

## PENGARUH BUDAYA KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TEMPRINA MEDIA GRAFIKA SURABAYA

Retno Ayu Widuri<sup>1</sup>, Tony Susilo Wibowo<sup>2</sup>  
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya<sup>1,2</sup>  
[retnoayuwiduri02@gmail.com](mailto:retnoayuwiduri02@gmail.com)

**ABSTRAK** Penelitian untuk menganalisa Pengaruh Pengawasan dan Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Sierad Produce. Sidoarjo. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Karyawan PT. Sierad Produce, Tbk. Sidoarjo sebanyak 200 karyawan. Jumlah sampel penelitian sebanyak 143 responden. Dengan menggunakan teknik *simple random sampling* (sampel acak). Pengumpulan menggunakan kuesioner, dan dokumentasi kemudian dianalisis uji regresi linier berganda uji signifikan. analisis yang dilakukan menggunakan uji t disimpulkan bahwa ini variabel pengaruh pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja. Dengan hasil variabel Pengaruh Pengawasan  $t_{hitung}$  sebesar 11.033 dengan nilai sig 0,000, Disiplin kerja  $t_{hitung}$  sebesar 2.393 dengan sig 0,020. Sedangkan uji F simultan diperoleh hasil 49.605 dengan nilai sig 0,000.

**Kata Kunci:** Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja

**ABSTRACT :** *The observation intends to analyze the influence of work culture, work experience, career development on employee work productivity at PT. Temprina Media Grafika Surabaya partially or simultaneously. The existence of the study was conducted through quantitative approach with a sample taken 83 respondents. Collection data namely questionnaires and documentation. Sources of data for research are primary and secondary data stems from field observations and the company's official website. Test in this study use testing data instruments, classical assumptions, multiple linear regression analysis, t and F using SPSS version 26. Testing data instruments used are said to be valid and reliable. Through testing t-test work culture variables t count a number (2,414) on the sig value (0,018), work experience t count a number (2,655) at sig (0,010), career development t arithmetic (2,572) at sig (0,012). Conversely through the F-test results obtained F count (32,428) on the value of sig (0,000b).*

**Keywords :** *Culture, Experience, Development, Work Productivity*

## PENDAHULUAN

Perkembangan industri sekarang ini yang semakin pesat dan maju menimbulkan informasi mudah untuk diperoleh dan munculnya persaingan yang mendunia di dalam dunia usaha. Maka di era ini, perusahaan berusaha mempertahankan dan mengembangkan usaha yang dibangun dengan meraih tindakan evaluasi beserta identifikasi masalah yang tidak sesuai aturan yang ada di perusahaan. Sehingga perusahaan lebih mengantisipasi penggunaan sumber daya manusia agar lebih produktif.

Indonesia sekarang ini mengalami tingkat produktivitas kerja yang rendah ataupun menurun. Perkiraan ada 60% pekerja sektor informal di Indonesia yang produktivitas kerjanya kurang, sedangkan sisanya 40% berada pada sektor formal. Pada halnya di Indonesia kurang memiliki wadah untuk meningkatkan kemampuan, dilihat 55% orang yang berpendidikan formal tidak memiliki kemampuan atau kompetensi khusus. Perusahaan berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan diperlukan adanya budaya kerja yang mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan aturan yang ada di perusahaan. Permasalahan yang terjadi, sikap beserta perilaku yang dimiliki karyawan kurang baik atau menurun dapat mempengaruhi dalam bekerja yang kurang produktif, disini membuat pekerjaan tidak bisa terselesaikan dengan baik kemudian menyalahi aturan perusahaan, maka budaya kerja yang dimiliki karyawan lebih menurun dalam penerapannya.

Selain budaya kerja yang harus diaplikasikan, pengalaman kerja yang baik wajib diimbangi dengan diberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan agar lebih berinovasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Masalah yang terjadi, kurangnya pengetahuan beserta penguasaan pekerjaan karyawan membuat menurunnya dan memperlambat produktivitas dalam bekerja. Begitu juga pengembangan karir yang sangat penting dalam membantu perusahaan dalam mengembangkan diri secara terus menerus agar menimbulkan keunggulan yang kompeten untuk perusahaan. Pengembangan karir di perusahaan sekarang ini hanya diberikan oleh karyawan tertentu saja, minimnya pelatihan dalam

pengembangan karir membuat melemahnya produktivitas. Permasalahan yang terjadi sekarang ini, produktivitas kerja yang dikatakan belum maksimal. Setiap perusahaan berupaya untuk mencapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi.

Berlandaskan deskripsi diatas penulis menguraikan permasalahan produktivitas kerja di PT. Temprina Media Grafika Surabaya, sehingga bertautan berjudul "Pengaruh budaya kerja, pengalaman kerja, dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Temprina Media Grafika Surabaya".

Pemaparan diatas peneliti merumuskan masalah yakni : 1) Adakah pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Temprina Media Grafika Surabaya ? 2) Adakah pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Temprina Media Grafika Surabaya ? 3) Adakah pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Temprina Media Grafika Surabaya ? 4) Adakah pengaruh budaya kerja, pengalaman kerja, dan pengembangan karir secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Temprina Media Grafika Surabaya ?.

## TELAAH PUSTAKA

### Landasan Teori

#### Budaya Kerja

Trigunio (2001) menyetuskan budaya kerja ialah satu ajaran berdasarkan pengetahuan hidup sebagai ukuran yang membuat watak, rutinitas dan kekebalan penggerak, membudidaya bagi kehidupan satu organisasi yang terlihat dari sikap, perilaku, dan perlakuan yang tercipta menjadi bekerja.

#### Pengalaman Kerja

Handoko dalam Pamungkas (2017) menjelaskan pengalaman kerja ialah kemahiran ilmu dan keahlian pekerja dilihat melalui pengukuran masa kerja, jenjang kemahiran ilmu dan keahlian pekerja.

#### Pengembangan Karir

Rivai dalam Busro (2018) memaparkan pengembangan karir ialah prosedur pencapaian

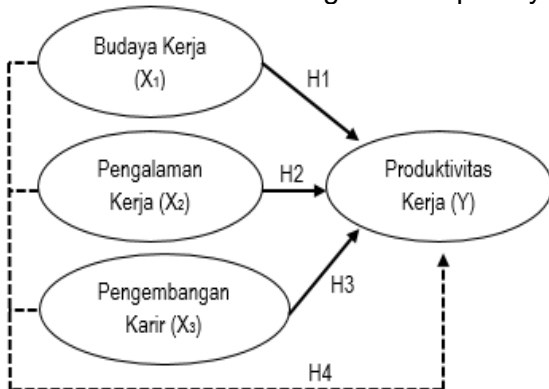
keahlian saat bekerja yang diraih bertujuan hendak meraih karir yang dibutuhkan.

### Produktivitas Kerja

Sinungan dalam Busro (2018) mengemukakan produktivitas kerja ialah keahlian seseorang guna menciptakan barang beserta jasa berdasarkan jangka waktu tertentu sesuai adanya rencana kegiatan yang sudah ditetapkan.

### Kerangka Konseptual

Dalam membentuk hubungan antara variabel yang dipaparkan landasan teori diatas, peneliti membuat sebuah kerangka konseptual yakni :



Peneliti merumuskan hipotesis :

- H<sub>1</sub> : Adapun pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Temprina Media Grafika Surabaya.
- H<sub>2</sub> : Adapun pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Temprina Media Grafika Surabaya.
- H<sub>3</sub> : Adapun pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Temprina Media Grafika Surabaya.
- H<sub>4</sub> : Adapun pengaruh budaya kerja, pengalaman kerja, dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Temprina Media Grafika Surabaya.

### METODE PENELITIAN

#### Populasi dan Sampel

Populasi yang dipakai yakni keseluruhan tenaga kerja PT. Temprina Media Grafika Surabaya. Sampel yang dipakai yakni 83 karyawan dengan teknik rumus *Slovin*. Adapun teknik pengambilan sampel teknik *Probability Sampling* yakni *Simple*

*Random Sampling*, sampel didapat dengan acak tanpa melihat strata didalam populasi.

#### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data didapatkan melalui teknik kuesioner dan dokumentasi.

#### Lokasi dan Waktu Penelitian

Peneliti mengambil lokasi PT. Temprina Media Grafika Surabaya berada dalam Jl. Karah Agung No.45, Kec. Jambangan. Penelitian dilaksanakan bulan Januari – Maret 2020.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Pengujian Instrumen

#### 1. Pengujian Validitas

Pengujian dipergunakan mengukur penafsiran karakteristik r tabel atas nilai sig0,05 sebagai pemutus valid atau tidak item kuesioner tersebut. Maka, item dinyatakan valid apabila item lebih tinggi 0,05.

#### 2. Pengujian Reliabilitas

**Tabel 1. 2**  
**Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Reliabilitas Minimum
Budaya Kerja (X <sub>1</sub> )	,882	0,6
Pengalaman Kerja (X <sub>2</sub> )	,878	0,6
Pengembangan Karir (X <sub>3</sub> )	,867	0,6
Produktivitas Kerja (Y)	,868	0,6

Sumber : Hasil data diolah 2020

Tabel 1.2 mengartikan, hasil pengujian reliabilitas semua item kuesioner untuk semua variabel bernilai lebih besar 0,6. Sehingga disimpulkan nilai semua item kuesioner untuk semua variabel dikatakan **reliabel / konsisten**.

**Pengujian Asumsi Klasik**

**Tabel 1.3**  
**Pengujian Asumsi Klasik**

	Hasil	Kualifikasi
<b>Uji Normalitas</b>		
	0,157 <sub>c</sub>	Sig>0,05
Ket : <b>Berdistribusi Normal</b>		
<b>Uji Multikolinearitas</b>		
1. Budaya Kerja (X <sub>1</sub> )		
Tolerance	0,587	
VIF	1,705	
2. Pengalaman Kerja (X <sub>2</sub> )		
	0,434	(<0,010)
Tolerance		)
VIF	2,306	
3. Pengembangan Karir (X <sub>3</sub> )		
Tolerance	0,401	
VIF	2,495	
Ket : <b>Bebas Multikolinearitas</b>		
<b>Uji Heteroskedastisitas</b>		
1. Budaya Kerja (X <sub>1</sub> )		
	0,838	
2. Pengalaman Kerja (X <sub>2</sub> )		
	0,683	Sig>0,05
3. Pengembangan Karir (X <sub>3</sub> )		
	0,898	
Ket : <b>Tidak terjadi Heteroskedastisitas</b>		
<b>Uji Autokorelasi</b>		
	2,182	DW (1,55-2,46)
Ket : <b>Tidak terjadi Autokorelasi</b>		

Sumber : Hasil data diolah 2020

Tabel 1.3 menjelaskan sebagai berikut :

1. Uji normalitas melihat nilai signifikansinya 0,157. Nilai lebih besar jumlah (0,05) diputuskan semua **berdistribusi "Normal"**.
2. Uji Multikolinearitas membuktikan budaya kerja (X<sub>1</sub>) nilai tolerance 0,587 lalu nilai VIF 1,705, pengalaman kerja (X<sub>2</sub>) jumlah tol 0,434 atas jumlah vif 2,306, dan pengembangan karir (X<sub>3</sub>) jumlah tol 0,401 atas jumlah vif 2,495. jumlah tol atau VIF (<0,010) menyatakan **bebas multikolinearitas**.
3. Uji Heteroskedastisitas m nilai signifikan budaya kerja 0,838, pengalaman kerja 0,683,

dan pengembangan karir 0,898 tersebut lebih besar dari nilai signifikan 0,05, sehingga disimpulkan **tidak mengandung adanya heteroskedastisitas**.

4. Uji Autokorelasi membuktikan nilai pada DW sejumlah 2,182 dengan nilai yang terdapat antara (1,55-2,46), maka tandanya **tidak terdapat masalah autokorelasi**.

**Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 1.4**  
**Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstan dardiz ed Coefficients	t hitun g	Sig
	4,961	2,245	,028
Budaya Kerja (X <sub>1</sub> )	,215	2,414	,018
Pengalaman Kerja (X <sub>2</sub> )	,280	2,655	,010
Pengembangan Karir (X <sub>3</sub> )	,199	2,572	,012

Sumber : Hasil data diolah 2020

Tabel 1.4 diatas, didapatkan persamaan analisis regresi linier berganda yakni :

$$Y = 4,961 + 0,215X_1 + 0,280X_2 + 0,199X_3 + e$$

- a) Jika budaya kerja, pengalaman kerja, dan pengembangan karir belum terlihat adanya, maka perkiraan produktivitas kerja karyawan sebesar 4,961.
- b) Nilai koefisien regresi budaya kerja (X<sub>1</sub>) sejumlah 0,215 yakni bermakna apabila budaya kerja ditemukan adanya perubahan penambahan setiap satu-satuan menimbulkan peningkatan produktivitas sejumlah 0,215.
- c) pengalaman kerja diperoleh koefisien regresi sebanyak 0,280 yakni bermakna apabila pengalaman kerja ditemukan adanya perubahan kenaikan setiap satu-satuan, maka menimbulkan peningkatan produktivitas kerja (Y) sebanyak 0,280.
- d) pengembangan karir (X<sub>3</sub>) dihasilkan koefisien regresi sejumlah 0,199 yakni bermakna

bilamana ditemukan adanya perubahan kenaikan setiap satuan, sehingga menimbulkan peningkatan produktivitas kerja sejumlah 0,199.

## Pengujian Hipotesis

### 1) Uji - t ( Parsial )

**Tabel 1.5**  
**Uji - t ( Parsial )**

Models	t	Signifikan
	2,245	,028
Budaya Kerja (X <sub>1</sub> )	2,414	,018
Pengalaman Kerja (X <sub>2</sub> )	2,655	0,10
Pengembangan Karir (X <sub>3</sub> )	2,572	0,12

Sumber : Hasil data diolah 2020

Tabel 1.5 menjelaskan uji-t yakni :

- 1) Terpengaruhnya budaya kerja dihasilkan t hitung 2,414 signifikan 0,018, sehingga ( $0,018 < 0,05$ ) yakni **hipotesis diterima**.
- 2) Terpengaruhi pengalaman kerja dihasilkan t hitung 2,655 signifikan 0,010, sehingga ( $0,010 < 0,05$ ) yakni **hipotesis diterima**.
- 3) Terpengaruhnya pengembangan karir dihasilkan t hitung 2,572 signifikan 0,012, sehingga ( $0,012 < 0,05$ ) yakni **hipotesis diterima**.

### 2) Uji - F ( Simultan )

**Tabel 1.6**  
**Uji - F ( Simultan )**

Models	F	Signifikan
1 Regreesion	32,428	,000 <sup>b</sup>

Sumber : Hasil data diolah 2020

Tabel 1.6, nilai atas F hitung 32,428, sehingga ( $0,000 < 0,05$ ), yang bermakna hipotesis diterima. Maka budaya kerja, pengalaman kerja, dan pengembangan karir selaku simultan berkekuatan positif akan produktivitas kerja.

## Pembahasan Hasil Penelitian

1. Budaya kerja terpengaruh terhadap produktivitas kerja

Pembuktian t hitung budaya kerja 2,414 nilai signifikan yang diperoleh 0,018, sehingga nilai tersebut  $< 0,05$  bermakna budaya kerja berkekuatan positif akan produktivitas kerja.

Dengan munculnya budaya kerja didalam perusahaan membuat suatu penilaian, apabila penilaian budaya kerja membaik produktivitas kerja pun terus meningkat.

2. Pengalaman kerja terpengaruh terhadap produktivitas kerja

Perhitungan atas t hitung 2,655 signifikan  $0,010 < 0,05$  yakni pengalaman kerja berkekuatan positif akan produktivitas kerja. Memposisikan diri dalam keahlian dan kemahiran yang ada dalam diri saat bekerja dapat menimbulkan meningkatnya produktivitas.

3. Pengembangan Karir terpengaruh terhadap produktivitas kerja

Pemaparan t hitung untuk pengembangan karir 2,572 nilai signifikan 0,012, sehingga nilai tersebut  $< 0,05$  yang bermakna pengembangan karir berkekuatan baik akan produktivitas kerja. Dalam pengembangan karir karyawan itu sendiri dapat menambah kemampuan dan pencapaian suatu tujuan yang ada pada diri karyawan.

4. Budaya Kerja, Pengalaman Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja

Hasil perhitungan uji-F nilai F hitung 32,248 signifikan 0,000, sehingga nilai tersebut  $< 0,05$  yang bermakna X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> secara simultan berkekuatan positif akan produktivitas kerja. Dalam bekerja terdapat sikap dan perilaku karyawan yang menjadi penilaian khusus peningkatan produktivitas saat bekerja, tidak hanya itu pengalaman kerja yang dimiliki menjadi jembatan untuk karyawan dalam penguasaan pekerjaan dan dapat menjadi peluang dalam pengembangan karir yang lebih baik untuk karyawan sesuai target peningkatan produktivitas kerja.

## SIMPULAN

1. Budaya kerja di PT. Temprina Media Grafika Surabaya dikategorikan baik. Berlandaskan hasil pengujian budaya kerja mendapat terpengaruhnya akan produktivitas. Maka, bertambahnya budaya kerja diterapkan diperusahaan akan menimbulkan peningkatan produktivitas kerja.
2. Pengalaman kerja di PT. Temprina Media Grafika Surabaya dikategorikan baik.

Berlandaskan hasil pengujian pengalaman kerja mendapat terpengaruhnya produktivitas. Maka, lamanya waktu bekerja banyak pula pengalaman kerja yang diperoleh semakin meningkatkan produktivitas kerjanya.

3. Pengembangan karir di PT. Temprina Media Grafika Surabaya dikategorikan baik. Berlandaskan hasil pengujian pengembangan karir terdapat terpengaruhnya produktivitas. Maka, adanya pelatihan kemampuan saat bekerja menambah peluang dalam memperoleh pengembangan karir.

### IMPLIKASI

Perusahaan bertujuan meningkatkan mutu produktivitas kerja tinggi agar menciptakan suatu produk yang berkualitas. Tentunya perusahaan harus punya tenaga kerja yang berpengalaman, berprestasi dalam bekerja akan mempermudah mendapat jenjang karir yang tinggi. Jika semua dimiliki karyawan, maka tingkat produktivitas kerja akan meningkat begitu juga terciptanya produk yang berkualitas.

### KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan penelitian yakni jumlah karyawan yang dijadikan responden sangatlah minim dan sistem kerja karyawan sifthing, sehingga pengambilan data membutuhkan waktu cukup lama. Untuk penelitian berikutnya lebih melihat jumlah karyawan, menyiapkan segala sesuatu agar waktu tetap bisa dimaksimalkan saat melakukan penelitian berikutnya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Dudung, 2016, Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Gistex Garment Indonesia Kabupaten Majalengka, Jurnal Ilmiah, ISSN 2356-3923, Vol.3, Nomor 2, Maksi.
- Busro, Muhammad, 2018, Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Prenadamedia Group.
- Foster, Bill, 2001, Pembinaan untuk peningkatan kinerja karyawan, Jakarta : PPM.
- Pamungkas, Andika Dwi Putra, Djamhur Hamid, Arik Prasetya, 2017, Pengaruh Pendidikan,

- Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan, Jurnal Ilmiah, Vol.43, No.1, Universitas Brawijaya Malang.
- Puspita, Marisa Widya, Handoyo Djoko W, Reni Shinta Dewi, 2015, Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Rokok Bagian Linting PT. Gentong Gotri Semarang, Jurnal Ilmiah, Volume 4 Nomor 2, Universitas Diponegoro Semarang.
- Salju, Muhammad Lukman, 2018, Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo, Jurnal Ilmiah, ISSN 2339-1510, Vol.4, No 1, Hal.1-7, STIE Muhammadiyah Palopo.
- Simamora, Henry, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Triguno, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi Aksara.
- Triguno, 2004, Budaya Kerja : Menciptakan lingkungan yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja, Jakarta : PT. Golden Trayon Press.