari PT Sungai Budi Group. PT Sungai Budi Group memulai kegiatan usahanya pada tahun 1947 dalam bidang perdagangan hasil bumi, kemudian PT tersebut mengembangkan usahanya ke bidang produksi dan distribusi produk tepung tapioka dan produk tanamannya. Pada tahun 1970-an PT.Sungai Budi group mulai bergerak sebagai produsen dan distributor minyak goreng.

Dari hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, terdapat permasalahan yang ada pada PT Tunas Baru Lampung adanya kesenjangan yang terjadi antara tingkat pencapaian kinerja dikarenakan ada indikasi karyawan tidak memenuhi kriteria dalam kemampuan kerja sehingga mempengaruhi pencapaian target produksi. Selain itu, terdapat permasalahan yang terkait dengan penempatan kerja, dimana adanya indikasi karyawan tidak disiplin karena penempatan pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Sehingga kurangnya kedisiplinan pada karyawan juga mempengaruhi pencapaian target produksi pada perusahaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka beberapa permasalahan yang akan diteliti, yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung?
2. Apakah terdapat pengaruh Penempatan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung?
3. Apakah terdapat pengaruh Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung?
4. Apakah Kemampuan Kerja, Penempatan Kerja dan Kedisiplinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung?
5. Manakah dari variabel Kemampuan Kerja, Penempatan Kerja, dan Kedisiplinan yang paling berpengaruh terhadap Kinerja karywan PT. Tunas Baru Lampung?

Tujuan Penelitian

Dari semua kajian yang telah dirumuskan masalah di atas, maka dibuatkanlah tujuan dari penelitian ini dan diketahui sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Penempatan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama kemampuan kerja, Penempatan kerja, dan Kedisiplinan bagi kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung
5. Untuk mengetahui manakah diantara variabel Kemampuan kerja, Penempatan kerja, dan kedisiplinan yang paling berpengaruh terhadap kinerja PT. Tunas Baru Lampung

Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Tunas Baru Lampung, Jl. Raya gedangan no 147 a · 18,18 km. Gedangan. Kabupaten Sidoarjo. Dalam penelitian ini populasinya berjumlah 220 karyawan dan sampel nya berjumlah 142 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *probability sampling*, Lebih spesifiknya menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* yaitu pengambilan sampel dengan populasi berstrata yang majemuk bertingkat secara proporsional Pengumpulan data diperoleh melalui hasil kuesioner. Kuesioner diukur menggunakan skala Likert. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 25.

Hasil & Pembahasan

A. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal. Diperoleh Nilai *Asymp Sig (2-tailed)* sebesar $0.200 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Karena nilai signifikan yang didapat lebih besar dari 0.05.

2. Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variabel bebas. Dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel kemampuan kerja (X_1) sebesar 0.311, kemudian variabel penempatan kerja (X_2) sebesar 0.317 dan variabel kedisiplinan (X_3) sebesar 0.271 sedangkan VIF untuk variabel kemampuan kerja (X_1) sebesar 3.213, kemudian variabel penempatan kerja (X_2) sebesar 3.152 dan variabel kedisiplinan (X_3) sebesar 3.693. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heterskedastisitas

Hasil pengujian dapat dilihat bahwa pada titik-titik data yang digunakan pada penelitian ini menyebar disekitar angka 0 dari garis sumbu Y. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Hasil & Pembahasan

B. Analisis Regresi Linier Berganda

Dari penjelasan dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 1.721 memiliki arti variabel kemampuan kerja (X_1), penempatan kerja (X_2) dan kedisiplinan (X_3)
- Koefesien kemampuan kerja (X_1) sebesar 0,605 atau bernilai positif
- Koefesien penempatan kerja (X_2) sebesar 0,269 atau bernilai positif
- Koefesien kedisiplinan (X_3) sebesar 0,348 atau bernilai positif
- Standart error sebesar 0,807

Regresi Linier Berganda			
Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1.721	.807	
Kemampuan Kerja	.605	.091	.570
Penempatan Kerja	.269	.107	.255
Kedisiplinan	.348	.093	.345

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output Data SPSS 25

Hasil & Pembahasan

C. Uji Hipotesis

1. Uji t

Disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama :Diketahui nilai t_{hitung} sebesar 6,656 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,65597. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,656 > 1,65597$) dan dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu Kemampuan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).
2. Hipotesis kedua : Diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2,649 sedangkan t_{tabel} sebesar n 1,65597. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,649 > 1,65597$) dan dengan nilai signifikan ($0,006 < 0,05$) dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu Penempatan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terl
3. Hipotesis ketiga : Diketahui nilai t_{hitung} sebesar 3,757 sec $> 1,65597$) dan dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) da (X3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel depe

Uji t (parsial)			
Coefficients ^a			
	Model	t	Significance
1	(Constant)	.894	.373
	Kemampuan Kerja	6.656	.000
	Penempatan Kerja	2.649	.007
	Kedisiplinan	3.757	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output Data SPSS 25

Hasil & Pembahasan

D. Uji F

Hipotesis keempat : nilai F-statistic sebesar 100,026 dengan probabilitas 0.000 pada tingkat signifikansi 0,05. Dengan probabilitas 0.000 yang lebih rendah dibandingkan signifikansi pada 0,05 menunjukkan bahwa H_4 semua variabel independen yaitu Kemampuan Kerja, Penempatan kerja, dan Kedisiplinan berpengaruh secara serempak terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Significance
1	Regression	881.647	3	293.882	100.026	.000 ^b
	Residual	405.452	138	2.938		
	Total	1287.099	141			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (constant) Kedisiplinan, Penempatan Kerja, Kemampuan Kerja...

Sumber: Output Data SPSS 25

Hasil & Pembahasan

1. Hipotesis pertama Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berikut seiring dengan penelitian oleh (Sari et al., 2021) dengan kesimpulan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan koperasi Tri Dana Mandiri Dungus Madiun. Namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sekartini, 2016) dengan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan secara langsung dari variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

2. Hipotesis kedua Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berikut seiring dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putri, 2021) dengan kesimpulan bahwa penempatan kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Kemudian, penelitian ini seiring dengan penelitian oleh Anggara Sofyanda (2021) dengan kesimpulan variabel Penempatan Berdasarkan Kesesuaian Kemampuan mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan

Hasil & Pembahasan

3. Hipotesis ketiga Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berikut seiring dengan penelitian yang dilakukan oleh Zackharia Rialmi (2020) dengan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Namun bertolak belakang dengan penelitian oleh Agung Setiawan (2013) yang menyimpulkan Disiplin kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Hipotesis keempat Berdasarkan hasil penelitian analisis data membuktikan bahwa ketiga variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini seiring dengan yang dilakukan oleh (Sari et al., 2021) yang menyatakan bahwa secara simultan kemampuan kerja, disiplin kerja, etos kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Tri Dana Mandiri Dungus Madiun

Studi empiris dari hasil analisis deskriptif jawaban responden mayoritas karyawan setuju dengan pernyataan bahwa karyawan mampu mengerjakan pekerjaan secara tim. Berdasarkan kuesioner yang sudah disebar, menunjukkan bahwa para karyawan PT. Tunas Baru Lampung telah bekerja dengan maksimal selama 26 hari perbulan. Para karyawan sadar akan tanggung jawab pada pekerjaan mereka dan tidak izin tidak masuk kerja kecuali terdapat keperluan mendesak dan sakit. Selain itu, kemampuan dan penempatan kerja sudah tertata sesuai porsi dan sudah beroperasi dengan optimal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya kemampuan kerja, penempatan kerja, dan kedisiplinan dari perusahaan yang membawa dampak baik dapat mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan, begitu pun sebaliknya jika kemampuan kerja, penempatan kerja, dan kedisiplinan tersebut membawa dampak yang buruk maka akan menurunkan kinerja karyawan.

