

**PENGARUH PEMELIHARAAN TENAGA KERJA, KESEJAHTERAAN
KERJA DAN PERILAKU INOVATIF TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR MUSI JAYA**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

ROHIM

NPM. 2001110515

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2024

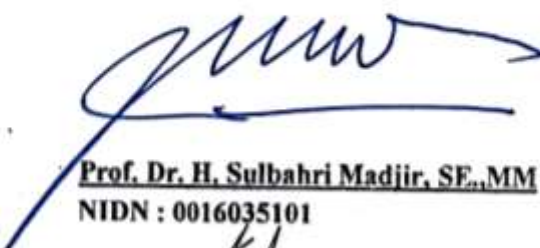
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ROHIM
Nomor Pokok/NPM : 2001110515
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pemeliharaan Tenaga Kerja,
Kesejahteraan Kerja dan Perilaku Inovatif
Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada
PT. Sinar Musi Jaya.

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 3-4-24 Pembimbing I


Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE.,MM
NIDN : 0016035101

Tanggal 3-4-24 Pembimbing II


: Veny Mayasari, SE.,MM
NIDN : 0204078902

165/PS/DFEB/24

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Tanggal 4-4-24



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si, AK.CA. CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi Manajemen
Tanggal 3-4-24



Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN : 0222096301


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ROHIM
Nomor Pokok/NPM : 2001110515
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pemeliharaan Tenaga Kerja,
Kesejahteraan Kerja dan Perilaku Inovatif
Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada
PT. Sinar Musi Jaya.

Penguji Skripsi :

Tanggal ~~3-4-24~~ Ketua Penguji : 
: Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE.,MM
NIDN : 0016035101

Tanggal ~~3-4-24~~ Penguji I : 
: Veny Mavasari, SE.,MM
NIDN : 0204078902

Tanggal ~~3-4-24~~ Penguji II : 
: Amrillah Azrin, SE.,MM
NIDN : 0203026201

165/PS/DFEB/24

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Tanggal ~~7-4-24~~



Dr. Msy. Mikial, SE.,M.Si,AK,CA,CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi Manajemen
Tanggal ~~3-4-24~~

Marivan Zanariah, SE., M.M
NIDN : 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

**“Pendidikan adalah senjata yang paling kuat yang bisa digunakan
untuk mengubah dunia”**

**“Barang siapa belum pernah merasakan pahitnya menuntut ilmu
walau sesaat, ia akan menelan kebodohan sepanjang hidupnya”**

(Imam Syafi'i)

**“Tanpa ilmu amal tidak ada gunanya, sedangkan ilmu tanpa amal
adalah hal yang sia-sia”**

(Abu Bakar Ash Shiddiq)

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- **Kepada Bapakku Herlan dan Ibuku Satipah yang telah memberiku semangat dan selalu membimbingku sampai sekarang**
- **Saudara-saudariku yang tersayang**
- **Para Pendidik yang kuhormati**
- **Teman-teman seperjuangan**
- **Dan Almamater yang kubanggakan**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rohim
Nomor Pokok/NPM : 2001110515
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima segala sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2024



Rohim

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Segala puji syukur kehadiran ALLAH SWT atas rahmat dan karunia-Nya yang diberikan kepada peneliti, sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Pemeliharaan Tenaga Kerja, Kesejahteraan Kerja dan Perilaku Inovatif Terhadap Produktiias Kerja Karyawan pada PT. Sinar Musi Jaya” dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari kontribusi banyak pihak yang telah memberi dukungan dan bantuan kepada peneliti. Oleh karena itu peneliti menyampaikan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., Ms. Selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si. Ak.CA., CSRS, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Dr. M Ima Andriyani, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M, selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
5. Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E., M.M. Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi dan memotivasi peneliti sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.
6. Ibu Veny Mayasari, SE., MM selaku Dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna menyelesaikan penelitian.
7. Bapak/Ibu Dosen & staff Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
8. Pimpinan serta seluruh Karyawan PT. Sinar Musi Jaya yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian dan membantu peneliti dalam memperoleh data yang peneliti perlukan.

9. Untuk Kedua orang tua, kakak dan adik yang telah membantu, memberikan semangat dan doa serta dukungannya.

10. Teman-teman seperjuangan angkatan 2020 yang saya banggakan.

Akhir kata peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyusun Skripsi ini dan mohon maaf atas segala bentuk kekurangan yang ada. Semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak dan mudah-mudahan amal baik serta bantuan yang telah diberikan mendapat pahala yang melimpah dari Allah SWT.

Palembang, Maret 2024

Rohim

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Teoritis	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Produktivitas Kerja Karyawan	11
2.1.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan	11
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Produktivitas Kerja	13
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan	14
2.1.2.4 Upaya-Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja	17
2.1.2.5 Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja Karyawan	18
2.1.3 Pemeliharaan Tenaga Kerja	19
2.1.3.1 Pengertian Pemeliharaan Tenaga Kerja	19
2.1.3.2 Asas-Asas Pemeliharaan Tenaga Kerja	20
2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Pemeliharaan Tenaga Kerja	22
2.1.4 Kesejahteraan Kerja	23
2.1.4.1 Pengertian Kesejahteraan Kerja	23
2.1.4.2 Tujuan Kesejahteraan Kerja	25
2.1.4.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kesejahteraan Kerja	26
2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Kesejahteraan Kerja	27
2.1.5 Perilaku Inovatif	28
2.1.5.1 Pengertian Perilaku Inovatif	28

2.1.5.2 Tahap-Tahap Pembentukan Perilaku Inovatif	30
2.1.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Inovatif	31
2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Perilaku Inovatif	32
2.2 Penelitian Lain yang Relevan	33
2.3 Kerangka Berpikir	41
2.4 Hipotesis	42
BAB III METODE PENELITIAN	44
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	44
3.1.1 Tempat Penelitian	44
3.1.2 Waktu Penelitian	44
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	45
3.2.1 Sumber Data	45
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	46
3.3 Populasi dan Sampel	47
3.3.1 Populasi	47
3.3.2 Sampel	48
3.4 Rancangan Penelitian	49
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	50
3.5.1 Variabel Penelitian	51
3.5.2 Definisi Operasional	51
3.6 Instrumen Penelitian	53
3.6.1 Uji Validitas	54
3.6.2 Uji Reliabilitas	55
3.7 Teknik Analisis Data	56
3.7.1 Analisis Kualitatif	56
3.7.2 Analisis Kuantitatif	56
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	57
3.7.3.1 Uji Normalitas	57
3.7.3.2 Uji Multikolinieritas	58
3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas	58
3.8 Metode Analisis Data	59
3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda	59
3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi	60
3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi	61
3.9 Uji Hipotesis	61
3.9.1 Uji Signifikasi Simultan (Uji F)	61
3.9.2 Uji Signifikasi Parsial (Uji t)	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	65
4.1 Hasil Penelitian	65

4.1.1	Sejarah Singkat PT. Sinar Musi Jaya	65
4.1.2	Visi, Misi dan Aktivitas PT. Sinar Musi Jaya Palembang	66
4.1.3	Struktur Organisasi PT. Sinar Musi Jaya Palembang	67
4.1.4	Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	68
4.2	Pembahasan dan Interpretasi	79
4.2.1	Karakteristik Responden	79
4.2.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	79
4.2.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	80
4.2.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..	80
4.3	Hasil Instrumen Penelitian	81
4.3.1	Hasil Uji Validitas	81
4.3.2	Hasil Uji Reliabilitas	85
4.4	Hasil Teknik Analisis Data	86
4.4.1	Hasil Analisis Kuantitatif	86
4.4.2	Hasil Uji Asumsi Klasik	87
4.4.2.1	Hasil Uji Normalitas	87
4.4.2.2	Hasil Uji Multikolinieritas	89
4.4.2.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	91
4.5	Hasil Metode Analisis Data	92
4.5.1	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	92
4.5.2	Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r)	93
4.5.3	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	95
4.6	Hasil Uji Hipotesis	96
4.6.1	Hasil Uji Simultan F (Uji F)	96
4.6.2	Hasil Uji Parsial t (Uji t)	97
4.7	Pembahasan	98
4.7.1	Pengaruh Pemeliharaan Tenaga Kerja, Kesejahteraan Kerja dan Perilaku Inovatif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	98
4.7.2	Pengaruh Pemeliharaan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	99
4.7.3	Pengaruh Kesejahteraan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	100
4.7.4	Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	100
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		102
5.1	Kesimpulan	102
5.2	Saran	103
DAFTAR PUSTAKA		104
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel

2.1	Penelitian Lain Yang Relevan	34
3.1	Jadwal Kegiatan Penelitian	44
3.2	Jumlah Populasi	48
3.3	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	51
3.4	Skala Likert	54
3.5	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	60
4.1	Klasifikasi Responden Berdasarkan usia	79
4.2	Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	80
4.3	Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	80
4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Pemeliharaan Tenaga Kerja (X_1)	82
4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Kesejahteraan Kerja (X_2)	83
4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Inovatif (X_3)	84
4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)	85
4.8	Hasil Uji Reliabilitas	86
4.9	Hasil Uji Deskriptif	87
4.10	Hasil Uji Normalitas Kolmogrov	88
4.11	Hasil Uji Multikolinieritas	90
4.12	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	92
4.13	Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r)	94
4.14	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	96
4.15	Hasil Uji Simultan (Uji F)	96
4.16	Hasil Uji Parsial (Uji t)	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar		
2.1	Kerangka Berpikir	42
4.1	Hasil Uji Normalitas P-Plot	89
4.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas	91

ABSTRAK

Rohim, Pengaruh Pemeliharaan Tenaga Kerja, Kesejahteraan Kerja dan Perilaku Inovatif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sinar Musi Jaya (Di bawah bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E.,M.M dan Ibu Veny Mayasari, SE. MM).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Pemeliharaan Tenaga Kerja, Kesejahteraan Kerja dan Perilaku Inovatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh peneliti dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas, sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t.

Hasil pengolahan data dengan SPSS Ver.25 pada uji F diperoleh F.sig lebih kecil dari pada 0,05 atau F.sig (0,000) < (0,05) artinya ada pengaruh secara signifikan antara Pemeliharaan Tenaga Kerja, Kesejahteraan Kerja dan Perilaku Inovatif secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sinar Musi Jaya.

Hasil uji t atau uji parsial untuk variabel Pemeliharaan Tenaga Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sinar Musi Jaya. Variabel Kesejahteraan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sinar Musi Jaya. Selanjutnya, untuk variabel Perilaku Inovatif berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sinar Musi Jaya.

Kata Kunci : Pemeliharaan Tenaga Kerja, Kesejahteraan Kerja, Perilaku Inovatif, Produktivitas Kerja.

RIWAYAT HIDUP

Rohim, dilahirkan di Kota Palembang pada tanggal 13 Agustus 1998 dari pasangan Bapak Herlan Efendi dan Ibu Satipah. Saya anak keempat dari empat bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD Negeri 125 Palembang. Kemudian menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2013 di SMP Negeri 23 Palembang. Selanjutnya, Sekolah Menengah Kejuruan pada Tahun 2016 di SMK PGRI 2 Palembang. Pada Tahun 2020 melanjutkan Pendidikan di Universitas Tridinanti Palembang dengan Program Studi Strata 1 Manajemen.

Palembang, Maret 2024

Rohim

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan saat ini berkembang semakin pesat. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur terpenting dalam menggerakkan roda bisnis ditengah industri yang berkembang. Sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan yang akan menentukan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Hal ini menyebabkan perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

Pentingnya manusia sebagai sumber daya tidak dapat disangkal lagi peranya. Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Gaol, 2014:4).

Sumber Daya Manusia merupakan aset perusahaan yang perlu dijaga oleh perusahaan seperti pemeliharaan tenaga kerja, karena hal tersebut akan berdampak pada produktivitas perusahaan. Di PT. Sinar Musi Jaya, perusahaan belum memiliki perhatian yang lebih khusus untuk pemeliharaan tenaga kerja. Tenaga kerja bekerja dengan rutinitas berulang tanpa adanya pembinaan berkala dalam rangka meningkatkan kemampuan individu tenaga kerja yang ada di perusahaan.

Menurut Bintaro dan Daryanto (2017:15), mengemukakan bahwa, Manajemen Sumber Daya Manusia atau disingkat MSDM, adalah ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang

dimiliki individu secara efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal. Sedangkan menurut Dessler dan Gary (2015:3), manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Perusahaan memiliki kewenangan atau tanggung jawab untuk menyetarakan produktivitas karyawan antar pegawai agar dalam mencapai tujuan perusahaan lebih efektif dan efisien. Agar perusahaan lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuannya maka perusahaan harus memiliki karyawan yang mempunyai produktivitas yang baik dan setara antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Produktivitas merupakan hal penting bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, pada organisasi produktivitas dapat ditingkatkan dengan adanya dukungan dari sumber daya manusia dalam memotivasi karyawan agar mampu bekerja lebih produktif. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Semakin produktif karyawan maka akan semakin tinggi pencapaian perusahaan.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu Pemeliharaan Tenaga Kerja, kesejahteraan kerja dan perilaku inovatif. Menurut Hasibuan (2017:179), pemeliharaan adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Motivasi dalam berkerja sangat dipengaruhi oleh bagaimana komunikasi yang ada didalam perusahaan, baik antara manajemen dengan karyawan, maupun karyawan dengan karyawan. Selain itu kesejahteraan kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan memberikan dampak positif bagi produktivitas karyawan. Dengan meningkatkan kesejahteraan kerja pada karyawan akan menumbuhkan sikap loyalitas karyawan pada perusahaan dan memberikan motivasi untuk mengembangkan kemampuan dengan perilaku inovatif terhadap penyelesaian pekerjaan.

Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan harus mendapat pengawasan yang dilakukan oleh manajer. Jika pemeliharaan tenaga kerja kurang diperhatikan, loyalitas, kinerja, motivasi, disiplin karyawan akan menurun, dan *turnover* meningkat, sehingga pengadaan pengembangan, kompensasi, dan kompetensi karyawan yang telah dilakukan oleh perusahaan dengan biaya yang cukup besar menjadi kurang berguna untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

Menurut Dale Yoder dalam jurnal Hilwa Syafira Barkah (2023:198), kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, perawatan rumah sakit, dan pensiun.

Adapun menurut Hasibuan dalam jurnal Hilwa Syafira Barkah (2023:198), kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non-material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuanya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya

meningkat.

Untuk mencapai kerjasama yang baik dalam mencapai tujuan Perusahaan, Perusahaan harus memenuhi hak karyawan dengan memberikan imbalan atas jasa yang telah dilakukan oleh karyawan kepada Perusahaan, salah satunya yaitu dengan program-program kesejahteraan yaitu balas jasa pelengkap yang diberikan baik materil maupun non materil yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan Perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja yang akan berdampak terhadap produktivitas karyawan meningkat, sehingga karyawan akan merasa lebih diperhatikan oleh Perusahaan.

Menurut Kleysen & Street dalam Kresnandito & Fajrianti (2012:97), perilaku inovatif didefinisikan sebagai keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pengenalan dan penerapan dari suatu yang baru dan menguntungkan kepada organisasi. Hal ini meliputi pengembangan ide produk baru atau teknologi-teknologi serta perubahan dalam prosedur administratif yang bertujuan untuk meningkatkan relasi kerja atau penerapan dari ide dan gagasan untuk proses kerja secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan.

Perilaku inovatif bertujuan untuk menghasilkan suatu usulan yang tepat, memanfaatkan pencapaian kerja menjadi sebuah gagasan yang berdaya guna serta mengaplikasikan gagasan-gagasan terkini dalam aplikasi kerja. Dengan adanya perilaku kerja inovatif diharapkan mampu mendorong karyawan untuk menciptakan ide-ide baru sehingga dapat menciptakan cara baru dalam

menyelesaikan pekerjaan agar lebih efektif dan efisien serta mampu mencapai target Perusahaan yang telah ditetapkan.

Karyawan apabila tidak memiliki perilaku inovatif dalam bekerja dapat mempengaruhi produktivitasnya dalam mencapai target Perusahaan, karena pada dasarnya pola industri selalu berubah mengikuti perkembangan zaman. Dalam hal ini, maka karyawan dituntut untuk beradaptasi dan berinovasi dalam bekerja sehingga mampu bekerja secara optimal dan mampu memberikan kontribusi untuk kemajuan Perusahaan.

Objek yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Sinar Musi Jaya (SMJ). PT. Sinar Musi Jaya adalah salah satu anak perusahaan dari Sinar Musi Group yang Berlokasi di Jl. Residen H.A Rozak Nomor 40-46 Kel.Kalidoni Kec.Kalidoni Kota Palembang Sumatera Selatan. PT. Sinar Musi Jaya tidak hanya berfokus pada satu kegiatan saja tetapi PT. Sinar Musi Jaya mempunyai usaha usaha yang bergerak di bidang supplier, kontruksi dan leveransir bahan bangunan termasuk batu split.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh penelliti, pemeliharaan tenaga kerja di PT. Sinar Musi Jaya belum optimal dilakukan perusahaan, kurang peningkatan kapasitas SDM seperti tidak ada pelatihan berkala untuk karyawan. Dalam meningkatkan kemampuan karyawan yang mempengaruhi produktivitas kerja, seperti pelatihan bahasa, pelatihan digital marketing. Perusahaan dalam menetapkan upah karyawan masih dibawah Upah Minimum Regional (UMR) Kota Palembang sehingga kesejahteraan pekerja belum dipenuhi perusahaan sebagaimana peraturan pemerintah yang telah ditetapkan. Hal tersebut berdampak

pada produktivitas karyawan dimana pekerja kurang memiliki inovasi dalam mengembangkan kemampuan ataupun memberikan hasil pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan Fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemeliharaan Tenaga Kerja, Kesejahteraan Kerja dan Perilaku Inovatif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sinar Musi Jaya”**

1.2 Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang dinyatakan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang menjadi inti pembahasan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah Pemeliharaan Tenaga Kerja, Kesejahteraan Kerja dan Perilaku Inovatif secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sinar Musi Jaya?
2. Apakah Pemeliharaan Tenaga Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sinar Musi Jaya?
3. Apakah Kesejahteraan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sinar Musi Jaya?
4. Apakah Perilaku Inovatif secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sinar Musi Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh Pemeliharaan Tenaga Kerja, Kesejahteraan Kerja dan Perilaku Inovatif secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sinar Musi Jaya.
2. Pengaruh Pemeliharaan Tenaga Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sinar Musi Jaya.
3. Pengaruh Kesejahteraan Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Sinar Musi Jaya.
4. Pengaruh Perilaku Inovatif secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sinar Musi Jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, dapat mengetahui aspek apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sehingga dapat menjadi evaluasi dalam mencapai produktivitas kerja yang maksimal.
2. Bagi penulis, dapat mengetahui masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan serta mengetahui sampai mana produktivitas kerja karyawan pada perusahaan.
3. Bagi akademis, dapat memotivasi penelitian-penelitian selanjutnya terutama dibidang manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, A. (2022). Kesejahteraan Karyawan Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perusahaan di Era Pandemi Covid-19. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis*, 608-616.
- Barkah, H. S., & Fadli, U. M. 2023. Peranan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Dan Kinerja Karyawan Pada Roti Bakar Hj. Ade. *Nanggroe: Jurnal Pengabdian Cendikia*, 2(3).
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Diana, H. R. (2015). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. *Istinbath*, 89-103.
- Edi Wibiwi, T. M. (2020). Pengaruh K-3 "Keselamatan dan Kesehatan Kerja" dan Perilaku Inovatif Terhadap Produktivitas Karyawan Industri Pintu Kayu di Kabupaten Majalengka. *Manajemen Kewirausahaan*, 175-182.
- Feti Fatimah Maulyan, D. S. (2023). Pengaruh Program Pemeliharaan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 26-33.
- Kleysen & Jalan dalam Kresnandito & Fajrianthi 2012. Analisis Pengaruh Perilaku Inovatif dan Self-Esteem terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT. Stannia Binekajasa
- Komang Ary Pratiwi, N. L. (2019). Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan RSUP Sanglah Denpasar-Bali. *Jurnal Prospek*, 1-15.
- Laili NurRahmawati, I. I. (2014). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Prouktivitas Karyawan PT.BRI (PERSERO), TBK Cab. Bangkalan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 43-52.
- Latifah, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Keterampilan dan Pemeliharaan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Konveksi. *Jurnal Syntax Idea*, 142-151.
- Pedoman Penulisan Skripsi/Laporan Akhir, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti,2023

- Pratama, A. D. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Apotek di Kota Magelang. *Jurnal Inspirasi Ekonomi*, 21-27.
- Riski M.Lamato, A. W. (2023). Pengaruh Perilaku Inovatif Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Hadji Kalla Toyota Cabang Luwuk Banggai. *Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)*, 127-140.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung:Alfabeta
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryapranatha D., & Lestari, N. (2022). Pelatihan manajemen SDM Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Kertasari. Prosiding Konferensi Nasional Penelitian dan Pengabdian Universitas Buana Perjuangan Karawang, 2(1), @2507-2515.
- Suyono, Y. N. (2019). Program Kesejahteraan Karyawan dan Pengaruhnya Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 195-203.
- Vika Lestari Tobamba, H. V. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 86-92.
- Vinno Petrus Manopo, R. F. (2022). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja pada Pegawai BBPJS Kesehatan di Kantor Cabang Tendano. *e-Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akutansi* , 80-87.
- Yeni Rachmawati, A. P. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Senashtex*, 511-516.