

## **PENGARUH PENGALAMAN, KERJASAMA, DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

**Mochammad Chusnul Ulum**

Teknik Industri, Fakultas Teknik  
Universitas Maarif Hasyim Latif, Sidoarjo, Indonesia  
e-mail : [mochammad-chusnul-ulum@student.umaha.ac.id](mailto:mochammad-chusnul-ulum@student.umaha.ac.id)

### **ABSTRAK**

Persaingan yang ketat di dunia kerja menuntut pekerja untuk profesional dibidangnya, dengan pekerja yang mempunyai kualitas profesionalisme yang baik maka perusahaan tentu memperoleh keuntungan, dalam hal peningkatan produktivitas kerja maupun keuntungan lainnya. Berdasarkan dari beberapa penelitian yang meneliti pengalaman kerja terhadap produktivitas, disiplin terhadap produktivitas, kerjasama terhadap produktivitas, kerjasama terhadap disiplin, dan pengalaman terhadap disiplin, sehingga peneliti mengambil sejumlah faktor yang mendominasi produktivitas meliputi pengalaman, kerjasama serta disiplin. Pemodelan struktural *atau* (SEM) dipilih dalam penelitian, SEM yang basisnya varian dengan kuadrat parsial terkecil (PLS). Dalam penelitian ini memakai *software computer smart PLS* dalam pengolahan datanya untuk menentukan *validitas*, signifikansi, serta realibilitas terhadap produktivitas. Berlandaskan hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel pengalaman, variabel kerjasama, serta variabel disiplin berhubungan positif serta signifikan akan produktivitas melalui skor *r-square* 0,894 dan variabel pengalaman dan kerjasama berhubungan positif serta signifikan akan variabel disiplin kerja melalui skor *r-square* 0,784.

Kata kunci: *disiplin, kerjasama, SEMPLS, pengalaman, produktivitas*

### **PENDAHULUAN**

Dalam dunia kerja membutuhkan karyawan yang profesional dibidangnya, seperti halnya PT. X yang mencoba mengolah dan menyaring para calon karyawan yang profesional guna memaksimalkan produktivitas kerja, dengan karyawan yang profesional dibidangnya maka perusahaan akan memperoleh berbagai keuntungan yang maksimal, guna dari sisi keuangan, segi operasional dan lain sebagainya.

Karyawan yang profesional untuk meninggikan tingkat produktivitas kerja dalam penelitian ini lebih dilihat dari tiga macam yaitu, disiplin, pengalaman, dan kerjasama. Dengan karyawan yang memiliki sikap disiplin maka karyawan dapat mengendalikan diri untuk melaksanakan serta meningkatkan kesungguhan dalam bekerja bagi sebuah perusahaan (Sriyono Sriyono, 2013), serta karyawan yang berpengalaman akan menguasai serta mengerti apa yang sejatinya dilakukan ketika menghadapi beberapa masalah yang timbul (Anggraeni & Saragih, 2019), dan juga kerjasama untuk melengkapi kedisiplinan dan pengalaman (Dunggio, 2014).

Karyawan yang memiliki kerjasama yang baik akan juga dapat mencapai tujuan, kesepakatan, dan timbulnya tanggung jawab bersama dari keseluruhan tim yang memiliki tujuan yang sama dalam hal meningkatkan produktivitas kerja, dengan berjalannya tingkat kedisiplinan, karyawan akan mengerjakan pekerjaannya sesuai prosedur atau aturan yang telah

permanenan oleh manajemen dengan baik dan benar. Begitu pula karyawan yang berpengalaman (Mahendra & Woyanti, 2014), dengan ratusan atau berbagai macam produk yang ada di gudang, maka seorang pekerja harus memiliki banyak pengalaman untuk dapat membedakan produk-produk yang baik warna, karton atau bentuknya yang hampir sama. Kerja sama yang bagus juga amat sangat diperlukan bagi karyawan di setiap bagian-bagian yang berada di gudang *finish good* untuk tercapainya target yang ditentukan manajemen.

Dilakukannya penelitian ini berdasarkan dari latar belakang yang sudah diterangkan diatas, maka dilakukannya penelitian ini untuk membuktikan seberapa besarkah variabel disiplin, variabel pengalaman, variabel kerjasama terhadap variabel produktivitas kerja, serta variabel pengalaman, dan variabel kerjasama terhadap variabel disiplin kerja karyawan PT. X pada bagian gudang distribusi.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dimulai dari dilakukannya studi lapangan & studi pustaka di perusahaan dengan tujuan mencari permasalahan yang terjadi di perusahaan, setelah itu mengidentifikasi masalah yang telah ditemukan, setelah itu lanjut dengan merumuskan masalah yang terjadi di perusahaan.

Untuk pengumpulan data, peneliti terlebih dahulu menentukan sampel akan populasi yang berada

di gudang dan langkah selanjutnya akan dibagikan kuesioner kepada responden (Sugiyono, 2008), kemudian masuk ke pengujian validitas & realibilitas, lanjut pada pengolahan data menggunakan *smartPLS* lalu diambil kesimpulan (Hussein, 2015).

Penelitian ini menggunakan metode *pemodelan persamaan struktural* (SEM). Jumlahnya populasi didalam penelitian sejumlah 65 responden. ukuran sampel lima kali lipat dari jumlah indikator yang telah ditentukan sebanyak 12 indikator (Aziza & Hariyono, 2017), sehingga sampel diambil sejumlah 48 responden.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Perumusan Hipotesis**

- Ho1 : Pengalaman berhubungan langsung dan positif dengan disiplin
- Ho2 : Kerjasama berhubungan langsung dan positif dengan disiplin
- Ho3 : Disiplin berhubungan langsung dan positif dengan produktivitas
- Ho4 : Pengalaman berhubungan langsung dan positif dengan produktivitas
- Ho5 : Kerjasama berhubungan langsung dan positif dengan produktivitas

**Deskripsi Usia Responden**

Tabel 1. Deskripsi usia responden

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
19 – 24 tahun	13	27 %
25 – 29 tahun	14	29 %
30 – 34 tahun	8	17 %
35 – 39 tahun	9	19 %
40- 45 tahun	1	2 %
45 >	3	6 %
Total	48	100 %

Sumber : Data kuesioner

Berdasarkan Tabel 1 diatas, mengungkapkan jika mayoritas karyawan gudang berusia 25 – 29 tahun dengan jumlah sebanyak 14 orang (29%). Sedangkan yang berusia 19 – 24 tahun jumlahnya 13 orang (27%), berusia 30 – 34 tahun, jumlahnya 8 orang (16%), berusia 35 – 39 tahun berjumlah 9 orang (19%), berusia 40-44 tahun sejumlah 1 orang (2%), berusia >45 tahun berjumlah 3 orang (6%).

**Deskripsi Jenis Kelamin Responden**

Tabel 2. Deskripsi jenis kelamin.

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki – Laki	45	94 %
Perempuan	3	6 %
Total	48	100 %

Sumber : Data kuesioner

Berlandaskan Tabel 2 diatas mengungkapkan jika ,mayoritas karyawan gudang dengan karyawan yang berkelamin laki-laki berjumlah 45 orang (94%), sedangkan karyawan jenis kelaminnya perempuan ,berjumlah 3 orang (6%).

**Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden**

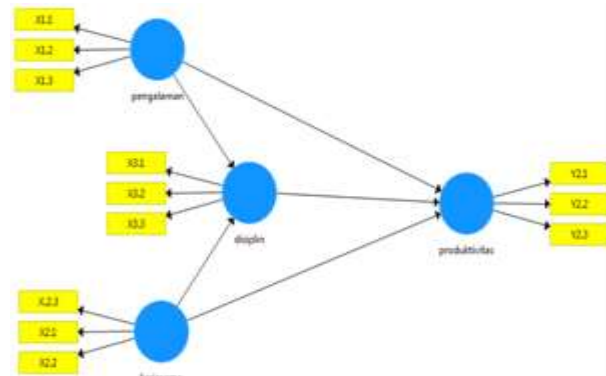
Tabel 3. Deskripsi pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SMA	13	27%
SMEA	12	25%
SMK	22	46%
S1	1	2%
Total	48	100%

Sumber : Data kuesioner

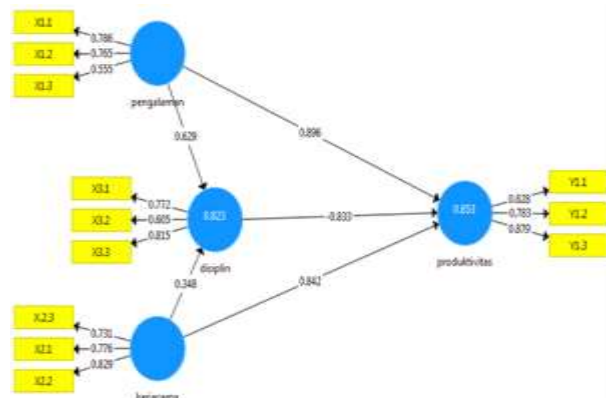
Berlandaskan Tabel 3 diatas, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan gudang dengan pendidikan terakhir SMA dengan jumlah sebanyak 13 orang (27%) Sedangkan SMEA berjumlah 12 orang (25%), SMK berjumlah 22 orang (46%), S1 berjumlah 1 orang (2%).

**Pemodelan Struktural**



Gambar 1. Pemodelan struktural

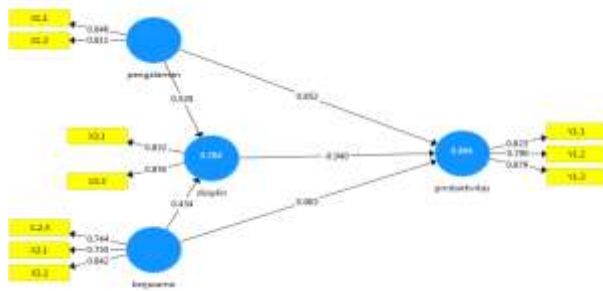
**Pengujian Outer Model Dan Measurement Model**



Gambar 2. Pengujian model struktural

Dalam penelitian ini terlihat ada 2 indikator yang masih dibawah standar yaitu 0,70, yaitu X.1 3 dengan nilai 0,555 dan indikator X.3 2 dengan nilai 0,605 maka dari

itu akan dilakukan perbaikan ulang dengan membuang beberapa indikator yang dibawah standar.



Gambar 3. Pengujian model mtruktural

Dilakukannya pengujian ulang menghasilkan nilai yang *outer loadings* diatas 0.70 sehingga bisa dilakukan pengujian lainnya (Sarwono, 2010). Dari hasil pegujian ulang yang telah dilakukan oleh peneliti, dari ini dapat dilihat mengenai tabel dibawah ini serta penjelasannya.

Tabel 4. *Outer loadings*

	Model Awal	Modifikasi
P1	0.786	0.848
P2	0.765	0.811
P3	0.555	
Kerjasama		
K1	0.731	0.744
K2	0.776	0.755
K3	0.829	0.842
Disiplin		
D1	0.772	0.832
D2	0.605	
D3	0.815	0.876
Produktivitas		
Pr1	0.828	0.823

Tabel 4. *Outer loadings* (lanjutan)

	Model Awal	Modifikasi
Produktivitas		
Pr2	0.783	0.790
Pr3	0.879	0.879

Sumber : Pengolahan data, 2019

Dari Tabel 4 diatas mengungkapkan bahwasanya nilai dari *outer loadings*, untuk keseluruhan indikator berada > 0,70. Dalam penelitian ini nilai *outer loadings* yang paling besar ditunjukkan pada indikator pr3 yaitu seesar 0,897.

Tabel 5. *Discriminant validity*

	Disiplin	Kerjasama	Pengalaman	Produktivitas
X1.1	0.555	0.635	<b>0.848</b>	0.823
X1.2	0.832	0.498	<b>0.811</b>	0.376
X2.1	0.454	<b>0.755</b>	0.577	0.879
X2.2	0.876	<b>0.842</b>	0.617	0.524
X2.3	0.495	<b>0.744</b>	0.364	0.415
X3.1	<b>0.832</b>	0.498	0.811	0.376
X3.3	<b>0.876</b>	0.842	0.617	0.524
Y1.1	<b>0.555</b>	0.635	0.848	0.823

Y2.2	<b>0.278</b>	0.588	0.341	0.790
Y2.3	<b>0.454</b>	0.755	0.577	0.879

Sumber : Pengolahan data, 2019

Dari tabel 5 dapat diambil kesimpulan bahwasanya nilai *loading factor* kepada setiap indikator dari *variabel laten* memiliki nilai yang *loading factor* paling besar dari dengan nilai *loading* dari *variabel laten* lainnya. Nilai dari *discriminant validity* memiliki nilai yang baik dimana dari nilai dari variabel laten lebih tinggi jika dibandingkan dengan konstruk lainnya. Sebagai ilustrasi *loading factor* X3.1 (indikator pertanyaan untuk taat pada atasan) adalah sebesar 0.832 yang lebih tinggi dari pada *loading factor* dengan konstruk lain, yaitu Pengalaman (0.811), kerjasamama (0.498) dan produktivitas (0.376).

Tabel 7. *Composite reliability and average variance extracted*

	Composite Reliability	Average Variance Extracted
Disiplin	0.844	0.730
Pengalaman	0.824	0.611
Kerjasama	0.815	0.688
Produktivitas	0.870	0.691

Sumber : Pengolahan data, 2019

Tabel 7 menunjukkan bahwa untuk keseluruhan dari konstruk memenuhi kriteria *reliabel*. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa dengan nilai *composite reliability* disiplin dengan nilai 0.844, pengalaman dengan nilai 0.824, kerjasama dengan nilai 0.815, sedangkan produktivitas dengan nilai 0.870, nilai tersebut terbilang cukup memenuhi tingkat *reliabilitas* sebagaimana dengan nilai 0.70 yang telah ditentukan (Ghozali, 2006). Sedangkan nilai AVE disiplin dengan nilai 0.730, pentalaman dengan nilai 0.611, kerjasama dengan nilai 0.688, sedangkan produktivitas dengan nilai 0.691, nilai-nilai tersebut yang berada diatas 0,50 dikatakan memnuhi realibilitas sebagaimana kriteria yang sudah ditentukan.

Tabel 8 *R-Square*

Variabel	R Square
Disiplin	0.784
Produktivitas	0.894

Sumber: Pengolahan data, 2019

Pada dasarnya penelitian ini menggunakan 2 buah *variabel* yang dipengaruhi oleh *variabel* lainnya yaitu *variabel* disiplin yang dipengaruhi oleh pengalaman, *variabel* disiplin yang dipengaruhi oleh kerjasama dan produktivitas yang dipengaruhi oleh pengalaman, kerjasama,dan disiplin. Pada tabel 8 memperlihatkan nilai *R-square* menunjukkan bahwa pengalaman dan kerjasama mampu menjelaskan *variabel* disiplin sebesar 0.784 , untuk *variabel* produktivitas dipengaruhi oleh pengalaman, kerjasama,dan disiplin mampu menjelaskan dengan memperoleh nilai sebesar 0.894.

## Pengujian Hipotesis

Tabel 9 *Bootstrapping Path Coefficients*

	<i>Original Sample Estimate (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistic ( O-STDEV)</i>
Disiplin > produktivitas	-0.940	0.938	0.311	3.024
kerjasama > disiplin	0.434	0.440	0.107	4.046
kerjasama > produktivitas	0.963	0.964	0.107	8.859
pengalaman > disiplin	0.529	0.531	0.114	4.631
pengalaman > produktivitas	0.852	0.847	0.168	5.072

Sumber : Pengolahan data, 2019

Hasil dari pengujian hipotesis diatas didapatkan kesimpulan antara lain bahwa :

1. Dalam penelitian ini nilai hiptesis antara pengalaman dengan disiplin yaitu 0.529 dengan nilai t-statistik 4.631. Hal ini menunjukkan bahwasanya pengalaman karyawan dibutuhkan untuk menjalankan kedisiplinan yang ada di perusahaan.
2. Dalam penelitian ini nilai hiptesis antara kerjasama dengan disiplin yaitu 0.434 dengan nilai t-statistik 4.046 Hal ini menunjukkan bahwasanya dengan adanya tingkat kerjasama yang tinggi didalam sebuah tim maka akan timbul kedisiplinan di sebuah tim, baik itu kedisiplinan secara perorangan atau individu maupun kelompok.
3. Dalam penelitian ini nilai hiptesis antara disiplin dengan produktivitas yaitu 0.940 dengan nilai t-statistik 3.024 Hal ini menunjukkan bahwasanya dengan adanya kedisiplinan bagi setiap orang dalam tim dalam mentaati semua persyaratan yang telah dianjurkan diperusahaan akan mempengaruhi tingginya angka produktivitas dalam jenis pekerjaan yang dikerjakannya.
4. Dalam penelitian ini nilai hiptesis antara pengalaman dengan produktivitas yaitu 0.825 dengan nilai t-statistik 5.072. Hal ini menunjukkan bahwasanya pengalaman sangat dibutuhkan dalam hal meningkatkan produktivitas kerja dalam tim. Seorang pekerja yang berpengalaman akan mengetahui jenis pekerjaan yang hendak dikerjakan dengan bagaimana pekerja mengatur ritme pekerjaan yang dikerjakannya.
5. Dalam penelitian ini nilai hiptesis antara kerjasama dengan produktivitas yaitu 0.963 dengan nilai t-statistik 8.859. Hal ini menunjukkan bahwasanya kerjasama dalam tim dibutuhkan selain untuk lebih

meringankan jenis pekerjaan, selain itu dalam kerjasama juga menunjukkan kekompakkan seorang pekerja satu sama lain untuk meraih atau menuju keinginan yang sama untuk ditujuh dalam hal meningkatkan produktivitas dalam tim.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh pengalaman, kerjasama, dan disiplin terhadap produktivitas karyawan. Bisa disimpulkan bahwa produktivitas karyawan dapat meningkat dengan adanya hubungan dari kerjasama tim yang baik, sedangkan hubungan dari disiplin dan pengalaman terhadap produktivitas belum cukup baik bila dibandingkan dengan kerjasama tim.

Penelitian hanya meneliti satu shift dari 3 shift yang ada di gudang perusahaan. Harapan setelah penelitian ini ada peneliti lainnya yang meneliti seluruh shift yang ada digudang perusahaan. Harapan selanjutnya juga perusahaan untuk mengedukasi pekerja tentang kedisiplinan, pengalaman, kerjasama tim untuk menunjang atau meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Hal ini juga akan mempengaruhi pekerja dalam menjalankan pekerjaan yang akan dikerjakannya juga akan berimbas baik bagi perusahaan karena telah mengedukasi pekerja sehingga pekerja dapat betul-betul memahami tentang ilmu kedisiplinan, pengalaman, dan kerjasama.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, L., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pln (persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. *EProceedings of Management*, 6(1).
- Aziza, N., & Hariyono, S. (2017). ANALISIS KEPUASAN DAN LOYALITAS PELANGGAN PROVIDER DENGAN PENDEKATAN STRUCTURAL EQUATION MODELLING. *Teknika: Engineering and Sains Journal*, 1(2), 151–156.
- Dunggio, M. (2014). Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Mardjan Dunggio, Semangat Dan Disiplin Kerja*, ISSN 2303-1174, 1(4), 523–533.

- Ghozali, I. (2006). Structural equation modeling metode alternatif dengan partial least square PLS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Indonesia.
- Hussein, A. S. (2015). Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares dengan SmartPLS 3.0. *Universitas Brawijaya*, 1, 1-19. <https://doi.org/10.1023/A:1023202519395>
- Mahendra, A. D., & WOYANTI, N. (2014). Analisis pengaruh pendidikan, upah, jenis kelamin, usia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja (Studi di Industri Kecil Tempe di Kota Semarang). Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Sarwono, J. (2010). Pengertian Dasar Structural Equation Modeling ( Sem ). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 10(3), 173-182. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2011.300291.The>
- Sriyono Sriyono, F. L. (2013). PENGARUH TEAMWORK , KEPUASAN KERJA , PADA PERUSAHAAN JASA Sriyono Sriyono Dosen Program Pascasarjana Farida Lestari Alumni PS-MM , UMY Yogyakarta, (May), 1-27.
- Sugiyono, D. (2008). Metode penelitian bisnis. *Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas*.