

Pengaruh Pengalaman Kerja, Kesejahteraan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Departemen Perawatan Unit PT. Satria Bahana Sarana

Ryan Molvy ¹⁾, Hardiyansyah ²⁾, Nisma Aprini ³⁾

Universitas Serelo Lahat

Penulis Korespondensi: ¹ryanmolvy91@gmail.com,
²dempo66@gmail.com, ³nisma.aprini@gmail.com

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of work experience, work welfare, and workload, individually and collectively, on employees' work productivity in the PT Unit Maintenance Department. Satria Bahana Sarana. The research method used in this research is a quantitative method using questionnaires distributed to respondents. Test data quality using validity tests, reliability tests, and normality tests. The descriptive and inferential analysis used statistical calculations with multiple regression formulas, partial tests, simultaneous tests, and coefficient of determination. The study results showed that work experience, welfare, and workload significantly affected employees' work productivity in the PT Unit Maintenance Department. Satria Bahana Sarana

Keywords: Work Experience, Work Welfare And Workload And Work Productivity

1. Pendahuluan

PT Satria Bahana Sarana (SBS) berdiri di bulan Maret 2004 dengan usaha inti sebagai jasa penyewaan kendaraan. Pada tahun 2005, SBS mengembangkan usahanya dengan memberikan jasa rental alat-alat berat, dan terus berkembang menjadi perusahaan kontraktor penambangan batubara di tahun 2008. Pada tanggal 28 Januari 2015 disepakati penandatanganan perjanjian investasi antara PT SBS dengan PT Bukit Multi Investama (BMI), anak perusahaan PT Bukit Asam Tbk. Perjanjian ini telah menjadikan komposisi saham SBS 95% (Sembilan puluh lima persen) dimiliki oleh BMI, dan 5% dimiliki oleh PT Tri Ihwa Sejahtera. Pada bulan Agustus 2018 saham SBS 5% diakuisisi oleh PT BAK dari PT TISE, sehingga kepemilikan saham SBS 100% menjadi milik PTBA Group.

Proses investasi telah menjadikan SBS sebagai bagian dari grup usaha PTBA yang memiliki brand terpercaya ditingkat nasional maupun internasional. Selain itu SBS secara otomatis mendapatkan captive market kontrak jangka panjang dari PTBA. PT. Satria Bahana Sarana dengan visi dan misi :

VISI

“Perusahaan kontraktor kelas dunia yang peduli terhadap lingkungan”.

MISI

“Melakukan pengembangan yang efisien dan efektif dengan mengembangkan kompetensi

Published by:

korporasi dan keunggulan insani untuk memberikan nilai tambah maksimal bagi stakeholder dan lingkungan”.

Dalam mewujudkan tujuan perusahaan, sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan dalam mengelola, penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, dan menghasilkan produk yang berkualitas. Oleh sebab itu, produktivitas kerja karyawan menjadi tolak ukur kemajuan perusahaan.

Menurut Riyanto (2020:22) produktivitas kerja adalah seseorang dengan memiliki pencapaian hasil kerja dalam bekerja (output) dengan membandingkan sumber daya yang dibutuhkan (input). Menurut Swastha, (2020:281) produktivitas kerja adalah hubungan antara hasil atau produktivitas dengan kondisi sumber daya yang dipakai atau sumber daya yang dikurbankan dalam mencapai hasil tersebut. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, akan tetapi dalam penelitian ini ada beberapa faktor yang akan diteliti oleh penulis yaitu : pengalaman kerja, kesejahteraan kerja dan beban kerja.

Pengalaman kerja adalah proses dalam membentuk pengetahuan dan serta keterampilan melalui teknik pekerjaan dengan melibatkan seseorang dalam menjalankan aktivitasnya. Pengalaman kerja sangat mempengaruhi terhadap capaian kerja karyawan, artinya karyawan dengan pengalaman yang banyak maka capaian kerja karyawan tersebut akan tinggi. Sebaliknya dengan rendahnya tingkat pengalaman maka hasil kerja karyawan akan semakin rendah.

Pengalaman kerja berkaitan dengan lama kerja atau masa kerja seseorang sehingga seseorang tersebut dapat memahami tugas – tugas yang diberikan dengan baik. Pengalaman kerja berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang telah dimiliki oleh seseorang yang disebabkan oleh adanya pekerjaan yang dilaksanakan sebelumnya dalam waktu tertentu.

Tabel 1. Pengalaman Kerja Karyawan Bagian Departemen Perawatan Unit PT.Satria Bahana Sarana

No	Pengalaman Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	1 – 2	4	5
2	3 – 5	14	18
3	6 – 8	23	29
4	9 – 10	39	49
Jumlah		80	100 %

Sumber : Bagian Departemen Perawatan Unit PT. Satria Bahana Sarana, 2024

Hasil tabel di atas menjelaskan pengalaman kerja Karyawan Bagian Departemen Perawatan Unit PT. Satria Bahana Sarana masih rendah, hal ini terlihat dari masih sedikitnya karyawan dengan masa kerja sudah lama, sehingga dengan masih sedikitnya karyawan dengan masa kerja yang lama hal ini berdampak pada rendahnya produktivitas kerja karyawan.

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap yang diberikan berdasarkan kebijakan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar prestasi kerjanya meningkat. Lebih lanjut pentingnya kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan adalah pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap organisasi sehingga turn over karyawan menjadi rendah. Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup maka karyawan akan

lebih tenang dan nyaman dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Kesejahteraan dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan, terutama mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa

saham, asuransi, perawatan rumah sakit, dan dana pensiun. Semua pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima seseorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya.

Menurut Haryono (2018), beban kerja banyaknya pekerjaan yang harus dipertanggungjawabkan dan diselesaikan dengan jumlah waktu dalam menyelesaikan dengan ketentuan disesuaikan dengan target yang hendak akan dicapai. Menurut Adil (2018) beban kerja ialah sejumlah waktu yang diberikan dengan proses yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas – tugas yang harus diselesaikan dan dipertanggungjawabkan kepada pimpinan Bersama tim kerja yang harus diselesaikan sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang ada didalam sebuah organisasi tersebut.

Menurut Komaruddin, (2020), beban kerja ialah menetapkan jumlah waktu dalam bekerja dengan ketentuan yang waktu yang disesuaikan dengan pekerjaan yang ditetukan. Menurut Simamora, (2020), beban kerja merupakan sejumlah kondisi dan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Menurut Sedarmayanti (2021: 145), beban kerja ialah kondisi dan jumlah tugas-tugas yang harus diselesaikan yang diberikan oleh pimpinan dalam mencapai mewujudkan tujuan organisasi.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja manusia dalam organisasi tidak hanya menyangkut masalah penjadwalan pekerjaan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan tetapi juga menyangkut kondisi dan suasana kerja serta hubungan kerja yang terjalin diantara sesama anggota organisasi. Produktivitas organisasi tergantung dari produktivitas kerja karyawan secara individu, dengan demikian tergantung dari masing- masing individu dalam melaksanakan kerjanya.

Produktivitas kerja merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu lembaga ataupun organisasi apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kegiatannya organisasi harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu, karena ini menyangkut terhadap prestasi kerja karyawan dalam suatu lembaga tersebut.

Perubahan atas susunan kepemilikan PT SBS dinyatakan dengan Akta No. 16 tanggal 28 Januari 2015 oleh Notaris Eka Purwanti, S.H., dan telah mendapat persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. AHU0005773. AH.01.03. 28 Januari 2015.

Dalam pemberitaan Bisnis sebelumnya, Direktur Utama PT SBS mengatakan bahwa perusahaan terus berupaya untuk menghadapi tantangan agar dapat merealisasikan target perusahaan yang sudah ditetapkan. Upaya tersebut meliputi, peningkatan kompetensi

karyawan, melakukan perawatan khusus terhadap peralatan produksi dengan perencanaan peremajaan, dan tetap konsisten serta meningkatkan praktik Good Mining Practice. Direktur Utama PT SBS menyampaikan bahwa pihaknya telah menyiapkan beberapa rencana yang dapat meningkatkan produktivitas SBS. Pertama, pihaknya bakal melakukan peremajaan peralatan di beberapa site project, kemudian persiapan rencana proyek baru di awal tahun 2025 yang harus dipersiapkan segala sesuatunya di tahun 2024. "Pelaksanaan operasional proyek baru di tahun 2024, yang kebetulan lokasi project berada di luar wilayah Sumatera Selatan," ujarnya.

Kemudian salah satu rencana lainnya yang juga menjadi tujuan besar PT SBS, yakni Initial Public Offering (IPO) di Bursa Efek Indonesia. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan sumber

modal yang bertujuan meningkatkan modal kerja dan memperluas bisnis, serta memberikan kesempatan bagi investor untuk berpartisipasi dalam pertumbuhan Perusahaan dan memberikan nilai tambah bagi stakeholder.

Hasil observasi penulis yang dilaksanakan pada Bagian Departemen Perawatan Unit PT. Satria Bahana Sarana, ditemu beberapa fenomena yang ada : Masih minimnya pengalaman kerja karyawan hal ini karena beberapa karyawan ada yang mengalami rotasijabatan jadi belum terlalu menguasai job desk pekerjaan yang baru.

Kesejahteraan karyawan masih rendah, hal ini dapat dilihat dari karyawan adanya perbedaan pendapatan karyawan dengan level jabatan yang sama dan masa kerja yang sama, Masih adanya karyawan yang menolak untuk di promosikan dari grup leader ke supervisor karena factor penghasilan yang didapatkan berkurang dari sebelumnya, Masih adanya karyawan dengan pemberian beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keahlian, hal ini juga terlihat dari masih banyaknya karyawan dengan beban kerja yang banyak sementara karyawan yang lain dengan jumlah beban kerja yang sedikit.

Dari uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Kesejahteraan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Departemen Perawatan Unit PT. Satria Bahana Sarana”**.

Rumusan Masalah

1. Berdasarkan batasan masalah yang telah dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :
2. Apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Departemen Perawatan Unit PT. Satria Bahana Sarana
3. Apakah ada pengaruh kesejahteraan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Departemen Perawatan Unit PT. Satria Bahana Sarana
4. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Departemen Perawatan Unit PT. Satria Bahana Sarana
5. Apakah ada pengaruh pengalaman kerja, kesejahteraan kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Departemen Perawatan Unit PT. Satria Bahana Sarana.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Departemen Perawatan Unit PT. Satria Bahana Sarana
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesejahteraan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Departemen Perawatan Unit PT. Satria Bahana Sarana
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Departemen Perawatan Unit PT. Satria Bahana Sarana
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja, kesejahteraan kerjadan beban kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan

Bagian Departemen Perawatan Unit PT. Satria Bahana Sarana

2. Tinjauan Literature

2.1. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Manulang (2019:15), pengalaman kerja adalah proses dalam membentuk pengetahuan dan serta keterampilan melalui Teknik pekerjaan dengan melibatkan seseorang dalam menjalankan aktivitasnya. Menurut Robbins (2020:130), kinerja seseorang pegawai atau karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja baik pengaruh positif atau signifikan, artinya pegawai atau karyawan dengan pengalaman yang banyak maka kinerja pegawai atau karyawan tersebut akan tinggi. Sebaliknya dengan rendahnya tingkat pengalaman akan menentukan rendahnya pencapaian hasil kerja seseorang tersebut.

2.2. Pengertian Kesejahteraan Kerja

Menurut Hasibuan (2020), kesejahteraan pegawai adalah balas jasa pelengkap yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar prestasi kerjanya meningkat. Lebih

lanjut pentingnya kesejahteraan yang diberikan kepada pegawai adalah pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap organisasi sehingga turn over pegawai menjadi rendah.

2.3. Pengertian Beban Kerja

Menurut Haryono (2018), beban kerja banyaknya pekerjaan yang harus dipertanggungjawabkan dan diselesaikan dengan jumlah waktu dalam menyelesaikan dengan ketentuan disesuaikan dengan target yang hendak akan dicapai. Menurut Adil (2018) beban kerja ialah sejumlah waktu yang diberikan dengan proses yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas – tugas yang harus diselesaikan dan dipertanggungjawabkan kepada pimpinan Bersama tim kerja yang harus diselesaikan sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang ada didalam sebuah organisasi tersebut.

2.4. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2019:126) produktivitas kerja pencapaian seseorang dengan membandingkan antara hasil yang didapat dengan masukan dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, maka dengan adanya produktivitas kerja yang tinggi dimungkinkan akan meningkatkan capaian hasil dalam bekerja dan serta dengan adanya kemampuan seseorang dalam bekerja yang ada di dalam organisasi tersebut.

2.5. Hipotesis

Menurut Dantes (2019), hipotesis merupakan praduga yang harus diuji kebenarannya lewat data atau fakta yang diperoleh melalui penelitian. Sebagaimana dikutip dari buku Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif (2021) karya Muhammad Darwin, dkk, mengartikan hipotesis sebagai prediksi atas kemungkinan hasil dari suatu penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Departemen Perawatan Unit PT. Satria Bahana Sarana
2. Diduga ada pengaruh kesejahteraan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Departemen Perawatan Unit PT. Satria Bahana Sarana
3. Diduga ada pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Departemen Perawatan Unit PT. Satria Bahana Sarana

Published by:

4. Diduga ada pengaruh pengalaman kerja, kesejahteraan kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Departemen Perawatan Unit PT. Satria Bahana Sarana

3. Metodologi Penelitian Desain Penelitian

Desain penelitian adalah sebuah peta atau jalan serta petunjuk bagi peneliti dalam melakukan penelitian yang dapat menentukan arah dan tujuan penelitian yang teratur dan tepat tersusun dengan maksud penelitian direncanakan sebelumnya. (Pratiknya, 2019 :140). Menurut Nazir, (2022), penelitian dalam melakukan penelitian dilaksanakan, peneliti perlu menjawab ada beberapa pertanyaan pokok yaitu sebagai berikut :

1. Peneliti menentukan prosedur apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan penelitian?
2. Menggunakan alat pengukuran apa dalam mengumpulkan data serta teknik apa yang akan digunakan peneliti dalam melakukan penelitian dan menganalisis data?
3. Bagaimana peneliti dalam melaksanakan penelitian ?

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini untuk melihat pengaruh pengalaman kerja, kesejahteraan kerja dan beban terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Departemen Perawatan Unit PT. Satria Bahana Sarana.

3.1. Metode Pengumpulan Data

Menurut Purwanto, (2022 : 63), metode pengumpulan data yaitu sebagai berikut :

1. Studi Pustaka (*Library Reseach*)

Studi pustaka adalah penulis melakukan penelitian dengan cara membaca dan mempelajari buku – buku dan kearsipan lainnya yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

2. Studi Lapangan (*Field Reseach*), pada studi lapangan ini penulis melakukan beberapa hal berikut :
 - a. Pengamatan (*Observasi*). Penulis melakukan pengamatan pada objek penelitian yaitu orang, benda atau kejadian lainnya yang ada pada objek penelitian penulis.
 - b. Wawancara (*Interview*). Wawancara adalah kegiatan penulis melakukan tanya jawab kepada seseorang atau sekelompok orang yang ada di objek penelitian.
 1. Supervisor Tyre
 2. Supervisor Perencanaan Perawatan Harian
 3. Foreman Wheel
 4. Foreman Track
 5. Planner
3. Daftar Pertanyaan (*Quisioner*). Dari daftar pertanyaan tersebut diberi skor nilai masing – masing. Adapun penilaian dari instrument diberi skor nilai dengan memberi bobot sebagai berikut :
 - a. Sangat Tidak Setuju (SS) = Skor 1

- b. Tidak Setuju (TS) = Skor 2
- c. Kurang Setuju (KS) = Skor 3
- d. Setuju (S) = Skor 4
- e. Sangat Setuju (SS) = Skor 5

2.3. Teknik Analisis Data

Menurut Ghazali (2019 :48) teknik analisis data pada penelitian ini digunakan dua analisis statistik yaitu statistik deskriptif dan inferensial yang merupakan alat dan perhitungan statistik dan matematik, teknik analisis data dalam penelitian ini dengan rumus – rumus sebagai berikut :

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2022:188) uji validitas adalah pengujian olah data yang menguji valid atau tidaknya suatu data, data dikatakan valid jika memiliki nilai $r > 0,300$ dan jika data yang diolah memiliki nilai $r < 0,300$ maka data yang diolah tersebut tidak valid. Data yang diolah ini adalah data hasil penyebaran kuisioner mengenai variabel – variabel penelitian yang dibagikan oleh penulis kepada sejumlah responden dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut Purbayu, (2022:158) uji reliabilitas adalah pengujian data dengan tujuan untuk menguji reliabel/ terpercaya atau tidaknya suatu data, dengan kriteria jika nilai koefisien (r) $> 0,600$, maka variabel penelitian dikatakan reliabel atau terpercaya dan jika nilai koefisien (r) $< 0,600$ maka data yang diuji tidak reliabel/terpercaya. Data yang diolah ini adalah data hasil penyebaran kuisioner mengenai variabel – variabel penelitian yang dibagikan oleh penulis kepada sejumlah responden dalam penelitian.

Uji Normalitas

Menurut Sugiyono, (2022 :126), uji normalitas adalah pengujian terhadap data hasil penelitian dengan tujuan untuk menguji normal atau tidaknya suatu data penelitian, uji normalitas data dalam penelitian ini dengan menggunakan Program SPSS Versi 24.0 versi 24,0. Data yang diolah ini adalah data hasil penyebaran kuisioner mengenai variabel

– variabel penelitian yang dibagikan oleh penulis kepada sejumlah responden dalam penelitian.

2.4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja (X_1), Kesejahteraan Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y), digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Produktivitas Kerja

a : Konstanta

(X_1) : Pengalaman Kerja

(X₂) : Kesejahteraan

Kerja(X₃) : Beban

Kerja b₁,b₂,b₃ :Koefesien

Regresi

e : Faktor lain

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali, (2019 :136), uji parsial digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau untuk menguji apakah variabel – variabel bebas benar - benar berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara terpisah atau parsial, hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini yaitu :

- Jika nilai Sig > 0,05, maka Ha ditolak dan Ho diterima, hal ini memiliki makna jika variabel bebas tidak berpengaruh signifikan
- Jika nilai Sig < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini memiliki makna jika variabel bebas berpengaruh signifikan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan tingkat kepercayaan 95%, berikut ini kriteria pengujian secara simultan yaitu sebagai berikut :

Ho ditolak jika nilai signifikan F <

0,05 Ho diterima jika nilai signifikan

F > 0,05

Koefesien Determinasi

Menurut Puryanto, (2019:79), koefisien determinasi dalam regresi berganda digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel–variabel independent secara serentak terhadap variabel dependent. Nilai dari R² ini berkisar antara 0 < R² < 1. Perhitungan koefisien Determinasi dengan menggunakan Program SPSS Versi

24.0 versi 24.0. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

Kd : Jumlah nilai koefisien determinasi² : Jumlah nilai koefisien korelasi

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Analisis Regresi Berganda

Peneliti dalam melakukan analisis regresi berganda dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat, analisis regresi berganda dengan rumus berikut :

Published by:

Tabel 2. Uji Regresi Berganda Variabel

		B	Std. Error
1	(Constant)	30.100	4.008
	Pengalaman Kerja	.222	.093
	Kesejahteraan Kerja	.302	.109
	Beban Kerja	.249	.120

Sumber : Data diolah tahun 2024

Persamaan regresi yang dapat di tuliskan dari hasil dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 30.100 + 0.222 (X_1) + 0.302 (X_2) + 0.249 (X_3) + e$$

Hasil regresi diperoleh nilai konstanta sebesar 30.100, hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Pengalaman Kerja (X_1), Kesejahteraan Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3) diasumsikan 0 (Nol) atau diabaikan maka nilai variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 30.100 (sebesar bilangan constanta).

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi variabel Pengalaman Kerja (X_1) sebesar 0.222, hal ini menunjukan bahwa jika variabel Pengalaman Kerja (X_1) ditingkatkan sebesar 0.222, maka akan meningkatkan variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0.222 satu – satuan.

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi variabel Kesejahteraan Kerja (X_2) sebesar 0.302, hal ini menunjukan bahwa jika variabel kesejahteraan Kerja (X_2) ditingkatkan sebesar 0.302, maka akan meningkatkan variabel

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja (X_3) sebesar 0.249, hal ini menunjukan bahwa jika variabel Beban Kerja (X_3) ditingkatkan sebesar 0.249, maka akan menurunkan variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0.249 satu – satuan.

4.2. Uji Hipotesisi

Uji Parsial (Uji t)

Uji signifikan pengaruh parsial merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji signifikan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah atau sendiri-sendiri.

Tabel 3 . Uji arisial (Uji t)

Model	t	Sig.
Pengalaman Kerja	2.376	.020
Kesejahteraan Kerja	2.768	.007
Beban Kerja	2.075	.041

Sumber : Data diolah tahun 2024

Hasil perhitungan pada tabel 4.10 di atas dengan pengujian pengaruh Pengalaman Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.020 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini menunjukan bahwa Pengalaman Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukan ada pengaruh yang signifikan.

Hasil perhitungan dengan pengujian pengaruh Kesejahteraan Kerja (X_2) terhadap

Produktivitas Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.007 < 0,05$ maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini menunjukkan bahwa Kesejahteraan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan

Hasil perhitungan dengan pengujian pengaruh Beban Kerja (X_3) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.041 < 0,05$ maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.388 ^a	.150	.117	4.756	2.156

Sumber : Data tahun 2024

Hasil perhitungan tabel 4.11 di atas dengan melihat nilai R Square sebesar 0.150, hal ini berarti bahwa variabel Pengalaman Kerja (X_1), Kesejahteraan Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0.150 atau 15 % dan sisanya 85 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, pelatihan, kemampuan kerja dan pengawasan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk melihat apakah variabel-variabel bebas berpengaruh signifikan secara bersama-sama atau tidak, hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	303.696	3	101.232	4.476	.006 ^a
Residual	1718.792	76	22.616		
Total	2022.487	79			

Sumber : Data diolah tahun 2024

Hasil perhitungan tabel 4.12 di atas diperoleh nilai Signifikan $0,006 < 0,05$, dengan demikian maka H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti Pengalaman Kerja (X_1), Kesejahteraan Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara bersama- sama terhadap Produktivitas Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hasil penelitian

Published by:

ini sebagai berikut :

1. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Departemen Perawatan Unit PT. Satria Bahana Sarana
2. Kesejahteraan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Departemen Perawatan Unit PT. Satria Bahana Sarana
3. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Departemen Perawatan Unit PT. Satria Bahana Sarana
4. Pengalaman kerja, kesejahteraan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Departemen Perawatan Unit PT. Satria Bahana Sarana

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka ada beberapa saran dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan lebih kecil terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Departemen Perawatan Unit PT. Satria Bahana Sarana, maka hendaknya pengalaman kerja karyawan harus tetap ditingkatkan agar produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya semakin meningkat.
2. Kesejahteraan kerja berpengaruh signifikan lebih besar / lebih dominan terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Departemen Perawatan Unit PT. Satria Bahana Sarana, maka hendaknya pimpinan harus memperhatikan kesejahteraan kerja karyawan agar dengan meningkatnya kesejahteraan kerja karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam bekerja dan hendaknya kesejahteraan karyawan harus dianggarkan terhadap karyawan yang mendapatkan
3. jabatan baru seperti grup leader ke supervisor untuk mendapatkan gaji dan komisi tambahan yang lebih layak.
4. Pemberian beban kerja terhadap karyawan Bagian Departemen Perawatan Unit PT. Satria Bahana Sarana hendaknya disesuaikan dengan kemampuan atau keahlian karyawan dan pemberian beban kerja hendaknya diberikan kepada karyawan secara merata
5. Pimpinan Bagian Departemen Perawatan Unit PT. Satria Bahana Sarana, hendaknya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, pelatihan, kemampuan kerja dan pengawasan. Dengan pimpinan mengetahui dan memperhatikan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, maka hal ini akan memudahkan pimpinan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Daftar Pustaka

- Adil, (2018). *Transpormasi Pelayanan Publik*. Yongyakarta: Pembaruan
- Ghozali, I. (2019). *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta

Published by:

- Haryono (2018). *Dasar-Dasar Akuntansi Jilid 2*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu YKPN
- Hasibuan M. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hasibuan (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Komaruddin, (2020). *Transpormasi Pelayanan Publik*. Yongyakarta: Pembaruan
- Manulang, (2019). *Lembaga Fidusia dan Penerapannya Di Indonesia*, Indonesia Hiil, Jakarta
- Nazir, M. (2022). *Metode Penelitian*, Penerbit Ghalia. Indonesia, Jakarta
- Robbins, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Jakarta: PT.Indeks.
- Sugiyono, (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&H*, Alfabeta Bandung
- Suryabrata, (2019). *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Suriasumantri, (2022). *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Swastha, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka. Cipta. Jakarta
- Wanto, (2019). *Pengaruh Sistem Kompensasi, Pengawasan Dan Prosedur Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Mas Plastindo Gresik*. Jurnal Balance, 5(2) pp 245 – 250

Copyrights

The author(s) retain copyright for this article, and the journal is granted first publication rights.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

