

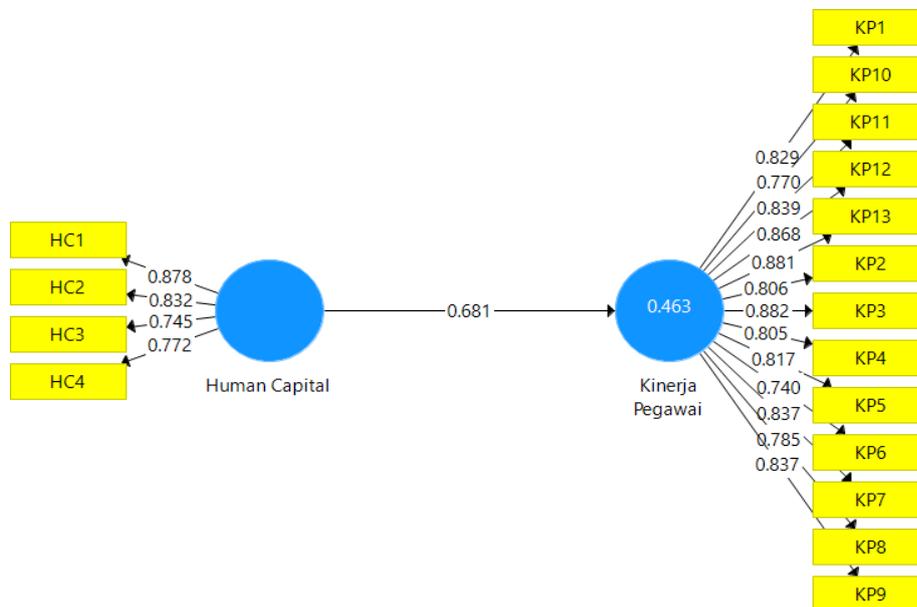
Bab 5

Analisis

5.1. Hubungan human capital dan kinerja karyawan

Pada uji hipotesis penelitian ini dihasilkan persamaan jalur yaitu : $Y = 0,681 X$, ini berarti variabel X (*Human capital*) berpengaruh sebesar 0,681 atau 68,1 % terhadap variabel Y (Kinerja karyawan). Kinerja karyawan berkorelasi kuat dengan *Human capital*.

Gambar 5.1 merupakan hasil dari *inner* model dapat dilihat t-hitung dari masing-masing *human capital* dan kinerja karyawan. Selain itu, dapat diketahui pernyataan mana yang memberikan nilai t- hitung terbesar, ini ada pada Tabel 5.1



Gambar 5.1 *Outer Model*

Tabel 5.1 merupakan tabel yang menunjukkan tabel t hitung terbesar sampai dengan terkecil dan pernyataan dari masing- masing variabel *human capital*

Tabel 5.1 Nilai t hitung tertinggi tiap variabel *human capital*

<i>Human Capital</i>	Nilai t Hitung	Pernyataan
Ability (X1)	(X1) = 0.878	Saya mempunyai kemampuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan
Personality (X2)	(X2) = 0.832	saya memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan/ menyelesaikan masalah
Knowledge (X4)	(X4) = 0.772	Saya melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
Skill (X3)	(X3) = 0.745	saya memiliki keahlian yang mendukung pekerjaan

Tabel 5.2 merupakan tabel yang menunjukkan tabel t hitung terbesar sampai dengan terkecil dan pernyataan dari masing- masing variabel kinerja karyawan

Tabel 5.2 Tabel Nilai t hitung tertinggi tiap variable kinerja karyawan

Kinerja Karyawan	Nilai t Hitung	Pernyataan
Keterampilan (Y3)	(Y3)=0.882	skil /keterampilan saya miliki sesuai dengan pekerjaan saya
Ketaatan pada peraturan (Y13)	(Y13)=0.881	saya selalu taat terhadap peraturan yg di terapkan oleh perusahaan

Tabel 5.2 Tabel Lanjutan nilai t hitung tertinggi tiap variable kinerja karyawan

Loyalitas (Y12)	(Y12) = 0.868	saya mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan
Inisiatif (Y11)	(Y11) = 0.839	saya memberikan inisiatif jika diperlukan maupun tidak
Kerja sama dengan teman & atasan (Y9)	(Y9) = 0.837	saya dapat bekerja sama dengan teman kerja dan atasan
Perubahan pekerjaan (Y7)	(Y7) = 0.837	saya mampu beradaptasi jika ada perubahan pekerjaan dan selalu mendiskusikan pada rekan kerja maupun pimpinan
Ketepatan waktu (Y1)	(Y1) = 0.829	saya mengerjakan pekerjaan selalu tepat waktu
Keluaran tugas rutin (Y5)	(Y5) = 0.817	jumlah pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan sesuai dengan target
Ketelitian (Y2)	(Y2) = 0.806	saya mengerjakan suatu pekerjaan selalu dengan teliti
Ketepatan sasaran (Y4)	(Y4) = 0.806	saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan
Teman kerja (Y8)	(Y8) = 0.785	saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja
disiplin (Y10)	(Y10) = 0.770	saya selalu disiplin didalam bekerja
Keluaran tugas mendadak/ekstra (Y6)	(Y6) = 0.740	jika ada lembur saya dapat menyelesaikannya sesuai dengan target

Adapun beberapa indikator variabel *human capital* yaitu : *ability* (Y1), *personality* (Y2), *skill* (Y3) dan *knowledge* (Y4). Sedangkan Indikator kinerja meliputi kualitas pekerjaan (Y1), kuantitas (Y2), hubungan (Y3), dan ketangguhan (Y4). X dijelaskan kepada Y di bawah ini.

5.3. Pengaruh *ability* (X1) terhadap keterampilan (Y3)

Berdasarkan tabel 5.1 nilai t hitung $X1 = 0.878$, pernyataan sub variabel *Ability* dari kuisisioner yaitu “saya mempunyai kemampuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan” dan nilai t hitung $Y3 = 0.882$ pernyataan sub variabel Kualitas Kerja dari kuisisioner “skill /keterampilan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan”. Kemampuan teknis adalah pengetahuan, kompetensi dan kemampuan yang bersifat teknik yang di butuhkan untuk mengerjakan tugas tertentu, atau dalam bidang tertentu Menurut penelitian dari I Wayan Gede Indra Parta dkk 2021 menyatakan bahwa ada pengaruh keterampilan kerja, *team work*, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, skill/keterampilan semakin tinggi kemampuan teknis atau semakin kompeten karyawan maka kinerja dan produktifitas karyawan semakin meningkat.[23]

Berdasarkan tabel 5.1 nilai t hitung $X1 = 0.878$, pernyataan sub variabel *Ability* dari kuisisioner yaitu “saya mempunyai kemampuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan” dan nilai t hitung $Y3 = 0.882$ pernyataan sub variabel Kualitas Kerja dari kuisisioner “skill /keterampilan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan”. Hal ini berarti, karyawan memiliki kemampuan teknis yang baik dapat membantu karyawan dalam membantu suatu pekerjaan yang diharuskan untuk menguasainya, karyawan yang ahli dalam kemampuan teknis akan dicari dan dibutuhkan oleh Perusahaan. Perusahaan telah memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan teknis yang baik, yang akan meningkatkan kualitas kerja terutama skill dan keterampilan .Penelitian dari Alan Hidayat Setiawan 2017 menyatakan bahwa ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan artinya karyawan memiliki kemampuan kerja yaitu kemampuan teknis yang meliputi kemampuan dalam melakukan tugas dalam bidangnya seperti mereka telah

dibekali pengetahuan dan keterampilan dalam menggunakan alat dan teknologi.[24]

Berdasarkan tabel 5.1 nilai t hitung $X1 = 0.878$, pernyataan sub variabel *Ability* dari kuisisioner yaitu “saya mempunyai kemampuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan” dan nilai t hitung $Y3 = 0.882$ pernyataan sub variabel Kualitas Kerja dari kuisisioner “skill /keterampilan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan”. Hal ini berarti, karyawan yang memiliki kemampuan teknis yang baik, dapat melakukan pekerjaan lebih baik dan detail sehingga meningkatkan kualitas pekerjaan. keterampilan teknis juga memungkinkan karyawan untuk memahami masalah secara mendalam dan membuat keputusan yang lebih baik sehingga menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Selain kemampuan teknis yang dimiliki skill/keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya dapat meningkatkan kualitas kerja.. Penelitian dari Indri dkk 2016 menyatakan bahwa ada pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan kemampuan teknis dan skill dapat meningkatkan kualitas kerja.[25]

5.2. Pengaruh *Knowledge* (X4) terhadap Keluaran tugas mendadak/ekstra (Y6)

Dilihat dari tabel 5.1 nilai t hitung pada variabel $X4$ yaitu (*Knowledge*) dan nilai t hitung tertinggi pada variabel yaitu $Y6$ (Keluaran tugas mendadak/ekstra) berikut ini akan dijelaskan hubungan antara *knowledge* dan Keluaran tugas mendadak/ekstra

Berdasarkan tabel 5.1 nilai t hitung $X4 = 0.772$, pernyataan sub variabel *Knowledge* dari kuisisioner yaitu “Saya melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai dengan standar perusahaan” dan nilai t hitung $Y6 = 0.740$ pernyataan sub variabel Kuantitas Kerja dari kuisisioner “jika ada lembur saya dapat menyelesaikannya sesuai dengan target”. Penelitian dari Tedi Pitri SIP MM 2020 menyatakan bahwa ada pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti,

pengetahuan merupakan sesuatu yang dimiliki oleh karyawan, yang menjadi syarat untuk menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu pengetahuan yang semakin baik akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Karyawan dapat mengerjakan tugas dengan baik dan sesuai dengan standar, tetapi jika ada orderan yang banyak mereka harus beradaptasi dengan waktu agar dapat menyelesaikannya dengan tepat, terlebih jika orderan tersebut baru pertama kali dikerjakan.[26]

Berdasarkan tabel 5.1 nilai t hitung $X_4 = 0.772$, pernyataan sub variabel *Knowledge* dari kuisioner yaitu “Saya melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai dengan standar perusahaan” dan nilai t hitung $Y_6 = 0.740$ pernyataan sub variabel Kuantitas Kerja dari kuisioner “jika ada lembur saya dapat menyelesaikannya sesuai dengan target”. Penelitian dari Yati Suhartini 2015 menyatakan bahwa ada pengaruh pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan . Hal ini berarti, karyawan memiliki pengetahuan hanya sebatas pekerjaan yang rutin dan yang sesuai dengan standar perusahaan. Sehingga jika Perusahaan memiliki target produksi yang tinggi atau permintaan produk yang spesifikasinya khusus karyawan memerlukan adanya lembur agar target produksi tercapai. Karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang diberikan dan dapat menyelesaikannya sesuai permintaan yang telah ditentukan. Tetapi disini karyawan hanya bisa melakukan orderan yang pernah dilakukan sebelumnya.[27]

Berdasarkan tabel 5.1 nilai t hitung $X_4 = 0.772$, pernyataan sub variabel *Knowledge* dari kuisioner yaitu “Saya melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai dengan standar perusahaan” dan nilai t hitung $Y_6 = 0.740$ pernyataan sub variabel Kuantitas Kerja dari kuisioner “jika ada lembur saya dapat menyelesaikannya sesuai dengan target”. Hal ini berarti karyawan mempunyai kemampuan mengenai produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tugas-tugas dan menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang diberikan yang tidak mungkin diselesaikan dalam hari kerja normal. Penelitian dari Ahmad Sahas Nur Falah 2017 menyatakan bahwa ada pengaruh Pengaruh *knowledge* terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan mentaati

pedoman yang diberikan oleh perusahaan, maka mereka akan memahami peran dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan maka semakin taat terhadap pedoman Perusahaan, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.[28]

Solusi dari beberapa kelebihan dan kekurangan yang harus dilakukan perusahaan yaitu

1. Pimpinan mengevaluasi kembali kemampuan bekerja dengan posisi kerja karyawan.
2. Menciptakan lingkungan kerja yang baik antara karyawan-karyawan, maupun karyawan-atasan.
3. Menjalin komunikasi yang baik antara karyawan-karyawan, maupun karyawan-atasan.
4. Mengadakan pelatihan dan pengembangan keterampilan.
5. Melibatkan karyawan untuk berbagi ide.
6. Membuat standar kinerja agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.
7. Mengedukasi karyawan atas orderan yang baru sebelum dikerjakan.