

PENGARUH BEBAN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PR. DUA DEWI

Mega Dian Sulistiyowati¹, Dian Kusumaningtyas², Moch. Wahyu Widodo³
Universitas Nusantara PGRI Kediri
megadian308@gmail.com*
diankusuma@unpkediri.ac.id, wahyu.widodo@unpkediri.ac.id

Tanggal Masuk :
30 Agustus 2024

Informasi artikel :
Tanggal Revisi :
9 September 2024

Tanggal diterima:
23 September 2024

Abstract

This study has the aim of: understanding the impact of workload, work experience as well as work facilities on employee work productivity partially or simultaneously at PR Dua Dewi. Purposive sampling belongs to the type of sampling technique that has been determined by the researcher, namely: only 97 production employees. Techniques for analyzing data, namely: validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test, f test, as well as the coefficient of determination and assisted by SPSS for Windows version 25 software. The conclusions of the research results are (1) partial workload, work experience, as well as work facilities have an impact on the performance of PR Dua Dewi employees. (2) Simultaneously workload, work experience, as well as work facilities have an impact on the performance of PR Dua Dewi employees.

Keywords: *Influence of Work Load, Work Experience, Work Facilities, Work Productivity*

Abstrak

Kajian ini mempunyai tujuan, yakni: memahami dampak beban kerja, pengalaman kerja sekaligus fasilitas kerja bagi produktivitas kerja pegawai secara parsial atau simultan pada PR Dua Dewi. *Purposive sampling* tergolong ke dalam jenis teknik mengambil yang sudah ditentukan oleh peneliti, yakni: hanya karyawan bagian produksi sebanyak 97 karyawan. Teknik menganalisis data, yakni: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, sekaligus koefisien determinasi serta dibantu *software SPSS for windows* versi 25. Kesimpulan hasil riset adalah (1) secara parsial beban kerja, pengalaman kerja, sekaligus fasilitas kerja berdampak bagi kinerja pegawai PR Dua Dewi. (2) secara simultan beban kerja, pengalaman kerja, sekaligus fasilitas kerja berdampak bagi kinerja pegawai PR Dua Dewi.

Kata Kunci : Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Fasilitas Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Di tengah dinamika bisnis sekarang, berbagai perusahaan di bermacam sektor, baik industri, perdagangan, maupun jasa, berfokus pada pemberdayaan sekaligus optimalisasi sumber daya mereka. Langkah ini mempunyai tujuan guna memastikan operasional berjalan mulus, meraih sasaran yang diinginkan, serta menjaga keberlanjutan bisnis, terutama dalam menghadapi tantangan yang kompleks. Satu di antara kesuksesan sebuah perusahaan tidak semata-mata ditentukan oleh teknologi canggih yang ada bahkan besarnya modal dikuasai, tetapi ada faktor lain yang lebih krusial. Sumber daya manusia tergolong elemen krusial yang perlu mendapat perhatian serius dari perusahaan, terutama di tengah kompetisi usaha yang semakin sengit, menuntut perusahaan beroperasi secara efisien, efektif, sekaligus produktif. Melalui sumber daya berkualitas dan unggul, manusia dapat terus melakukan inovasi yang membawa keuntungan bagi perusahaan, sehingga produktivitas

dapat terwujud. Oleh karena itu, sumber daya manusia dapat dianggap sebagai kunci utama dalam memastikan kelangsungan dan kesuksesan perusahaan.

Setiap Perusahaan menginginkan pegawai yang mempunyai produktivitas cukup besar, ini berguna mengembangkan usaha, menghasilkan laba, dan mempertahankan hidup maka produktivitas karyawan adalah hal yang penting dalam mengukur keberhasilan suatu Perusahaan [1]. Perusahaan perlu berkemampuan mengoptimalkan sumber daya sekaligus memaksimalkan sistem kerja terhadap lebih maupun kurangnya produktivitas pegawai. Argumen (Sukardi, 2021) memaparkan produktivitas kerja mencerminkan sejauh mana seorang individu berhasil menyelesaikan tugasnya, yang dapat diukur melalui unsur keterikatan emosional, keterampilan perencanaan, dedikasi dalam pekerjaan, serta hasil kerja keseluruhan [2].

Berdasarkan teori (Sutrisno, 2017) terdapat beberapa pemicu produktivitas kerja karyawan, meliputi: pelatihan kemampuan atau pengalaman kerja, beban kerja, fasilitas kerja, hubungan antar atasan dan bawahan [3]. Dalam penelitian ini memfokuskan pemicu produktivitas kerja, meliputi: beban kerja, pengalaman kerja, sekaligus fasilitas kerja. Menurut (Vanchapo, 2020) beban kerja tergolong satu di antara unsur krusial agar perlu mendapat perhatian sekaligus guna diselesaikan melalui kemampuan sekaligus potensi atas interaksi antara tuntutan tugas-tugas sebab apabila beban kerja membesar, misalnya menunaikan pekerjaan yang sebenarnya bukan tugasnya maupun menetapkan tenggat waktu yang singkat untuk mengakhiri hasil produksi yang ditetapkan perusahaan, akibatnya berdampak negatif pada produktivitas kerja pegawai serta kualitas hasil kerja pegawai atas tugas yang mereka dapatkan. [4]. Penelitian dari (Triyadin & Yusuf, 2021) memaparkan beban kerja berdampak positif dan signifikan bagi produktivitas kerja [5]. Akan tetapi, menyatakan beban kerja berdampak negatif bagi pengembangan keterampilan pegawai ketika menuntaskan sebuah pekerjaan. Sebaliknya, apabila melalui cara mengelola beban kerja yang efektif, maka dampaknya mampu dicegah berkat peningkatan laju ketika menuntaskan tugas. [6].

Semua perusahaan senantiasa berupaya mendorong produktivitas tiap pegawai terus berkembang. Guna mewujudkan ini, perusahaan perlu memotivasi semua pegawai melalui cara yang inspiratif agar mereka mampu mencapai prestasi kerja optimal dan mendorong produktivitas lebih tinggi. Menurut (Khair & Astuutik, 2021), jika menambahkan pengalaman kerja pegawai, maka korelasi yang lebih erat dapat terjalin agar mengoptimalkan derajat produktivitas [7]. Calon karyawan yang terampil tergolong individu yang sudah siap untuk langsung bekerja. Oleh karena itu, pelamar dengan pengalaman kerja yang cukup perlu dilakukan pertimbangan pada proses rekrutmen. Riset ini sependapat bersama riset milik (Hidaya et. al, 2020) memaparkan pengalaman kerja berdampak positif sekaligus signifikan bagi produktivitas kerja [8]. Sedangkan riset ini tidak sejalan bersama riset milik (Kurniawan & Rimas, 2021) memaparkan pengalaman kerja tidak berdampak bagi produktivitas kerja [9].

Selanjutnya guna meningkatkan produktivitas kerja, pegawai perlu memiliki keterampilan untuk mengelola atau memanfaatkan berbagai fasilitas yang tersedia. Menurut (Rahman, 2021), fasilitas kerja tergolong wujud dukungan dari perusahaan kepada pegawai supaya memenuhi kebutuhan mereka, yang pada gilirannya mampu menaikkan produktivitas kerja [10]. Penyediaan fasilitas kerja oleh perusahaan memainkan peran krusial guna mempermudah sekaligus menaikkan efisiensi kerja pegawai. Penelitian dari (Dunggio et. al, 2022) memaparkan fasilitas berdampak positif sekaligus signifikan bagi produktivitas kerja [11]. Sedangkan penelitian dari (Tisu, 2020) memaparkan fasilitas kerja tiada berdampak bagi produktivitas kerja [12].

Peneliti memilih objek penelitiannya di PR Dua Dewi Perusahaan yang berfokus pada industri produksi rokok. Permasalahan yang dihadapi PR Dua Dewi saat ini adalah produktivitas kerja perusahaan menurun seperti hasil produksi yang kurang maksimal atau belum sesuai target yang diberikan oleh perusahaan yang disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor yang pertama mengenai beban kerja, karyawan merasa beban kerja yang diberikan terlalu berat seperti pemberian target yang terlalu tinggi dengan waktu yang singkat. Selanjutnya mengenai pengalaman kerja, permasalahan pada perusahaan ini mengenai pengalaman kerja adalah beberapa karyawan yang bekerja belum memiliki pengalaman di bidangnya sehingga menyebabkan produktivitas kerjanya menurun seperti karyawan belum pernah bekerja pada bidang produksi rokok. Faktor yang terakhir pada fasilitas kerja, perusahaan belum menyediakan peralatan kerja yang lengkap bahkan beberapa fasilitas kerja sudah tidak layak digunakan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas adapun tujuan atas riset ini yaitu : 1) guna memahami dampak beban kerja berpengaruh bagi produktivitas kerja PR Dua Dewi, 2) guna memahami dampak pengalaman kerja berpengaruh bagi produktivitas kerja PR Dua Dewi, 3) guna memahami dampak fasilitas kerja berpengaruh

terhadap produktifitas kerja PR Dua Dewi, 4) Untuk Mengetahui pengaruh beban kerja, pengalaman kerja, sekaligus fasilitas kerja berpengaruh bagi produktifitas kerja PR Dua Dewi.

METODE

Pendekatan yang diterapkan dalam riset ini adalah metode kuantitatif di mana mempunyai tujuan, yakni: menguji dampak beban kerja, pengalaman kerja, sekaligus fasilitas kerja bagi produktivitas kerja [13]. Pendekatan ini menggunakan data yang dikumpulkan melalui instrumen penelitian yang terstruktur, seperti kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah hubungan kausal untuk memahami efek sebab-akibat antara variabel yang diteliti. Data penelitian dikumpulkan dari karyawan PR Dua Dewi di Kediri, dengan sampel karyawan produksi yang diambil melalui teknik purposive sampling.

Analisis data memanfaatkan SPSS melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan sekaligus konsistensi instrumen penelitian. Uji asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinearitas, sekaligus heteroskedastisitas berguna menjamin model regresi yang baik. Analisis regresi linier berganda sekaligus pengujian hipotesis juga digunakan guna menentukan signifikansi pengaruh *variable independent* terhadap *variable dependent*. Diinginkan hasil riset ini akan membuka wawasan lebih dalam mengenai elemen-elemen yang memengaruhi produktivitas kerja di PR Dua Dewi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL

Deskripsi Data Variabel Beban Kerja

Hasil pembahasan kuesioner distribusi frekuensi variabel beban kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2) fasilitas kerja (X_3), sekaligus produktivitas kerja (Y), yakni:

Tabel.1 Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X_1)

No.	Item	Skor					Total
		STS (1)	TS (2)	S (3)	N (4)	SS (5)	
1	X1.1	0	1	5	43	48	97
		0,0%	1%	5,2%	43,3%	49,5%	
2.	X1.2	0	2	1	43	52	97
		0,0%	2,1%	1%	44,3%	52,6%	
3.	X1.3	0	0	1	36	60	97
		0.0%	0.0%	1%	37,1%	61,9%	
4.	X1.4	0	0	0	33	64	97
		0.0%	0.0%	0.0%	34%	66%	
5.	X1.5	0	0	1	36	60	97
		0.0%	0.0%	1%	37,1%	61,9%	
6.	X1.6	0	0	0	33	64	97
		0.0%	0.0%	0.0%	34%	66%	

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1. distribusi freskuensi variabel beban kerja (X_1), memperlihatkan mayoritas responden menentukan "Sangat Setuju" sebanyak 64 orang di item X1.4 dan X1.5 dengan presentase keduanya 66% sedangkan sebagian kecil responden menentukan "Sangat Tidak setuju" hanya sebesar 0 orang serta persentase 0% pada item X1.1 hingga X1.6.

Deskripsi Frekuensi Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Pengalaman Kerja (X2)

No.	Item	Skor					Total
		STS	TS	N	S	SS	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1.	X2.1	0	0	3	35	59	97
		0.0%	0	3,1%	36,1%	60,8%	100%
2.	X2.2	0	1	6	26	64	97
		0.0%	1%	6,2%	26,8%	66%	100%
3.	X2.3	0	3	1	41	52	97
		0.0%	3,1%	1%	42,3%	53,6%	100%
4.	X2.4	0	0	1	29	67	97
		0.0%	0.0%	1%	29,9%	69,1%	100%
5.	X2.5	0	0	1	24	72	97
		0.0%	0.0%	1%	24,7%	74,2%	100%
6.	X2.6	0	1	2	33	61	97
		0.0%	1%	2,1%	34%	62,9%	100%

Sumber : Data diolah, 2024
Sumber : data diolah, 2024

Tabel 2. memperlihatkan mayoritas responden menentukan pernyataan “Sangat Setuju” sejumlah 67 orang dengan tanggapan 69,1% pada Item X2.4 dan sebanyak 72 orang dengan tanggapan 74,2 % pada item X2.5 sedangkan sebagian kecil responden memberi tanggapan “Sangat Tidak Setuju” sejumlah 0 orang dengan presentase 0% di item X2.1 hingga X2.6.

Deskripsi Frekuensi Variabel Fasilitas Kerja (X3)

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Fasilitas Kerja (X3)

No.	Item	Skor					Total
		STS	TS	N	S	SS	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1.	X3.1	0	0	6	23	68	97
		0,0%	0,0%	6,2%	23,7%	70,1%	100%
2.	X3.2	0	1	2	33	62	97
		0.0%	1%	2,1%	34%	62,9%	100%
3	X3.3	0	0	3	26	68	97
		0.0%	0,0%	3,1%	26,8%	70,1%	100%

4.	X3.4	0	2	2	17	76	97
		0.0%	2,1%	2,1%	17,5%	78,4%	100%
5	X3.5	0	1	2	19	75	97
		0.0%	1%	2,1%	19,6%	77,3%	100%
6	X3.6	0	0	3	26	68	97
		0.0%	0,0%	3,1%	26,8%	70,1%	100%
7	X3.7	0	2	2	17	76	97
		0.0%	2,1%	2,1%	17,5%	78,4%	100%
8.	X3.8	0	1	2	33	61	97
		0.0%	1%	2,1%	34%	62,9%	100%

Sumber: data diolah, 2024

Tabel 3. Memperlihatkan mayoritas responden memilih pernyataan “Sangat Setuju” sebanyak 68 orang di item X3.1 dan X3.6 serta presentase sejumlah 70,1% dan tanggapan sejumlah 76 orang serta presentase sejumlah 78,4% pada item X3.7 sedangkan sebagian kecil memberi tanggapan pernyataan “Sangat Tidak Setuju” sejumlah 0 orang dengan presentase 0% di item X3.1 hingga X3.8.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji ini bermaksud guna memaparkan model regresi linier berganda yang bisa digunakan atau tidak, berikut pengujian yang digunakan :

Uji Normalitas

Uji Normalitas berguna mengamati distribusi data, apakah berbentuk distribusi normal maupun tidak. Guna mencermati uji normalitas, dapat diamati melalui tabel *kolmogorov-smirnov Z* sekaligus *asyp. Sig. (2-tailed)*. Apabila angka *asyp sig* di atas maupun setara dengan 0,05, maka data melakukan distribusi normal. Sebaliknya, apabila *asyp sig* di bawah 0,05, maka distribusi data tidak normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	Signifikan	Keterangan
Beban Kerja, Pengalaman Kerja, dan Fasilitas	0,088	>0,05	Normal

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Hasil tabel 4. mampu diamati angka signifikan Asymp. Sig variabel sejumlah 0,088, angka ini di atas taraf signifikan yang ditentukan, yakni: sejumlah 0,05 maupun 5%. Interpretasinya, data melakukan distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Cara mengidentifikasi multikolinieritas mampu diamati melalui angka tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Aturan sebuah model bebas dari multikolinieritas ditandai dengan mempunyai VIF di bawah 10 sehingga tiada multikolinieritas, sedangkan angka VIF di atas 10 menandakan adanya multikolinieritas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Keterangan
----------	-----	------------

Beban Kerja (X1)	0,066	Tidak terjadi multikolinearitas
Pengalaman Kerja (X2)	0,330	Tidak terjadi multikolinearitas
Fasilitas (X3)	0,238	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Tabel 5. memperlihatkan variabel bebas di bawah 10, mengartikan model tersebut tiada multikolinearitas sehingga antar *variable independent* tiada hubungan.

Uji Heteroskedasitas

Nilai tingkat *probability* atas hasil uji heteroskedastisitas dipaparkan berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Standar Heteroskedastisitas	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,280		
Pengalaman Kerja (X2)	0,543	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Fasilitas (X3)	0,898		

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Tabel 6. memperlihatkan angka signifikansi maupun sig.(2-tailed) variabel Nilai ketiga variabel X di atas 0,05 di mana menandakan tiada heteroskedastisitas.

2. Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda berguna mengamati dampak antara *variable independent* berupa variabel beban kerja (X₁), pengalaman kerja (X₂), sekaligus fasilitas kerja (X₃) bagi *variable dependent* produktivitas kerja di mana dipaparkan hasil pengujian hipotesis, yakni:

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B
(Constant)	4,335
Beban Kerja	0,600
Pengalaman Kerja	0,346
Fasilitas Kerja	0,178

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 4,335 + 0,600X_1 + 0,346X_2 + 0,178X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut menjelaskan, yakni:

1. Nilai Constant (α) = 4,335
Nilai konstanta sejumlah 4,335 menandakan jika tiada dampak beban kerja (X₁), pengalaman kerja (X₂), sekaligus fasilitas (X₃), maka produktivitas (Y) mempunyai angka sejumlah 4,335.
2. Koefisien regresi beban kerja (b_1) = 0,600
Koefisien regresi beban kerja (X₁) sejumlah 0,600 mempunyai angka positif, ini menandakan apabila variabel beban kerja (X₁) meningkat 1 satuan, maka variabel produktivitas (Y) segera naik sejumlah 0,600 satuan serta asumsi variabel lainnya konstan.
3. Koefisien Regresi pengalaman kerja (b_2) = 0,346

Koefisien regresi beban kerja (X_1) sejumlah 0,600 mempunyai angka positif, ini menandakan apabila variabel beban kerja (X_1) meningkat 1 satuan, maka variabel produktivitas (Y) segera naik sejumlah 0,600 satuan serta asumsi variabel lainnya konstan.

4. Koefisien Regresi fasilitas (b_3) = 0,178

Koefisien regresi fasilitas (X_3) sejumlah 0,178 mempunyai angka positif, ini menandakan apabila variabel fasilitas (X_3) meningkat 1 satuan, maka variabel produktivitas (Y) segera naik sejumlah 0,178 satuan serta asumsi variabel lainnya konstan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian untuk memahami berapa besar factor bebas dalam menjelaskan variable terikat yang dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,972	0,946	0,944

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel 8. memperlihatkan angka koefisien determinan(R^2) maupun sejumlah 0,946. Itu mengartikan variabel beban kerja, pengalaman kerja, sekaligus fasilitas berdampak bagi produktivitas sejumlah 5,4% sekaligus tersisa 10,6% disebabkan unsur lain selain topik pada riset ini.

4. Uji -T (uji parsial)

Uji t atau uji parsial berguna mencermati dampak beban kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2), sekaligus fasilitas (X_3) bagi produktivitas (Y).

Tabel 9. Hasil Uji t

Variabel	t	Sig
Beban kerja	9,411	0,000
Pengalaman kerja	4,176	0,000
Fasilitas kerja	4,385	0,000

Sumber: Data diolah SPSS,2024

Nilai probabilitas untuk beban kerja (X_1) dengan nilai sig 0,000, angka itu di bawah 0,05 serta memaparkan terdapat dampak parsial yang signifikan antara variabel beban kerja (X_1) bagi produktivitas kerja.

Nilai probabilitas atas pengalaman kerja (X_2) dengan sig 0,000, angka itu di bawah 0,05 serta memaparkan terdapat dampak parsial yang signifikan antara variabel pengalaman kerja (X_2) bagi produktivitas kerja.

Nilai probabilitas atas fasilitas (X_3) dengan nilai sig 0,000, angka itu di bawah 0,05 serta memaparkan terdapat dampak parsial yang signifikan antara variabel fasilitas (X_3) bagi produktivitas kerja.

5. Uji -F (Uji simultan)

Uji hipotesis simultan (Uji F) berguna mengamati dampak variabel bebas bagi variabel terikat sekaligus dampak variabel bebas bagi variabel terikat secara simultan. Apabila angka kritis < 0,05, maka dianggap variabel bebas secara simultan memberikan dampak bagi variabel terikat.

Tabel 10. Hasil Uji F

Variabel	F	Sig
Beban Kerja		
Pengalaman Kerja	538.720	0,000
Fasilitas Kerja		

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Tabel 10. memperlihatkan hasil F_{hitung} sejumlah 538,720 angka signifikansi F sejumlah $0,000 < 0,05$. Itu mengartikan H_a diterima sekaligus H_0 ditolak. Oleh sebab itu, beban kerja, pengalaman kerja, sekaligus fasilitas secara simultan berdampak positif sekaligus signifikan bagi produktivitas kerja.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji hipotesis H1 menandakan ada dampak antara beban kerja bagi produktivitas kerja. Hasil perhitungan memaparkan analisis regresi linier berganda memperoleh nilai koefisien regresi guna variabel lingkungan kerja sejumlah 0,600 sehingga dapat dinyatakan beban kerja memberi dampak bagi produktivitas kerja dan hasil uji t memperoleh nilai $\text{Sig } t < 0,000 < 0,05$ sehingga ada dampak antara beban kerja bagi produktivitas kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi berlebihan pada beban kerja pegawai mampu memberi dampak merendahkan kinerja pegawai sebab tiada mampu menyelesaikan tugas yang banyak dalam waktu yang beriringan, akibatnya dapat menyebabkan kinerja karyawan tersebut menurun [14]. Sebaliknya beban kerja bersifat cukup ringan membuat pegawai segera dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan efisien, akibatnya bisa menaikkan kinerja karyawan bersangkutan.

Penelitian ini beriringan riset milik (Triyadin & Yusuf, 2021) dengan hasil penelitian berupa beban kerja memberi dampak bagi produktivitas kerja [5].

2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas Kerja

Hasil uji hipotesis H2 menandakan ada dampak antara pengalaman kerja bagi produktivitas kerja. Hasil perhitungan memaparkan analisis regresi linier berganda memperoleh nilai koefisien regresi guna variabel pengalaman sejumlah 0,346 sehingga mengartikan pengalaman memberi dampak bagi produktivitas kerja dan hasil uji t memperoleh nilai $\text{Sig } t < 0,000 < 0,05$ sehingga ada dampak antara pengalaman terhadap produktivitas kerja. Sesuai hasil kuesioner dengan tanggapan responden mayoritas menjawab setuju dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki pengalaman dalam bekerja maka karyawan tersebut akan dapat memaksimalkan dalam merealisasikan pengalamannya dalam bekerja yang baik dan mampu dilakukan berdasarkan kebutuhan dari instansi tersebut, akibatnya menaikkan kinerja karyawan.

Penelitian ini beriringan riset milik (Hidaya et. al, 2020) dengan hasil penelitian berupa pengalaman kerja memberi dampak bagi produktivitas kerja [8].

3. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap produktivitas kerja

Hasil uji hipotesis H3 menandakan ada dampak antara fasilitas bagi produktivitas kerja. Hasil perhitungan memaparkan analisis regresi linier berganda memperoleh nilai koefisien regresi guna variabel fasilitas sejumlah 0,178 sehingga mengartikan fasilitas memberi dampak bagi produktivitas kerja dan hasil uji t memperoleh nilai $\text{Sig } t < 0,000 < 0,05$ sehingga ada dampak antara fasilitas terhadap produktivitas kerja.

Sesuai hasil kuesioner dengan tanggapan responden mayoritas menjawab setuju dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja dianggap krusial sekali guna mendukung kinerja pegawai, dengan kualitas baik dari fasilitas kerja sekaligus peralatan kerja yang memadai kebutuhan karyawan dapat menaikkan efektifitas sekaligus efisiensi kinerja karyawan.

Penelitian ini beriringan riset milik (Pratiwi & Intan, 2022) dengan hasil penelitian berupa fasilitas kerja memberi dampak bagi produktivitas kerja [15].

4. Pengaruh Beban Kerja, pengalaman Kerja, dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji hipotesis H4 menandakan ada dampak antara beban kerja, pengalaman, sekaligus fasilitas terhadap produktivitas kerja. Hasil perhitungan memaparkan analisis regresi linier berganda mengartikan nilai hasil uji F memperoleh nilai $\text{Sig } t < 0,000 < 0,05$ sehingga ada dampak antara beban kerja, pengalaman, dan fasilitas terhadap produktivitas kerja.

Sesuai hasil kuesioner dengan tanggapan responden mayoritas menjawab setuju mengenai item pertanyaan beban kerja, pengalaman kerja dan fasilitas kerja dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut mampu menaikkan produktivitas kerja.

Penelitian ini beriringan riset milik (Harahap et. al, 2022) dengan hasil penelitian berupa pengalaman kerja sekaligus fasilitas kerja memberi dampak bagi produktivitas kerja [16]. Penelitian dari (Suleman & Fitriyanti, 2020) berupa beban kerja memberi dampak bagi produktivitas kerja [17].

KESIMPULAN

Kesimpulan akhir dari pengujian dan hasil dapat diuraikan yaitu Variabel beban kerja, variabel pengalaman kerja, sekaligus variabel fasilitas memberi dampak parsial bagi produktivitas kerja. Kemudian secara simultan beban kerja, pengalaman, sekaligus fasilitas secara simultan memberi dampak bagi produktivitas kerja.

Selanjutnya Adapun saran yang diberikan pada perusahaan agar mendapat hasil yang semakin unggul bagi peneliti berikutnya. Bagi Perusahaan Untuk meningkatkan produktivitas kerja sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan lagi hal-hal yang mempengaruhi seperti beban kerja yang diberikan, pengalaman kerja para pegawai dan fasilitas yang disediakan karyawan dalam menunjang pekerjaan.

Bagi Peneliti selanjutnya Peneliti berikutnya perlu memajukan riset terkait unsur penyebab variabel produktivitas kerja pegawai melalui analisis data yang lainnya sekaligus memperluas jumlah variabel lain supaya mengeluarkan kualitas riset yang semakin bagus.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Setiawan DP. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Macanan Jaya Cemerlang Klaten. Universitas Negri Yogyakarta, n.d.
- [2] Sukardi S. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada P Capital Life Indonesia di Jakarta. *J Econ Manag Accounting, Technol* 2021;4:29–42.
- [3] Sutrisno E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana; 2017.
- [4] Vanchapo AR. *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. 1st ed. Pasuruhan: 2020.
- [5] Triyadin A, Yusuf M. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas kerja pegawai pada ULP Rayon Woha. *Forum Ekon* 2021;23:102–7.
- [6] Puspitasari KDA. Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Lestari Di Nganjuk. *J Ilmu Manaj* 2018;6:394–400.
- [7] Khair OI, Astuti W. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Tip Top Ciputat. *J Bus Manag* 2021;17:193. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30813/bmj.v17i2.2512>.
- [8] Hidayat N, Burhanuddin, Tahir N. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. *Kaji Ilm Mhs Adm Publik* 2020;1:1071–85.
- [9] Kurniawan IS, Rimas ME. The Effect Of Work Environment, Motivation, And Work Experience On Employee Productivity Of KUD Pama IMU ENDE. *J Ekon* 2021;17:236–46.
- [10] Rahman T. Pengaruh Iklim Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Zahra Karya Lestari. *J Pemikir Dan Penelit Adm Publik Dan Adm Bisnis* 2021;5:147–60. <https://doi.org/10.35722?pubbis.v5i1.454>.
- [11] Dunggjo R, Manueke S, Mamusang RT. Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado. *Manaj Adm Bisnis Dan Pemasar* 2022;4:89.
- [12] Tisu R. Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja, Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kesejahteraan Anggota Sanggar"Bliran Sina" Watublapi Kabupaten Sikka District. *J Inspirasi Ekon* 2020;2:19–25.
- [13] Rachman A, Yochanan E, Samanlangi AI, Purnomo H. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. 1 ed. CV Saba Jaya Publisher; 2024.
- [14] Azzahra DA, Sumantri BA. Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan cv paritunggul nusantara rice. *Simp Manaj Dan Bisnis III* 2024;3:159–69.
- [15] Pratiwi A, Permatasi Rita Intan. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi PT. Multi Elektrik Sejahterindo, Citeureup Kabupaten Bogor. *J Inov Mhs Manaj* 2022;3:14–36.

-
- [16] Harahap AS, Harmain H, Syafina L. Analisis Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan Katamso. *J Ekon Rabbani* 2022;2:188–97. <https://doi.org/10.53566/jer.v2i1.66>.
- [17] Hsb MS, Fitriyanti F. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekan Baru. *J Rumpun Ekon Syariah* 2020;3:1–53. [https://doi.org/https://dpi.org/10.25299/syarikat.2020.vol391\).5849](https://doi.org/https://dpi.org/10.25299/syarikat.2020.vol391).5849).