

Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Beban Kerja, ICI

by Lpmi UPIYPTK

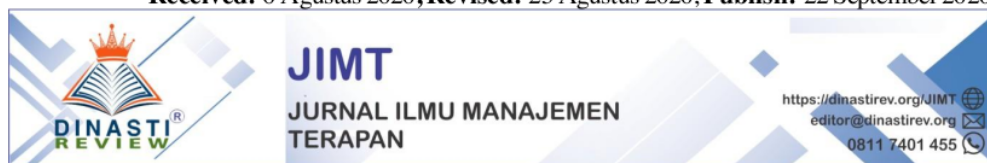
Submission date: 13-Nov-2023 11:09AM (UTC+0700)

Submission ID: 2226184310

File name: C40._Pengaruh_Pengalaman_Kerja_Dan_Beban_Kerja,_ICI.pdf (456.88K)

Word count: 5146

Character count: 33168



**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(OCB) PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUSAHAAN
BINA PRATAMA SAKATO JAYA SSI**

M. Afuan¹, Ramdani Bayu Putra², Vicky Brama Kumbara³

¹⁾ Mahasiswa Program Doktor Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

²⁾ Mahasiswa Program Doktor Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, mdhani_bayu@upiypk.ac.id

³⁾ Mahasiswa Program Doktor Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, vickybrama@upiypk.ac.id

Corresponding Author: First Author

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman kerja dan beban kerja terhadap prestasi kerja dengan *organization citizenship behavior* sebagai variabel intervening. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 64 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah inner model dan path coefficients. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan path coefficients diperoleh : (a) Terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan, (b) Terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan, (c) Terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara pengalaman kerja terhadap *organization citizenship behavior*. (d) Terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara beban kerja terhadap *organization citizenship behavior*. (e) Terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara *organization citizenship behavior* terhadap prestasi kerja karyawan. (f) Tidak terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan. (g) Tidak terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan melalui *organization citizenship behavior*. Akhirnya penulis menyarankan sebaiknya karyawan memberikan masukan dan saran kepada pihak perusahaan mengenai peningkatan prestasi kerja dan sebagainya, agar perusahaan mampu meningkatkan fasilitas dan lingkungan yang aman bagi karyawan dalam bekerja guna dapat mempertahankan bahkan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci: Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja, Beban Kerja dan Organization Citizenship Behavior.

PENDAHULUAN

Suatu instansi atau perusahaan tentunya memiliki tujuan, tujuan inilah yang membuat instansi atau perusahaan tersebut ada namun terkadang muncul kendala yang membuat tujuan tersebut tidak tercapai. Salah satunya adalah dengan perekrutan karyawan yang tidak sesuai pengalaman atau kemampuan yang mereka miliki. Dan ketika perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya SSI memberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya maka karyawan merasa terbebani dengan pekerjaan yang tidak mereka mengerti dan pelajari sebelumnya, dan mengakibatkan penurunan Prestasi Kerja. Untuk mencegahnya maka perusahaan harus

memberikan pelatihan kerja terlebih dahulu sebelum mempekerjakan karyawan demi mencapai kinerja dan prestasi yang lebih baik dari waktu ke waktu. Prestasi Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu, (Judas, 2013).

Didalam suatu instansi atau perusahaan Prestasi Kerja Karyawan sangat berpengaruh penting. Begitu juga dengan Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya SS1 dimana Bina Pratama Sakato Jaya SS1 adalah Perusahaan yang bergerak di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit yang menghasilkan dan memproduksi sendiri Sawit yang berkualitas.

Sejumlah faktor yang berimbas pada stabilitas kerja seringkali menjadi sorotan perusahaan dan peneliti. Salah satunya adalah pencapaian Prestasi Kerja, yang merupakan kondisi emosional yang menyokong atau tidak dalam diri pegawai yang berhubungan dengan penilaian karyawan terhadap pekerjaan atau Pengalaman Kerja. Karyawan yang merasa nyaman, di hargai, memiliki kesempatan mengembangkan diri, secara otomatis akan memusatkan perhatian dan menunjukkan performa kerja yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, sejauh mana perusahaan mampu merealisasikan apa yang menjadi harapan dan tuntutan mereka, maka bekerja akan terasa memuaskan bagi karyawan, (Locke dalam Saranya, 2014).

Sunyoto, (2012:64). Beban Kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan Prestasi Kerja yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang diuntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Mengingat Kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *Overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *Understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Suatu tujuan dipengaruhi oleh Prestasi kinerja karyawan dalam perusahaan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan atau instansi membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan suatu perusahaan. Hampir semua perusahaan atau instansi yang ada, karyawan merupakan aset penting yang wajib mereka jaga. Oleh karena itu bagi perusahaan yang khusus bergerak dibidang pelayanan yang mengandalkan tingkat kinerja karyawan dan Pengalaman Kerja karyawan diperusahaanya, oleh karena itu perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan Prestasi kinerja karyawannya. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan Prestasi kinerja karyawan tersebut dapat dilakukan melalui Pengalaman Bekerja sesuai bidangnya, Komunikasi yang handal atau efektif, dan Motivasi yang baik dan terarah. Dalam suatu instansi Komunikasi merupakan faktor penting yang diperlukan didalam sebuah lingkungan, karna melalui komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawannya maka akan tercipta suatu kondisi yang baik dan kondusif.

KAJIAN PUSTAKA

Prestasi kerja pegawai merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas dan kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standard

pelaksanaan. Menurut Sunyoto (2012:22) disebutkan beberapa indikator pengukuran prestasi kerja adalah:

- a. Mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, tugas-tugas tambahan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
- b. Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan atasan kepada bawahannya.
- c. Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.
- d. Sikap, menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap sesama rekan kerja, atasan dan seberapa kuat tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB), sebagai kontribusi pekerja lebih dari deskripsi kerja formal dan melibatkan beberapa perilaku, meliputi menolong orang lain, menjadi *volunteer* (sukarelawan), untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Organ dalam Titisari (2014:7) mengemukakan bahwa indikator atau dimensi dari OCB adalah :

- a. *Altruism* (penolong) adalah perilaku penolong yang dilakukan oleh karyawan meskipun orang lain tidak meminta pertolongan atau tidak minta dibantu.
- b. *Conscientiousness*, (melebihi harapan perusahaan) adalah perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan untuk menghasilkan pekerjaan melebihi dari yang di harapkan oleh perusahaan.

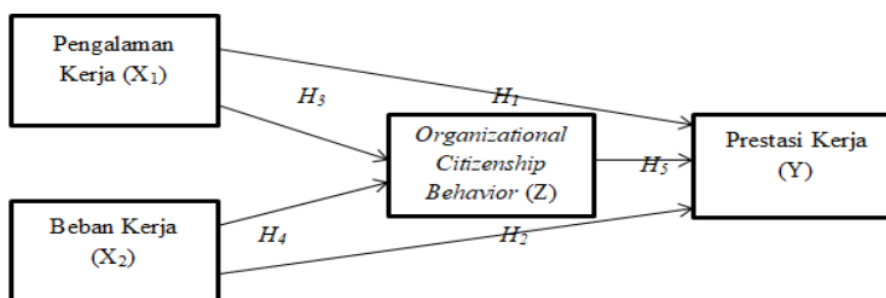
Pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu, pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Indikator untuk mengukur pengalaman kerja akan diukur menurut Zainullah (2012), adalah sebagai berikut :

- a. Lama Masa Kerja.
- b. Tingkat Rutinitas Pekerjaan/Pengalaman yang dimiliki.
- c. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Beban kerja merupakan pekerjaan yang dilakukan dengan uraian tugas yang seharusnya diselesaikan pada batas waktu tertentu (Tarwaka, 2011:106). Pendapat Meshkati dalam Zaki dan Marzolina (2016) mengenai beban kerja sebagai perbandingan kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang berarti jika karyawan memiliki kemampuan kerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan akan memunculkan rasa bosan, sebaliknya jika kemampuan karyawan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul perasaan kelelahan yang lebih. Indikator yang dipergunakan untuk mengetahui beban kerja yang dikembangkan dari hasil penelitian Zaki dan Marzolina (2016) yang terdiri dari;

- a. Banyaknya pekerjaan
- b. Target kerja
- c. Kebosanan
- d. Kelebihan beban
- e. Tekanan kerja

Kerangka Pikir



Gambar 1 : Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subobyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan dari PT Bina Pratama Sakato Jaya SS1 yang berjumlah sebanyak 78 orang.

Sampel

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT Bina Pratama Sakato Jaya SS1 yaitu sebanyak 78 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Metode Analisis

Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *Partial Least Square* (PLS)

Menurut (Sarwono & Narimawati, 2014:2) Prosedur regresi *partial least squares* (PLS) digunakan untuk mempekirakan kuadrat terkecil parsial model-model regresi atau dikenal sebagai proyeksi terhadap struktur laten. PLS adalah teknik yang merupakan alternative untuk regresi kuadrat terkecil biasa (*ordinary least square/ OLS*), korelasi kanonik, atau pemodelan persamaan structural (*structural equation modeling/SEM*). Selain itu, PLS sangat berguna ketika beberapa variabel bebas/prediktor saling berkorelasi sangat tinggi, atau ketika jumlah prediktor melebihi jumlah kasus. PLS menggabungkan fitur-fitur dari analisis komponen utama (*principal component analysis*) dan regresi berganda. Prosedur penggunaan PLS dilakukan dalam dua tahap pertama, dengan mengeluarkan serangkaian factor laten yang menjelaskan sebanyak mungkin kovarians factor laten yang menjelaskan sebanyak

mungkin kovarians antara variabel dependen dengan menggunakan dekomposisi variabel independen.

Analisa Deskriptif

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi, yang menggambarkan tingkat frekuensi dan persentase (%) dari masing-masing jawaban responden pada *skala likert* serta menginterpretasikannya. Analisis ini tidak menghubungkan-hubungkan satu variabel dengan variabel lainnya dan tidak membandingkan satu variabel dengan variabel lainnya. Untuk mendapatkan rata-rata skor masing-masing indikator dalam pernyataan yang terdapat dalam kuisioner dipakai rumus berikut (Arikunto, 2002) :

$$\text{Rata-rata skor} = \frac{\sum f_i \times W_o}{\sum f}$$

Dimana : $\sum f_i$ = Total frekuensi ke i

W_o = Bobot

$\sum f$ = Total frekuensi

Sedangkan untuk mencari tingkat capaian responden (TCR) digunakan rumus berikut (Arikunto, 2002) :

$$\text{TCR} = \frac{\text{Rata - Rata Skor}}{5} \times 100$$

Dimana: TCR = tingkat pencapaian jawaban responden

Arikunto (2002), menyatakan bahwa kriteria nilai tingkat capaian responden (TCR) dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

Persentase Pencapaian	Kriteria
90 % - 100 %	: Sangat Baik
80 % - 89,99 %	: Baik
65 % - 79,99 %	: Cukup baik
55 % - 64,99 %	: Kurang baik
0 % - 54,99 %	: Tidak baik

Statistik Inferensial

Statistik Inferensial sering juga disebut statistik induktif atau statistik probabilitas merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2018). Statistik ini akan cocok digunakan bila sampel diambil dari seluruh populasi yang jelas dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara acak.

Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini analisis

data statistik inferensial diukur dengan menggunakan software SmartPLS mulai dari pengukuran model (outer model), evaluasi struktur model (inner model), pengujian hipotesis dan model analisis persamaan struktural

1. Pengukuran Model (Outer Model)

Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015) outer model atau model pengukuran menggambarkan hubungan antar blok indikator dengan variabel latennya. Model ini secara spesifik menghubungkan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel lainnya. Uji yang dilakukan pada outer model yaitu:

- a. *Convergent Validity*, dinilai berdasarkan loading factor (korelasi antara skor item atau skor komponen dengan skor konstruk). Indikator dianggap valid jika memiliki nilai *AVE (Average Variance Extranced)* diatas 0,5 atau memperlihatkan seluruh outer loading dimensi variabel memiliki nilai loading > 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran tersebut memenuhi kriteria validitas konvergen (Ghozali 2018). Nilai AVE merupakan rata-rata presentase skor varian yang diekstraksi dari seperangkat variabel laten yang diestimasi melalui loading Standarized indikatornya dalam proses iterasi algoritma dalam PLS (Jogiyanto, 2018).
- b. *Discriminant Validity*, dinilai berdasarkan cross loading, model mempunyai discriminant validity yang cukup jika nilai cross loading 51 antara konstruk lebih besar dari nilai cross loading antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Jogiyanto, 2018).
- c. Menurut Jogiyanto (2018) uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha dan Composite Reliability*. *Cronbach's Alpha* untuk mengukur batas awah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *Composite Reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Namun *Composite Reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha > 0,7* dan *Composite Reliability > 0,7*.

2. Evaluasi Struktur Model (Inner Model)

Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015) model struktural (Inner model) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Dalam mengevaluasi struktur model pada penelitian ini digunakan Coefficient of Determination (R2) dan Path Coefficient (β). Hal ini digunakan untuk melihat dan meyakinkan hubungan antara konstruk yang dibuat (Jogiyanto, 2018).

a. *Coefficient of Determination (R2)*

Koefisien determinasi pada konstruk disebut nilai R-square. Model struktural (inner model) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Goodness of fit model diukur menggunakan R-square variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi Q-square predictive relevance untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-square 52 lebih besar dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan nilai Q-square kurang dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance. Namun, jika hasil perhitungan memperlihatkan nilai Qsquare lebih dari 0 (nol), maka model layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan (Ghozali, 2018).

b. *Path Coefficient (β)*

Merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan atau pengaruh

konstruk laten, dilakukan dengan prosedur Bootstrapping Path Coefficients merupakan suatu metode penelitian yang digunakan untuk menguji kekuatan hubungan langsung dan tidak langsung diantara berbagai variabel. (Herani, 2018)

Konstruk dan dimensi-dimensi yang akan diteliti dari model teoritis telah dikembangkan pada telaah teoritis dan pengembangan hipotesis. Konstruk-konstruk yang terbentuk adalah konstruk endogen yaitu *organizational citizenship behavior*. Konstruk eksogen dalam penelitian ini adalah Pengalaman Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), Prestasi Kerja (Y), dan Organizational Citizenship Behavior (Z) mengintervensi keempat variable eksogen diatas terhadap variable endogen.

Pengujian hipotesis (β , γ dan λ) dilakukan dengan metode resampling bootstrap. Statistik uji yang digunakan adalah statistik t atau uji t, dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

1. Hipotesis statistik untuk outer model: $H_0 : \lambda_i = 0$ $H_1 : \lambda_i \neq 0$
2. Hipotesis statistik untuk inner model: variabel laten eksogen terhadap endogen: $H_0 : \gamma_i = 0$ $H_1 : \gamma_i \neq 0$
3. Penerapan metode resampling, memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas (distribution free), tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar (sampel minimum 30).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penilaian *Average Variance Extracted* (AVE)

Selanjutnya untuk menilai tingkat kevalidan semua item pernyataan yang membangun masing-masing variabel penelitian yang sudah valid di atas, juga akan dinilai nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sbagai salah satu indicator yang menunjukkan semua item yang valid memang terukur. Suatu konstruk atau variabel dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) pada Tabel 1:

Tabel 1 : Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE
Kinerja Karyawan	0.596
Gaya Kepemimpinan	0.572
Kompensasi	0.654
Motivasi Kerja	0.595

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, Tahun 2020

Berdasarkan diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel penelitian di atas telah memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian *Discriminant Validity*

Selanjutnya penilaian *outer model* juga dapat dinilai melalui *Discriminant validity*. Dimana *Discriminant validity* dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing konstruk atau variabel laten berbeda dengan konstruk/variabel lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik dalam penelitian ini dinilai melalui perbandingan nilai korelasi masing-masing konstruk laten antar konstruk endogen dengan nilai akar AVE. Jika nilai akar AVE setiap konstruk besar dari nilai korelasi konstruk laten maka dapat dikatakan *outer model* yang dihasilkan sudah baik, begitu juga sebaliknya jika nilai akar AVE setiap konstruk rendah dari nilai korelasi konstruk laten maka dapat dikatakan *outer model* yang dihasilkan masih belum baik karena mengandung adanya item pernyataan yang tidak valid. Berikut hasil pengujian *discriminant validity* :

Tabel 2 : Nilai *Discriminant Validity*

Variabel	Akar AVE	Laten Corelasi
Pengalaman Kerja	0.552	0.501
Prestasi Kerja	0.543	
<i>Organizational Citizenship</i>	0.597	0.541

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, Tahun 2020

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian *outer model* untuk semua konstruk atau variabel telah memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini terlihat dari nilai akar AVE lebih besar dari nilai korelasi konstruk laten dengan konstruk endogen.

Penilaian *Reliabilitas*

Setelah diketahui tingkat kevalidan data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat *keandalan data atau tingkat reliabel* dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *crombachs alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *composite reliability* dan *crombach alpha* > 0,70 (Werts *et al.* 1979 dalam Ghazali, 2006). Berikut hasil uji pada Tabel 3 :

Tabel 3 : Nilai *Reliabilitas*

Konstruk (Variabel)	<i>Composite Reliability</i>	<i>Crombachs Alpha</i>	Keterangan
Pengalaman Kerja	0.898	0.866	<i>Reliabel</i>
Beban Kerja	0.903	0.875	<i>Reliabel</i>
<i>Organizational Citizenship</i>	0.918	0.889	<i>Reliabel</i>
Prestasi Kerja	0.898	0.864	<i>Reliabel</i>

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, Tahun 2020

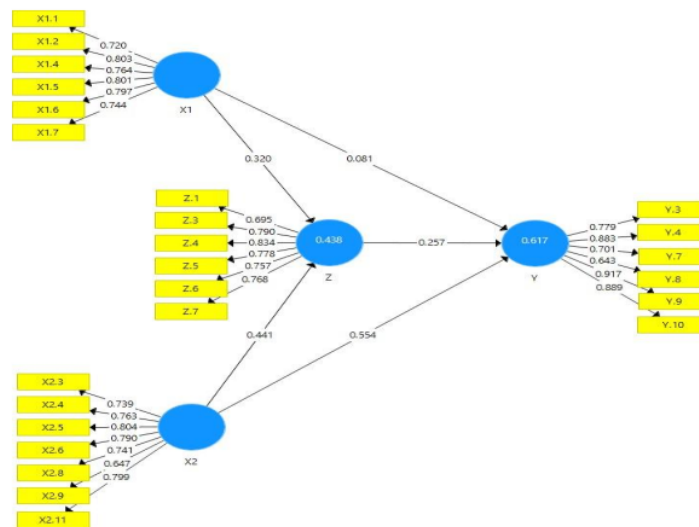
Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 4.3 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha* masing-masing konstruk atau variabel

besar dari 0,60. Oleh karena itu, semua persyaratan yang menilai tingkat reliabilitas dari

semua item pernyataan yang valid untuk semua variabel penelitian, dapat dikatakan sudah *reliable* atau handal dan dapat digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

Pengujian Inner Model (Structural Model)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk atau pengaruh antar variabel penelitian sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Tahap awal dari model struktural adalah mengevaluasi model dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS* :



Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, Tahun 2020

Gambar 2 : Struktural Model

Berdasarkan Gambar 2, model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut :

- a. Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja sebagai variabel intervening dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$\begin{aligned} \text{Organization} &= \beta_1 \text{Pengalaman Kerja} + \beta_2 \text{Beban Kerja} + e_1 \text{ atau} \\ \text{Organization} &= 0,320 \text{ Pengalaman Kerja} + 0,441 \text{ Beban Kerja} + e_1 \end{aligned}$$

- b. Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi

$$\text{Prestasi Kerja} = \beta_1 \text{Pengalaman kerja} + \beta_2 \text{Beban Kerja} + \beta_3 \text{Organization} + e_1$$

$$\text{Prestasi Kerja} = 0,081\text{Pengalaman kerja} + 0,554\text{Beban Kerja} + 0,257\text{Organization} + e_1$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner* model akan dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Berikut estimasi *R-Square* pada Tabel 4 :

Tabel. 4 : Evaluasi Nilai *R Square*

No	Variabel	<i>R Square</i>
1	<i>Organization Citizenship Behavior</i>	0,438
2	Prestasi Kerja	0,617

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, Tahun 2018

Pada Tabel 4, terlihat nilai *R-Square* konstruk *organization citizenship behavior* sebesar 0,438 atau sebesar 34,38%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk *organization citizenship behavior* dari konstruk pengalaman kerja dan beban kerja atau merupakan pengaruh secara simulatan konstruk pengalaman kerja dan beban kerja terhadap *organization citizenship behavior*. Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk prestasi kerja karyawan sebesar 0,617 atau sebesar 61,7% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk pengalaman kerja, beban kerja dan *organization citizenship behavior* dalam menjelaskan atau mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pembahasan Hipotesis

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas dan intervening terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian *SmartPLS* yang disajikan pada Tabel 5:

Tabel. 5 : Result For Inner Weights

No	Uraian	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	P Value	Ket
1.	Pengalaman Kerja -> Prestasi Kerja Karyawan	0.081	0.090	0.368	Hipotesis Ditolak
2.	Beban Kerja -> Prestasi Kerja Karyawan	0.554	0.139	0.000	Hipotesis Diterima

3.	Pengalaman Kerja ->	0.320	0.131	0.015	Hipotesis
----	---------------------	-------	-------	-------	-----------

	<i>Organization Behavior</i>				Diterima
4.	Pengalaman Kerja -> <i>Organization Behavior</i>	0.441	0.128	0.001	Hipotesis Diterima
5.	<i>Organization Behavior</i> -> Prestasi Kerja Karyawan	0.257	0.109	0.019	Hipotesis Diterima
6.	Pengalaman Kerja - > Organizatin Behavior - >Prestasi Kerja Karyawan	0.082	0.044	0.077	Hipotesis Ditolak
7.	Beban Kerja -> Organizatin Behavior - >Prestasi Kerja Karyawan	0.113	0.070	0.104	Hipotesis Ditolak

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, Tahun 2020.

Hasil pengujian data dengan menggunakan SmartPLS pada nomor 1, menemukan nilai koefisien pengalaman kerja sebesar 0.081 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya SS1. Dimana nilai *standar error* sebesar 0.090 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini, sedangkan P Value 0.368 lebih besar dari pada alpha 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya SS1.

Hasil pengujian data dengan menggunakan SmartPLS pada nomor 2, menemukan nilai koefisien pengalaman kerja sebesar 0.554 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya SS1. Dimana nilai *standar error* sebesar 0.139 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini, sedangkan P Value 0.000 lebih kecil dari pada alpha 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya SS1.

Ringkasan hasil pengujian SmartPLS pada nomor 3 di atas, ditemukan pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap *organization citizenship behavior* pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya SS1, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.320 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk pengalaman kerja dalam pembentukan *organization citizenship behavior* pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya SS1. Sedangkan nilai *standar error* sebesar 0.131 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini, sedangkan P Value 0.015 lebih kecil dari pada alpha 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan pengalaman kerja terhadap *organization citizenship behavior* pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya SS1.

Ringkasan hasil pengujian SmartPLS pada nomor 4 di atas, ditemukan pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap *organization citizenship behavior* pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya SS1, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.441 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk beban kerja dalam pembentukan *organization citizenship behavior* pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya SS1. Sedangkan nilai *standar error*

sebesar 0.128 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini, sedangkan P Value 0.001 lebih kecil dari pada α 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan beban kerja terhadap *organization citizenship behavior* pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya SS1.

Ringkasan hasil pengujian SmartPLS pada nomor 5 di atas, ditemukan pengaruh positif dan signifikan *organization citizenship behavior* terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya SS1, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.257 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk *organization citizenship behavior* dalam pembentukan prestasi kerja karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya SS1. Sedangkan nilai *standar error* sebesar 0.109 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini, sedangkan P Value 0.019 lebih kecil dari pada α 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan *organization citizenship behavior* terhadap prestasi kerja pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya SS1.

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada nomor 6 di atas, ditemukan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan melalui *organization citizenship behavior* pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya SS1, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.082 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk *organization citizenship behavior* dalam memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya SS1. Sedangkan nilai *standar error* sebesar 0.044 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini, sedangkan P Value 0.065 lebih besar dari pada α 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *organization citizenship behavior* terlihat tidak mampu memediasi pengaruh pengalaman kerja dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada nomor 7 di atas, ditemukan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan melalui *organization citizenship behavior* pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya SS1, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.113 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk *organization citizenship behavior* dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya SS1. Sedangkan nilai *standar error* sebesar 0.070 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini, sedangkan P Value 0.104 lebih besar dari pada α 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *organization citizenship behavior* terlihat tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bahwa pengaruh pengalaman kerja dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan *organization citizenship behavior* sebagai variabel intervening pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya SS1. Responden penelitian ini berjumlah 64 karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya SS1. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi linier berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya SS1, dimana nilai signifikan $0,368 > 0,05$.
2. Terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya SS1, dimana nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara pengalaman kerja terhadap *organization citizenship behavior* pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya SS1, dimana nilai signifikan $0,015 < 0,05$.
4. Terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara beban kerja terhadap *organization citizenship behavior* pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya SS1, dimana nilai signifikan $0,001 < 0,05$.
5. Terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara *organization citizenship behavior* terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya SS1 dimana nilai signifikan $0,019 < 0,05$.
6. Tidak terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan melalui *organization citizenship behavior* pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya SS1, dimana nilai signifikan $0,065 > 0,05$.
7. Tidak terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan melalui *organization citizenship behavior* pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya SS1, dimana nilai signifikan $0,104 > 0,05$.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis akan memberikan saran - saran sebagai berikut :

1. Bagi Karyawan
Diharapkan kepada pelanggan memberikan masukan dan saran kepada pihak perusahaan mengenai peningkatan prestasi kerja dan sebagainya, agar perusahaan mampu meningkatkan fasilitas dan lingkungan yang aman bagi karyawan dalam bekerja guna dapat mempertahankan bahkan meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan
Temuan penelitian ini dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait dalam meningkatkan, mengarahkan organisasi menjadi organisasi yang kompetitif yang mampu menjawab semua tantangan termasuk juga dengan tantangan global yang sedang akan berlangsung. Melalui perbaikan faktor-faktor yang mempengaruhi *organization citizenship behavior* dan prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Nur Rofi. 2012. *Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada departemen produksi PT. Leo Agung Raya Semarang*.
- Anwar. 2015. *Pengantar Manajemen Fungsi, Proses*. Pengendalian. Jakarta: Wita Wacana Media
- Christy S.G. 2016. *Pengaruh Penempatan dan beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas pemuda dan olahraga (dispورا) Manado*.

- Ghazali, Imam. 2015. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Handoko. 2017. *Manajemen Suatu Pengantar*. Jakarta: Salemba Empat
- Hasibuan. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE
- Kalista Sekar Widena dan Bambang Swasta Sunuharyo. 2018. *Pengaruh kompensasi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan dengan dimediasi variable motivasi kerja karyawan*.
- Ladge dan Derek. 2014. *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Latifah dan Nurmalasari. 2018. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada dinas pertambangan dan energi Kabupaten Ketapang*.
- Lukiyana dan Firman Davis Firdaus. 2017. *Pengaruh Beban kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di bagian gudang pada PT. Sarijaya Transutama Jakarta*.
- Mas'Ud. 2015. *Perilaku Organisasi*. Pengendalian. Jakarta: Salemba Empat
- Mathis dan Jackson. 2017. *Organisasi Behaviour 10th Edition*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Moh Rizal Arfani. 2018. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung*.
- Notoadmojo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers
- Oxy Rindiantika Sari. 2018. *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan Organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening*.
- Ramdani Bayu Putra (2016). *Efek mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja dengan komitmen organisasi, komunikasi interpersonal dan Organizational citizenship behavior sebagai variabel antesedan*.
- Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Jakarta: Salemba Empat
- Ratu Erlina Gentari dan Ade Farhan. 2018. *Pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada departemen Quality integration Program di PT. Parkland Word Indonesia Cikande-Serang*.
- Rika Wahyuni dan Hadi Irfani. 2019. *Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang*.
- Sanusi. 2016. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta

Sunyoto, Danang. 2018. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salamba Empat

Umam. 2017. *Manajemen Suatu Pengantar*. Jakarta: Salemba Empat Wungow Raymond

Octavianus. 2018. *Pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Indonesia Cabang Manado*.

Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Beban Kerja, ICI

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

7%

★ repository.uma.ac.id

Internet Source

Exclude quotes Off

Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%