

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, SKILL, KOMUNIKASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTAMENT SEWING PRODUCTION PT GHIM LI INDONESIA DI BATAM

Sumardin¹, Hutri Agus Romi², Sri Kawuri³, Ika Listyawati⁴, Feriani Budiayah⁵

¹²Universitas Ibnu Sina, ³⁴Universitas AKI, ⁵Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto

Corresponding Author: Sumardin email : sumardin@uis.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords: Pengalaman Kerja, Skill, Komunikasi, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.

Received : 20 Mei 2024

Revised : 3 Mei 2024

Accepted: 28 Mei 2024

©2024 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengalaman Kerja, Skill, Komunikasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departamen Sewing Production PT Ghim Li Indonesia di Batam. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasinya adalah jumlah karyawan PT Ghim Li Indonesia bagian Sewing line 1, line 2 dan line 3 yang berjumlah 90 responden dengan menggunakan teknik sensus. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa terdapat (1) Pengalaman Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (2) Skill tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (3) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (4) Beban Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (5) Pengalaman Kerja, Skill, Komunikasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Ghim Li Indonesia.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia perusahaan terdiri dari berbagai individu atau kelompok, termasuk para pekerja, masyarakat umum, yang melakukan hubungan dan peran tenaga kerja dengan cara yang efektif dan efisien Hasibuan (2019).

Kinerja adalah kemampuan individu atau kelompok untuk bertindak secara bertanggung jawab, sesuai dengan norma yang berlaku, secara bertanggung jawab, tanpa melanggar hukum, dan dengan cara yang sesuai dengan prinsip, etika, dan wewenang Afandi (2018).

PT Ghim Li Indonesia adalah perusahaan investasi / Penanaman Modal Asing (PMA) yang memproduksi pakaian, t-shirt, celana panjang, dan jaket dengan ukuran

mulai dari bayi hingga dewasa dengan menggunakan tekstil sebagai bahan baku utama. Terletak di Jl. Engku Putri di kawasan kawasan industri Tunas Blok 3A-3B Batam Center. PT Ghim Li Indonesia yang terdiri dari gedung A, B, dan C didirikan pada tahun 2005 dan telah beroperasi sejak saat itu. PT Ghim Li Indonesia bekerja sama dengan sejumlah perusahaan internasional, antara lain Calvin Klein, Tommy Hilfiger, Donald K. New York (DKNY), Amazon, Charter Club, Karen Scott, Aeropostale, dan Nautica. Merek-merek ini semuanya berasal dari negara lain, khususnya Amerika, Malaysia, dan Singapura. Setiap hal yang dihasilkannya dijual ke luar negeri. PT Ghim Li Indonesia memproduksi produk mulai dari bahan baku hingga barang jadi, dimulai dari pemotongan (cutting), penjahitan (sewing), dan pengemasan (Packing). Shift pagi dan shift malam adalah dua shift dimana PT Ghim Li Indonesia membagi hari kerjanya untuk memenuhi kebutuhan Pembeli. Untuk menjamin kecukupan dan mendorong produktivitas usaha.

Perusahaan-perusahaan di dunia industri, seperti PT Ghim Li Indonesia, tentu memiliki persyaratan kualitas tersendiri untuk mencapai hasil produksi yang setinggi-tingginya. Sesuai dengan SOP (Standard Operating Procedure) yang telah ditetapkan di PT Ghim Li Indonesia. Perusahaan memiliki standar kualitas yang tinggi, dibutuhkan pengalaman atau, paling tidak, sertifikat atau kursus menjahit untuk mendapatkan pekerjaan yang berkualitas dan layak. Seseorang yang lebih tahu tentang berapa lama masa kerja dalam periode waktu tertentu harus bertahan dalam kaitannya dengan masa kerja sebelumnya dan yang mampu memahami kewajiban dan tanggung jawabnya untuk melaksanakan pekerjaannya secara efektif Sasongko (2018).

Pengalaman kerja yang rendah merupakan masalah yang sering menimpa PT Ghim Li Indonesia. Menurut Sutrisno dalam Suwanto, Kosasih, Nurjaya, Sunarsi, dan Erlangga (2021), pengalaman kerja mengacu pada kemampuan seseorang untuk melaksanakan tanggung jawabnya atau bekerja berdasarkan pengalaman yang telah diperoleh sesuai dengan bidang dan keahlian yang dimilikinya. Bagian produksi menjahit di PT Ghim Li Indonesia memiliki tabel pengalaman kerja sebagai berikut.

Tabel 1 Pengalaman Kerja

Line	0-1Tahun	2-4Tahun	>4Tahun	Jumlah
1	18 orang	6orang	3 orang	27orang
2	14 orang	11 orang	3 orang	28orang
3	20 orang	10 orang	5 orang	35orang
Total	52 orang	27 orang	11 orang	90orang

Sumber:Hasil Olahan Data Primer Peneliti 2023

Meskipun PT Ghim Li Indonesia tidak menawarkan kursus menjahit, preferensi akan diberikan kepada anggota karyawan yang memiliki pengalaman menjahit sebelumnya dan sertifikat menjahit dari organisasi luar, memberikan kesan bahwa calon karyawan sudah mahir menggunakan mesin jahit, padahal belum. Pekerjaan terhambat oleh ketidakmampuan mengoperasikan mesin jahit, sehingga membutuhkan waktu ekstra untuk melatihnya kembali. Karyawan di PT Ghim Li Indonesia ini sering menggunakan berbagai macam jahitan, antara lain overlock,

bordir, jarum pertama, jarum kedua, tawang atas, dan tawang bawah. Kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasannya melalui pendidikan formal atau informal dikenal sebagai keterampilan atau keahliannya, dan kecenderungan ini akan terus berlanjut. Kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas membutuhkan keterampilan atau pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan formal atau informal. Perusahaan dan akan terus menjadi lebih baik berdasarkan pengalaman di industri tertentu Ratnasari (2019).

Konflik di PT Ghim Li Indonesia disebabkan oleh putusnya komunikasi yang menyebabkan masalah tersebut terulang kembali. 1. Antara orang per orang : yang sedang memperebutkan siapa yang dapat menggunakan mesin jahit, 2. Pemimpin dan Operator: Misalnya, Supervisor ingin menambah jumlah output, tetapi Operator tidak dapat memenuhi keinginan Supervisor. 3. Pemimpin dengan Pemimpin: Seorang manajer dan supervisor, misalnya, dapat memiliki pandangan yang berlawanan karena masing-masing memiliki standar kualitas yang berbeda. Jadi, jelas bahwa komunikasi adalah tindakan penyampaian informasi dari satu pihak (pengirim) kepada pihak lain (penerima) dalam suatu kelompok atau organisasi, serta terjadinya reaksi timbal balik Wibowo (2017).

Peningkatan upaya untuk memenuhi tujuan harian akan berdampak negatif pada perkembangan perusahaan karena akan lebih menekankan pada volume output daripada kualitas produk. Jika hal ini terus berlanjut, maka akan menghambat pertumbuhan perusahaan dan membuat pelanggan enggan bekerja sama dengannya. Setiap line memiliki kebutuhan output sekitar 800 Pcs setiap harinya. Tugas yang dibebankan oleh seseorang dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan tetap berpegang pada pedoman tertentu disebut sebagai beban kerja Sunarso (2017).

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan departemen sewing production di PT Ghim Li Indonesia.
2. Mengetahui pengaruh skill terhadap kinerja karyawan departemen sewing production di PT Ghim Li Indonesia.
3. Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan departemen sewing production di PT Ghim Li Indonesia.
4. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan departemen sewing production di PT Ghim Li Indonesia.
5. Mengetahui pengaruh pengalaman kerja, skill, komunikasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan departemen sewing production di PT Ghim Li Indonesia.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah kuantitatif deskriptif. Tujuan utama penelitian kuantitatif deskriptif adalah untuk secara akurat menggambarkan kumpulan data sambil mendefinisikan proses, mekanisme, atau hubungan antar peristiwa. Metode yang digunakan adalah survei. Untuk mendapatkan tanggapan mengenai kinerja karyawan di PT Ghim Li Indonesia, dilakukan survei sebagai bagian dari penelitian ini dengan menyebarkan 90 kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tahapan untuk mengungkapkan sesuatu yang dapat dinilai dari kuesioner adalah uji validitas. Dengan menggunakan software SPSS versi 20, validitas tes diuji dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel.

Nilai r tabel diperoleh dengan persamaan $N - 2 = 90 - 2 = 88$ (lihat tabel r dengan df 88) = 0,207. Pengujian ini memiliki 4 variabel bebas yaitu Pengalaman Kerja (X1), Skill (X2), Komunikasi (X3), Beban Kerja (X4) serta variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y). Hasil uji masing-masing variabel terhadap item pernyataan akan dirincikan sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrument

No	Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Pengalaman Kerja	X1.1	0,725	0,207	Valid
		X1.2	0,650		Valid
		X1.3	0,647		Valid
		X1.4	0,750		Valid
		X1.5	0,771		Valid
		X1.6	0,676		Valid
		X1.7	0,681		Valid
		X1.8	0,649		Valid
2	Skill	X2.1	0,528	0,207	Valid
		X2.2	0,714		Valid
		X2.3	0,677		Valid
		X2.4	0,648		Valid
		X2.5	0,659		Valid
		X2.6	0,554		Valid
		X2.7	0,592		Valid
		X2.8	0,559		Valid
3	Komunikasi	X3.1	0,571	0,207	Valid
		X3.2	0,670		Valid
		X3.3	0,785		Valid
		X3.4	0,642		Valid
		X3.5	0,712		Valid
		X3.6	0,721		Valid
		X3.7	0,717		Valid
		X3.8	0,721		Valid
4	Beban Kerja	X4.1	0,747	0,207	Valid
		X4.2	0,700		Valid
		X4.3	0,864		Valid
		X4.4	0,791		Valid
		X4.5	0,843		Valid
		X4.6	0,840		Valid
		X4.7	0,813		Valid

		X4.8	0,803		Valid
5	Kinerja Karyawan	Y.1	0,694	0,207	Valid
		Y.2	0,782		Valid
		Y.3	0,770		Valid
		Y.4	0,756		Valid
		Y.5	0,657		Valid
		Y.6	0,740		Valid
		Y.7	0,660		Valid
		Y.8	0,646		Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Primer Peneliti 2023

Nilai r hitung dari tanggapan Responden terhadap semua variabel dinyatakan valid berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan karena r hitung $>$ r tabel. Oleh karena itu, item rata-rata dari lima variabel dapat ditentukan dan dinyatakan benar/valid.

b. Uji Reliabilitas

Tujuan dari uji ini adalah untuk menilai seberapa reliabel pernyataan valid instrumen tersebut. Alfa Cronbach digunakan untuk pengujian. Batas max nilai ujian adalah 0,60. Nilai kurang baik jika nilai reliabilitas kurang dari 0,60. Kolom Reliability Statistics (Cronbach's Alpha) dalam pengujian ini menampilkan nilai reliabilitas.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Instrument

No	Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha yang di syaratkan	Keterangan
1	Pengalaman Kerja	0,841	0,60	Reliabel
2	<i>Skill</i>	0,768	0,60	Reliabel
3	Komunikasi	0,844	0,60	Reliabel
4	Beban Kerja	0,919	0,60	Reliabel
5	Kinerja Karyawan	0,862	0,60	Reliabel

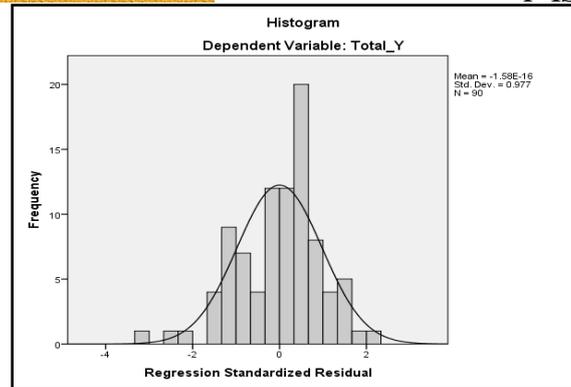
Sumber: Hasil Olahan Data Primer Peneliti 2023

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa R Alpha dari masing - masing variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan Y lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang di uji tersebut dinyatakan reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

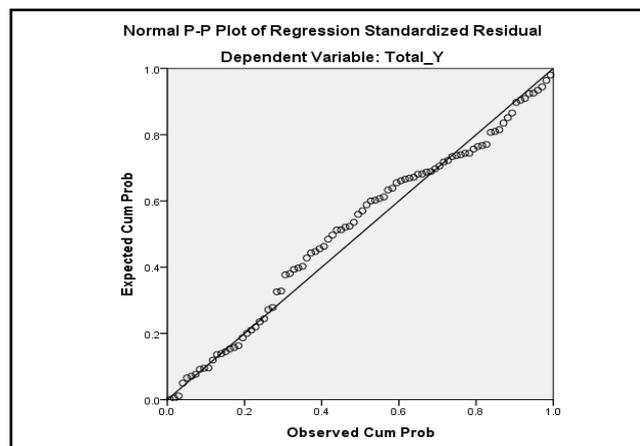
1. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual dari regresi berdistribusi teratur atau tidak. Model regresi yang efektif memiliki hasil yang terdistribusi secara teratur. Histogram dan plot probabilitas normal digunakan untuk merepresentasikan secara grafis metode uji normalitas dalam penelitian ini. Regresi r Residual yang dibakukan. Hasil tes ditunjukkan dengan cara berikut:



Gambar 1 Histogram

Gambar 1 membentuk pola gambar lonceng atau bell shaped, maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal. Cara kedua untuk menguji normalitas adalah dengan melihat gambar grafik Normal Probability plot of Regression Standarized Residual dibawah ini :



Gambar 2

**Grafik Normal Probability Plot of
Regression Standarized Residual**

Gambar 2 memperlihatkan ketentuan bahwa titik – titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka dapat dikatakan data memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dan model regresi ditemukan berkorelasi (independen). multikolinearitas secara mendalam Menguji Variance Inflation Factor (VIF) dan Toleransi pada model regresi untuk memvalidasi penelitian ini. Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, model regresi multikolinier independen harus digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak berhubungan.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas Instrument
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Pengalaman Kerja	.993	1.007
Skill	.853	1.172
Komunikasi	.904	1.106
Beban Kerja	.936	1.068

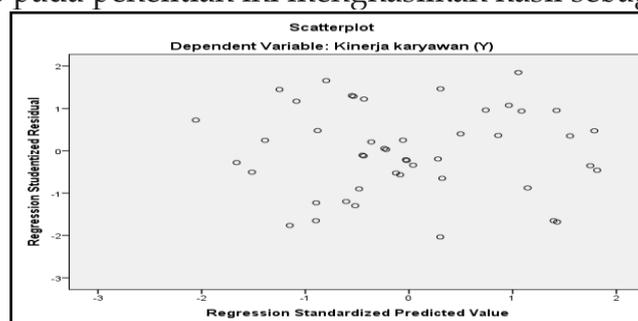
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data Primer Peneliti 2023

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel X1, X2, X3, dan X4 masing-masing sebesar 1,007, 1,172, 1,106, dan 1,068 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas karena nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah residual bervariasi dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya. Suatu model regresi yang memenuhi syarat, yaitu yang mempertahankan homoskedastisitas atau memiliki variansi residual yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain, disebut demikian. Metode scatter plot dapat digunakan untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas dengan membuat grafik nilai ZPRED (nilai prediksi) dan nilai SRESID (nilai residu). Jika grafik menampilkan pola tertentu, seperti kumpulan tengah, menyempit sebelum melebar, atau sebaliknya, model yang baik diperoleh. Uji Heteroskedastisitas pada penelitian ini menghasilkan hasil sebagai berikut:



Sumber: Hasil Olahan Data Primer Peneliti 2023

Gambar 3
Grafik Heteroskedastisitas

Dari gambar 3 diatas dapat dilihat bahwa titik – titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu atau tren garis tertentu. Hasil uji ini menunjukkan bahwa penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Pengujian ini diperkuat dengan hasil uji Glejser yang tampak pada tabel dibawah ini :

Tabel 4
Hasil Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	5.930	4.105		1.445	.152
PengalamanKerja	-.082	.085	-.104	-.968	.336
Skill	-.017	.082	-.025	-.213	.832
Komunikasi	.042	.068	.071	.627	.532
BebanKerja	.049	.064	.084	.758	.450

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Hasil Olahan Data Primer Peneliti 2023

Berdasarkan hasil Uji Glejser tabel 4 diatas diketahui nilai Sig masing – masing variable X1, X2, X3, dan X4 adalah 0,336, 0,832, 0,532, dan 0,450 Model regresi dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% atau > 0,05 dan sebaliknya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas.

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk memberikan prediksi yang tepat dan akurat, analisis regresi linier berganda berusaha memahami signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	3.372	6.741		.500	.618
PengalamanKerja	.202	.139	.144	1.448	.151
1 Skill	.209	.135	.166	1.550	.125
Komunikasi	.264	.111	.247	2.374	.020
BebanKerja	.126	.106	.122	1.196	.235

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data Primer Peneliti 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 3,372 + 0,202 + 0,209 + 0,264 + 0,126 + e$ Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan persamaan diatas diperoleh konstanta sebesar 3,372. Hal ini berarti bahwa dengan adanya Pengalaman Kerja, Skill, Komunikasi dan Beban Kerja nilainya konstan maka kinerja karyawan nilainya sebesar 3,372.
- 2) Variabel Pengalaman Kerja (X1) sebesar 0,202. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan nilai Pengalaman Kerja maka variabel kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar 0,202 dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
- 3) Variabel Skill (X2) sebesar 0,209. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan nilai Skill maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,209 dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
- 4) Variabel Komunikasi (X3) sebesar 0,264. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan nilai Komunikasi maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,264 dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
- 5) Variabel Beban Kerja (X4) sebesar 0,126. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan nilai Beban Kerja maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,126 dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

b. Uji Hipotesis

1) Uji t Parsial

Parsial Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Hipotesis: H_0 : Variabel-variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat. H_0 : Variabel-variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat. Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, Cara melakukan uji t dengan Kriteria Pengambilan Keputusan (KPK) adalah:

1. H_0 diterima dan H_a ditolak, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig\ t > \alpha\ 5\%$
2. H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig\ t < \alpha\ 5\%$

Dimana untuk mengetahui nilai t tabel dapat menggunakan rumus $df = n - K - 1$ dimana df adalah nilai uji t, n adalah jumlah responden, k adalah jumlah variabel bebas, dan 1 adalah nilai ketetapan dari rumus. Nilai t tabel pada penelitian ini $df = 90 - 4 - 1 = 85$, t tabel dari angka 85 adalah 1,988. Hasil dari uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3.372	6.741		.500	.618
Pengalaman Kerja	.202	.139	.144	1.448	.151
1 Skill	.209	.135	.166	1.550	.125
Komunikasi	.264	.111	.247	2.374	.020
Beban Kerja	.126	.106	.122	1.196	.235

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data Primer Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 6, hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut, yaitu :

- a) Pengaruh variabel Pengalaman Kerja berdasarkan thitung sebesar 1,448 dan ttabel sebesar 1,988, berarti nilai thitung lebih kecil dari nilai ttabel dan nilai signifikannya sebesar 0,151 artinya nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Keputusan yang diambil Ho diterima dan Ha ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Pengaruh variabel Skill berdasarkan thitung sebesar 1,550 dan ttabel sebesar 1,988, berarti nilai thitung lebih kecil dari nilai ttabel dan nilai signifikan sebesar 0,125 artinya nilai signifikan ini lebih besardari 0,05. Keputusan yang diambil Ho diterima dan Ha ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Skill tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c) Pengaruh variabel Komunikasi berdasarkan thitung sebesar 2,374 dan ttabel sebesar 1,988, berarti nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel dan nilai signifikan sebesar 0,020 artinya nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05. Maka Keputusan yang diambil Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dansignifikan terhadap kinerja karyawan.
- d) Pengaruh variabel Beban Kerja berdasarkan thitung sebesar 1,196 dan ttabel sebesar 1,988, berarti nilai thitung lebih kecil dari nilai ttabel dan nilai signifikan sebesar 0,235 artinya nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Keputusan yang diambil Ho diterima dan Ha ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2) Uji F Simultan

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan (confidence Interval). Pengujian menggunakan uji F dengan kriteria pengambilan keputusan adalah:

- 1) Terima Ho (tolak Ha), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig F > \alpha 5\%$
- 2) Terima Ha (tolak Ho), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig F < \alpha 5\%$

Dimana untuk mengetahui nilai f tabel dapat menggunakan rumus $df_2 = n - K - 1$ dimana df adalah nilai uji f, n adalah jumlah responden, k adalah jumlah variabel bebas, dan 1 adalah nilai ketetapan dari rumus. Nilai f tabel pada penelitian ini $df = 90 - 4 - 1 = 85$, f tabel dari angka 85 adalah 2,479. Hasil uji F Simultan sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil Tabel Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	SumofSquares	df	MeanSquare	F	Sig.
Regression	819.015	4	204.754	4.213	.004 ^b
1 Residual	4130.774	85	48.597		
Total	4949.789	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Komunikasi, Pengalaman Kerja, Skill
Sumber: Hasil Olahan Data Primer Peneliti 2023

Hasil uji F memperlihatkan nilai F sebesar 4,213 (Fhitung) > 2,479 (Ftabel) dan nilai signifikan $0,004b < 0,05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X1), Skill (X2), Komunikasi (X3) dan Beban Kerja (X4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

3) Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi (R²) dalam regresi linier berganda digunakan untuk presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama (serentak) terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Uji Koefisien Determinasi (R²) dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	RSquare	AdjustedRSquare	Std. Error of the Estimate
1	.407 ^a	.165	.126	6.971

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2
Sumber: Hasil Olahan Data Primer Peneliti 2023

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dengan cara metode - metode yang telah dijelaskan sebelumnya dan menggunakan program SPSS versi 20, maka dapat disimpulkan hasil uji hipotesis, sebagai berikut :

a. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengalaman Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan *departament sewing production* di PT Ghim Li Indonesia di buktikan dengan hasil SPSS thitung sebesar (1,448) < dan ttabel sebesar (1,988) dan tingkat signifikan (0,151) > (0,05).

Pengalaman Kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya Marwansyah dalam Wariati (2015).

Pengalaman Kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan Manulang (2015). Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai Malayu S.P Hasibuan (2016). Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

Hasil penelitian ini tidak selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayat, I. S. (2021) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Vonex Indonesia Rancaekek. Berbeda dengan yang terjadi di PT Ghim Li Indonesia karena yang dibutuhkan oleh instansi atau perusahaan ini adalah kecepatan, ketepatan dan ketelitian. Jika seseorang mempunyai pengalaman kerja namun ceroboh atau lambat dalam bekerja itu akan menghambat perusahaan dalam mengejar output serta target yang telah ditentukan sebelumnya. Dan pengalaman kerja tidak menjamin bahwa seseorang tersebut dapat menghasilkan pekerjaan secara maksimal dan berkualitas.

b. Pengaruh *Skill* terhadap Kinerja Karyawan.

Skill tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil SPSS t hitung (1,550) < t tabel (1,988) dan tingkat signifikan sebesar (0,125) > (0,05).

Hasil penelitian ini tidak selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tanjung, R., Hasibuan, R., & Sari, N. (2020) yang menunjukkan bahwa Keahlian (*Skill*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT *Metal Elektro Plating* Batam. Berbeda dengan hal yang terjadi di PT Ghim Li Indonesia karena yang dibutuhkan oleh perusahaan ini adalah keingin tahuan yang tinggi serta semangat untuk mempelajari hal baru dan mampu untuk di bimbing/ diarahkan. Karena pada dasarnya keahlian / *skill* itu diasah. Jika seseorang mau mempelajari hal baru maka orang tersebut mampu menguasai keahlian / kemampuan dalam bidangnya. Dan ini hanya membutuhkan waktu saja.

c. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ghim Li Indonesia dibuktikan dengan hasil SPSS versi 20 t hitung sebesar (2,374) > t tabel (1,988) dan t tingkat signifikan sebesar (0,020) > (0,05).

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Perdana, D. P. (2021) yang menunjukkan bahwa Komunikasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Guna Dodos Palalawan. Hal tersebut sama yang terjadi di PT Ghim Li Indonesia karena sering terjadi kesalah fahaman dalam berkomunikasi yaitu bawahan dengan bawahan, atasan dengan atasan, maupun bawahan dengan atasan, selain itu selalu terdapat perbedaan pendapat terkait standar kualitas yang dimiliki oleh masing-masing individu.

d. Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ghim Li Indonesia dibuktikan dengan SPSS t hitung (1,196) t tabel < (1,988), dan tingkat signifikan sebesar (0,235) > dari (0,05).

Beban kerja adalah kumpulan tugas yang harus dilakukan oleh unit organisasi atau pemegang pekerjaan dalam kerangka waktu yang telah ditentukan Sunarso dalam Jeky, Sofia dan Wehelmina (2018).

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya Suci R. Ma'rih (2017).

Hasil penelitian ini tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Perdana, D. P. (2021) yang menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Guna Dodos Palalawan. Hal tersebut berbeda dengan yang terjadi di PT Ghim Li Indonesia karena beban kerja bukan merupakan variabel utama dalam menentukan kinerja karyawan dan apabila beban kerja meningkat maka otomatis kualitas kinerja karyawan akan menurun.

e. Pengaruh Pengalaman Kerja, *Skill*, Komunikasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengalaman Kerja (X1), *Skill* (X2), Komunikasi (X3) dan Beban Kerja (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dibuktikan dengan hasil SPSS nilai F Hitung (4,213) > F Tabel (2,479) dan nilai signifikan (0,004b) < dari 0,05.

Kinerja karyawan / kinerja pegawai adalah seseorang / kelompok yang mendapatkan tugas serta kewajiban yang diberikan oleh suatu perusahaan dengan hasil kerja yang maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki Arifin, et al (2019).

Berdasarkan penelitian diatas dapat dilihat bahwa Pengalaman Kerja, *Skill*, Komunikasi dan Beban Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Departament Sewing Production* di PT Ghim Li Indonesia.

SARAN

Setelah mempelajari seluruh proses penelitian yang menyangkut seluruh permasalahan yang diuji, maka peneliti menyarankan beberapa hal, diantaranya:

1. Untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan, sebaiknya PT Ghim Li Indonesia mengadakan/menyediakan pelatihan di dalam perusahaan setidaknya 1 bulan 1 kali agar karyawan PT Ghim Li Indonesia mempunyai keahlian/pengetahuan lebih tentang menjahit yang tidak didapatkan dari pelatihan/kursus diluar perusahaan.
2. Meningkatkan kinerja karyawan agar memproduksi barang berkualitas yang mampu menarik pihak luar untuk dapat kembali *order* pada PT Ghim Li Indonesia.
3. Agar pekerjaan berjalan dengan efektif dan efisien demi mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, maka sebaiknya atasan maupun bawahan saling bekerjasama, mendengarkan masukan serta saran apa yang menjadi kendala dalam melakukan pekerjaan, saling *support* dan memotivasi karyawan, dan bijak dalam setiap mengambil keputusan.
4. Beban kerja yang meningkat membuat karyawan *sewing production* di PT Ghim Li Indonesia kewalahan, dengan waktu yang singkat harus menyelesaikan *target/output* yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka dari itu sebaiknya perusahaan menyediakan tambahan orang untuk membantu menyelesaikan target yang ingin dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Wariati, Nana, et. All. 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan 76 Aset Kabupaten Barito Timur". *Jurnal Wawasan Manajemen*. Vol.3 No.3:
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arifin, Samsul., Putra, C. Fajar B. H. 2019. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah". *Journal* Vol. 1, No. 1 (9), 23-32.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayat, Irpan, Sarip. 2021. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Vonex Indonesia Rancaekek". Bandung: Program Studi Manajemen Universitas Komputer Indonesia
- Manullang. 2015. *"Dasar- Dasar Manajemen"*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Hasibuan, Malayu. 2016. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sasongko. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Loyalitas Karyawan" (Studi Kasus pada PT Dong Young Tress Indonesia). <https://repository.usd.ac.id> pada 16 November 2022.
- Sunarso. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Swasta". <https://garuda.kemdikbud.go.id> pada 16 November 2022
- Tanjung, Hasibuan, Sari. 2020. "Penempatan Kerja, Keahlian (*Skill*) Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT Metal Elektro Plating". Batam: Program Studi Manajemen Universitas Riau Kepulauan.
- Koesomowidjojo, Suci R. Ma'rih. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Perdana. 2021. "Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Guna Dodos Pelalawan". Pekanbaru: Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

- Ratnasari & Hartati. 2019. *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Pasuruan: Qiara Media Sari.
2010. "Analisis Realisasi Anggaran Bahan Baku Pada PT Ghim Li Indonesia". Batam: Program Studi Akuntansi Politeknik Batam.
- Suwanto, Kosasih, Nurjaya, Sunarsi, dan Erlangga. 2021. "Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada *Happy Restaurant* di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546.
- K.R. Rolos, Jeky, Sofia A.P. Sambul, Wehelmina Rumawas. 2018. "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota" *Jurnal Administrasi Bisnis*. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi. Vol 6, No. 4.