

Analisis Kapabilitas Karyawan Bagian PPIC Di PT.Idola Selaras Abadi

Siti Aisyah

Program Studi Manajemen, STIE STEMBI
Email: Sititkj1aisyah@gmail.com

Eka Purwanda

Program Studi Manajemen, STIE STEMBI
Email: ekapurwanda@stembi.ac.id

ABSTRAK

Tujuan_Penelitian ini untuk mengetahui gambaran tentang kapabilitas karyawan bagian ppic di PT.IdolaSelaras Abadi bagian ppic dan untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kapabilitas karyawan

Desain/Metode_ Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis Deskriptif

Temuan_ Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa kapabilitas karyawan bagian ppic di PT.Idola Selaras Abadi berada dalam kategori sedang.Hal ini di duga karena di perusahaan di PT.Idola Selaras Abadi belum lama berdiri masih di perlukanya pelatihan kapabilitas karyawan.

Implikasi_ Sebaliknya pihak perusahaan menyediakan pelatihan (training) bagi karyawan lama atau karyawan baru untuk menunjang semua SDM yang ada di perusahaan sehingga keterampilan, pengetahuan dan kemampuan berdampak baik bagi perusahaan agar perusahaan lebih sukses kedepanya.

Originals_ Penelitian ini merupakan penelitian yang pertama dilakukan mengidentifikasi kapabilitas karyawan bagian ppic di PT.Idola Selaras Abadi, dimana datanya di ambil dari kuisioner.

Tipe Penelitian_ Studi Empiris

Kata Kunci : Kapabilitas, Keterampilan,pengetahuan, Kemampuan,PT.Idola Selaras Abadi

I. Pendahuluan

Perusahaan adalah sebuah wadah yang mempersatukan segala jenis aspek, aspek penting dalam perusahaan diantaranya sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah penggerak perusahaan, sebab tanpa adanya sumber daya manusia semua proses yang dikerjakan tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan dibuatnya perusahaan tersebut yaitu persaingan. Persaingan antara perusahaan akan baik jika *market share* perusahaan pesaing lebih rendah dan berdampak sebaliknya. *Market share* adalah sebuah istilah untuk persaingan antara perusahaan yang memproduksi dan memasarkan disatu ruang lingkup yang sama. Untuk mendapatkan semua itu perusahaan sebaiknya mempunyai berbagai jenis sumber daya yang tepat, sebagai penunjang sekaligus penggerak dalam persaingan antara perusahaan.

Kondisi persaingan yang dialami di PT Idola Selaras Abadi sangat ketat, disebabkan oleh perusahaan yang baru berdiri dan mempunyai *market share* yang masih kalah saing dengan perusahaan lain. Persaingan dipasar tersebut bukan dikarenakan hanya dengan perusahaan yang sudah lama berdiri tetapi dengan perusahaan yang baru berdiri banyak bermunculan untuk bersaing dalam *market share* yang sama. Oleh karena itu, PT Idola Selaras Abadi mengeluarkan beberapa terobosan dengan melihat dari kapabilitas dari sumberdaya manusia yang terdapat diperusahaan tersebut.

Kapabilitas adalah proses penyampaian yang berbasis sistem informasi. Dengan menerapkannya sistem ini semua karyawan dapat dengan mudah mengakses beberapa informasi yang berada diperusahaan. Indikator yang membuat perusahaan membuat terobosan seperti ini mencangkup terhadap; keterampilan, pengetahuan, kemampuan menerima informasi, kemampuan menyampaikan inisiatif dan kemampuan menerima sanksi. Dengan melihat semua indikator tersebut perusahaan mencoba untuk memberikan

kebebasan dalam mengemukakan pendapat dan masukan terhadap perusahaan yang bersifat *positive* untuk kemajuan perusahaan. Bukan hanya itu perusahaan juga memberikan semua informasi yang mudah diakses untuk karyawan utamanya mengenai informasi kehadiran dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh karyawan di divisi tertentu.

Berdasarkan latar belakang dari Fenomena yang sudah dipaparkan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kapabilitas karyawan bagian ppic di PT.Idola Selaras Abadi. Penelitian ini bertujuan untuk, mengetahui gambaran kapabilitas karyawan bagian ppic di PT.Idola selaras abadi, dan mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kapabilitas karyawan.

II. Kajian Teori

Definisi Kapabilitas

Menurut kamus bahasa Indonesia (2014) kapabilitas, artinya juga sama dengan Kompetensi, yaitu Kemampuan. Namun pemaknaan kapabilitas tidak sebatas memiliki keterampilan (skill) saja namun lebih dari itu, yaitu lebih paham secara mendetail sehingga benar benar menguasai kemampuannya dari titik kelemahan hingga cara mengatasinya.

Menurut Baker dan Sinkula (2005) kapabilitas adalah kumpulan keterampilan yang lebih spesifik, prosedur, dan proses yang dapat memanfaatkan sumber daya ke keunggulan kompetitif

Menurut Amir (2011:86) menjelaskan bahwa kapabilitas ialah kemampuan mengeksploitasi secara baik sumber daya yang dimiliki dalam diri maupun di dalam organisasi, serta potensi diri untuk menjalankan aktivitas tertentu ataupun serangkaian aktivitas. Ibarat individu, belum tentu seorang yang memiliki bakat, misalnya pemain piano bisa bermain piano dengan baik. Ini sangat ditentukan dengan bagaimana ia mengembangkannya dengan latihan, dan belajar. Hal tersebut didukung oleh pendapat Robbin yang mengartikan bahwa kemampuan merupakan sebuah kapasitas yang dimiliki oleh tiap-tiap individu untuk melaksanakan tugasnya. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kemampuan merupakan suatu penilaian atau ukuran dari apa yang dilakukan oleh orang tersebut.

Menurut Moenir (1998:116), kapabilitas atau kemampuan adalah berasal dari kata dasar mampu yang dalam hubungan dengan tugas dan pekerjaan berarti dapat melakukan tugas, pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dengan sendirinya juga kata sifat dan keadaan ditujukan kepada sifat atau keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan atas dasar ketentuan yang ada. (<http://sulut.kemenag.go.id>)

Menurut Sampurno (2011:40) kapabilitas merepresentasikan seperangkat sumber terintegrasi yang digunakan untuk melaksanakan aktivitas – aktivitas penting. Kapabilitas atau kemampuan menyatu dalam pengetahuan dan keterampilan pekerja atau individu yang ada dalam perusahaan ataupun organisasi. Kapabilitas diartikan sebagai potensi untuk menjalankan aktivitas tertentu atau serangkaian aktivitas. Terkadang istilah “kecakapan” digunakan untuk merujuk pada kemampuan kita menjalankan aktivitas fungsional, sementara “kapabilitas” dianggap bagaimana mengkombinasikan berbagai kecakapan. Amir (2011:88).

Menurut Richard Bernhart yang dikutip Azhar (2009:10) menyatakan bahwa kegunaan kapabilitas yaitu sebagai berikut : Untuk proses seleksi, training, development, dan evaluasi. Proses membuat daftar kompetensi dimulai dengan melakukan analisis tugas pekerjaan (Job task analysis) secara lengkap. Data dari analisis kemudian dikelompokkan, menjadi kelompok-kelompok tugas yang diberi nama dan disebut kompetensi. Untuk menentukan level seseorang suatu kompetensi, Menyeleksi orang sesuai suatu pekerjaan berdasarkan levelnya untuk kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan pada pekerjaan itu. Menilai kinerja karyawan dengan melihat levelnya saat ini untuk kompetensi- kompetensi yang dibutuhkan pada pekerjaan.

Manfaat kapabilitas

Menurut ruky (2006:107) Memperjelas standar kerja dan arahan yang ingin dicapai, Keterampilan, pengetahuan dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Dan perilaku apa saja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja. Alat seleksi karyawan; Penggunaan kapabilitas sebagai alat seleksi karyawan dalam organisasi untuk memilih calon karyawan terbaik yaitu diharapkan adanya kejelasan perilaku dari karyawan, sasaran yang efektif, memperkecil biaya rekrutmen. Memaksimalkan produktivitas; Mencapai karyawan bila dikembangkan untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilan sehingga mampu maksimal dalam bekerja. Dasar pengembangan sistem remunerasi. Untuk mengembangkan sistim remunerasi akan terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan dari seseorang karyawan. Memudahkan adaptasai terhadap perubahan; Untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah. Menyelesaikan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi; Untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi focus.

Factor- factor yang dapat mempengaruhi kapabilitas

Menurut Zwell (2008:56-58) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kapabilitas antara lain : Keyakinan dan nilai-nilai ,keterampilan , pengalaman, karekteristik kepribadian , motivasi , isu emosional , kemampuan intelektual .

Indikator-Indikator Kapabilitas

Menurut menon (1999) , kapabilitas adalah kemampuan , pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki anggota organisasi untuk melaksanakan pekerjaan yang dapat memberikan nilai bagi organisasi dengan indikator-indikator nya yaitu keterampilan , pengetahuan , kemampuan menerima informasi , kemampuan menyampaikan inisiatif, dan kemampuan menerima sanksi.

Keterampilan (skill)

Hutapea dan Thoha (2008:28) menyatakan bahwa Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di berikan perusahaan kepada seorang karyawan dengan baik dan maksimal , misalnya seorang programmer computer, disamping pengetahuan dan kemampuan karyawan hal yang paling di perhatikan adalah sikap prilaku karyawan.

Gordon (1994) menyatakan bahwa kemampuan seseorang dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat . Pendapat tentang keterampilan menurut Gordon ini lebih mengarah pada aktivitas yang memiliki sifat psikomotorik.

Dunette (1976) berpendapat bahwa keterampilan adalah pengetahuan yang didapatkan dan dikembangkan melalui latihan atau training dan pengalaman dengan melakukan berbagai tugas .

Muzni Ramanto, Soemarjadi , dan Wikdati Zahri (1991:2) Kata keterampilan dapat disamakan dengan kata kecekatan . Orang yang dapat dikatakan sebagai orang terampil adalah orang yang dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar .

Namun, apabila orang tersebut mengerjakan atau melesaikan pekerjaannya dengan cepat tetapi hasilnya tidak sesuai atau salah maka orang tersebut tidak dapat dikatakan sebagai orang yang terampil. Apabila orang tersebut melakukan pekerjaan dengan benar dansesuai apa yang diperintahkan , tetapi lambat dalam menyelesaikannya, maka orang tersebut dapat disimpulkan sebagai orang yang terampil.

Pengetahuan (knowledge)

Hutapea dan Thoha (2008:28) menyatakan bahwa informasi yang di miliki seorang karyawan untuk melaksankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bhasa computer pengetahuan karyawan turt menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang di bebankan kepadanya , karyawan mempunyai pengetahuan yang cukup untuk meningkatkan efesiensi karyawan.

Menurut Soekidjo, Notoadmodjo 2003 Pengetahuan adalah hasil “tahu” dan ini terjadi setelah orang tersebut melakukan penginderaan terhadap objek tertentu. Penginderaan terjadi lewat panca indera manusia yakni: indera penglihatan, penciuman, rasa, pendengaran dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia didapatkan lewat mata dan telinga.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2002 Pengetahuan adalah segala sesuatu yang diketahui, segala sesuatu yang diketahui berhubungan dengan berbagai hal.

Kemampuan Menerima Informasi

Menurut Rektor Uhamka Prof Dr Suyatno mengatakan, pentingnya kreativitas dalam strategi karyawan untuk menerima daya serap menerima informasi dengan baik. Kemampuan dalam menerima informasi yang tersedia perlu kita mulai dengan menumbuhkan sikap kritis terhadap informasi yang didapat dengan selalu lakukan cross check, memperhatikan detail dalam informasi tersebut, dan tingkat kesuaian dalam kerangka pikir kita. Sikap kritis dalam menyaring informasi tidaklah tergantung dari tingkat sdm, karena tulisan ini tertarik saya buat setelah menerima broadcast hoax tentang errornya service blackberry, dari beberapa teman yang menurut saya memiliki tingkat pendidikan dan taraf ekonomi yang tinggi, yang sebenarnya disebabkan oleh down nya blackberry enterprise servers di singapura. Ternyata tingkat sdm seseorang belum menjamin memiliki kemampuan menerima informasi yang baik.

Kemampuan Menyampaikan inisatif

Mardiyanto (2008) menyatakan kemampuan sesorang untuk menghasilkan suatu yang baru atau asli ataupun menghasilkan suatu pemecahan masalah

Suryana (2006) menyatakan suatu kemampuan dalam menemukan peluang , menentukan ide-ide seta cara-cara baru dalam memecahklan suatu problema.

Menurut (Utari Munandar :1990) kemampuan untuk menemukan beberapa kemungkinan jawaban dari suatu masalah berdasarkan atas informasi dan data yang tersedia, dimana penekanannya terletak pada ketepatangunaan, kuantitas, dan keragaman jawaban.

Kemampuan Menerima Sanksi

J.C.T Simongkir, Rudy T. Erwin dan Aj.T.Prasety (2000 : 152). Kemampuan menerima Sanksi merupakan suatu alat pemaksa guna ditaatinya suatu kaidah, undang-undang misalnya sanksi terhadap pelanggaran suatu undang-undang ataupun di suatu instansi perusahaan.

Kamus Besar Bahasa Indonesia, (1997: 878).sanksi adalah tindakan-tindakan (hukuman) untuk memaksa seseorang menaati aturan atau menaati ketentuan undang-undang peraturan perusahaan.

R.Subekti dan Tjitrosoedibyo, (2005 : 98). Sanksi adalah alat pemaksa, dimana sanksi memaksa menegakkan hukum atau memaksa mengindahkan norma-norma hukum. Sanksi sebagai alat penegak hukum bisa juga terdiri atas kebatalan perbuatan yang merupakan pelanggaran hukum. Baik batal demi hukum maupun batal setelah ini dinyatakan oleh hakim.

Pengaruh Kapabilitas Karyawan

Kapabilitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang di syaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi mampu mencapai hal yang di harapkan. Dengan demikian kapabilitas yang dimiliki pegawai/individu berhubungan langsung dengan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang di miliki akan menentukan jabatan yang sesuai di perusahaan. Penentuan jabatan dalam sebuah perusahaan sangat penting, karena hal ini terkait dengan kemampuan dan pengetahuan seseorang. Dengan menempatkan pegawai dalam sebuah jabatan tertentu, dan dengan adanya kapabilitas yang di miliki maka berpengaruh pada kinerja perusahaan itu sendiri. Kemampuan kapabilitas yang relevan dalam memproses informasi, komunikasi transper pengetahuan, koordinasi antar unit bisnis dan kemampuan hubungan terpercaya dengan konsumen serta negoisasi merupak faktor yang menentukan sebuah perusahaan agar lebih maju.

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah metode deskriptif. Unit analisis dilakukan di PT. Idola Selaras Abadi Sumber data yang didapatkan berasal dari 16 responden . Teknik pengumpulan data berupa hasil dari angket kuisisioner yang diantaranya berisikan pertanyaan mengenai hal hal kapabilitas, lalu jenis data yang diperoleh merupakan data primer. Metode penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau istilah lainnya disebut sensus. Dibawah ini terdapat tabel operasional variabel yang dibuat sebelum membentuk kuisisioner untuk penelitian tersebut diantaranya sebagai berikut:

Tabel 1. Operasional Variabel

No	Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item pertanyaan variabel
1	Kapabilitas	kapabilitas adalah kemampuan, pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki anggota organisasi untuk melaksanakan pekerjaan yang dapat memberikan nilai bagi organisasi Menurut menon (1999)	Keterampilan	Tingkat Keterampilan Karyawan	Ordinal	1
			Pengetahuan	Tingkat Pengetahuan Karyawan		2
			Kemampuan Menerima Informasi	Tingkat Kemampuan Menerima Informasi Karyawan		3
			Kemampuan Menyampaikan Inisiatif	Tingkat Kemampuan Menyampaikan inisiatif Karyawan		4
			Kemampuan Menerima sanksi	Tingkat kemampuan Menerima sanksi Karyawan		5

IV. Hasil Dan Pembahasan

Dalam penelitian ini kami menganalisis menyebarkan kuisioner kepada atasan langsung di PT.Idola Selaras Abadi. Kami memperoleh responden sebanyak 16 orang. Dibawah ini terdapat klasifikasi penilaian tinggi rendahnya kapabilitas karyawan bagian ppic yang diantaranya skor tinggi, skor, sedang, dan skor rendah. Rentang penilaiannya dapat dilihat dari tabel 1.

Tabel 1. Skor Penilaian

Skor Tinggi	68-90
Skor Sedang	42-67
Skor Rendah	16-41

Setelah mengetahui rentang penilaian yang dipaparkan diatas, untuk selanjutnya adalah pengolahan data hasil kuisioner yang terdiri dari 5 item dengan 5 pilihan jawaban diantaranya : (1) sangat setuju dengan bobot nilai sebesar 5, (2) setuju dengan bobot nilai sebesar 4, (3) kurang setuju dengan bobot nilai sebesar 3, (4) tidak setuju dengan bobot nilai sebesar 2, dan (5) sangat tidak setuju dengan bobot nilai sebesar 1. Hasil lengkapnya yang dapat dilihat dari tabel 2.

Tabel 2. Hasil Pengolahan Data Kuisioner

Item	SS	S	KS	TS	STS	Skor	Kategori
	5	4	3	2	1		
1	5	8	3	0	0	66	Sedang
2	3	11	2	0	0	65	Sedang
3	12	4	0	0	0	76	Tinggi
4	2	11	3	0	0	63	Sedang
5	0	16	0	0	0	64	Sedang
Jumlah						334	Sedang
Rata-rata Total						67	

Gambaran umum mengenai kapabilitas

Berdasarkan hasil kuisioner maka dapat di gambarkan sebagai berikut :

1) Keterampilan

Tabel.4.1

**Variabel Kapabilitas item pertanyaan ke 1
Memiliki Tingkat keterampilan yang sangat Baik**

Jawaban	Skor	Jumlah	%	Bobot
Sangat Setuju	5	5	31.25	25
Setuju	4	8	50	32
Kurang Setuju	3	3	18.75	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		16	100	66

Berdasarkan penyebaran kuisioner kepada 16 karyawan di PT Idola Selaras Abadi di bagian ppic untuk item pertama kami menanyakan dengan pertanyaan “memiliki tingkat keterampilan yang sangat baik ” Sebanyak 4 orang menjawab sangat setuju, 8 orang menjawab setuju, 3 orang menjawab kurang setuju, tidak ada yang menjawab untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dari table 1 terlihat bahwa total bobot keterampilan Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 66. Skor tersebut berada dalam kategori sedang. Artinya kapabilitas karyawan di PT.Idola selaras Abadi bagian ppic cukup memiliki tingkat keterampilan yang sangat baik hal ini rasional karena di PT.Idola Selaras Abadi di bagian ppic karyawan paham secara mendetail pekerjaannya sehingga benar benar menguasai kemampuannya dari titik kelemahan hingga cara mengatasinya

2) Pengetahuan

Tabel.4.2
Variabel Kapabilitas item pertanyaan ke 2
Memiliki Pengetahuan dan Wawasan yang Sangat Luas

Jawaban	Skor	Jumlah	%	Bobot
Sangat Setuju	5	3	18.75	15
Setuju	4	11	68.75	44
Kurang Setuju	3	2	12.5	6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		16	100	65

Berdasarkan penyebaran kuisioner kepada 16 karyawan di PT.Idola Selaras Abadi di bagian ppic untuk item kedua kami menanyakan dengan pertanyaan “memiliki pengetahuan dan wawasan yang sangat luas ” Sebanyak 3 orang menjawab sangat setuju, 11 orang menjawab setuju, 2 orang menjawab kurang setuju, tidak ada yang menjawab untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dari table 2 terlihat bahwa total bobot keterampilan Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 65. Skor tersebut berada dalam kategori sedang. Artinya kapabilitas karyawan di PT.Idola selaras Abadi bagian ppic cukup memiliki tingkat pengetahuan dan wawasan yang sangat luas hal ini rasional karena karyawan di PT.Idola Selaras Abadi di bagian ppic tidak hanya bisa mengerjakan pekerjaannya sendiri melainkan bisa mengerjakan semua tugas yang di berikan pimpinan di luar jobdesk nya.

3) Kemampuan Menerima Informasi

Tabel.4.3
Variabel Kapabilitas item pertanyaan ke 3
Mampu Menerima Informasi dengan baik

Jawaban	Skor	Jumlah	%	Bobot
Sangat Setuju	5	12	75	60
Setuju	4	4	25	16
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		16	100	76

Berdasarkan penyebaran kuisioner kepada 16 karyawan di PT.Idola Selaras Abadi bagian ppic untuk item ke tiga kami menanyakan dengan pertanyaan “mampu menerima informasi dengan baik ” Sebanyak 12 orang menjawab sangat setuju, 4 orang menjawab setuju, tidak ada yang menjawab kurang setuju, tidak ada yang menjawab untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dari table 3 terlihat bahwa total bobot kemampuan menerima informasi, secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 76. Skor tersebut berada dalam kategori tinggi. Artinya kapabilitas karyawan di PT.Idola selaras Abadi bagian ppic sudah mampu menerima informasi dengan baik hal ini terbukti karena apabila pimpinan di ppic memberikan tugas ataupun intruksi langsung kepada karyawan tersebut bisa langsung menanggapi atau mengatasi intruksi langsung dari pimpinan.

4) Kemampuan Menyampaikan Inisiatif

Tabel.4.4
Variabel Kapabilitas item pertanyaan ke 4
Mampu menyampaikan inisiatif , ide dan gagasan dengan sangat baik

Jawaban	Skor	Jumlah	%	Bobot
Sangat Setuju	5	2	12.5	10
Setuju	4	11	68.75	44
Kurang Setuju	3	3	18.75	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		16	100	63

Berdasarkan penyebaran kuisisioner kepada 16 karyawan di PT.Idola Selaras Abadi bagian ppic untuk item ke empat kami menanyakan dengan pertanyaan “mampu menyampaikan inisiatif, ide dan gagasan dengan sangat baik ” Sebanyak 2 orang menjawab sangat setuju, 11 orang menjawab setuju, 3 orang yang menjawab kurang setuju, tidak ada yang menjawab untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dari table 4 terlihat bahwa total bobot kemampuan menyampaikan inisiatif, secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 63. Skor tersebut berada dalam kategori Sedang. Artinya kapabilitas karyawan di PT.Idola selaras Abadi bagian ppic cukup mampu menyampikan inisiatif,ide dan gagasan dengan baik hal ini terbukti karena apabila karyawan di bagian ppic mengalami permasalahan karyawan di bagian ppic selalu menyampaikan inisiatif, ide dan gagasannya untuk kemajuan perusahaan.sebelum di minta oleh pimpinan untuk menyampaikan inisiatif, ide dan gagasan

5) Kemampuan Menerima sanksi

Tabel.4.5
Variabel Kapabilitas item pertanyaan ke 5
Selalu bersedia menerima sangsi yang telah di tetapkan perusahaan jika melakukan kesalahan

Jawaban	Skor	Jumlah	%	Bobot
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	16	100	64
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Setuju	1	0	0	0
Total		16	100	64

Berdasarkan penyebaran kuisisioner kepada 16 karyawan di PT.Idola Selaras Abadi bagian ppic untuk item ke lima kami menanyakan dengan pertanyaan “selalu bersedia menerima sangsi yang telah di tetapkan perusahaan jika melakukan kesalahn ” sebanyak 16 responden menjawab setuju tidak ada yang lainnya. Dari table 5 terlihat bahwa total bobot kemampuan menerima sangsi, secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 64. Skor tersebut berada dalam kategori Sedang. Artinya kapabilitas karyawan di PT.Idola selaras Abadi bagian ppic bersedia menerima sangsi yan telah di tetapkan perusahaan, hal ini terbukti karena hampir 100% karyawan yang bekerja di PT.Idola Selaras Abadi khususnya bagian ppic selalu bersedia menerima sangsi yang telah ditetapkan perusahaan jika melakukan kesalahan , siap di berikan peringatan seperti surat peringatan sp 1 sampai dengan sp 3 , ada pula yang siap untuk di berhentikan bekerja, karyawan PT.Idola selaras abadi bagian ppic selalu siap dengan sangsi apa yang di putuskan perusahaan jika benar-benar melakukan kesalahan dan sangsi di perusahaan tersebut sesuai dengan aturan perusahaan dan undang-undang pemerintah tidak ada yang menolak dengan sangsi yang ada kebanyakan karyawan di PT.Idola tersebut menaati peraturan yang berlaku di perusahaan dengan adanya

peraturan di suatu perusahaan ini juga berdampak karyawan lebih giat lagi dalam bekerja tekun dan teliti dalam mengerjakan pekerjaannya dan lebih memahami apah saja yang di intruksikan oleh atasannya masing-masing.

4.1 Hasil Analisis Data

Untuk mengetahui bobot dari hasil analisis data variable kapabilitas karyawan maka kami hitung menggunakan spss dengan uji validitas dan reabilitas maka akan hitung nilai bobot dari setiap pertanyaan berikut data yang akan di hitung dari perolehan hasil kuisioner sebanyak 16 responden yang berasal dari karyawan bagain ppic PT.Idola Selaras Abadi .

Tabel.4.1.1

Item	Sub Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	X1	0,691	0,4683	Valid
2	X2	0,705	0,4683	Valid
3	X3	0,543	0,4683	Valid
4	X4	0,682	0,4683	Valid
5	X5	0,822	0,4683	Valid

Berdasarkan tabel 4.1.1 terlihat bahwa semua item pertanyaan valid pada kuisioner, semua item pertanyaan pada kuisioner dalam penelitian ini dapat di analisis selanjutnya , untuk hasil reabilitas di ketahui cronbach alpha adalah sebesar 0,931 jadi angka tersebut (0,931) lebih besar dari minimal cronbach alpha 0,6 oleh karena itu dapat di simpulkan bahwa instrument penelitian yang di gunakan untuk mengukur variable kapabilitas karyawan dikatakan valid dan reliable.

V. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat di simpulkan sebagai berikut mengenai kapabilitas karyawan bagian ppic di PT.Idola Selaras Abadi ada dalam kategori sedang dengan rincian keterampilan, pengetahuan, kemampuan menyampikan insiatif , kemampuan menerima informasi dan kemampuan menerima sanksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adipoetra, W., 2004, "Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan dengan konsep Marketing Strategy Making Process Melalui Kreativitas Strategi dan Pembelajaran Organisasional", *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia*, Vol. III No. 1 Mei 2004, h.Arikunto, Suharsimi, 2000, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek (EdisiRevisi V)*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Anwar, M. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Byars, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta. Fuad Mas'ud, 2002, *Survey diagnosa Manajemen Sumber Daya Manusia*, BadanPenerbit UNDIP, Semarang
- Edy Sutrisno, M.SI. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia Group : Jakarta
- Dr.Suharsini Arikunto. 1996. *Prosedur Penelitian*. PT. Rineka Cipta : Jakarta DR.
- Ghozali, Imam, 2002, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, BP Undip, Semarang
- Hani Handoko, 1994, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPF, Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P., 2003, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Kenneth H. 1986. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga. Muhammad idrus. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. PT. Erlangga : Jakarta
- Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 18 Tahun 2011 Tentang Kecamatan Prasetyo, Bambang. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT Raja Grafindo: Jakarta.
- Prof.Dr.J.Winardi, SE. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Predana Media : Jakarta.
- Siagian, Sondang P.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV. Alfabeta
- Mangkuprawira, et al. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Noor, Aripin. 2008, Analisis pengaruh kepemimpinan kapabilitas komitmen terhadap kinerja anggota satuan komando distrik militer 0719"jurnal kapabilitas karyawan hal-179

Rivai, Z. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia ntuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Samsudin, S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Pustaka Setia. 282 BINUS BUSINESS REVIEW Vol. 4 No. 1 Mei 2013: 274-282

Sihotang, A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita.

Sudarmanto. (2009). *Kinerja & Pengembangan Kapabilitas Sumber Daya Manusia Teori Dimensi: Pengukuran & Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Jakarta: ALFABETA.

Surya Dharma, MPA. 2005. *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta. Gie, The Liang. 2000.. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta Liberty :Yogyakarta Hadi, Sutrisno . 2001 . *Metode Research Yogyakarta* : Andi Offset. Hersey, Paul, Blanchard,

Winanti, B. M. (2011). PENGARUH KAPABILITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN (SURVEI PADA PT. FRISIAN FLAG INDONESIA WILAYAH JAWA BARAT). *Jurnal Majalah Ilmiah UNIKOM*. Vol.7, No.2, May 2011. (<http://jurnal.unikom.ac.id/jurnal/pengaruh-kompetensi-terhadap.24>)

LAMPIRAN

KUISIONER PENELITIAN

**ANALISIS KAPABILITAS KARYAWAN BAGIAN PPIC
PT IDOLA SELARAS ABADI**

Petunjuk pengisian kuesioner

1. Mohon di beri tanda checklist (V) pada kolom jawaban yang bapak/ibu anggap sesuai dengan penilaian anda dan di nyatakan melalui nilai 1 s/d 5 yang memiliki makna :
Sangat Setuju (SS) = 5
Setuju (S) = 4
Kurang Setuju (KS) = 3
Tidak Setuju (TS) = 2
Sangat tidak setuju (STS) = 1
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan 1 jawaban saja
3. Mohon Bapak/Ibu dapat berikan jawaban yang sebenarnya.
4. Terima kasih atas partisipasi Anda

MOHON DI ISI OLEH ATASAN LANGSUNG

Menurut penilaian Bapak/Ibu sebagai atasan langsung, karyawan dengan :

Nama Karyawan : _____

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Memiliki tingkat keterampilan yang sangat baik					
2	Memiliki pengetahuan dan wawasan yang sangat luas					
3	Mampu menerima informasi dengan sangat baik					
4	Mampu menyampaikan inisiatif, ide dan gagasan dengan sangat baik					
5	Selalu bersedia menerima sangsi yang telah ditetapkan perusahaan jika melakukan kesalahan					