

Analisis Pengaruh Pengalaman Organisasi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Lulusan FMIPA Unisba Angkatan 2018

Evania Putri*, Indriyani

Prodi Statistika, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*evaniaputriiii@gmail.com, indriyani.indri2239@gmail.com

Abstract. Skilled labor with high productivity is one of the key drivers of the employment sector. This labor productivity can be supported by several factors, including organizational experience. The purpose of this research is to obtain information on whether organizational experience indeed influences labor productivity by using the Simple Regression Analysis method. The population used in this study consists of graduates from the Faculty of Mathematics and Natural Sciences at the Islamic University of Bandung, class of 2018. The analysis results show that organizational experience has been proven to affect labor productivity. This research can provide information and an overview of the application of Simple Regression Analysis in proving the influence on a certain factor, as well as offer insights for students to prepare for the workforce by participating in organizations.

Keywords: *Simple Regression Analysis, Organization, Employment.*

Abstrak. Tenaga kerja yang terampil dengan produktivitas tinggi adalah salah satu kunci penggerak sektor ketenagakerjaan. Produktivitas tenaga kerja ini dapat didukung dengan beberapa hal, diantaranya adalah pengalaman organisasi. Tujuan penelitian ini adalah memperoleh informasi apakah benar pengalaman organisasi berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja dengan menggunakan metode Analisis Regresi Sederhana. Populasi yang digunakan adalah Lulusan FMIPA Universitas Islam Bandung angkatan 2018. Dari hasil analisis, diperoleh bahwa pengalaman organisasi terbukti berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Dari penelitian ini bisa menjadi informasi dan gambaran terkait penerapan metode Analisis Regresi Sederhana dalam pembuktian pengaruh terhadap suatu hal, dan menjadi gambaran bagi mahasiswa agar mempersiapkan dunia kerja dengan mengikuti organisasi.

Kata Kunci: *Analisis Regresi, Organisasi, Ketenagakerjaan.*

A. Pendahuluan

Persoalan ketenagakerjaan masih menjadi isu sentral yang memerlukan langkah-langkah terobosan di dalam penanganannya, terlebih di tengah ketidakpastian ekonomi akibat pandemi COVID-19 maupun faktor global lainnya. Berdasarkan data Badan Pusat Statistika Kota Bandung, tingkat pengangguran terbuka Agustus 2021 mengalami kenaikan menjadi 11,46 persen, naik 0,27 persen poin dibandingkan dengan Agustus 2020. Oleh karena itu, diperlukan tenaga kerja yang terampil dan produktivitas kerja yang tinggi untuk dapat mengurangi angka pengangguran dan menjadi pembangkit ekonomi nasional (Meidianingsih et al., n.d.).

Tenaga kerja terampil dengan produktivitas tinggi adalah salah satu kunci penggerak sektor industri potensial untuk menciptakan pertumbuhan ekonomi yang berkualitas, dan pembangunan SDM unggul serta tenaga kerja terampil ini bersinggungan erat dengan dunia pendidikan dan pelatihan,” tutur Wakil Presiden (Wapres) saat meninjau Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Lembang, (Bandung Barat, Rabu 23/03/2022)

Salah satu penunjang produktivitas tenaga kerja adalah pengalaman kerja. Tetapi tidak semua orang yang baru lulus kuliah sudah memiliki pengalaman kerja, kemungkinan pengalaman organisasi dapat menggantikan pengalaman kerja mahasiswa yang belum memilikinya (Zulfan et al., 2023). Aktif berorganisasi menunjukkan kontribusi untuk lingkungan melalui banyak kegiatan dan dianggap terbiasa bekerja sama dengan orang lain (team work) juga memberikan bekal soft skill yang mungkin berguna dalam melalukan pekerjaan (Nurfadilah et al., 2023).

Pada artikel ini kami akan menganalisis pengaruh pengalaman organisasi terhadap produktivitas tenaga kerja lulusan FMIPA UNISBA angkatan 2018. Artikel ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman organisasi terhadap produktivitas tenaga kerja sarjana FMIPA UNISBA tahun 2018 menjadi sumber informasi dan acuan bagi mahasiswa FMIPA UNISBA mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas seorang tenaga kerja. Diharapkan dengan terbitnya artikel ini dapat dijadikan bahan masukan maupun gambaran tentang bagaimana pengaruh pengalaman organisasi terhadap produktivitas pada pekerjaan bagi FMIPA Unisba dapat mempersiapkan pengalaman organisasi jika adanya pengaruh dari pengalaman organisasi terhadap produktivitas pekerjaan dan dapat menambah wawasan serta dapat dijadikan bahan untuk mengkaji seberapa besar pengaruh pengalaman organisasi terhadap produktivitas tenaga kerja.

B. Metodologi Penelitian

Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang telah disusun sebelumnya dan telah dilakukan uji validitas dan reliabilitasa. Populasi peneliian ini adalah 328 mahasiswa FMIPA Unisba angkatan 2018. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara stratified random sampling dengan penentuan sampel dari jumlah populasi menggunakan rumus Slovin(Sugiyono, 2011).

$$N = \frac{N}{N(e^2)+1} \dots(1)$$

Dengan menggunakan taraf signifikansi 10%, maka berdasarkan persamaan (1) diperoleh ukuran sampel sebagai berikut:

$$N = \frac{328}{328(0.1^2)+1} = 76,6 \dots(2)$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin, diperoleh bahwa ukuran sampel minimumnya adalah 77. Pada penelitian ini, akan diambil 100 sampel. Teknik sampling yang digunakan adalah Stratified Random Sampling, didapat:

Tabel 1. Hasil Stratified Random Sampling

Jurusan	Strata(h)	Nh	nh	
Statistika	1	133	$\left(\frac{133}{328}\right) \times 100$	41

Matematika	2	44	$\left(\frac{44}{328}\right) \times 100$	13
Farmasi	3	151	$\left(\frac{151}{328}\right) \times 100$	46
Total		328		100

Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur pengalaman organisasi dan produktivitas tenaga kerja adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2016) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Pernyataan pada skala likert yang kami gunakan adalah favorable (mendukung indikator)

Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel, untuk variabel x adalah pengalaman organisasi dan variabel y adalah produktivitas tenaga kerja. Knoers and haditono (1999) mengatakan, pengalaman merupakan proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi. Sebagai suatu proses membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang tinggi. Oliver Sheldon (dalam Sutarto, 1978: 22), mengemukakan bahwa organisasi adalah proses penggabungan pekerjaan yang para individu atau kelompok-kelompok harus melakukan dengan bakat-bakat yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas, sedemikian rupa, memberikan saluran terbaik, untuk pemakaian yang efisien, sistematis, positif dan terkoordinasi dari usaha yang tersedia. Ratmonto dan Winarsih (2020) menyebutkan bahwa definisi operasional dari pengalaman organisasi itu ada 5, yakni:

1. Responsivitas ialah kemampuan menyusun prioritas dan agenda kegiatan
2. Akuntabilitas ialah tingkat kesesuaian kinerja dengan ukuran eksternal, seperti moral dan nilai di masyarakat.
3. Keadaptasian ialah mampu atau tidaknya beradaptasi dengan lingkungan.
4. Empati ialah tingkat rasa peka terhadap isu-isu yang sedang berkembang di lingkungan.
5. Transparansi ialah kemampuan seseorang untuk bersikap terbuka dengan sekitar.

Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Everett et, al (dalam Kusuma dan Nugraha 2012) menyebutkan bahwa produktivitas tenaga kerja memiliki definisi operasional sebanyak 3, yakni:

1. Efektivitas ialah pencapaian untuk kerja yang maksimal.
2. Efisiensi ialah upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.
3. Motivasi ialah dorongan untuk menghasilkan lebih banyak dan lebih baik.

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2017: 130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji realibitas bertujuan untuk melihat apakah kuesioner memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan secara berulang. Dasar pengambilan uji realibitas menurut Wiratna Sujerweni (2014), kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha > 0.6

Analisis Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis data yang kami gunakan yaitu "Analisis Regresi Linier Sederhana". Analisis regresi linear sederhana merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) (Sugiyono, 2011). Teknik analisis data ini sudah

tepat digunakan untuk penelitian yang kami lakukan dengan judul, yaitu "Analisis Pengaruh Pengalaman Organisasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Sarjana FMIPA Universitas Islam Bandung Tahun 2018". Untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas (pengalaman organisasi), dan variabel terikat (produktivitas tenaga kerja).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Umum Responden

Dengan analisis statistika deskriptif pada variabel pengalaman organisasi diperoleh sebesar 83.67% memiliki kemampuan menyusun prioritas dan agenda kegiatan, sebesar 83.50% memiliki tingkat kesesuaian kinerja dengan ukuran eksternal, sebesar 83.58% memiliki kemampuan keadaptasian dengan lingkungan, sebesar 81% memiliki tingkat rasa peka terhadap isu-isu yang sedang berkembang di lingkungannya, dan sebesar 84.25% memiliki kemampuan untuk bersikap terbuka dengan lingkungan sekitar.

Sedangkan, untuk analisis statistika deskriptif variabel produktivitas tenaga kerja diperoleh sebesar 79.13% memiliki kemampuan untuk mencapai kerja yang maksimal, sebesar 74% memiliki kemampuan membandingkan input dengan realisasi penggunaannya, dan sebesar 81.42% memiliki kemampuan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

Pengaruh Pengalaman Organisasi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Setelah mendapat hasil analisis statistika deskriptif tersebut, kami mulai menganalisis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hal pertama yang kita lakukan adalah dengan menentukan model regresi, yakni:

Tabel 2. Model Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standadized Coefficients	t	P-value
	B	Std. Error	Beta		
Constant	-0.341	0.300		-1.138	0.258
Pengalaman Organisasi	0.808	0.089	0.677	9.096	0.000

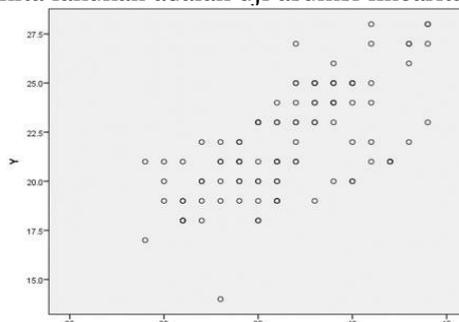
Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2024.

$$y^{\wedge} = -0,341 + 0,808x \quad \dots(3)$$

Konstanta (intersep) sebesar -0,341 menyatakan bahwa jika tidak ada pengalaman organisasi, maka produktivitas tenaga kerja adalah -0,341 satuan, namun ini hanya berlaku jika di dalam selang nilai pengalaman organisasi (X) ada angka X=0. Sedangkan koefisien regresi sebesar 0,808 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1 satuan pengalaman organisasi akan meningkatkan rata-ran produktivitas tenaga kerja sebesar 0,808 satuan. Asumsi yang harus dipenuhi antara lain adalah uji asumsi linearitas, uji asumsi normalitas, uji asumsi homoskedastisitas, dan uji asumsi autokorelasi. Dilanjutkan dengan uji simultan dan uji parsial.

Uji Aumsi Linearitas

Uji asumsi yang pertama kita lakukan adalah uji asumsi linearitas dimana didapat scatter plot:



Gambar 1. Scatter Plot Linearitas

Berdasarkan Gambar 1, terlihat titik-titik plot data membentuk pola garis lurus dari kiri bawah ke kanan atas. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan linear dan positif antara variabel pengalaman organisasi dan produktivitas tenaga kerja. Karena terdapat hubungan linear antara variabel pengalaman organisasi dan produktivitas tenaga kerja maka salah satu asumsi atau persyaratan untuk model regresi dalam penelitian ini sudah terpenuhi.

Uji Asumsi Normalitas

Selanjutnya, Uji Normalitas dengan statistik uji sebagai berikut:

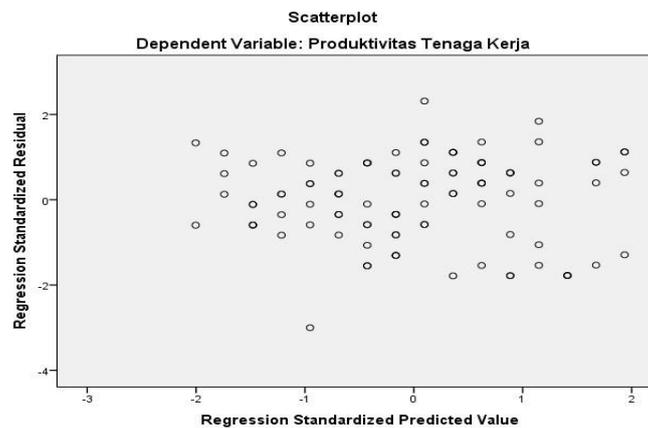
Tabel 3. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameter ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation Most	0.51169203
Extreme Differences	Absolute	0.073
	Positive	0.073
	Negative	-0.065
Test Statistic		0.073
Asymp, Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah,2024.

Berdasarkan Tabel 3, didapat kesimpulan dengan taraf signifikansi 5% bahwa sisaan data berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi normalitas model regresi terpenuhi dikarenakan $p\text{-value} < \alpha$ yang berarti hipotesis nul diterima. Dengan demikian asumsi normalitas model regresi terpenuhi.

Uji Asumsi Homoskedastisitas



Gambar 2. Scatterplot Homogen

Untuk uji asumsi homoskedastisitas secara grafis dapat dilihat pada Gambar 2, dapat dilakukan dengan cara memplotkan antara nilai dugaan yang dibakukan (*Regression Standardized Predicted Value*) dengan nilai sisaan yang dibakukan (*Regression Studentized Residual*). Dari plot tersebut terlihat bahwa pencaran plotnya tidak menunjukkan pola tertentu (acak), sehingga dapat kita simpulkan bahwa ragam/varians dari sisaannya adalah homogen.

Uji Asumsi Autokorelasi

Untuk uji asumsi autokorelasi didapatkan statistik uji:

Tabel 4. Uji Asumsi Autokorelasi

Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R	R Square	du	dl	Durbin-Watson
0.452	0.52258	0.677 ^a	0.458	1,694	1,654	2.415

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah,2024.

Berdasarkan pengujian dari data yang kita miliki dengan taraf signifikansi 5% dapat disimpulkan bahwa pengujian tidak menolak Ho untuk menentukan adanya otokorelasi seri positif, dan pengujian tidak menolak Ho untuk seri negatif atau diartikan tidak terdapat korelasi seri positif dan seri negatif dalam model.

Uji Simultan

Untuk uji Silmutan atau Uji F mendapat statistik uji:

Tabel 5. Uji Simultan atau Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P-value
1 Regression	22.597	1	22.597	82.744	0.000 ^b
Residual	26.763	98	0.273		
Total	49.360	99			

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah,2024.

Dapat disimpulkan dengan taraf signifikansi 5% bahwa pengalaman organisasi berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja lulusan FMIPA UNISBA angkatan 2018 karena keputusannya Tolak Ho.

Uji Parsial

Sedangkan, untuk uji T atau Uji Parsial didapat statistik uji:

Tabel 6. Uji T atau Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standadized Coefficients	t	P-value
	B	Std. Error	Beta		
Constant	-0.341	0.300		-1.138	0.258
Pengalaman Organisasi	0.808	0.089	0.677	9.096	0.000

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah,2024.

Berdasarkan analisis Uji Parsial (Uji t) dengan taraf signifikansi 5% = 0.05 dapat disimpulkan sebagai berikut, yakni cukup bukti untuk mengatakan nilai konstanta/intersep tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja(Y) pada taraf nyata 5%., Cukup bukti untuk mengatakan Pengalaman Berorganisasi (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Y) pada taraf nyata 5%, karena dasarnya regresi digunakan memprediksi Y berdasarkan nilai perubahan X, maka intercept dapat diabaikan

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Mean dan Std Deviation

	Mean	Std.Deviation	N
Produktivitas Tenaga Kerja	2.3423	0.70610	100
Pengalaman Organisasi	3.3202	0.59115	100

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah,2024.

Tabel 8. Nilai R

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.677	0.458	0.452	0.52258

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah,2024.

Nilai R-Square pada hasil ini menunjukkan nilai sebesar 0,458 atau 45,8%. Ini berarti bahwa pengaruh pengalaman berorganisasi terhadap produktivitas tenaga kerja sebesar 45,8%, sisanya sebesar 54,2% dipengaruhi oleh variable lain diluar model.

Standard error of estimatie dari pengujian adalah 0,52258 (satuan yang dipakai adalah variabel dependent, atau dalam hal ini adalah produktivitas tenaga kerja (Y)). Standar deviasi produktivitas tenaga kerja adalah 0,70610 yang jauh lebih besar dari standard error of estimate yaitu 0,42258. Karena lebih kecil dari standar deviasi produktivitas tenaga kerja, maka model regresi lebih bagus dalam bertindak sebagai prediktor nilai produktivitas tenaga kerja daripada rata-rata nilai produktivitas tenaga kerja itu sendiri.

D. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pengalaman organisasi berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja lulusan FMIPA UNISBA angkatan 2018. Dimana Organisasi dapat melatih kedisiplinan, keberanian dan mengembangkan kemampuan. Baik kemampuan yang sederhana maupun kemampuan yang baru dan berbeda dari kebanyakan orang. Dengan berorganisasi diharapkan bisa mencapai tujuan bersama yang efisien dan efektif. Dan hal tersebutlah yang dibutuhkan dalam dunia kerja terutama dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Kedepannya diharapkan dapat melakukan pengujian variabel lain atau faktor-faktor lain yang berhubungan dengan produktivitas tenaga kerja lulusan FMIPA UNISBA, sehingga dapat memberikan gambaran tentang faktor lain yang lebih mempengaruhi terhadap produktivitas tenaga kerja FMIPA Unisba dan mahasiswa FMIPA Unisba dapat lebih mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja salah satunya dengan mengikuti beberapa organisasi baik secara formal atau nonformal.

Acknowledge

Penulis mengucapkan terima kasih kepada responden lulusan FMIPA Unisba angkatan 2018 serta semua pihak yang telah membantu sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

Daftar Pustaka

- [1] K Akhtar, H. (2017, December 17). Cara Mengatasi Data Berdistribusi Tidak Normal. Retrieved from Semesta Psikometrika (<https://www.semestapsikometrika.com/2017/12/mengatasi-data-tidaknormal.html>)
- [2] Basuki, A.T. and Prawoto, N. (2017). Analisis regresi dalam penelitian ekonomi dan bisnis. *PT Rajagrafindo Persada, Depok*, pp.90-100.
- [3] Kahpi, A. (2018). Pengupahan: Tinjauan Terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan Di

- Indonesia. *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum*, 5(2), p.67.
- [4] Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda (studi kasus penyusunan persamaan allometrik kenari muda [canarium indicum l.]). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), pp.333-342.
- [5] Raharjo, S. (2014). Tutorial Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser SPSS. Retrieved from spssindonesia.com (<http://www.spssindonesia.com/2014/02/uji-heteroskedastisitasglejser-spss.html?m=1>)
- [6] Sihotang, F.H. and Samuel, D. (2019). Pengaruh prestasi belajar, penguasaan teknologi informasi dan pengalaman organisasi terhadap kesiapan kerja. *Ecodunamika*, 2(1).
- [7] Sinaulan, R.D. (2019). Masalah Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya*, 5(1), pp.55-62.
- [8] Sukestiyarno, Y.L. and Agoestanto, A. (2017). Batasan prasyarat uji normalitas dan uji homogenitas pada model regresi linear. *Unnes Journal of Mathematics*, 6(2), pp.168177.
- [9] Ukkas, I. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri kecil kota palopo. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2).
- [10] Yusup, F. (2018). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1).
- [11] Meidianingsih, Q., Wardani, D. E., Salsabila, E., Nafisah, L., & Mutia, A. N. (n.d.). Perbandingan Performa Metode Berbasis Support Vector Machine untuk Penanganan Klasifikasi Multi Kelas Tidak Seimbang (Vol. 23, Issue 1).
- [12] Nurfadilah, K., Notodiputro, K. A., Sartono, B., & Nas, A. (2023). Premarital Sex Behavior Model with Lasso Generalized Linear Mixed Model and Group Lasso Generalized Linear Mixed Model (Vol. 23, Issue 1).
- [13] Zulfan, Radhiah, Usman, T., Zuhra, R., Nazaruddin, & Marzuki. (2023). Pengaruh Pandemi Covid-19 terhadap Prestasi Mahasiswa Fakultas MIPA Universitas Syiah Kuala. *Statistika*, 23(2), 110–115. <https://doi.org/10.29313/statistika.v23i2.1714>