

Hubungan Antara Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Indonesia Premium Goods Bekasi

Syanas Febrian Lisa¹, Tatiyani²

Email : Syanasfebrianlisa@gmail.com¹, tatiyani09@gmail.com²

Universitas Persada Indonesia Y.A.I

Jl. Diponegoro No.74 Jakarta Pusat, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kemampuan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Indonesia Premium Goods Bekasi. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Indonesia Premium Goods Bekasi, sejumlah 160 karyawan dan sampel sebanyak 113 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Simple Random Sampling* dan pengumpulan data menggunakan skala Likert. Penelitian ini menggunakan tiga skala yaitu skala kinerja karyawan (19 item $\alpha = 0.896$), skala kemampuan kerja (17 item $\alpha = 0.895$), dan skala disiplin kerja (30 item $\alpha = 0.936$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0.504 dan terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0.428. selanjutnya, hasil analisis data dengan *multivariate correlations* menggunakan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 22.0 *for windows*, diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0.547 dan $p = < 0.05$. hal ini menyatakan bahwa H_{a3} = Ada hubungan antara kemampuan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Indonesia Premium Goods Bekasi Diterima. Kontribusi Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan dari hasil koefisien determinasi (R^2) = 0.299 sebesar 29.9% sedangkan sisanya sebesar 70,1% menyangkut sumbangan dari factor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja

ABSTRACT

This research is a quantitative research that aims to determine the relationship between work ability, work discipline and employee performance of PT. Indonesia Premium Goods Bekasi. The population of this research is the employees of PT. Indonesia Premium Goods Bekasi, a total of 160 employees and a sample of 113 employees. The sampling technique used was Simple Random Sampling technique and data collection used a Likert scale. This study uses three scales, namely the employee performance scale (19 items = 0.896), work ability scale (17 items = 0.895), and work discipline scale (30 items = 0.936). The results showed that there was a significant positive relationship between work ability and employee performance of 0.504 and there was a significant positive relationship between work discipline and employee performance of 0.428. Furthermore, the results of data analysis with multivariate correlations using the SPSS (Statistical Program for Social Science) version 22.0 for windows, obtained a correlation coefficient (R) of 0.547 and $p = < 0.05$. this states that H_{a3} = There is a relationship between work ability and work discipline with the performance of employees of PT. Indonesia Premium Goods Bekasi Received. Contribution of Work Ability and Work Discipline with Employee Performance from the coefficient of determination (R^2) = 0.299 of 29.9% while the remaining 70.1% concerns the contribution of other factors not examined.

Keywords: Employee Performance, Work Ability, Work Discipline

1. PENDAHULUAN

Saat ini di Indonesia terdapat perusahaan – perusahaan yang sedang berlomba – lomba untuk meningkatkan kualitas atau visi misi yang baik untuk perusahaannya, terutama untuk perusahaan rintisan atau yang biasa dikenal dengan perusahaan *Startup*. *Startup* mulai muncul secara internasional di tahun 1998 – 2000an, dan seiring perkembangan zaman, masyarakat Indonesia semakin mengenal *Startup*. Semakin modern teknologi dan perkembangan bisnis yang akhirnya membuat para pemuda Indonesia mencoba untuk terjun ke dalam dunia bisnis dan menjadi *entrepreneur*. Salah satu perusahaan *Startup* atau perusahaan rintisan yang saat ini sedang berkembang dan meningkatkan visi misi perusahaan semakin baik yaitu PT. Indonesia Premium Goods Bekasi.

PT. Indonesia Premium Goods Bekasi yang terletak di Jati Cempaka, Bekasi merupakan sebuah perusahaan rintisan atau *Startup* dalam bidang manufaktur yang menjual berbagai produk atau barang konsumen di bidang Kecantikan atau Kosmetika (All Perfect, Elvicto, & Iswhite), Fashion (Good Outer, Laskala Batik, & Uno.co), dan Parfum (Onix). Mulai berdiri pada tahun 2018, PT. Indonesia Premium Goods Bekasi menggunakan konsep bisnis *Brand Owner Project* (BOP) yang dimana berawal dari semakin meningkatnya kesempatan berwirausaha pada era digital saat ini serta kemampuan kreativitas anak muda atau pebisnis muda Indonesia.

Departemen yang bertanggung jawab dan berwenang untuk mengelola, mendapatkan, memberdayakan atau memelihara sumber daya manusia dalam perusahaan disebut dengan Departemen Sumber Daya Manusia (*Human*

Resources Departement). Wilson (2001) menjelaskan bahwa HRD adalah departemen terpadu dalam organisasi atau perusahaan, yang merencanakan pelatihan atau *training* dalam upaya pengembangan karir untuk meningkatkan individu atau kelompok, dan efektivitas perusahaan. Tugas dan tanggung jawab. Kinerja merupakan istilah kata *job performance* atau *actual performance*, yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan (Mangkunegara, 2005). Penilaian kinerja karyawan tersebut dapat merupakan hasil perilaku karyawan yang menunjukkan sikap positif karyawan terhadap perusahaan (Brush, 1993). Pada saat karyawan menunjukkan sikap positif terhadap perusahaan, maka kinerja tersebut dapat merujuk pada perilaku yang terlihat dan dapat menjelaskan bagaimana karyawan tersebut mampu dan dapat mengerjakan pekerjaan sampai selesai, kemudian hasil yang didapatkan juga sesuai dan memuaskan (McNamara, 2013).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah Kemampuan Kerja. Kemampuan kerja merupakan hal yang dapat mempengaruhi kualitas pada individu atau karyawan untuk mengerjakan pekerjaan dengan optimal. Kemampuan merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktifitas kerja, karena kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Terdapat hal lainnya yang mampu mempengaruhi penilaian kinerja karyawan, yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan

terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, sehingga bila peraturan atau ketepatan yang ada dalam perusahaan ini diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk (Siagian dalam Sutrisno, 2009). Kedisiplinan bukan hanya sebuah indikasi mengenai semangat dan kegairahan kerja, tetapi dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian dari tujuan – tujuan atau visi misi perusahaan (Nitisemito, 2006).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan HR Executive PT. Indonesia Premium Goods Bekasi, bahwa *Human Resources Departement* (HRD) PT. Indonesia Premium Goods Bekasi menggunakan sistem penilaian kinerja karyawan dengan mengisi formulir evaluasi yang dilakukan setiap akan berakhirnya masa kontrak karyawan tersebut, kemudian formulir evaluasi tersebut wajib diisi oleh *user* atau *leader* dari setiap departemen dan memberikan penilaian pada karyawan yang akan dinilai. Formulir evaluasi tersebut tidak hanya menilai karyawan dari segi pekerjaan, tetapi dinilai juga dari absen atau kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Penilaian evaluasi tersebut masih didasari dengan sistem subjektif dikarenakan belum terciptanya Standar Operasional Prosedur terkait penilaian dengan baik. Jadi untuk penilaian kinerja karyawan atau evaluasi yang dilakukan dapat berpengaruh pada masa kerja karyawan tersebut, yaitu apakah kontrak masa kerja karyawan akan diperpanjang atau tidak.

Dalam sebulan terjadinya pengurangan karyawan berdasarkan hasil penilaian evaluasi kurang lebih sebanyak 3-5 karyawan. HR Executive PT. Indonesia Premium Goods Bekasi bercerita bahwa terdapat beberapa faktor yang menjadikan karyawan tersebut mendapatkan hasil evaluasi yang kurang

baik adalah dikarenakan terdapat beberapa perilaku yang kurang baik dan sering dilakukan karyawan saat bekerja, misalnya masih banyak pegawai yang cenderung menganggur dan tidak mengerjakan tugas sebagaimana mestinya sesuai dengan waktu yang diberikan, tidak mau bekerjasama dengan karyawan lain, kurang persiapan untuk menghadapi rapat maupun presentasi, sering datang terlambat dan absen, tidak bersedia dan sering mengeluh bila harus bekerja lebih lama dari waktu yang seharusnya, serta kurangnya usaha untuk menampilkan kinerja yang terbaik. Berdasarkan fenomena yang terjadi dilapangan dan hasil uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Indonesia Premium Goods Bekasi”.

Latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka penulis dapat mengemukakan masalah yang dirumuskan sebagai berikut Apakah terdapat hubungan antara Kemampuan kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Indonesia Premium Goods Bekasi?, Apakah terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Indonesia Premium Goods Bekasi?, Apakah terdapat hubungan antara Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Indonesia Premium Good Bekasi?.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dioperasionalkan menurut Bernadin (1993) melalui enam dimensi yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan, yaitu Kualitas (tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan), Kuantitas (jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah

sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan), Ketepatan Waktu (tingkat aktivitas di selesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan), Efektifitas (tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dimana dengan maksud menaikkan keuntungan), Kemandirian (Karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain), Komitmen (karyawan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya).

2.2. Kemampuan kerja

Kemampuan Kerja dioperasionalkan Robbins (2008) melalui dua dimensi, yaitu Kemampuan Intelektual (kemampuan yang ada dalam diri individu yang mencakup pada aktivitas penalaran, mental dan pemecahan masalah. Sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan intelektual pada nilai yang tinggi), dan Kemampuan Fisik (kemampuan fisik individu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berhubungan dengan kekuatan stamina, kecekatan fisik, dan bakat – bakat serupa yang membutuhkan kemampuan fisik seorang individu. Kemampuan fisik ini mengandalkan otot atau kekuatan tubuh).

2.3. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja dioperasionalkan oleh Edy Sutrisno (2016) melalui 4 dimensi, yaitu Taat terhadap aturan waktu (dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan), Taat terhadap peraturan perusahaan (peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan), Taat terhadap peraturan perilaku dalam pekerjaan (ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain), Taat terhadap peraturan lainnya (aturan tentang apa yang boleh

dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan)

3. METODOLOGI

3.1. Definisi Konseptual

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan yang dapat berbentuk barang atau jasa dalam periode dan waktu tertentu yang secara operasional dapat menggambarkan kualitas dan kuantitas mengenai pemahaman pekerjaan yang dilakukan karyawan, yang dimana hal tersebut dapat mempengaruhi hasil evaluasi karyawan.

Kemampuan kerja merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh karyawan karena berkaitan dengan proses atau alur tugas yang harus dikerjakan, tidak hanya mempermudah pekerjaan tetapi membantu individu untuk memecahkan masalah yang ada dalam lingkungan pekerjaannya.

Disiplin kerja perilaku karyawan saat bekerja dalam perusahaan yang dimana hal tersebut meliputi peraturan dan tata tertib yang berlaku sesuai dengan norma sosial dan pemakaian jam kerja yang dapat membantu produktifitas karyawan dalam mengerjakan tugas – tugas dan tanggung jawabnya.

3.2. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah karyawan PT. Indonesia Premium Goods Bekasi yang berjumlah 160 orang. Berdasarkan table Krejcie – Morgan sampel penelitian yang akan diambil sebanyak 113 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*.

3.3. Metodologi Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala psikologi yang

disusun berdasarkan skala Likert dengan membagi lima kategori pilihan jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala ini terdiri dari beberapa pertanyaan favorable dan unfavorable. Uji Validitas Kinerja Karyawan 19 item valid 5 tidak valid, Uji Validitas Kemampuan Kerja 17 item valid 3 tidak valid, Uji Validitas Disiplin Kerja 30 item valid dan 2 tidak valid.

3.4. Metode Analisis data

Metode yang digunakan untuk menguji hipotesis dan menganalisis data dalam penelitian adalah *bivariate correlation* dan *multivariate correlation* dengan Teknik komputerisasi dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 22.0 for windows.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji coba pada skala Kinerja Karyawan yang terdiri 19 dari 5 item yang gugur, dengan reliabilitas 0,896 dengan kategori reliabel. Berdasarkan hasil uji coba pada skala Kemampuan Kerja yang terdiri 17 dari 3 item yang gugur, dengan reliabilitas 0,895 dengan kategori reliabel. Berdasarkan hasil uji coba pada skala Disiplin Kerja yang terdiri dari 30 dari 2 item yang gugur, dengan reliabilitas 0,936 dengan kategori sangat reliabilitas. Berdasarkan hasil uji normalitas, menggunakan tabel Kolmogorov-Smirnov untuk variabel kinerja karyawan mendapatkan nilai = 0,0004 ; $p < 0,05$ dan diasumsikan berdistribusi tidak normal. Untuk variabel kemampuan kerja mendapatkan nilai = 0,007 ; $p < 0,05$ dan diasumsikan berdistribusi tidak normal. Untuk variabel disiplin kerja mendapatkan nilai = 0,018 ; $p < 0,05$ dan diasumsikan berdistribusi tidak normal. Kontribusi

kemampuan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan sebesar 4,6%.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat hubungan yang signifikan dengan arah positif antara kemampuan kerja dengan kinerja karyawan PT. Indonesia Premium Goods Bekasi Bekasi. Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi kemampuan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Begitu sebaliknya, jika semakin rendah kemampuan kerja maka semakin rendah juga kinerja karyawan PT. Indonesia Premium Goods Bekasi Bekasi.
2. Terdapat hubungan yang signifikan dengan arah positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Indonesia Premium Goods Bekasi Bekasi. Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Begitu sebaliknya, jika semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah juga kinerja karyawan PT. Indonesia Premium Goods Bekasi Bekasi.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Indonesia Premium Goods Bekasi Bekasi.

5.1. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Saran Teoritis
Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat menjadi sumbangan dalam ilmu psikologi serta penelitian ini dapat menjadi referensi penelitian lain
2. Saran Praktis

a. Untuk Karyawan
Untuk Karyawan diharapkan dapat menambahkan informasi atau ilmu pengetahuan mengenai kemampuan kerja bahwa hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebuah karyawan dalam perusahaan

b. Untuk Perusahaan
Untuk perusahaan diharapkan dapat mengambil informasi atau pemahaman dari peneliti mengenai pentingnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan kerja dan disiplin kerja seorang karyawan terhadap perusahaan. Karena ketiga hal tersebut dapat mempengaruhi kualitas ataupun kuantitas dari perusahaan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelica, Tirza Laura., & Graha, Andi Nu. (2020). *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*. Vol. 06 No. 01. Universitas Kanjuruhan Malang.
- Batubara, Nur Hidayah., H, Yetty Husnul., & Herman. (2018). *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Foamindo Abadi*. Universitas Pakuan.
- Caniago, Muhammad Arifman. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Damayanti, Indri Adella., & Purba, Herison Pandapotan. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kebersihan Perusahaan *Outsourcing* di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol. 8, pp. 22 -39.
- Dila, Tessa Risna., & Zusmawati (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Padang.
- Fata, Rezha. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kontrol Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. X Di Kabupaten Sleman. *Jurnal Psikologi*. Vol. 16 No. 2. Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Fauzi, Rizal (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor Di SAMSAT Kota Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*. Vol 10 No. 01. Universitas Muhammadiyah Sukabumi.
- Harahap, Susi Sulistiawati. (2019). Hubungan Usia, Tingkat Pendidikan, Kemampuan Bekerja Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Menggunakan Metode *Pearson Correlation*. Vol. 06 No. 02.
- Hasyim, & Pasaribu, Fajar. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Labuhan Batu Utara. *Jurnal Humaniora*. Vol. 5 No. 1. Universitas Abulyatama.
- Rustiana., Kirono, Catur Sasi., Yuningsih, Nining., Astuti, Eka Dwi. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan JNE Express). *Jurnal Pelita Ilmu*. Vol. 15 No. 02. Universitas Pelita Bangsa.
- Sianturi, Sandrina Oktiana Br. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Mentok Karier. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma.

- Wardianto, Muhammad. (2019). Hubungan Antara Iklim Organisasi Kerja Dengan Kedisiplinan Karyawan. *Jurnal Psikologi*. Vol. 6 No. 1. Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan.
- Yuliane, E. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Metro Selatan Kota Metro. *Jurnal Simplex*. Vol. 4 No. 1. Universitas Muhammadiyah Metro.