

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN *OUTSOURCING*
PT TELKOM WITEL SOLO**

Vira Auzira Rasidi¹, Anton Subarno², Tutik Susilowati³

*Pendidikan Administrasi Perkantoran
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Sebelas Maret Surakarta
email: vauzira@gmail.com, antonsubarno@fkip.ac.id,
susilowatititik@yahoo.co.id*

Abstract

The purpose of this research is to determine whether there is or not: 1) the effect of education level on the performance of employees of Outsourcing PT. Telkom Witel Solo. 2) the influence of work discipline on the performance of employees of Outsourcing PT. Telkom Witel Solo. The type of research used is quantitative research with the method of causality description. The population in this study were all outsourcing employees of PT. Telkom Witel Solo, amounting to 59 people. The data collection technique in this study used a census sampling technique with a questionnaire. Hypothesis testing in this study was conducted using logistic regression and simple linear regression. The results showed that: 1) There is no influence between the education level variables on employee performance, this is indicated by the Wald significance, it is known that it is $0.163 > 0.05$ p-value which is smaller than alpha indicating that H_0 is accepted. 2) There is an influence between work discipline variables on employee performance. This is indicated by the t-test value of 4.111, to determine whether or not there is an influence, then the t-count must be greater than the ttable. In this study, the t table with a significant level of 5% and $df = 59$ ($df = n - k - 1$, where $df = 59 - 2 - 1 = 56$), obtained t table of 2.003 or $4.111 > 2.003$ with a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *education level, work discipline, employee performance*

I. PENDAHULUAN

Sistem Outsourcing karyawan merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh pemerintah untuk mempermudah pengusaha menjalankan bisnisnya ditengah krisis ekonomi yang melanda negara Indonesia sejak beberapa tahun terakhir. Kebijakan untuk memberlakukan *outsourcing* dikeluarkan oleh pemerintah untuk perbaikan iklim investasi di Indonesia melalui beberapa kemudahan dalam sistem perekrutan pekerja yang dialihkan kepada pihak lain yakni dengan sistem *outsourcing*. Dengan sistem *outsourcing*, diharapkan perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Pemerintah beralasan bahwa dengan melegalkan sistem *outsourcing* sebagai usaha untuk menyediakan kesempatan kerja yang luas bagi sebanyak mungkin angkatan kerja yang ada pada waktu itu, sehingga harus dipikirkan perlunya fleksibilitas dan adaptasi pasar kerja.

Perusahaan diijinkan memiliki karyawan *outsourcing* dengan catatan harus sesuai dengan regulasi pemerintah. Karyawan *outsourcing* berperan dalam membantu tugas-tugas utama yang dijalankan karyawan tetap sehingga dapat berjalan dengan baik. Secara umum, dapat dikatakan bahwa setiap perusahaan menginginkan para karyawannya untuk bekerja penuh dedikasi selama bertugas,

dengan kata lain perusahaan tidak menginginkan terjadinya pemutusan kerja, sehingga harus kembali merekrut karyawan baru dan akan memerlukan waktu lebih lama untuk proses perekrutan dan pelatihan. Untuk itu karyawan *outsourcing* harus berkinerja baik agar tetap bisa bersaing dalam dunia kerja.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya (Damayanti, 2018). Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor

antara lain adanya efektivitas keseimbangan antara pekerjaan dan lingkungan yang berada di dekatnya dan meliputi individu, sumber daya, kejelasan kerja dan umpan balik (Hamdiyah dkk, 2016).

Tingkat pendidikan sangat diperlukan dalam menentukan kualitas kinerja karyawan. Semakin banyak pengetahuan yang didapat maka akan memudahkan karyawan dalam memecahkan masalah dalam melaksanakan tugasnya. Tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan yang ditempuh untuk memperbaiki dan mengembangkan sumber daya manusia dengan cara meningkatkan kemampuan dan pengertian tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi termasuk didalamnya peningkatan pengetahuan teori dan ketrampilan dalam upaya memecahkan masalah yang dihadapi perusahaan. Subhan (2011:97) menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat latar pendidikan karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara dalam usaha mendewasakan manusia melalui pengajaran dan pelatihan. Tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh seorang karyawan, karena akan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja. berikut disajikan Variabel Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan juga akan berpengaruh kuat terhadap

kinerja para karyawan. Sering terjadi di berbagai perusahaan terkait dengan tingkat pendidikan yang berbeda yaitu lulusan SMK dinilai lebih terampil, daripada karyawan yang memiliki lulusan SMA. Suatu pandangan bahwa karyawan yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi dinilai kurang terampil dalam bekerja, serta perlu banyak penyesuaian dalam bekerja.

Disiplin kerja adalah bentuk ketaatan terhadap peraturan tata tertib yang telah ditetapkan. Disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka, karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting untuk menunjang keberhasilan perusahaan. Disiplin kerja yang baik, mencerminkan tanggungjawab seorang karyawan. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan di suatu perusahaan.

Kinerja karyawan *outsourcing* masih ada yang belum optimal. Ada beberapa permasalahan yang menjadi penyebabnya. Hasil

penelitian Damingun (2018) tentang pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa rendahnya tingkat pendidikan mempengaruhi kualitas kinerja pegawai. Ishola, dkk (2018), berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kualifikasi profesional staf dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Suwondo (2015) meneliti dengan hasil bahwa Disiplin kerja sangat penting bagi kinerja pegawai, dengan disiplin yang tinggi kinerja pegawai akan meningkat, selain itu teladan pimpinan juga merupakan tolak ukur yang baik bagi setiap pegawai dalam bekerja. Menurut Ogen dkk (2018) menyatakan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai kepolisian Resort Muna. Permasalahan *outsourcing* juga terjadi di PT Telkom Witel Solo.

PT. Telkom Witel Solo merupakan salah satu perusahaan yang menggunakan karyawan *outsourcing*. Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan, terdapat informasi bahwa tingkat pendidikan karyawan *outsourcing* pada PT Telkom Witel Solo memiliki perbedaan. Terdapat karyawan dan karyawati yang memiliki tingkat pendidikan SMK dan SMA sederajat dengan berbagai jurusan. Terdapat pula karyawan yang memiliki pendidikan terakhir yaitu S1 dalam melayani

pelanggan pada *front office*. Tingkat pendidikan yang berbeda yaitu lulusan SMK dinilai lebih terampil dan lebih cekatan jika dibandingkan dengan karyawan lulusan SMA. Terdapat pendapat bahwa karyawan yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi dinilai kurang terampil dalam bekerja, serta perlu banyak penyesuaian dan adaptasi dalam bekerja dibandingkan dengan karyawan lulusan SMK. Uraian jumlah karyawan *outsourcing* disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1 Jumlah Karyawan *outsourcing* PT Telkom Witel Solo

Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan
Pendidikan Menengah (SMA/SMK)	42
Pendidikan Tinggi (S1)	17
Total	59

Sumber : Data Karyawan *Outsourcing* PT Telkom Witel Solo

Pada segi disiplin karyawan PT Telkom Witel Solo dinilai masih perlu ditingkatkan terutama setelah jam istirahat berlangsung. Setelah jam istirahat berlangsung, terdapat beberapa karyawan yang tidak langsung melakukan aktivitas pekerjaan, melainkan mememanfaatkannya dengan hanya berbincang-bincang dengan mengulur waktu sekitar 30 menit. Hal tersebut sebenarnya tidak perlu terjadi. Menurut observasi yang dilakukan, terdapat karyawan *outsourcing* melaksanakan tugasnya setelah mendekati deadline waktu yang ditetapkan

atasan, sehingga dinilai disiplin kerjanya kurang.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk menganalisis permasalahan ini secara mendalam, dengan melaksanakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* PT Telkom Witel Solo”.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Telkom Witel Solo yang beralamat di Jl. Mayor Kusmanto No.1 Kedung Lumbu, Pasar Kliwon, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57133.

Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Januari 2020 sampai dengan Januari 2021 kurang lebih 12 bulan terhitung sejak penyusunan proposal sampai penyusunan laporan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* PT. Telkom Witel Solo yang berjumlah 59 Orang yang tersebar dibagian Divisi Telkom Plaza, Staff Divisi, dan Teknisi.

Teknik pengambilan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling sensus yaitu dimana pengambilan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dengan menggunakan data administrasi. Hamilton dan Treloar (2011:15).

Penelitian ini mengambil sampel yang digunakan adalah sebesar 59 orang karyawan

outsourcing PT. Telkom Witel Solo.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan dokumentasi, angket atau kuesioner. Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan program SPSS V.20.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Sebelum dilakukan uji regresi linier berganda dilakukan uji asumsi klasik.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian

Data penelitian yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan *outsourcing* PT Telkom Witel Solo” terdapat 3 variabel yakni 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat, dimana 2 variabel bebas terdiri dari variabel Tingkat Pendidikan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan variabel terikat yakni Kinerja karyawan (Y). Data dalam penelitian ini berjenis data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 59 responden dimana teknik pengambilan sampel digunakan teknik sensus dimana seluruh dari jumlah populasi diambil dan dijadikan sebagai sampel. Dalam penelitian ini data dikumpulkan menggunakan metode penyebaran angket untuk variabel *independent*

atau variable bebas Tingkat Pendidikan (X1), dan Disiplin Kerja (X2) variabel terikat yakni Kinerja karyawan (Y) dengan jumlah responden sebanyak 59 pegawai outsourcing PT Telkom Witel Solo, data dikumpulkan dengan metode angket.

Pengujian signifikansi pada regresi logistik dapat dibagi menjadi dua yaitu pengujian secara parsial. Pengujian secara individual atau parsial dapat dilakukan dengan Uji *Wald*. Sedangkan pengujian secara simultan atau serentak dilakukan dengan menggunakan Uji *Overall Model Fit/Omnibus*. Uji *overall model fit* didasarkan pada nilai statistika -2LL atau nilai LR. Uji serentak koefisien regresi model logistik dihitung dari perbedaan nilai -2LL antara model dengan hanya terdiri dari konstanta dan model yang diestimasi terdiri dari konstanta dan variabel independen (Widarjono, 2010: 141).

Pengujian dilakukan dengan membandingkan selisih nilai *-2 log likelihood* (disebut dengan *chi square* hitung) dimana apabila nilai *chi square* hitung lebih besar dari *chi square* tabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari alpha maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Menurut Widarjono (2010: 123), dalam regresi

logistik uji *Wald* digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dengan cara membandingkan nilai statistik *Wald* dengan nilai pembanding *Chi square* pada derajat bebas (db) = 1 pada alpha 5%, atau dengan membandingkan nilai signifikansi (p- value) dengan alpha sebesar 5% dimana p-value yang lebih kecil dari alpha menunjukkan bahwa hipotesis diterima atau terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Tabel 2 Perhitungan Nilai *Wald* Statistik

	Nilai <i>Wald</i>	Signifikansi.
Konstan	9.900	.002

Dari nilai signifikansi *Wald* diketahui sebesar $0,002 < 0,05$ p-value yang lebih kecil dari alpha menunjukkan bahwa hipotesis diterima atau terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Berdasarkan uji normalitas residual menggunakan rumus *Kolmogrov-Smirnov* dengan bantuan SPSS 21 didapatkan hasil dari *Asymsig* variabel Disiplin kerja nilai signifikansi sebesar $0,103 > 0,05$ dan *Asymsig* variabel

kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar $178 > 0,05$ yang artinya data berdistribusi normal.

Uji linieritas dalam penelitian ini digunakan *Test For Linearity* dengan taraf signifikan 5%, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Linieritas dengan Kinerja Karyawan

Keterangan	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Jumlah	59	59
Signifikansi	.103	.178

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS 21

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai Signifikansi Deviasi dari linieritas sebesar $0,461 > 0,05$ yang artinya data telah lulus uji linieritas.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi logistik (*logistic regression*), yaitu dengan melihat pengaruh tingkat pendidikan, terhadap *kinerja karyawan outsourcing* pada PT Telkom Witel Solo. Dengan hasil menunjukkan bahwa nilai regresi $-0,056$ TP menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Witel Solo.

Berdasarkan hasil uji t didapatkan nilai t hitung sebesar 4.111, untuk

menentukan terdapat atau tidaknya pengaruh, maka thitung harus lebih besar daripada ttabel. Dalam penelitian ini ttabel dengan taraf signifikan 5% dan $df = 59$ ($df = n - k - 1$, dimana $df = 59 - 2 - 1 = 56$), didapatkan ttabel sebesar 2.003. Oleh karena itu $4.111 > 2.003$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat diartikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap Y. Hasil nilai koefisien konstan sebesar 25,350 artinya tidak ada variabel yang mempengaruhi nilai kinerja karyawan sebesar 25,350. Sedangkan Nilai Koefisien disiplin kerja sebesar 0,379 artinya jika disiplin kerja dinaikkan 1 angka maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,379.

B. Pembahasan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Priambudi (2015) Analisa umur, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa konstruksi. Setelah dilakukan analisis didapatkan tingkat signifikansi (P value) untuk pengujian hipotesis dan nilai 0,946; terbesar dalam model regresi untuk mengetahui faktor yang

paling berpengaruh terhadap peluang kerja sebagai karyawan, terampil, dan administrasi. Berdasarkan analisis data diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa faktor umur, tingkat pendidikan tidak ada pengaruh positif terhadap peluang kerja sebagai karyawan, tenaga terampil dan tenaga administrasi sedangkan faktor yang paling berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah pengalaman kerja.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari uji t didapatkan nilai t hitung sebesar 4.111, untuk menentukan terdapat atau tidaknya pengaruh, maka thitung harus lebih besar daripada ttable. Dalam penelitian ini ttable dengan taraf signifikan 5% dan $df = 59$ ($df = n - k - 1$, dimana $df = 59 - 2 - 1 = 56$), didapatkan ttable sebesar 2.003. Oleh karena itu $4.111 > 2.003$ menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Pramularso (2017) dengan hasil : Persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Cipta Hotel

Pancoran Jakarta Selatan . Besarnya koefisien korelasi menunjukkan angka 0,499 artinya hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan adalah cukup kuat. Koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan 24,9 % sedangkan sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain selain disiplin kerja.

IV. KESIMPULAN

Tidak terdapat pengaruh antara variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan signifikansi Wald diketahui sebesar $0.163 > 0,05$ p-value yang lebih besar dari alpha menunjukkan bahwa H_0 diterima atau tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai uji t sebesar 4.111, untuk menentukan terdapat atau tidaknya pengaruh, maka thitung harus lebih besar daripada ttable. Dalam penelitian ini ttable dengan taraf signifikan 5% dan $df = 59$ ($df = n - k - 1$, dimana $df = 59 - 2 - 1 = 56$), didapatkan ttable sebesar 2.003 atau $4.111 > 2.003$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

Sehingga dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa

tidak ada pengaruh antara variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT Telkom Witel Solo dan ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT Telkom Witel Solo.

V. DAFTAR PUSTAKA

Damingun. (2018). Pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja pegawai rektorat Universitas Mulawarman Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 12 (1), 10-18. Diperoleh di <https://journals.umkt.ac.id/index.php/JEM/article/view/67/44>

Ishola, A. A., Adeleye, S. T. & Tanimola, F. A. (2018). Impact of educational, professional qualification and years of experience on accountant's job performance. *Journal of Accounting and Financial Management* 4 (1), 32-44. Diperoleh pada 3 Desember 2019 <http://www.iiardpub.org>

Pramularso, E. Y. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 1 (2).171-178. Diperoleh pada 20 Mei 2020. <http://ejournal.bsi.ac.id>

Priambudi, K. E. (2015) Analisa Umur, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja

terhadap Peluang Kerja Karyawan Perusahaan Jasa Konstruksi. Skripsi. FKIP. Program Studi Pendidikan Teknik Bangunan. Universitas Negeri Malang

Subhan, (2011) Pengaruh kecermatan profesi, obyektifitas, independensi dan kepatuhan pada kode etik terhadap kualitas hasil pemeriksaan (Studi pada Inspektorat Kabupaten Pamekasan) Diakses pada 21 Desember 2019. <http://garuda.ristekdikti.go.id/>