

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. BERKAH RIDHO CINTA DI KARANGANYAR

Setiyo Ningsih¹⁾, Rohwiyati²⁾

^{1),2)}Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

E-mail: setiyaningsih2@gmail.com¹⁾, rohwiatiunsa1978@gmail.com²⁾

Abstract

This study aims to see that there is no influence between work experience variables (X1), team cooperation variables (X2), and work experience variables (X1) together with teamwork variables (X2) simultaneously on employee productivity variables (Y) at PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia in Karanganyar. The population used in this study were employees at PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia in Karanganyar with samples taken from 75 respondents using probability sampling techniques. The data method used a questionnaire measured by a Likert scale. The data analysis used were: 1) Validity and Reliability Test, 2) Classical Assumption Test consisting of Normality Test, Multicollinearity Test, and Heteroscedasticity Test, 4) Hypothesis Test consisting of Descriptive Statistical Analysis, Multiple Linear Regression Analysis, F Test, T test, and the coefficient of determination test. The results showed that work experience and teamwork had an effect on the productivity of the employees of PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia in Karanganyar, either partially or simultaneously.

Keywords: *Work Experience, Teamwork, Employee Productivity*

PENDAHULUAN

Tingkat perkembangan ekonomi dalam dunia industri yang semakin maju seiring dengan canggihnya teknologi akan memacu perkembangan perusahaan di tanah air sehingga semakin ketat pula persaingan antar perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sehingga diperlukannya sumber daya manusia yang berkompeten, karena sumber daya manusia merupakan komponen yang penting bagi kemajuan perusahaan, selain sebagai aset manajemen juga sebagai faktor penggerak dan pelaksana operasional perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan, selain itu perusahaan juga diuntut untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Polyzos (2010:105) menyebutkan bahwa produktivitas karyawan dalam perusahaan juga tergantung pada keefektifan kerjasama antara individu dan kelompok serta pengalaman kerja yang sesuai bidang pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan.

Saat ini produktivitas karyawan di PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia belum optimal, hal ini terlihat pada fenomena yang ada menunjukkan hasil kerja beberapa karyawan mendapat komplain dari pelanggan. Hal ini juga dikarenakan kerjasama tim antar karyawan belum berjalan secara baik dan lancar. Adanya

gab antar karyawan menyebabkan kesenjangan terhadap karyawan lainnya, maka kerjasama tim belum dilaksanakan secara efektif.

Kurang optimalnya produktivitas kerja karyawan ini juga dipengaruhi oleh faktor pengalaman kerja. Pengalaman kerja sangat mempengaruhi produktivitas karyawan, begitupun sebaliknya apabila pengalaman kerjanya rendah tentunya produktivitas karyawan akan kecil hal itu dapat memperlambat suatu pekerjaan yang sedang dikerjakan. Oleh karena itu pengalaman kerja sangatlah diperlukan untuk mendukung tingkat produktivitas kerja seseorang (Febriyanti, dkk., 2014:248).

Peningkatan produktivitas karyawan yang berkelanjutan menuntut adanya sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi. Karyawan dengan pengalaman kerja yang baik dan mampu bekerja secara tim dengan kemampuan profesional sangat mungkin menyelesaikan tugasnya sesuai dengan yang ditargetkan. Berdasarkan latar belakang tersebut maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul "PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. BERKAH RIDHO CINTA INDONESIA DI KARANGANYAR".

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengalaman Kerja

Menurut (Mustaqim, 2011:50) pengalaman kerja tidak hanya menyangkut jumlah masa kerja, tetapi lebih dari memperhitungkan jenis pekerjaan yang sering dihadapi. Sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja.

2. Kerjasama Tim

Kerjasama tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama tim akan menjadi daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Sebagaimana yang dinyatakan Bachtiar (2009:7) bahwa kerja sama merupakan

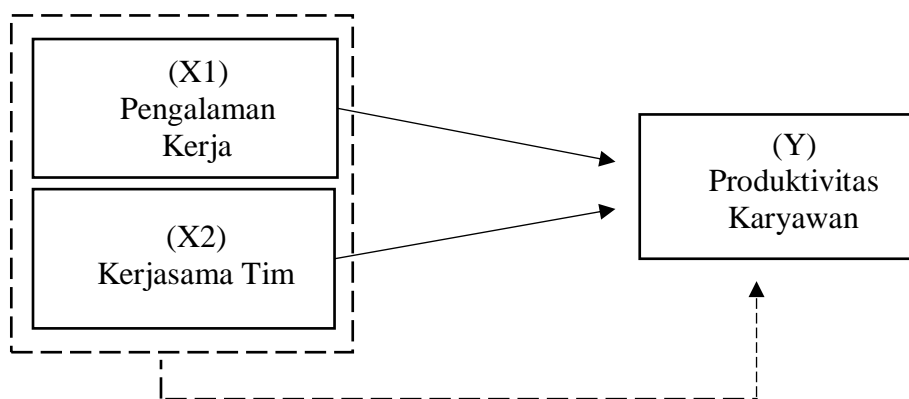
sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan.

3. Produktivitas Karyawan

Menurut (L. Greenberg, 2009:12) produktivitas merupakan perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Pandangan ini memberi arti yang dalam karena memungkinkan setiap orang yang memahaminya dan menerapkan dalam berproduksi maka hasilnya semakin hari semakin baik, mengutamakan bekerja dengan mengacu kepada efektif dan efisien.

Kerangka Pemikiran

Secara sistematis hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dapat dibuat kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

- : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara persial
- - ▶ : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dan kualitatif dengan menggunakan data primer dan sekunder. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia di Karanganyar bagian produksi sebanyak 75 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode teknik probability sampling mengambil semua populasi sebagai sampel penelitian. Teknik

analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan

Hasil hipotesis pertama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil uji t, nilai t_{hitung} untuk pengalaman kerja (X_1) adalah sebesar 8.176 dan nilai t_{tabel} adalah 1.992. Nilai ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau ($8.176 > 1.992$) dengan demikian bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas

karyawan. Pengalaman kerja juga memiliki nilai probabilitas t_{sig} sebesar $0,000 < 0,05$. Hipotesis dalam penelitian ini diterima, dimana variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel pengalaman kerja menjadi salah satu pertimbangan penting oleh PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas karyawan

Hasil hipotesis kedua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, Berdasarkan hasil uji t, nilai t_{hitung} untuk kerjasama tim (X_2) adalah sebesar 3.318 dan nilai t_{tabel} adalah 1.992. Nilai ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau ($3.318 > 1.992$) dengan demikian bahwa kerjasama tim mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kerjasama tim juga memiliki nilai probabilitas t_{sig} sebesar $0,001 < 0,05$. Hipotesis dalam penelitian ini diterima, dimana variabel kerjasama tim memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel kerjasama tim menjadi salah satu pertimbangan penting oleh PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Pengaruh pengalaman kerja (X_1) dan kerjasama tim (X_2) secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan (Y)

Hasil hipotesis ketiga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja (X_1) dan variabel kerjasama tim (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel produktivitas karyawan (Y), karena memiliki nilai probabilitas t_{sig} sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar 76.315 lebih besar $>$ nilai F_{tabel} sebesar 3.12. Hipotesis dalam penelitian ini diterima, dimana variabel pengalaman kerja dan variabel kerjasama tim berpengaruh secara simultan terhadap variabel produktivitas karyawan. Variabel pengalaman kerja dan variabel kerjasama tim menjadi salah satu aspek yang dapat digunakan sebagai pertimbangan utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan di PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia di Karanganyar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data serta

pembahasan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Pengalaman Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y) PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia. Hal tersebut ditunjukkan dengan $t_{hitung} = 8.176$ p value / Nilai Signifikan sebesar $0,00$ (p value $\leq 0,05$ berarti berpengaruh / signifikan). Variabel Kerjasama Tim (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y) PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia.
2. Hal tersebut ditunjukkan dengan $t_{hitung} = 3.318$ p value / Nilai Signifikan sebesar $0,001$ (p value $\leq 0,05$ berarti berpengaruh / signifikan).
3. Variabel Pengalaman Kerja dan Variabel Kerjasama Tim berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia. Hal tersebut ditunjukkan dengan Nilai F hitung sebesar 76.315 p value / Nilai Signifikan sebesar $0,000$ (p value $\leq 0,05$ berarti berpengaruh secara simultan).

Saran peneliti terkait dengan hasil temuan penelitian di PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia adalah sebagai berikut :

1. PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap tingkat produktivitas karyawan. Memperhatikan faktor yang menjadi pertimbangan dalam memilih karyawan seperti: pengalaman, pengetahuan dan keterampilan. Dengan pengalaman kerja yang memadai berdampak pada produktivitas karyawan yang semakin baik.
2. Faktor kerjasama tim juga perlu diperhatikan oleh PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan memiliki: tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, saling berkontribusi dan mengerahkan kemampuan secara maksimal yang dimiliki oleh masing-masing karyawan dalam membangun kerjasama untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan berdampak pada produktivitas karyawan yang semakin baik.
3. Peneliti selanjutnya : Pembahasan tentang produktivitas karyawan masih sangat luas

sehingga diharapkan peneliti selanjutnya bisa mengembangkan kajian tema lain terkait dengan produktivitas karyawan untuk dapat memberikan informasi dan ilmu pengetahuan yang lebih lengkap.

4. Hasil penelitian ini sekiranya dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti lain untuk mengembangkan atau mengoreksi dan melakukan perbaikan seperlunya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bachtiar. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Batam: Interaksa.
- Benrazavi, S., and Silong, A.D. (2013). Employee's Job and Influence on Willingness to Work in Team. *Journal of Management Policy and Practice*, 14 (1), 127-140.
- Djauzak. (2004). *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- L Greenberg, J., Baron, R.A. (2008). *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work Jurnal*. New Jersey: Prentice-Hall International.
- Manulang, Marihot AMH. (2014). *Manajemen Personalita*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sinungan dan Muchdarsyah. (2013). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Subekhi, Akhmad, Jauhar Mohammad. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sudarmanto. (2011). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: C.V. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukirno, Sadono. (2012). *Makroekonomi Teori Pengantar Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Syukur. (2010). *Metode Penelitian dan Penyajian Data Pendidikan*. Semarang: Medya Wiyata.
- West, Turner. (2012). *Pengantar Teori Komunikasi*. Jakarta: Salemba Humanika
- Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.