

Pengaruh Beban Kerja, Kerjasama Tim, dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Garuda Media Telematika Jombang

Anggia Salsabila Atika^{1*}, Choirun Nisful Laili²

^{1,2}Universitas Hasyim Asy'ari, Indonesia

Alamat: Jl. Irian Jaya No. 55, Tebuireng, Cukir, Kec. Diwek, Kabupaten Jombang, Jawa Timur 61471

*Korespondensi penulis: salsabilaatika423@email.com

Abstract. *This study aims to measure the effect of workload, teamwork, and competence on employee productivity of PT Garuda Media Telematics Jombang. Researchers use a quantitative approach to dissect the problem. All 38 technicians became the study population through the application of saturated sampling technique. Researchers collect research data through observation, interviews, documentation, and dissemination of questionnaires. Data processing relies on multiple linear regression analysis with the help of IBM SPSS Statistics 25. The results of the study provide the following conclusions: 1) workload triggers a significant increase in work productivity with a significance value of $0.030 < 0.05$ and $t \text{ count } 2.262 > t \text{ table } 2.028$; 2) team work does not have a significant impact on work productivity because the significance value of $0.149 > 0.05$ and $t \text{ count } 1.476 > t \text{ table } 2.028$; 3) competence contributes positively and significantly to work productivity through a significance value of $0.018 < 0.05$ and $t \text{ count } 2.487 > t \text{ table } 2.028$; and 4) workload, teamwork, and competence collectively showed a significance value of $0.000 < 0.05$ and $F \text{ count } 86.963 > 2.88$.*

Keywords: *Competence, Workload, Work Productivity, Teamwork.*

Abstrak. Studi ini bertujuan mengukur pengaruh beban kerja, kerja tim, dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan PT Garuda Media Telematika Jombang. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif untuk membedah masalah tersebut. Seluruh 38 teknisi menjadi populasi penelitian melalui penerapan teknik sampling jenuh. Peneliti menghimpun data riset melalui observasi, wawancara, dokumentasi, serta penyebaran kuesioner. Pengolahan data mengandalkan analisis regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics 25. Hasil studi memberikan kesimpulan berikut: 1) Beban kerja memicu peningkatan produktivitas kerja secara signifikan dengan nilai signifikansi $0,030 < 0,05$ dan $t \text{ hitung } 2,262 > t \text{ tabel } 2,028$; 2) Kerja tim tidak memberikan dampak signifikan bagi produktivitas kerja karena nilai signifikansi $0,149 > 0,05$ dan $t \text{ hitung } 1,476 < t \text{ tabel } 2,028$; 3) Kompetensi berkontribusi positif dan signifikan pada produktivitas kerja melalui nilai signifikansi $0,018 < 0,05$ dan $t \text{ hitung } 2,487 > t \text{ tabel } 2,028$; dan 4) Beban kerja, kerja tim, serta kompetensi secara kolektif menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ serta $F \text{ hitung } 86,963 > 2,88$.

Kata kunci Beban Kerja, Kerjasama Tim, Kompetensi, Produktivitas Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Pengelolaan sumber daya manusia merepresentasikan disiplin ilmu dan kemahiran seni dalam mengoordinasikan interaksi serta fungsi tenaga kerja guna mendorong kontribusi paling optimal bagi target organisasi, individu pekerja, dan masyarakat luas (Syaskiah et al., 2024). Sumber daya manusia berfungsi melampaui tugas operasional teknis dengan menjadi motor penggerak utama yang merancang arah serta menjamin pencapaian organisasi di masa depan. Meskipun perusahaan mengintegrasikan teknologi canggih, kehadiran manusia tetap menjadi elemen mutlak yang tidak tergantikan, khususnya dalam merumuskan keputusan strategis, mengembangkan inovasi kreatif, dan memimpin tata kelola organisasi secara komprehensif (Setiawan et al., 2024). Kondisi tersebut mengharuskan perusahaan

mengoptimalkan tata kelola modal manusia secara tepat dan berdaya guna demi menjaga tren kenaikan produktivitas yang berkesinambungan (Ayuningtyas et al., 2024).

Produktivitas kerja menunjukkan kapasitas individu atau kelompok dalam menciptakan hasil yang selaras dengan target rencana melalui pengelolaan sumber daya secara maksimal dan efisien (Thomas & Wasiman, 2023). Indikator produktivitas mencakup jumlah output kerja serta kualitas hasil dan kecakapan personel dalam memenuhi standar operasional perusahaan (Mahawati et al., 2021).

Besaran tanggung jawab kerja memengaruhi secara langsung tingkat efektivitas dan keberhasilan setiap individu dalam lingkungan perusahaan. Situasi ini muncul akibat integrasi antara target pekerjaan, suasana di lokasi tugas, penguasaan kompetensi staf, serta cara pandang mereka terhadap peran profesional tersebut (Puspitasari & Wijayanto, 2024). Tuntutan tugas yang melampaui kapasitas staf memicu tekanan fisik serta mental yang menghambat produktivitas. Sebaliknya, manajemen beban kerja yang proporsional dan terukur memacu efisiensi operasional. Pengaturan tugas secara sistematis ini juga memperkuat motivasi kerja karyawan di lingkungan organisasi (Ayuningtyas et al., 2024).

Kolaborasi dalam tim menjadi elemen kunci yang mendorong peningkatan produktivitas di samping variabel beban kerja. Kelompok ini terdiri dari individu dengan keahlian beragam yang berdedikasi penuh pada sasaran bersama, pencapaian target kerja, dan tanggung jawab kolektif guna membangun interaksi positif (Bahtiar, 2023). Kolaborasi yang solid memacu setiap personel untuk saling menutupi kelemahan individu, mendistribusikan pemikiran inovatif, dan menggerakkan seluruh kapasitas guna mempercepat penyelesaian agenda organisasi secara produktif (Tupamahu et al., 2021).

Selain beban kerja dan kerjasama tim, produktivitas dapat dipengaruhi oleh faktor internal individu, salah satunya adalah kompetensi. Kecakapan merupakan atribut esensial yang menyatu dalam diri individu serta menjadi bagian integral dari kepribadian seseorang. Hal ini mendeterminasi pola perilaku manusia pada berbagai kondisi dan mengarahkan pelaksanaan tanggung jawab profesional secara efektif (Hidayat et al., 2025). Pribadi yang memiliki derajat kompetensi unggul biasanya menunjukkan daya nalar kritis, memegang komitmen kerja yang besar, serta mempunyai ketangkasan dalam merespons situasi kerja yang fluktuatif demi mewujudkan capaian kerja yang lebih maksimal (Suherman et al., 2024).

Penelitian ini dilakukan di PT Garuda Media Telematika Jombang, sebuah perusahaan penyedia jasa layanan internet (ISP) yang beroperasi selama 24 jam sehari dengan jaringan backbone yang kuat dan sistem redundansi untuk menjaga stabilitas layanan. Berdasarkan

hasil observasi dan wawancara kepada manajer operasional dan karyawan teknisi, ditemukan fenomena bahwa produktivitas kerja karyawan teknisi belum sepenuhnya optimal dan merata. Teknisi mampu menyelesaikan perbaikan jaringan di tiga hingga lima lokasi dalam satu hari kerja dengan kemampuan diagnosa permasalahan yang baik, namun ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan seringkali terhambat oleh faktor cuaca dan mobilitas tinggi antar lokasi sehingga penyelesaian tidak selalu sesuai estimasi waktu yang ditetapkan perusahaan.

Tuntutan pekerjaan yang bersifat dinamis dengan permintaan yang datang secara mendadak termasuk di luar jam kerja mengharuskan teknisi bekerja melebihi jam kerja demi memenuhi target penyelesaian sesuai SOP yang diawasi oleh Network Operation Center (NOC). Meskipun koordinasi dan komunikasi antar teknisi sudah berjalan baik melalui briefing dan grup komunikasi digital serta suasana kerja yang kondusif dan saling mendukung, akan tetapi masih terdapat perbedaan kemampuan antar anggota tim yang dilatar belakangi oleh pengetahuan dan keterampilan serta pengalaman kerja masing-masing sehingga berpengaruh terhadap pendistribusian pekerjaan terlebih saat gangguan massal yang membutuhkan kolaborasi lintas divisi secara mendadak. Kondisi tersebut dapat dilihat dengan adanya kesenjangan pengetahuan dan keterampilan teknis antar teknisi dalam menangani instalasi dan gangguan jaringan, di mana perbedaan pengalaman kerja antar teknisi turut mempengaruhi kecepatan dan kualitas penyelesaian pekerjaan di lapangan.

Riset terdahulu menunjukkan adanya kesenjangan penelitian akibat temuan yang saling bertentangan pada fenomena serupa. Perbedaan hasil antara satu kajian dengan studi lainnya menciptakan diskrepansi dalam literatur akademik. Merujuk pada temuan ilmiah milik (Ariyanto & Heriyanti, 2023) menjelaskan bahwa beban kerja mendorong produktivitas kerja secara positif dan signifikan. Sedangkan penelitian dari (Ilhami et al., 2024) Serta mengindikasikan bahwa beban tugas tidak memberikan dampak nyata bagi produktivitas staf. Temuan riset yang dilakukan oleh (Wardana et al., 2025) menegaskan bahwa kolaborasi kelompok memberikan kontribusi positif serta nyata terhadap produktivitas kerja para staf. Sementara itu, hasil riset milik (Bahtiar, 2023) mengungkapkan bahwa kerja sama tim tidak memberikan dampak yang berarti bagi produktivitas kerja. Studi yang terlaksana serta (Riswanto et al., 2023) menjelaskan bahwa kompetensi memberikan dampak positif yang signifikan bagi produktivitas. Di sisi lain, hasil penelitian dari (Suherman et al., 2024) menjelaskan bahwa aspek kompetensi tidak memberikan dampak yang nyata terhadap tingkat produktivitas.

Kesenjangan hasil penelitian tersebut sejalan dengan fenomena yang ditemukan pada PT Garuda Media Telematika Jombang. Tuntutan beban kerja yang dinamis dan sering terjadi di luar jam operasional menyebabkan teknisi menghadapi kendala dalam memenuhi target penyelesaian pekerjaan tepat waktu, terutama akibat faktor cuaca dan tingginya mobilitas antar lokasi kerja. Di sisi lain, koordinasi dan komunikasi antar teknisi yang telah berjalan dengan baik melalui briefing maupun media komunikasi digital belum sepenuhnya mampu meningkatkan produktivitas kerja secara kolektif karena masih terdapat hambatan operasional di lapangan. Selain itu, adanya perbedaan tingkat pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja antar teknisi turut memengaruhi kecepatan serta kualitas penyelesaian pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa beban kerja, kerjasama tim, dan kompetensi masih menjadi faktor yang menarik untuk diteliti lebih lanjut dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan PT Garuda Media Telematika Jombang. Penelitian ini menganalisis dampak beban kerja, sinergi tim, serta kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Garuda Media Telematika Jombang berpijak pada fenomena tersebut.

2. KAJIAN TEORITIS

Beban Kerja

Staf mengemban tanggung jawab atau tugas dalam bentuk beban kerja yang menuntut penyelesaian sesuai kapasitas serta batas waktu tertentu. Hubungan timbal balik antara tuntutan tugas, keadaan lingkungan, hingga kapasitas mental dan perilaku pegawai secara mandiri atau kolektif membentuk beban kerja (Puspitasari & Wijayanto, 2024). Parameter beban kerja mencakup pemenuhan target, situasi di tempat kerja, serta kriteria pelaksanaan tugas. Dalam penelitian ini, variabel beban kerja diukur menggunakan tiga indikator (Puspitasari & Wijayanto, 2024), yaitu pertama, pencapaian target kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai target dalam jangka waktu tertentu. Kedua, keadaan pekerjaan kondisi dan karakteristik pekerjaan yang dihadapi karyawan dalam pelaksanaan tugas. Ketiga, standar pekerjaan ukuran keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan sesuai standar waktu dan kualitas yang berlaku di perusahaan.

Kerjasama Tim

Kolaborasi tim menyatukan berbagai individu yang memiliki kompetensi unik namun tetap saling melengkapi. Para personel tersebut membangun komitmen kolektif demi merealisasikan visi bersama dalam mencapai standar kinerja organisasi. Setiap anggota memegang tanggung jawab timbal balik yang mendorong terciptanya interaksi positif dan konstruktif di lingkungan internal kelompok (Bahtiar, 2023). Variabel kerja sama tim

mencakup sejumlah dimensi penting seperti praktik kolaborasi, penyelarasan tugas, interaksi informasi, tingkat kenyamanan personel, hingga kemampuan dalam merumuskan solusi atas kendala.

Indikator dalam penelitian ini terdiri dari lima aspek (Bahtiar, 2023), pertama bekerjasama mencerminkan kesediaan setiap anggota untuk saling mendukung dan berbagi tanggung jawab demi terciptanya tujuan bersama. Kedua, koordinasi merupakan kemampuan menyelaraskan tugas antaranggota agar pekerja dapat berjalan lancar tanpa tumpang tindih. Ketiga komunikasi mencakup proses pertukaran informasi secara terbuka dan jelas antaranggota tim sehingga tercipta pemahaman yang sama. Keempat, kenyamanan terkait dengan kondisi emosional yang terbangun melalui rasa saling mendukung dan berempati dalam lingkungan kerja. Kelima, pemecah masalah merupakan kemampuan tim dalam menyelesaikan perbedaan pendapat secara konstruktif dengan mengutamakan kepentingan bersama.

Kompetensi

Kompetensi mencerminkan sifat fundamental yang menyatu dengan kepribadian setiap individu. Karakteristik dasar tersebut mengarahkan pola perilaku manusia saat menghadapi berbagai kondisi. Unsur ini juga menentukan efektivitas seseorang dalam menuntaskan setiap tanggung jawab pekerjaan. Kompetensi juga berkaitan dengan dorongan individu untuk mencapai prestasi serta kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif. Pada dasarnya, kompetensi menggambarkan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang dapat dilihat melalui hasil maupun perilaku kerja yang ditunjukkan (Hidayat et al., 2025).

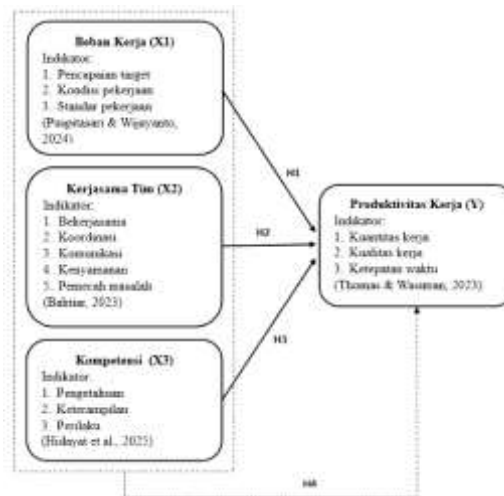
Indikator dari kompetensi ada tiga (Hidayat et al., 2025) yaitu pengetahuan mencakup pemahaman karyawan terhadap tugas dan prosedur kerja, keterampilan yang mencerminkan kemampuan teknis dan analitis individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif, serta perilaku yang tercermin melalui kedisiplinan, tanggung jawab, dan kemampuan beradaptasi dalam lingkungan.

Produktivitas kerja

Individu maupun kelompok menunjukkan produktivitas kerja melalui kemampuan menghasilkan capaian yang sesuai dengan target perencanaan awal. Hal tersebut memerlukan pengelolaan seluruh sumber daya secara maksimal. Indikator ini tidak hanya menggambarkan kapasitas produksi barang atau jasa semata. Produktivitas juga merepresentasikan tingkat efektivitas serta efisiensi dalam mengoptimalkan berbagai

sumber daya, termasuk faktor waktu, tenaga dan peralatan (Thomas & Wasiman, 2023). Volume hasil, standar mutu, serta kepatuhan jadwal menjadi tolok ukur utama dalam menilai produktivitas kerja.

Produktivitas kerja dapat diukur menggunakan tiga indikator (Thomas & Wasiman, 2023), sebagai berikut: pertama, kuantitas kerja adalah jumlah output yang dihasilkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Kedua, kualitas kerja adalah tingkat kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar dan prosedur yang berlaku di perusahaan. Ketiga, ketepatan waktu adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Penelitian ini merumuskan hipotesis studi ini berdasarkan pijakan teori, hasil riset terdahulu, dan kerangka konseptual yang telah diuraikan sebelumnya sebagai berikut:

1. H1 : Tingkat beban kerja memengaruhi secara signifikan produktivitas para pegawai di lingkungan PT Garuda Media Telematika Jombang.
2. H2 : Sinergi antaranggota tim menentukan kualitas produktivitas kerja karyawan PT Garuda Media Telematika Jombang.
3. H3: Kompetensi individu secara signifikan memicu peningkatan produktivitas kerja seluruh karyawan pada PT Garuda Media Telematika Jombang.
4. H4: Beban tugas, koordinasi tim, dan standar kompetensi memengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT Garuda Media Telematika Jombang.

3. METODE PENELITIAN

Riset ini menganalisis kontribusi beban tugas, kolaborasi kelompok, serta kapabilitas profesional terhadap efektivitas capaian kerja melalui pendekatan kuantitatif. PT Garuda

Media Telematika Jombang, yang berlokasi di Jl. Garuda Sukomulyo, Blimbing, Kecamatan Gudo, Kabupaten Jombang, menjadi lokasi penelitian. Peneliti menetapkan 38 karyawan teknisi sebagai populasi dalam studi ini. Peneliti menerapkan teknik non-probability sampling yang meniadakan peluang atau kesempatan yang merata bagi setiap elemen populasi untuk terpilih sebagai sampel. Prosedur penentuan subjek menggunakan pendekatan sampling jenuh yang mewajibkan keterlibatan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian, karena jumlah populasi dalam penelitian ini sangat terbatas dan peneliti ingin memperoleh data yang representatif serta akurat dari seluruh anggota populasi secara menyeluruh (Sugiyono, 2023).

Peneliti menghimpun data melalui wawancara, observasi, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner kepada staf teknisi menggunakan skala Likert empat poin. Variabel beban kerja mencakup pencapaian target, kondisi tugas, serta standar pekerjaan. Kerja sama tim melibatkan aspek koordinasi, komunikasi, kenyamanan, kolaborasi, dan solusi permasalahan. Sementara itu, kompetensi menitikberatkan pada pengetahuan, keterampilan, dan perilaku. Indikator produktivitas kerja meliputi kuantitas, kualitas, serta ketepatan waktu. Peneliti menganalisis data menggunakan regresi linier berganda lewat perangkat lunak SPSS versi 25. Tahapan ini mencakup uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Pembuktian hipotesis mengandalkan hasil uji t, uji F, serta nilai koefisien determinasi (R^2).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden

No.	Karakteristik	Frekuensi	Presentase
1.	Usia		
	19–25 tahun	15	39,5%
	26–32 tahun	15	39,5%
	33–39 tahun	7	18,4%
	> 40 tahun	1	2,6%
2.	Pendidikan terakhir		
	SMA/SMK	32	84,2%
	D3	4	10,5%
	D4/S1	2	5,3%
3.	Lama bekerja		
	< 1 tahun	5	13,2%
	1–4 tahun	20	52,6%
	4–8 tahun	11	28,9%
	> 9 tahun	2	5,3%
4.	Divisi		
	PSB (Pasang Baru)	12	31,6%
	NOC	6	15,8%

Kelistrikan	3	7,9%
Troubleshooting	12	31,6%
Welding	5	13,2%

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25, 2026

Uji Validitas

Peneliti menerapkan uji validitas untuk mengevaluasi keandalan butir pernyataan dalam kuesioner. Instrumen penelitian mencapai status valid apabila mampu membuktikan keakuratan aspek yang menjadi target pengukuran. Penentuan tingkat signifikansi melibatkan komparasi antara nilai Rhitung dengan nilai Rtabel melalui rumus derajat bebas (df) = n-2. Dalam hal ini, n merepresentasikan total sampel penelitian. Melalui perhitungan $n = 38 - 2$, maka diperoleh nilai df sebesar 36 dengan standar nilai kritis 0,3202 (Ghozali, 2021).

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,809	0,3202	Valid
	X1.2	0,834	0,3202	Valid
	X1.3	0,753	0,3202	Valid
	X1.4	0,860	0,3202	Valid
	X1.5	0,824	0,3202	Valid
	X1.6	0,853	0,3202	Valid
Kerjasama Tim (X2)	X2.1	0,844	0,3202	Valid
	X2.2	0,712	0,3202	Valid
	X2.3	0,823	0,3202	Valid
	X2.4	0,836	0,3202	Valid
	X2.5	0,813	0,3202	Valid
	X2.6	0,842	0,3202	Valid
	X2.7	0,720	0,3202	Valid
	X2.8	0,857	0,3202	Valid
	X2.9	0,779	0,3202	Valid
	X2.10	0,744	0,3202	Valid
Kompetensi (X3)	X3.1	0,829	0,3202	Valid
	X3.2	0,722	0,3202	Valid
	X3.3	0,729	0,3202	Valid
	X3.4	0,715	0,3202	Valid
	X3.5	0,799	0,3202	Valid
	X3.6	0,861	0,3202	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0,829	0,3202	Valid
	Y2	0,722	0,3202	Valid
	Y3	0,729	0,3202	Valid
	Y4	0,715	0,3202	Valid
	Y5	0,799	0,3202	Valid
	Y6	0,861	0,3202	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25, 2026

Temuan analisis data pada uji validitas mengonfirmasi bahwa setiap butir pernyataan untuk variabel beban kerja, kerjasama tim, kompetensi, dan produktivitas kerja berstatus valid karena memiliki nilai Rhitung yang melampaui angka 0,3202.

Uji Reliabilitas

Peneliti memakai uji reliabilitas sebagai instrumen pengukur tingkat konsistensi tanggapan responden pada setiap indikator variabel. Langkah pengujian ini menerapkan formulasi teknis Cronbach Alpha. Angka koefisien yang melampaui 0,70 menandakan bahwa kuesioner tersebut memiliki reliabilitas yang baik (Ghozali, 2021).

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,893	Reliabel
Kerjasama Tim (X2)	0,849	Reliabel
Kompetensi (X3)	0,823	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,792	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25, 2026

Pengujian reliabilitas mengungkap bahwa setiap variabel mencatatkan nilai Cronbach's Alpha melampaui 0,70, sehingga seluruh instrumen penelitian menunjukkan keandalan tinggi dan sangat layak menjadi alat ukur ilmiah. Capaian tersebut menegaskan bahwa perangkat riset ini sudah melampaui standar validitas serta reliabilitas guna menjaring persepsi para responden terhadap variabel penelitian secara akurat.

Uji Asumsi Klasik

Data memiliki distribusi normal karena angka Asymp. Sig sebesar 0,076 melampaui standar minimal 0,05. Temuan uji multikolinearitas membuktikan ketiadaan gangguan antar variabel independen sebab nilai tolerance beban kerja (0,206), kerjasama tim (0,116), dan kompetensi (0,113) berada di atas 0,10. Indikator Variance Inflation Factor (VIF) turut memperkuat hasil tersebut dengan nilai beban kerja 4,858, kerjasama tim 8,655, serta kompetensi 8,838 yang semuanya berada di bawah angka 10. Analisis scatterplot dalam uji heteroskedastisitas tidak menampilkan pola visual tertentu karena titik-titik data menyebar secara acak di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y. Kondisi ini memastikan bahwa model regresi sepenuhnya bersih dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda guna mengukur dampak beban kerja, kerja sama tim, serta kompetensi terhadap produktivitas kerja sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
1	(Constant)	7,111	3,048	-	2,333	0,026
	Beban Kerja	0,282	0,125	0,290	2,262	0,030
	Kerjasama Tim	0,163	0,110	0,253	1,476	0,149
	LN_Kompetensi3	18,698	7,519	0,430	2,487	0,018

Sumber: Data yang diproses menggunakan SPSS 25, 2026

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 7,111 + 0,282 X_1 + 0,163 X_2 + 18,698 X_3$

1. Nilai (a) = 7,111 merupakan konstanta ketika semua variabel independen dianggap nol. Produktivitas karyawan di PT Garuda Media Telematika Jombang adalah 7,111 karena
2. Nilai (b1) = 0,282 Data ini memperlihatkan bahwa tambahan satu poin beban kerja mendongkrak produktivitas karyawan hingga 0,282 unit saat variabel lain tidak berubah. Nilai koefisien positif membuktikan bahwa beban kerja mempunyai korelasi linier dengan produktivitas kerja para pegawai di PT Garuda Media Telematika Jombang.
3. (b2) = 0,163 Data tersebut membuktikan bahwa kenaikan satu satuan pada variabel kerja sama tim sanggup menaikkan produktivitas kerja pegawai sebesar 0,163 satuan saat variabel lainnya bersifat konstan. Simbol koefisien positif ini memperlihatkan bahwa hubungan antara kolaborasi tim dan efektivitas kerja staf di PT Garuda Media Telematika Jombang bersifat searah.
4. Nilai (b3) = 18,698 Hasil tersebut memaparkan bahwa penambahan satu poin pada variabel kompetensi memicu lonjakan produktivitas kerja pegawai sebesar 18,698 unit dalam kondisi variabel lain tetap. Angka koefisien positif ini mempertegas bahwa kompetensi mempunyai kaitan yang selaras dengan tingkat produktivitas kerja staf di PT Garuda Media Telematika Jombang.

Hasil Hipotesis

Uji t (parsial)

Data dalam tabel pengujian t (parsial) membuktikan bahwa variabel Beban Kerja (X1), Kolaborasi Tim (X2), dan Kompetensi (X3) memberikan dampak secara mandiri terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil pengolahan data lewat aplikasi SPSS versi 25 memberikan temuan berikut ini:

1. Dampak Beban Kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) staf pada PT Garuda Media Telematika Jombang. Analisis statistik menghasilkan nilai t hitung 2,262 yang

melampaui t tabel 2,028 dengan tingkat signifikansi 0,030 lebih kecil dari 0,05, sehingga keputusan mengarah pada penolakan H_0 dan penerimaan H_a . Hasil tersebut membuktikan bahwa Beban Kerja (X_1) memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

2. Analisis pengaruh Kerjasama Tim (X_2) atas produktivitas kerja (Y) staf di PT Garuda Media Telematika Jombang. Data riset menunjukkan skor t hitung 1,476 berada di bawah t tabel 2,028. Tingkat signifikansi mencatatkan angka 0,149 yang berarti lebih besar dari 0,05. Kondisi tersebut membuktikan bahwa Kerjasama Tim (X_2) tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y).
3. Kompetensi (X_3) memengaruhi produktivitas kerja (Y) para staf di PT Garuda Media Telematika Jombang secara substansial. Analisis statistik membuktikan nilai t hitung 2,487 melampaui t tabel 2,028 dengan signifikansi 0,018 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga peneliti menolak H_0 dan menyetujui H_a . Fakta ini mengonfirmasi bahwa Kompetensi (X_3) memberikan kontribusi positif serta signifikan dalam memacu Produktivitas Kerja (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5 Hasil Uji F

Model	Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	377,745	3	125,915	86,963	0,000 ^b
	Residual	49,229	34	1,448		
	Total	426,974	37			

Sumber: Data yang diproses menggunakan SPSS 25, 2026

Analisis uji F menunjukkan bahwa Beban Kerja (X_1), Kerja Tim (X_2), dan Kompetensi (X_3) memengaruhi produktivitas kerja (Y) secara serentak. Perhitungan derajat kebebasan $df = n - k$ ($38 - 3 = 35$) menetapkan nilai F tabel pada angka 2,88. Hasil statistik membuktikan perolehan F hitung sebesar 86,963 melampaui F tabel 2,88 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05. Temuan ini mengonfirmasi bahwa faktor Beban Kerja (X_1), Kerja Tim (X_2), dan Kompetensi (X_3) secara kolektif menggerakkan tingkat produktivitas kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,941 ^a	0,885	0,875	1,203	1,602

Sumber: Data yang diproses menggunakan SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi peneliti dapat menyimpulkan bahwa nilai *Adjusted R Squere* sebesar 0,875. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri Beban Kerja (X1), Kerjasama Tim (X2), dan Kompetensi (X3) mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y) sebesar 87,5% dan sisanya sebesar 12,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja

Data uji t menghasilkan nilai t hitung beban kerja sebesar 2,262 yang melebihi t tabel 2,028 dengan signifikansi 0,030 di bawah 0,05, sehingga beban kerja terbukti memengaruhi produktivitas karyawan secara positif dan signifikan. Pengaruh positif ini bermakna bahwa setiap kenaikan intensitas beban kerja akan mendorong peningkatan produktivitas yang dihasilkan secara nyata. Realitas tersebut selaras dengan temuan lapangan ketika teknisi mampu menuntaskan perbaikan jaringan di tiga hingga lima titik lokasi setiap hari dan mengambil jam lembur demi pencapaian target, sehingga besarnya beban kerja justru memicu akselerasi produktivitas. Hasil ini didukung oleh penelitian (Puspitasari & Wijayanto, 2024), (Ariyanto & Heriyanti, 2023) dan (Ayuningtyas et al., 2024) yang menegaskan bahwa beban kerja memberikan kontribusi positif dan signifikan bagi produktivitas kerja.

Pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas kerja

Uji t menghasilkan angka t hitung kerjasama tim senilai 1,476 yang berada di bawah t tabel sebesar 2,028. Hasil ini memiliki nilai signifikansi 0,149 yang lebih besar dari 0,05. Fakta tersebut membuktikan bahwa kerjasama tim tidak memengaruhi produktivitas kerja karyawan secara signifikan. Jawaban responden mendukung temuan ini dengan menempatkan indikator pemecahan masalah sebagai skor tertinggi dalam variabel kerjasama tim. Data ini memperlihatkan bahwa para teknisi telah memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas sesuai dengan peran masing-masing, sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dilakukan secara mandiri tanpa membutuhkan keterlibatan tim yang luas. Situasi ini membuat pengaruh kerja sama tim terhadap eskalasi produktivitas menjadi tidak relevan. Hasil ini sejalan dengan (Bahtiar, 2023), (Rosid et al., 2024) dan (Maharani et al., 2025) yang menyimpulkan bahwa kolaborasi tim tidak memberikan pengaruh nyata terhadap hasil produktivitas kerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil uji t membuktikan bahwa kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja staf. Nilai t hitung sebesar 2,487 melampaui nilai t tabel 2,028 dengan tingkat signifikansi 0,018 yang lebih kecil dari 0,05. Adanya korelasi positif ini menandakan bahwa produktivitas pegawai akan meningkat seiring dengan penguatan kompetensi yang mereka miliki. Situasi ini mencerminkan kondisi lapangan saat teknisi yang mempunyai pemahaman serta keahlian teknis memadai mampu merampungkan tugas secara lebih akurat dan cepat. Namun, tenaga teknis yang masih menghadapi kendala keterampilan membutuhkan waktu pengerjaan di atas standar operasional perusahaan. Dominasi responden berpendidikan SMA/SMK dengan pengalaman kerja satu sampai empat tahun menunjukkan bahwa perolehan kompetensi terjadi melalui praktik langsung di tempat kerja. Hal tersebut menyebabkan perbedaan kualitas keahlian di antara teknisi tetap berlangsung. Temuan penelitian ini selaras dengan (Hidayat et al., 2025), (Luki et al., 2021), (Septiana et al., 2021), dan (Abubakar, 2018) Peneliti tersebut menegaskan bahwa kompetensi memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap capaian produktivitas kerja.

Pengaruh Simultan Beban Kerja, Kerjasama Tim, dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan angka F hitung 86,963 yang melampaui F tabel 2,88 dengan nilai signifikansi 0,000, sehingga kombinasi ketiga variabel tersebut memberikan dampak nyata terhadap produktivitas kerja. Perolehan Adjusted R Square sebesar 0,875 membuktikan bahwa ketiga variabel tersebut menjelaskan 87,5% dinamika produktivitas, sementara faktor di luar model memengaruhi 12,5% sisanya. Realitas ini menggambarkan bahwa produktivitas karyawan PT Garuda Media Telematika Jombang merupakan hasil sinergi antara manajemen beban kerja, kerja sama tim, dan kompetensi individu setiap teknisi. Meskipun kerja sama tim tidak berpengaruh signifikan secara parsial, variabel ini tetap menjadi elemen penting dalam model simultan untuk menjaga kinerja saat beban kerja meningkat, terutama pada situasi gangguan massal yang memerlukan kolaborasi antardivisi. Hasil ini sejalan dengan (Sa'diyah et al., 2023), (Umboh et al., 2024), dan (Kurniawan et al., 2024) Pernyataan tersebut memaparkan bahwa faktor-faktor sejenis memberikan kontribusi nyata secara serentak terhadap produktivitas kerja para staf.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian dan analisis data menyimpulkan bahwa pengorganisasian beban kerja secara sistematis mendorong teknisi menuntaskan tugas secara optimal. Pola manajemen ini memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas produktivitas kerja. Sebaliknya, kolaborasi tim tidak berdampak besar pada produktivitas karena para teknisi menguasai kemampuan solusi masalah individu secara mandiri. Oleh karena itu, penguatan kerja sama kelompok tidak memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan output kerja secara riil. Kompetensi yang terdiri atas aspek pengetahuan, keahlian, dan etika kerja menjadi elemen paling dominan dalam meningkatkan produktivitas. Teknisi yang berkompeten mampu menyelesaikan kewajiban secara lebih cepat, presisi, serta sesuai dengan kriteria perusahaan. Secara simultan, ketiga faktor tersebut memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menegaskan bahwa tata kelola beban kerja, sinergi tim, dan pengembangan kompetensi secara kolektif menjadi kunci utama dalam mencapai target korporasi. Strategi terintegrasi tersebut mendukung penguatan produktivitas pegawai di PT Garuda Media Telematika Jombang secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Saran

Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kompetensi teknisi melalui pelatihan teknis yang dilakukan secara rutin dan terprogram, tidak hanya bagi karyawan baru tetapi juga bagi teknisi yang telah bekerja. Pelatihan dapat difokuskan pada peningkatan kemampuan konfigurasi perangkat, teknik penarikan fiber optik, penanganan gangguan jaringan tingkat lanjut, serta pengembangan kemampuan troubleshooting agar kualitas dan kecepatan penyelesaian pekerjaan semakin optimal. Selain itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi beban kerja secara berkala dengan memperhatikan jumlah target pekerjaan, cakupan wilayah penugasan, serta kondisi operasional di lapangan. Perusahaan juga dapat menerapkan sistem rotasi tugas dan perencanaan jadwal kerja yang lebih efektif agar distribusi pekerjaan lebih merata, sehingga teknisi dapat bekerja secara optimal tanpa mengalami beban kerja yang berlebihan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, maupun sistem kompensasi.

DAFTAR REFERENSI

- Abubakar, R. R. T. (2018). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Negara*, 24(1), 17–32.
- Ariyanto, E. T. A., & Heriyanti, S. S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Departemen Produksi PT. Armstrong Industri Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 759–769.
- Ayuningtyas, O. C., Pradiani, T., & Fathorrahman, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bcg Pada Head Office Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1406–1412. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3865>
- Bahtiar, M. (2023). Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bima. *JREA : Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi*.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, F., Gurusinga, L. B., & Silvia. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Metro Park Indonesia. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 8, 1279–1287.
- Ilhami, P., Firdaus, V., & Andriani, D. (2024). Lingkungan kerja , Disiplin kerja , Beban kerja terhadap Produktivitas karyawan PT . Aneka Rupa. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(2), 1329–1336. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i2.1771>
- Kurniawan, E. D., Hariono, D., Purwadi, Suyono, & Sumardin. (2024). Influence Of Integrity, Teamwork, Competence, and Managerial Ability On Employee Work Productivity At The Office Of Singkep Selatan District, Lingga Regency. *International Journal of Multidisciplinary Research and Literature IJOMRAL*, 5, 614–632.
- Luki, M., Stephanie, & Nazmi, H. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Horasbangunpersada. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(3), 1623–1638.
- Maharani, I., Indiworo, H. E., & Dharmaputra, F. (2025). Pengaruh Kerjasama Tim, Keterampilan Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT. Colombus Kudus). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Ekonomi Kreatif*, 4(1), 56–70.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Qurnia, F., Mayasari, I., Sesilia, P. A., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas*. [https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022 Ganjil Analisis Beban Kerja Full_compressed.pdf](https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022%20Ganjil%20Analisis%20Beban%20Kerja%20Full_compressed.pdf)
- Puspitasari, M., & Wijayanto, P. (2024). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT Kamaltex. *Jurnal Maksipreneur*, 13(2), 735–751.
- Riswanto, M. T. A., Ali, S., Supriadi, Y. N., & Husniati, R. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dengan Komitmen Afektif Sebagai

- Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6, 132–143.
- Rosid, M. C., Wanta, W., & Hidayaty, D. E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kerja Sama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 7158–7168. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.10152>
- Sa'diyah, S. H., Rizal, M., & Sholehuddin, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Iklim Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat di Rumah Sakit Baptis Kota Batu). *E – Jurnal Riset Manajemen*, 14(02), 1412–1422.
- Septiana, Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh kompetensi kerja , motivasi kerja , dan kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Mulawarma*, 17(3), 476–481.
- Setiawan, T., Indaryani, M., & Sunaryo, A. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Kerjasama Tim, dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening PT Djarum SKT Tanjung Karang Kudus. *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 20, 42–58.
- Suherman, E., Syafe'i, M. Y., & Narimawati, U. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Agregasi : Jurnal Aksi Reformasi Government Dalam Demokrasi*, 12, 20–36. <https://doi.org/10.34010/agregasi.v12i1.12585>
- Syaskiah, S., Fauziah Afriyani, & Endah Dewi Purnamasari. (2024). Pengaruh Insentif dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Keanu Motor Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(5), 3012–3022. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i5.3151>
- Thomas, D., & Wasiman. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT Top Baker Indonesia. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 6(5), 510. <https://doi.org/10.32493/drj.v6i5.30544>
- Tupamahu, F. A. S., Pelamonia, M., & Pinoa, W. S. (2021). Dampak Moderasi Perilaku Knowledge Sharing dan Teamwork terhadap Produktivitas Dosen. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 5(1), 12. <https://doi.org/10.17977/um025v5i12020p286>
- Umboh, F. C. C., Kojo, C., & Lintong, D. (2024). Pengaruh Profesionalisme, Beban Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPDB) Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum)*, 8(2).
- Wardana, F. P., Andriani, D., & Ubaidillah, H. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Kerja Sama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Teknik Nyata. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(3), 753–763. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i3.1447>