

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kemampuan Kerja Terhadap Output Karyawan PT Sephora Wilayah Jakarta Pusat

Ferawati¹, Drs.yusuf Supardi M.M²

¹Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

E-mail: fwati2704@gmail.com, dosen01833@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan dan kemampuan kerja terhadap *output* karyawan PT Sephora Wilayah Jakarta Pusat, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian adalah kuantitatif asosiatif dengan sampel jenuh sebanyak 45 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS 27, meliputi uji instrumen, asumsi klasik, regresi linear, uji t, dan uji F. Berdasarkan hasil pengujian BAB IV, latar belakang pendidikan berpengaruh positif signifikan ($t = 3,442$; $p = 0,001$) dan kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan ($t = 4,678$; $p < 0,001$). Keduanya berpengaruh signifikan secara simultan ($F = 198,885$; $p < 0,001$). Koefisien determinasi R^2 sebesar 0,904 menunjukkan bahwa model menjelaskan 90,4% variasi *output* karyawan. Hasil ini menekankan pentingnya keselarasan pendidikan dan penguatan kemampuan kerja bagi pengelolaan sumber daya manusia perusahaan.

Kata kunci: latar belakang pendidikan; kemampuan kerja; output karyawan

ABSTRACT

This study examines the partial and simultaneous relationships of educational background and work ability with employee output at PT Sephora in Central Jakarta. The study applied a quantitative associative design involving 45 employees selected through saturated sampling. Questionnaire data were analyzed using SPSS 27 through instrument testing, classical assumption testing, linear regression, t-tests, and an F-test. The Chapter IV findings indicate a positive and statistically significant association between educational background and employee output ($t = 3.442$; $p = 0.001$) as well as between work ability and employee output ($t = 4.678$; $p < 0.001$). The joint model is significant ($F = 198.885$; $p < 0.001$) with $R^2 = 0.904$, accounting for 90.4% of the observed variance in employee output. These findings support managerial attention to educational alignment and employee competencies in the studied organization.

Keywords: educational background; work ability; employee output

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam industri ritel kecantikan karena mutu pelayanan, pencapaian target, dan pengalaman konsumen sangat dipengaruhi oleh pekerjaan karyawan. *Output* karyawan dalam penelitian ini dimaknai sebagai hasil pekerjaan yang dapat ditinjau dari kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efisiensi, inovasi, kerja sama, dan kepatuhan terhadap prosedur. Dua faktor yang diduga berkaitan dengan keluaran tersebut ialah latar belakang pendidikan serta kemampuan kerja. Pendidikan dapat menjadi dasar pengetahuan dan cara berpikir, sedangkan kemampuan kerja mencerminkan penerapan pengetahuan dan keterampilan dalam tugas operasional.

PT Sephora Wilayah Jakarta Pusat menghadapi kebutuhan karyawan yang mampu menjelaskan produk, melayani pelanggan, memenuhi target penjualan, dan beradaptasi dengan dinamika toko. Dalam prasurvei terhadap 15 karyawan yang dilaporkan dalam skripsi, sebanyak 60,0% menjawab “Ya” pada indikator inovasi dan kreativitas; 66,7% pada ketepatan waktu; dan 86,7% pada kerja sama tim. Indikator-indikator tersebut menunjukkan adanya variasi pengalaman dan persepsi terkait *output* pekerjaan, sehingga layak diteliti lebih lanjut pada populasi karyawan perusahaan.

Prasurvei latar belakang pendidikan mengindikasikan bahwa relevansi bidang studi belum sepenuhnya merata. Pada kemampuan kerja, indikator kemampuan teknis mendapatkan jawaban “Ya” sebanyak 66,7%. Gambaran awal ini memberi alasan empiris untuk memeriksa apakah latar belakang pendidikan dan kemampuan kerja berhubungan dengan *output* karyawan. Prasurvei bersifat deskriptif dan berbeda dari pengujian utama yang melibatkan seluruh 45 responden.

Penelitian ini menjawab tiga pertanyaan: apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap *output* karyawan secara parsial, apakah kemampuan kerja berpengaruh secara parsial, dan apakah kedua variabel berpengaruh secara simultan. Penelitian diharapkan memberikan gambaran empiris sebagai bahan pertimbangan kebijakan penempatan, pengembangan, dan pelatihan karyawan pada lokasi penelitian.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan mencakup tingkat pendidikan, relevansi bidang studi, sertifikasi dan pelatihan tambahan, kompetensi akademik, serta pengalaman belajar. Pendidikan menambah pengetahuan dasar dan dapat membantu individu memahami pekerjaan serta menyesuaikan diri dengan tuntutan jabatan. Namun, kepemilikan ijazah

semata belum tentu menggambarkan kemampuan operasional seseorang. Karena itu, kesesuaian pendidikan dengan jenis pekerjaan perlu dipertimbangkan ketika menjelaskan variasi *output* karyawan (Dessler, 2015; Hasibuan, 2019).

2.2 Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan kapasitas seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan kecakapan teknis. Di industri ritel kecantikan, kemampuan tersebut antara lain terkait dengan pengenalan produk, komunikasi layanan, ketelitian, serta respons terhadap kebutuhan pelanggan. Kemampuan kerja merupakan konsep yang lebih dekat dengan pelaksanaan tugas sehari-hari dibandingkan hanya riwayat pendidikan formal (Mangkunegara, 2011; Sutrisno, 2019).

2.3 Output Karyawan dan Hipotesis

Output karyawan menggambarkan capaian kerja yang dihasilkan individu sesuai sasaran serta prosedur organisasi. Dalam instrumen penelitian, *output* diukur melalui kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efisiensi sumber daya, inovasi dan kreativitas, kerja sama tim, serta kepatuhan prosedur. Evaluasi *output* secara menyeluruh perlu mempertimbangkan aspek kuantitatif dan mutu kerja (Wibowo, 2012).

Berdasarkan hubungan konseptual tersebut, hipotesis penelitian terdiri atas H1: latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap *output* karyawan; H2: kemampuan kerja berpengaruh terhadap *output* karyawan; dan H3: latar belakang pendidikan bersama kemampuan kerja berpengaruh terhadap *output* karyawan. Hipotesis diuji dengan teknik statistik asosiatif, bukan rancangan eksperimen.

3. METODOLOGI

Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi adalah 45 karyawan PT Sephora Wilayah Jakarta Pusat, seluruhnya dijadikan responden menggunakan *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner berskala Likert. Penelitian memakai tiga variabel, yaitu latar belakang pendidikan (X1), kemampuan kerja (X2), dan *output* karyawan (Y). Masing-masing variabel memiliki 14 pernyataan, sehingga total instrumen terdiri atas 42 butir.

Analisis data menggunakan IBM SPSS versi 27 dan meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi), regresi linear sederhana dan berganda, korelasi, koefisien determinasi, uji t, serta uji F. Taraf signifikansi ditetapkan pada $\alpha = 0,05$. Persamaan regresi berganda berbentuk

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Interpretasi hasil memperhatikan arah koefisien, signifikansi statistik, serta keterbatasan studi pada satu organisasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Data dan Instrumen

Sebanyak 45 karyawan merupakan responden penelitian utama. Pengujian validitas pada BAB IV melaporkan seluruh butir pernyataan variabel X_1 , X_2 , dan Y memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel 0,294. Dengan demikian, butir instrumen memenuhi kriteria validitas yang dipakai peneliti. Uji reliabilitas menghasilkan *Cronbach's Alpha* 0,786 pada latar belakang pendidikan, 0,793 pada kemampuan kerja, serta 0,839 pada *output* karyawan; ketiganya melampaui batas 0,60 yang digunakan dalam skripsi.

Tabel 1. Ringkasan reliabilitas instrumen

Variabel	Butir	Alpha
Latar belakang pendidikan (X_1)	14	0,786
Kemampuan kerja (X_2)	14	0,793
Output karyawan (Y)	14	0,839

Sumber: Hasil olah data *SPSS* pada skripsi Ferawati, 2026.

4.2 Uji Asumsi Klasik

Hasil uji Kolmogorov–Smirnov menunjukkan nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05, sehingga residual memenuhi kriteria normalitas yang digunakan. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* 0,159 dan

VIF 6,287 pada masing-masing prediktor. Walaupun nilai VIF masih berada di bawah batas 10 yang digunakan dalam skripsi, besaran tersebut menunjukkan hubungan antarprediktor yang patut diperhatikan ketika membandingkan efek parsial kedua variabel.

Pemeriksaan heteroskedastisitas melalui grafik *scatterplot* dilaporkan tidak menunjukkan pola tertentu. Nilai *Durbin–Watson* sebesar 1,968 dilaporkan memenuhi kriteria tidak adanya autokorelasi. Hasil-hasil tersebut dibaca sebagai dukungan terhadap kelayakan pemakaian model pada data yang diteliti, bukan bukti bahwa model bebas dari segala ketidakpastian estimasi.

4.3 Regresi dan Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda dalam BAB IV menghasilkan persamaan $Y = -5,159 + 0,462X_1 + 0,621X_2 + e$. Koefisien kedua prediktor bernilai positif. Artinya, dengan variabel lain dalam model tetap, peningkatan skor latar belakang pendidikan dan kemampuan kerja berasosiasi dengan peningkatan skor *output* karyawan. Koefisien ini adalah koefisien tidak terstandar dan tidak boleh langsung dibandingkan sebagai ukuran kepentingan relatif tanpa memperhatikan skala pengukuran.

Tabel 2. Ringkasan regresi dan uji hipotesis

Indikator	Hasil	Keterangan
Konstanta	-5,159	Intersep
Koefisien X_1	0,462	Positif

Koefisien X2	0,621	Positif
Uji t X1	3,442; p=0,001	H1 diterima
Uji t X2	4,678; p<0,001	H2 diterima
Uji F	198,885; p<0,001	H3 diterima
R ²	0,904	90,4% variasi Y

Sumber: Hasil pengujian regresi dan hipotesis BAB IV skripsi Ferawati, 2026.

Pengujian parsial menunjukkan t hitung latar belakang pendidikan sebesar 3,442, lebih besar dari t tabel 2,018; signifikansi 0,001 berada di bawah 0,05. Dengan demikian, H1 diterima berdasarkan pengujian dalam BAB IV. Kemampuan kerja memperoleh t hitung 4,678, juga lebih besar dari t tabel 2,018, dengan $p < 0,001$; H2 diterima. Pengujian simultan menghasilkan F hitung 198,885, lebih besar dari F tabel 3,22, serta $p < 0,001$; H3 diterima.

Nilai R² sebesar 0,904 menunjukkan bahwa kombinasi X1 dan X2 menjelaskan 90,4% variasi skor *output* karyawan dalam model yang diestimasi; sebesar 9,6% variasi belum dijelaskan model. Besarnya R² bukan bukti hubungan sebab-akibat dan tidak bermakna bahwa masing-masing variabel menyumbang proporsi yang sama. Model yang diuji juga harus dilihat dalam keterbatasan jumlah responden dan cakupan satu organisasi.

4.4 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Output Karyawan

Diterimanya H1 menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan

berkaitan positif dengan *output* karyawan ketika kemampuan kerja diikutsertakan dalam persamaan regresi. Pendidikan dan pengalaman belajar dapat mendukung pemahaman prosedur, ketepatan pengambilan keputusan, serta kesesuaian cara kerja dengan tuntutan jabatan. Dalam industri ritel kecantikan, landasan pengetahuan relevan untuk memahami informasi produk dan standar pelayanan.

Hasil ini dapat dipahami bersama penelitian terdahulu mengenai latar belakang pendidikan, pengalaman, dan capaian kerja sebagaimana dibahas dalam skripsi. Kendati demikian, ukuran pendidikan yang digunakan dalam penelitian berupa jawaban kuesioner, bukan intervensi pendidikan. Oleh karena itu, hasilnya tidak dengan sendirinya membuktikan bahwa peningkatan jenjang pendidikan akan menyebabkan kenaikan *output* dalam besaran yang sama.

Bagi pengelolaan karyawan, hasil tersebut menunjukkan manfaat mengevaluasi kecocokan pendidikan dengan deskripsi jabatan, sekaligus menyediakan kesempatan belajar yang relevan. Penekanan tidak semata-mata pada tingkat ijazah, tetapi juga pada pemanfaatan pengetahuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan nyata.

4.5 Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Output Karyawan

Kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *output* karyawan berdasarkan *t* hitung 4,678 dan nilai signifikansi di bawah 0,001. Pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan teknis membantu karyawan melaksanakan pekerjaan secara efisien, memberikan layanan, serta memenuhi prosedur operasional. Temuan ini mendukung pentingnya pengembangan kecakapan yang langsung digunakan dalam proses kerja sehari-hari.

Temuan kemampuan kerja ini konsisten dengan kerangka manajemen sumber daya manusia yang menekankan kecocokan kompetensi dan pekerjaan (Dessler, 2015; Mangkunegara, 2011). Perbedaan jenis perusahaan, instrumen, dan sampel tetap membatasi perbandingan langsung antarkajian. Implikasinya, pelatihan teknis dan pembelajaran berbasis tugas dapat dipertimbangkan sebagai prioritas pengembangan karyawan.

Dari sudut pandang manajerial, peningkatan kemampuan hendaknya diikuti evaluasi terukur melalui observasi layanan, akurasi informasi produk, ketepatan penyelesaian pekerjaan, dan respons pada situasi penjualan yang padat. Langkah ini membantu membedakan persepsi atas kemampuan dari capaian kerja aktual.

4.6 Pengaruh Simultan dan Implikasi Manajemen

Uji *F* menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan dan kemampuan kerja secara bersama-sama berkaitan signifikan dengan *output* karyawan. Temuan tersebut menyiratkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia perlu melihat kecocokan karakteristik pendidikan dan kemampuan pelaksanaan pekerjaan secara terpadu. Dalam praktik, seleksi dan penempatan karyawan dapat mempertimbangkan relevansi pendidikan, sedangkan program pengembangan difokuskan pada kompetensi kerja yang diperlukan.

Nilai R^2 yang tinggi menunjukkan daya jelas model dalam sampel, tetapi dapat dipengaruhi kesamaan metode pengukuran karena seluruh variabel dikumpulkan menggunakan kuesioner pada satu waktu. Untuk menguatkan evaluasi, perusahaan dapat memadukan hasil survei dengan data operasional seperti capaian penjualan, ketepatan proses, penilaian pelanggan, dan pemenuhan standar layanan.

Kajian ini memiliki keterbatasan karena hanya mencakup 45 karyawan pada lokasi penelitian, menggunakan desain asosiatif, serta belum menilai faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kondisi kerja. Penelitian lanjutan dapat menambah gerai, memakai ukuran *output* yang lebih objektif, dan menguji kestabilan hasil antarkelompok pekerjaan. Interpretasi hubungan

statistik harus tetap dibedakan dari klaim kausalitas.

4.7 Evaluasi Temuan dan Keterbatasan Penelitian

Pembacaan hasil penelitian perlu membedakan persepsi responden dalam prasurvei, hasil pengukuran kuesioner penelitian utama, serta keluaran regresi. Persentase respons dari 15 orang dalam prasurvei berguna mengidentifikasi persoalan awal, tetapi bukan dasar untuk menentukan signifikansi hubungan pada 45 responden. Bukti mengenai hubungan parsial dan simultan berasal dari model regresi BAB IV. Perbedaan sumber data ini menghindari penafsiran bahwa masalah yang paling banyak disebut responden secara otomatis merupakan prediktor terbesar *output* kerja.

Tingginya korelasi antarprediktor juga perlu diperhatikan. Nilai VIF sebesar 6,287 memang masih memenuhi batas pengujian yang digunakan peneliti, namun mengindikasikan bahwa latar belakang pendidikan dan kemampuan kerja tidak sepenuhnya terpisah secara empiris. Dengan demikian, kesimpulan atas besaran dan kestabilan koefisien masing-masing variabel perlu dilihat bersama ketidakpastian estimasinya. Kajian berikutnya dapat melaporkan interval kepercayaan, koefisien terstandar, dan pengujian ulang pada sampel yang lebih besar.

Satu aspek lain adalah sifat data yang diperoleh melalui kuesioner. Penilaian responden mengenai latar belakang pendidikan, kemampuan kerja, dan *output* berpotensi dipengaruhi oleh cara responden memahami butir pertanyaan. Penilaian melalui satu sumber data tidak identik dengan pengukuran hasil kerja berdasarkan catatan operasional. Karena itu, penting bagi penelitian berikutnya untuk melengkapi jawaban kuesioner dengan ukuran kinerja yang didokumentasikan secara independen agar kesimpulan dapat diuji dari lebih dari satu sumber bukti.

Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, program pengembangan dapat dimulai dari pemetaan kebutuhan jabatan, identifikasi kesenjangan pengetahuan dan keterampilan, serta penentuan materi pelatihan. Efektivitas pengembangan tidak cukup dinilai dari kehadiran atau kepuasan peserta pelatihan, melainkan juga perlu dinilai melalui perubahan ketepatan kerja, pemahaman produk, mutu pelayanan, dan pencapaian target yang relevan dengan setiap posisi. Rangkaian evaluasi tersebut sejalan dengan kebutuhan untuk menghubungkan kompetensi individu dan *output* organisasi secara lebih terukur.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang dilaporkan pada BAB IV, latar belakang pendidikan berhubungan

positif dan signifikan dengan *output* karyawan PT Sephora Wilayah Jakarta Pusat ($t = 3,442$; $p = 0,001$). Kemampuan kerja juga berhubungan positif dan signifikan ($t = 4,678$; $p < 0,001$). Secara simultan kedua variabel signifikan ($F = 198,885$; $p < 0,001$) dengan koefisien determinasi $R^2 = 0,904$. Temuan mendukung pertimbangan kesesuaian pendidikan dan penguatan kompetensi dalam pengelolaan karyawan, dengan keterbatasan pada sampel, desain, serta penggunaan kuesioner.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Universitas Pamulang, dosen pembimbing, pihak PT Sephora Wilayah Jakarta Pusat, serta seluruh responden yang mendukung pelaksanaan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2015). Human resource management (14th ed.). Pearson Education.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 27. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2012). Manajemen (Edisi 2). BPF.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.
- Wibowo. (2012). Manajemen kinerja. PT RajaGrafindo Persada.