

Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Program Pengembangan Karyawan Sebagai Variabel Intervening

Oleh:

Ramona Dwi Kinasih

Vera Firdaus

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

September, 2025



Pendahuluan

Fenomena saat ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan di dunia kerja untuk memaksimalkan potensi karyawan. Menurut World Economic Forum, 94% pekerja merasa perlu belajar keterampilan baru, sementara Harvard Business Review melaporkan bahwa perusahaan yang berinvestasi dalam pelatihan karyawan dapat melihat peningkatan produktivitas hingga 24%. Dalam konteks ini PT Multi Spunindo Jaya (MSJA) perusahaan yang bergerak di bidang industri nonwoven (industri yang menghasilkan kain tidak dijahit) memiliki komitmen untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan karyawan. MSJA fokus pada peningkatan produk dan layanan yang didukung oleh kinerja karyawan yang profesional dan disiplin. Dengan menyadari bahwa kinerja optimal tidak hanya bergantung pada target kerja, tetapi juga pada kompetensi dan profesionalisme karyawan, MSJA mengimplementasikan program pengembangan Karyawan yaitu MSJA Academy, untuk meningkatkan keterampilan dan motivasi karyawan serta memastikan mereka dapat beradaptasi dengan perubahan demi mencapai tujuan perusahaan yang jelas dan terukur.

Research Gap

- Penelitian (Saputra, 2019) menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, sedangkan penelitian ini menambahkan program pengembangan karyawan sebagai variabel intervening untuk melihat pengaruhnya terhadap hubungan profesionalisme dan disiplin kerja.
- Penelitian Andriani dan Ramadhani (2022) menggunakan metode kuantitatif, sementara penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif kuantitatif, yang memungkinkan analisis yang lebih mendalam terhadap fenomena yang diteliti.
- Penelitian Tanjung dan Rasyid (2023) hanya menjelaskan indikator ketaatan pada aturan dalam variabel disiplin kerja. Penelitian ini mengembangkan variabel\ disiplin kerja dengan menambahkan 2 indikator lain, sehingga memberikan gambaran yang lebih komprehensif.
- Penelitian Ferawati et al. (2020) berfokus pada kinerja pegawai rumah sakit, sedangkan penelitian ini menggunakan subjek kinerja karyawan di perusahaan industri, yang dapat menghasilkan temuan yang lebih relevan untuk konteks bisnis.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- **Rumusan masalah:** Apakah profesionalisme dan disiplin kerja yang melalui program pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Multi Spunindo jaya?
- **Pertanyaan Penelitian:**
 1. Apakah profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
 2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
 3. Apakah program pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
 4. Apakah profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang melalui program pengembangan karyawan ?
 5. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang melalui program pengembangan karyawan ?

Literatur Riview

Profesionalisme: profesionalisme adalah tingkah laku, sasaran, atau serangkaian sifat yang menunjukkan atau menggambarkan karakteristik suatu profesi(P. E. Kerja et al., 2024). Profesionalisme digunakan sebagai alat perusahaan yang efektif dan digunakan untuk mengukur seberapa baik aparatur berfungsi.(Rumimpunu et al., 2018). Profesionalisme dalam organisasi atau perusahaan yaitu pembagian tugas dan mendistribusikan tugas sesuai dengan spesialisasi, yang didukung oleh karyawan yang berkualitas dan berpengalaman(Waterkamp et al., 2017). Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan indikator profesionalisme yang digunakan berdasarkan (Atika & Mafra, 2020)yaitu : kompetensi, efektifitas, efisiensi, dan tanggung jawab.

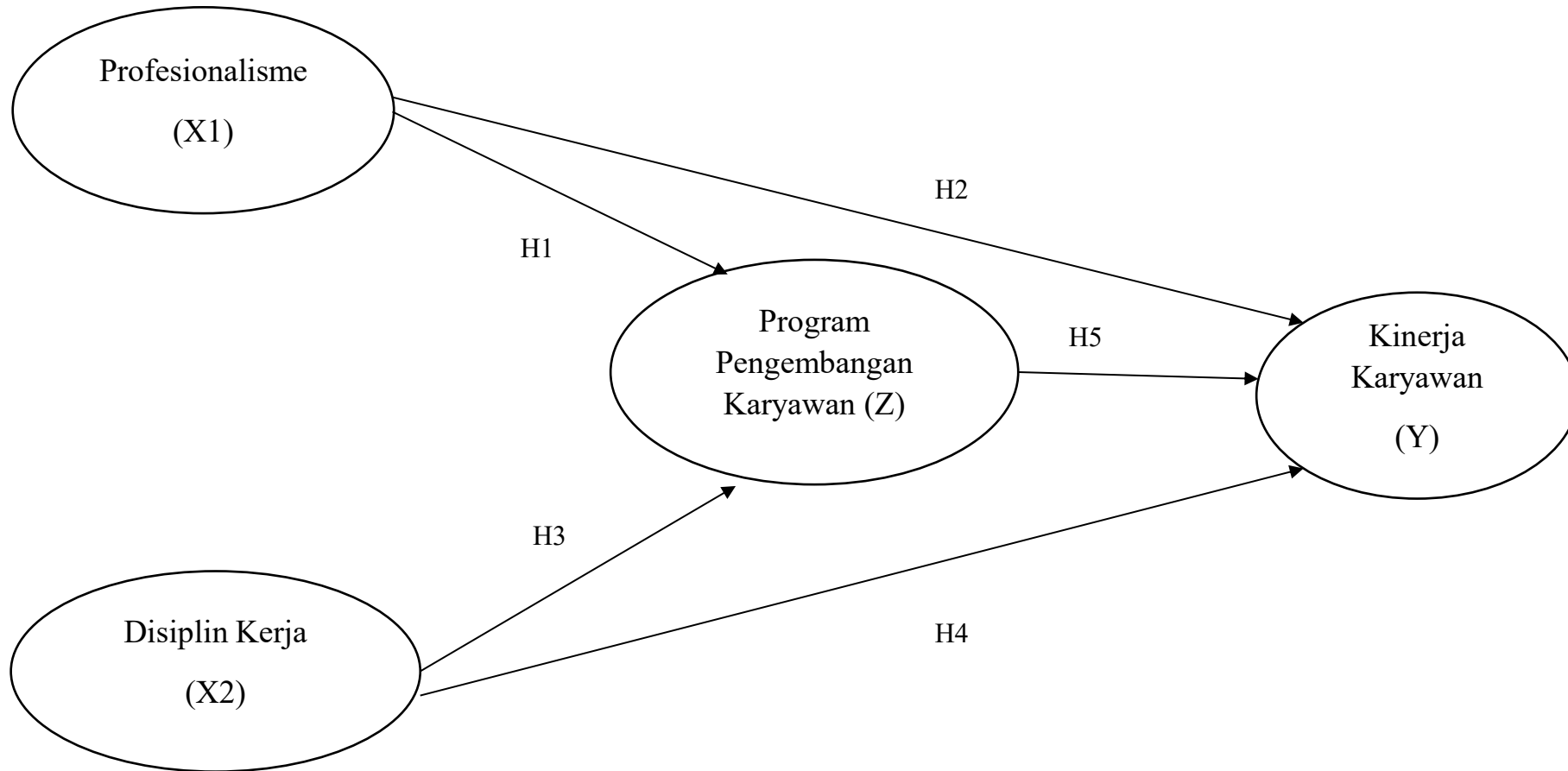
Disiplin; Disiplin kerja adalah kepatuhan karyawan pada aturan perusahaan dalam hal peratuaran atupun penyelesaian tugas karyawan(Yani et al., 2021). Disiplin adalah komponen tindakan yang menunjukkan bahwa karyawan mematuhi aturan perusahaan secara teratur dan sadar(Djuwantoro et al., 2024). Disiplin kerja berarti memenuhi tugas dan wewenang yang diberikan dan menghormati peraturan yang berlaku(Wulandari et al., 2023). Indikator(Musrifa et al., 2024) yang mendukung penelitian ini, sebagai berikut: ketaatan pada peraturan kerja, frekuensi kehadiran, dan etika kerja

Literatur Riview

Program pengembangan: program pengembangan karyawan adalah proses mempersiapkan karyawan untuk memikul peran yang berbeda atau lebih besar dalam perusahaan. Peningkatan kemampuan intelektual untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik biasanya dikaitkan dengan pengembangan karyawan (Sulistiyowati et al., 2024). Pengembangan lebih berfokus pada jangka panjang dan membantu mempersiapkan karyawan untuk perubahan dan pertumbuhan organisasi (Furqan & Siregar, 2022). Program pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan, wawasan, kemampuan, sikap, dan kinerja kerja karyawan (V. F. Firdaus & Sidoarjo, 2019). Indikator Program pengembangan karyawan (Ardani & Firdaus, n.d.) mendukung penelitian ini diantaranya: pelatihan dasar, pelatihan keahlian, dan kemampuan pelatihan pemahaman.

Kinerja Karyawan: kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh karyawan atau kelompok karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing selama periode tertentu, perusahaan harus menilai kinerja karyawannya (Wartono, 2017). Kinerja adalah bagian paling penting dari setiap perusahaan atau organisasi, karena setiap perusahaan harus menghasilkan peningkatan dari seluruh upaya karyawan (Sinaga et al., 2020). Kinerja adalah kemampuan perusahaan untuk secara konsisten memenuhi kebutuhan usaha dan meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mencapainya (V. Firdaus et al., 2024). Indikator kinerja karyawan merujuk pada (Sari, 2022) diantaranya: ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat inisiatif karyawan, dan kemampuan karyawan dalam bekerja sama.

Kerangka Konseptual



Metode

Menggunakan jenis metode kuantitatif deskriptif, yang menggunakan statistik untuk menjelaskan objek penelitian serta memecahkan masalah yang ada.

Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan tetap pada Pt. Multi spunindo Jaya dengan total karyawan 350 karyawan

jenis data yang digunakan yaitu data primer. Data primer didapatkan berdasarkan pengisian kuisisioner 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.

Jenis Penelitian



Lokasi Penelitian



Populasi Penelitian



Sampel Penelitian



Jenis Data



Teknik Pengumpulan Data



Teknik Analisis Data



Pt. Multi Spunindo Jaya

Diduga sampel yang akan diteliti yaitu 100 Karyawan yang memenuhi kriteria: : 1) Karyawan yang pernah mengikuti program MSJA Academy, 2) Karyawan yang memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun pada Pt. Multi Spunindo Jaya, 3) Termasuk karyawan tetap pada Pt. Multi Spunindo Jaya.

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

Hasil

- **Profesionalisme → Kinerja karyawan**

Berpengaruh positif & signifikan (T-Stat 2,639; P=0,009)

- **Profesionalisme → Program Pengembangan karyawan**

Berpengaruh positif & signifikan (T-Stat 2,344; P=0,019)

- **Disiplin Kerja → Kinerja karyawan**

Tidak berpengaruh signifikan (T-Stat 1,784; P=0,075)

- **Disiplin Kerja → Program Pengembangan karyawan**

Berpengaruh positif & signifikan (T-Stat 4,764; P=0,000)

- **Program Pengembangan karyawan → Kinerja karyawan**

Berpengaruh positif & signifikan (T-Stat 3,890; P=0,000)

- **R^2 Kinerja = 0,716 (kuat) | R^2 Program Pengembangan = 0,564 (moderat)**

Pembahasan

- **Profesionalisme → Kinerja Karyawan:** Profesionalisme tinggi (kompetensi, efektivitas, efisiensi, tanggung jawab) meningkatkan kinerja.
- **Profesionalisme → Program Pengembangan Karyawan:** Semakin profesional, semakin efektif program pengembangan.
- **Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan:** Tidak berpengaruh signifikan; masih ada pelanggaran aturan & absensi.
- **Disiplin Kerja → Program Pengembangan Karyawan:** Disiplin mendukung keberhasilan program pengembangan.
- **Program Pengembangan Karyawan → Kinerja Karyawan:** Pelatihan (khususnya pelatihan keahlian) meningkatkan keterampilan dan kinerja karyawan.

Temuan Penting Penelitian

- Profesionalisme adalah faktor dominan dalam meningkatkan kinerja.
- Disiplin kerja tidak langsung berpengaruh ke kinerja, namun berpengaruh melalui program pengembangan.
- Program pengembangan (MSJA Academy) berperan penting sebagai variabel intervening.

Indikator paling berkontribusi:

1. Profesionalisme → Tanggung jawab
2. Disiplin Kerja → Ketaatan aturan
3. Program Pengembangan Karyawan → Pelatihan keahlian

Manfaat Penelitian

- **Bagi Perusahaan**

Memberi insight untuk memperkuat profesionalisme & disiplin melalui program pengembangan Karyawan agar kinerja meningkat.

- **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Dapat mengembangkan model dengan menambah variabel lain (misal motivasi, kepuasan kerja).

- **Bagi Akademisi**

Sebagai referensi empiris terkait pengaruh profesionalisme, disiplin, dan pengembangan karyawan terhadap kinerja.

