

PENGARUH BEBAN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PABRIK GULA LESTARI

Esti Sasmita^{1*}, Dian Kusumaningtyas², Sigit Ratnanto³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur

estisasmita09@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 26/06/2026

Tanggal Revisi : 04/07/2026

Tanggal Diterima : 14/07/2026

Abstract

This study was conducted to investigate how the productivity of employees at the Lestari Sugar Factory is influenced by workload, work experience, and the work environment. The study employed a quantitative causal approach. Data were collected via a questionnaire distributed through Google Forms to 84 respondents using probability sampling. The data were analyzed using multiple linear regression analysis via SPSS version 25. The results of the study indicate that no significant effect of workload on employee productivity was found, as evidenced by a Sig. value of 0.133 (> 0.05). Conversely, employee productivity was influenced by work experience and the work environment, with significance values of 0.000 (< 0.05) for each, respectively. The findings indicate that employee productivity tends to be influenced more by work experience and a supportive work environment than by the level of workload.

Keywords: Workload, work experience, work environment, employee productivity

Abstrak

Studi ini dilakukan guna menginvestigasi bagaimana produktivitas karyawan Pabrik Gula Lestari dipengaruhi oleh beban kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja. Kajian menggunakan pendekatan kuantitatif jenis kausal. Data dikumpulkan melalui kuesioner, melalui *Google Form* angket kepada 84 responden menggunakan teknik *probability sampling*. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda melalui SPSS versi 25. Hasil studi mengindikasikan pengaruh signifikan beban kerja terhadap produktivitas karyawan tidak ditemukan, yang dibuktikan dengan nilai Sig. sebesar 0,133 ($> 0,05$). Sebaliknya, produktivitas karyawan dipengaruhi pengalaman kerja dan lingkungan kerja dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,000 ($< 0,05$). Temuan mengindikasikan bahwa produktivitas karyawan cenderung dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimiliki serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung dibandingkan oleh tingkat beban kerja yang diterima.

Kata Kunci: Beban kerja, pengalaman kerja, lingkungan kerja, produktivitas karyawan

PENDAHULUAN

Di tengah persaingan global yang semakin kompetitif, tingkat produktivitas menjadi indikator utama sebagai penentu kemampuan suatu negara untuk bertahan sekaligus meningkatkan daya saing ekonominya. Terlepas dari pentingnya produktivitas tenaga kerja dalam mendukung perekonomian, kondisi di Indonesia menunjukkan bahwa masih terdapat sejumlah tantangan yang perlu ditangani guna membantu negara menjadi lebih kompetitif. Produktivitas tenaga kerja Indonesia masih tertinggal dengan nilai \$25.759, jauh di bawah Malaysia \$49.085 dan Thailand \$26.756 [1]. Ketimpangan ini mengindikasikan bahwa kualitas SDM berperan sama pentingnya dengan teknologi dan modal dalam mendorong peningkatan produktivitas.

Tantangan produktivitas juga tercermin pada sektor agroindustri, khususnya industri gula, yang masih sering menghadapi berbagai kendala dalam mencapai tingkat produktivitas yang optimal. Meski didukung oleh pasar domestik yang besar, data tahun 2023 menunjukkan bahwa impor gula tercatat sebesar 5,63 juta ton, yang mengindikasikan masih tingginya ketergantungan terhadap pasokan gula dari luar negeri tahun [2]. Kondisi ini menandakan produksi gula lokal masih belum mampu mengimbangi permintaan pasar secara optimal. Salah satu penyebabnya adalah rendahnya produktivitas di tingkat pabrikasi, yang tercermin dari rata-rata rendemen gula nasional hanya sebesar 7,5%, jauh di bawah pencapaian negara pesaing seperti Thailand yang mampu mencapai 10,5% [3]. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya upaya peningkatan produktivitas baik pada tingkat industri maupun perusahaan.

Salah satu perusahaan yang turut menghadapi tantangan peningkatan produktivitas di tengah persaingan industri gula nasional adalah Pabrik Gula Lestari. Sebagai bagian dari PT Sinergi Gula Nusantara, Pabrik Gula Lestari berlokasi di Desa Ngrombot, kecamatan Patianrowo, Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur. Sebagai

perusahaan yang bergerak di sektor agroindustri, Pabrik Gula Lestari dituntut untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan guna menunjang kelancaran proses produksi serta pencapaian target perusahaan. Perusahaan telah melakukan berbagai upaya pada aspek *on farm* dan *off farm* untuk menghadapi persaingan industri. Pada aspek *on farm*, kualitas bahan baku tebu dijaga agar memenuhi standar sehingga menghasilkan rendemen yang tinggi. Sementara pada aspek *off farm*, perusahaan berupaya meminimalkan *downtime* dan kehilangan gula serta melakukan pengawasan dan evaluasi rutin guna meningkatkan efisiensi produktivitas karyawan dan pencapaian target produksi.

Berdasarkan data produksi gula selama periode 2021-2025, jumlah produksi menunjukkan cenderung naik atau turun dari tahun ke tahun. Pada tahun 2021, produksi gula tercatat sebesar 16.915,35 ton, kemudian meningkat menjadi 21.677,20 ton pada tahun 2022 yang merupakan tingkat produksi tertinggi selama masa pengamatan. Akan tetapi, pada tahun 2023 terjadi penurunan yang cukup signifikan sehingga produksi hanya mencapai 9.620,55 ton. Pada tahun berikutnya, yaitu 2024, produksi kembali mengalami kenaikan menjadi 14.362,30 ton dan terus bertambah hingga mencapai 17.793,40 ton pada tahun 2025. Dapat diketahui jumlah produksi gula di PG Lestari selama lima tahun terakhir menunjukkan perubahan yang tidak konsisten setiap tahunnya. Kondisi ini mencerminkan bahwa tingkat produktivitas perusahaan belum sepenuhnya stabil. Kondisi tersebut dapat ditentukan oleh dari faktor kondisi operasional maupun sumber daya manusia. Fluktuasi produksi menunjukkan pentingnya produktivitas kerja karyawan dalam mengoptimalkan pelaksanaan proses produksi [4]. Dengan demikian, beban kerja, pengalaman kerja, serta kondisi lingkungan kerja menjadi faktor utama yang perlu diperhatikan karena diduga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dalam menunjang pemenuhan capaian produksi perusahaan.

Hubungan anatar output yang dihasilkan da sumber daya yang digunakan dalam proses produksi, termasuk tenaga kerja, modal, serta sarana pendukung lainnya, dijadikan sebagai ukuran produktivitas karyawan [5]. Produktivitas tersebut dipengaruhi oleh faktor beban kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja. Jika porsi pekerjaan diberikan sesuai kapasitasnya, ditambah pengalaman yang cukup, serta lingkungan yang nyaman, maka pemanfaatan sumber daya dapat dilakukan secara optimal yang nantinya berdampak pada peningkatan produktivitas.

Beban kerja merupakan kondisi yang dirasakan karyawan saat menjalankan serangkaian tugas sesuai tenggat yang ditetapkan [6]. Efektivitas kerja, tingkat kelelahan, dan produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh bagaimana beban kerja tersebut dikelola dan disesuaikan dengan kapasitas individu. Sejalan dengan penelitian terdahulu mengungkapkan beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat secara signifikan memengaruhi produktivitas mereka [7]. Akan tetapi, ditemukan pada penelitian lain yang menunjukkan perbedaan beban kerja tidak selalu menyebabkan perubahan yang signifikan dalam produktivitas karyawan [8]. Tidak hanya beban kerja, produktivitas juga dipengaruhi oleh pengalaman yang dimiliki karyawan.

Tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan tercermin melalui pengalaman kerja [9]. Pengalaman kerja yang lebih tinggi berkontribusi terhadap peningkatan pemahaman karyawan mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaan, sehingga mereka mampu bekerja secara lebih produktif. Pengaruh signifikan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan telah dibuktikan dalam penelitian sebelumnya [10]. Sebaliknya studi lain menyebutkan tidak adanya kontribusi positif pengalaman kerja dengan produktivitas kerja mereka [11]. Selain beban kerja dan pengalaman kerja, produktivitas juga ditentukan oleh kondisi lingkungan kerjanya.

Pelaksanaan tugas karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai kondisi yang terdapat di lingkungan sekitarnya, dikenal sebagai lingkungan kerja [12]. Area kerja yang kondusif mampu meningkatkan konsentrasi dalam bekerja, meningkatkan motivasi kerja, serta mendukung penyelesaian tugas secara efektif sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan kualitas lingkungan kerja memainkan peran penting dalam menentukan produktivitas karyawan [13]. Namun, penelitian lainnya mengungkapkan perbedaan dalam lingkungan kerja tidak selalu menyebabkan perubahan yang signifikan pada produktivitas karyawan [14].

Dari uraian di atas, meskipun penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antarvariabel di atas, termuan yang diperoleh masih menunjukkan hasil yang beragam sehingga mengindikasikan adanya kesenjangan penelitian. Selain itu, kajian yang menganalisis ketiga variabel tersebut secara bersamaan pada industri gula masih relatif terbatas. Penelitian ini penting dilakukan karena mengingat semakin ketatnya persaingan pada industri gula dan tuntutan perusahaan untuk mempertahankan efisiensi serta keunggulan kompetitif. Hal ini menjadi dasar studi mengangkat judul "Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Pabrik Gula Lestari." Melalui kajian ini, mampu

memperdalam pemahaman terkait teori MSDM dan menjadi acuan praktis guna merumuskan strategi dan kebijakan dalam meningkatkan produktivitas pada sektor agroindustri.

METODE

Kajian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dan berfokus pada identifikasi bagaimana satu variabel memengaruhi variabel lainnya melalui rancangan penelitian kausal [15]. Model penelitian yang digunakan menempatkan beban kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) sebagai independent variable, sedangkan produktivitas karyawan (Y) sebagai dependent variable.

Sebanyak 106 karyawan tetap Pabrik Gula Lestari dijadikan sebagai populasi dalam studi ini. Sampel ditentukan berdasarkan rumus Slovin dengan nilai eror 5% sehingga diperoleh 84 responden. Proses pemilihan sampel dilakukan melalui teknik *probability sampling*.

Data dikumpulkan melalui kuesioner, baik secara daring (*Google Form*) maupun luring (angket). Pengukuran instrumen menggunakan Skala Likert 1-5 guna mengetahui tingkat persepsi responden terhadap pernyataan yang diajukan. Pengujian validitas dan reliabilitas guna memastikan instrumen telah memenuhi kriteria kelayakan. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Pengaruh tiap variabel diuji melalui uji t, sedangkan pengaruh secara bersamaan dianalisis menggunakan uji F. Selain itu, kemampuan ketiga variabel (X) dalam menjelaskan variabel (Y) melalui uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

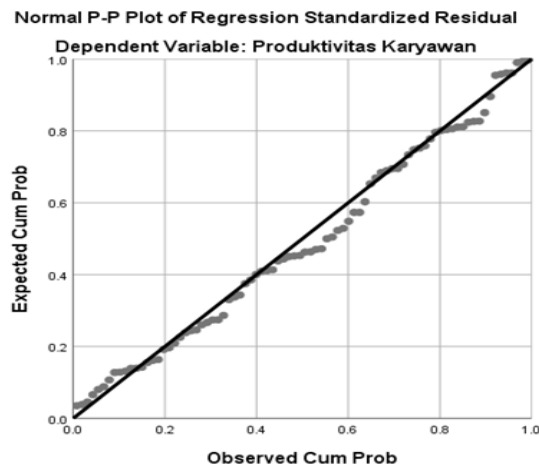
Kriteria responden menggambarkan profil sumber data penelitian, meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir. Melalui hasil pengumpulan data terhadap 84 responden, Sebagian besar peserta dalam penelitian ini adalah laki-laki, yaitu sebanyak 75 responden (89%), sedangkan perempuan hanya sedikit, yaitu sebanyak 9 responden (11%). Komposisi tersebut mengindikasikan bahwa tenaga kerja di PG. Lestari lebih banyak didominasi karyawan laki-laki dibandingkan perempuan.

Diperhatikan dari aspek usia, kelompok pekerja berumur 42–48 tahun menempati proporsi terbesar dengan jumlah 38 (45%). Selanjutnya, rentang usia 49–55 tahun terdiri atas 24 (29%), sementara kelompok usia 35–41 tahun berjumlah 22 orang atau 26%. Distribusi usia tersebut menggambarkan bahwa mayoritas karyawan berada pada rentang usia yang masih produktif serta telah memiliki tingkat kedewasaan dan kematangan dalam bekerja.

Jika ditinjau berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja >15 tahun (51 orang, 61%), sedangkan kelompok yang lebih kecil memiliki pengalaman kerja 11–15 tahun (22 orang, 26%), 6–10 tahun (6 orang, 7%), dan 1–5 tahun (5 orang, 6%). Kondisi ini menggambarkan mayoritas pekerja telah bekerja cukup lama sehingga memahami pekerjaan dan lingkungan kerjanya dengan baik.

Berdasarkan jenjang pendidikan terakhir, mayoritas responden merupakan lulusan SMA/SMK dengan jumlah 62 orang atau 74%. Responden yang memiliki pendidikan Sarjana tercatat sebanyak 16 orang atau 19%, sedangkan lulusan Diploma berjumlah 6 orang atau 7%. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja di PG. Lestari umumnya memiliki latar belakang pendidikan menengah, yang relatif sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik pekerjaan pada industri pengolahan gula.

Uji Normalitas

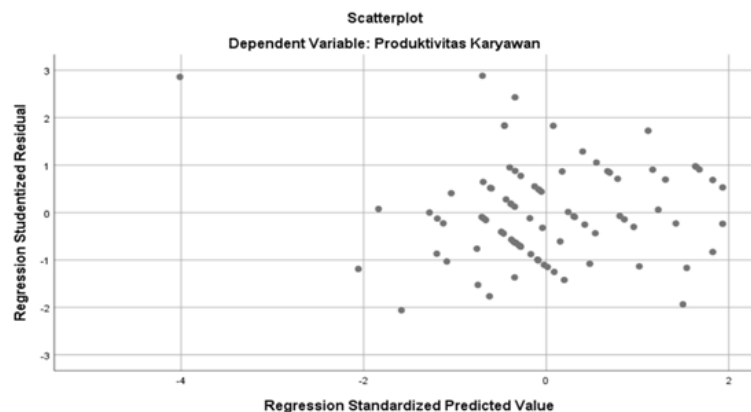


Gambar 1. Hasil Uji Normalitas *Probability Plots*

Sumber: *Output SPSS 25, 2026*

Penyebaran residu pada diagram P-P normal tampaknya berada di sekitar garis diagonal dan cenderung mengikuti arah garis tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa residu tersebut berdistribusi normal, sehingga asumsi distribusi normal dalam model regresi dapat dianggap terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastitas

Sumber: *Output SPSS 25, 2026*

Penyebaran titik-titik pada diagram Scatterplot tampak tersebar secara acak di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Gambar di atas mengindikasikan bahwa tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga asumsi heteroskedastisitas terpenuhi dan model regresi tersebut dianggap dapat diterapkan.

Uji Multikolinieritas

Nilai VIF untuk semua variabel independen berada di bawah 10, yaitu 1,215 untuk beban kerja, 1,382 untuk pengalaman kerja, dan 1,484 untuk lingkungan kerja. Selain itu, nilai toleransi untuk tiap variabel berada di atas 0,10, yaitu 0,823, 0,723, dan 0,674. Berdasarkan hasil ini, model regresi dianggap bebas dari multikolinearitas dan cocok untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh bentuk persamaan sebagai berikut.

$$Y = 8,003 + 0,071 X_1 + 0,275 X_2 + 0,156 X_3 + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, diperoleh nilai konstanta (α) = 8,003. Nilai ini mengandung makna ketika (X_1), (X_2), dan (X_3) diasumsikan tidak memberikan pengaruh atau bernilai nol, maka tingkat produktivitas karyawan (Y) diperkirakan berada pada angka 8,003 satuan. Selanjutnya, (X_1) memiliki koefisien

regresi bernilai 0,071 menunjukkan hubungan positif dengan produktivitas karyawan. Artinya, setiap kenaikan satu unit dalam beban kerja, terjadi kenaikan produktivitas sebesar 0,071 unit, dengan asumsi semua variabel lain tetap konstan. Selain beban kerja, (X_2) juga memperlihatkan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan dengan nilai koefisien regresi 0,275. Dengan demikian, peningkatan pengalaman kerja sebesar satu satuan akan menyebabkan kenaikan produktivitas sebesar 0,275 satuan, dengan anggapan faktor lainnya tidak berubah. Sementara itu, lingkungan kerja (X_3) memiliki koefisien regresi 0,156. Artinya setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja meningkatkan produktivitas sebesar 0,156 satuan, dengan catatan variabel lain tetap.

Uji t (Uji Parsial)

Table 1. Hasil Uji t

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,003	1,384		5,784	0,000		
Beban Kerja	0,071	0,047	0,105	1,518	0,133	0,823	1,215
Pengalaman Kerja	0,275	0,052	0,391	5,313	0,000	0,723	1,382
Lingkungan Kerja	0,156	0,024	0,502	6,580	0,000	0,674	1,484

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Output SPSS 25, 2026

Hasil uji-t menunjukkan beban kerja memiliki nilai signifikansi $0,133 > 0,05$, sehingga tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas; dengan demikian, H1 ditolak. Sebaliknya, pengalaman kerja dan lingkungan kerja masing-masing menunjukkan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H2 dan H3 diterima. Hal ini berarti bahwa produktivitas karyawan cenderung meningkat seiring dengan meningkatnya pengalaman kerja dan semakin baiknya lingkungan kerja.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	320,315	3	106,772	58,236	.000 ^b
	Residual	146,674	80	1,833		
	Total	466,988	83			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Pengalaman Kerja

Sumber: Output SPSS 25, 2026

Nilai signifikansi ditetapkan sebesar 0,000 berada di bawah kriteria 0,05. Berdasarkan angka yang ditunjukkan pada Tabel 2, didapatkan nilai F-tabel sebesar 2,719 dilampaui oleh nilai F-hitung sebesar 58,236. Dengan demikian dikatakan bahwa produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh kombinasi beban kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan pengujian diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,674. Di antara faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan, variabel beban kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja menyumbang 67,4%. Setelah data disesuaikan dengan jumlah factor independent, ditemukan bahwa variabel lain yang tidak dieksplorasi dalam penelitian ini memengaruhi 32,6% variasi produktivitas karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan analisis yang dilakukan, tidak ditemukan korelasi yang signifikan antara beban kerja dan produktivitas karyawan di Pabrik Gula Lestari. Indikasi ini ditunjukkan melalui nilai t-hitung sebesar 1,518 pada taraf Sig. 0,133 ($> 0,05$). Dengan demikian variasi beban kerja yang diterima mereka tidak diikuti oleh perubahan produktivitas kerja yang berarti. Fenomena tersebut dapat dijelaskan oleh karakteristik responden yang sebagian besar berstatus karyawan tetap dengan masa kerja lebih dari 15 tahun sehingga telah memiliki kemampuan adaptasi yang baik terhadap tuntutan pekerjaan. Pengalaman yang dimiliki membuat karyawan terbiasa menghadapi target produksi dan ritme kerja perusahaan, sehingga beban kerja tidak lagi dipersepsikan sebagai hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Temuan ini menyatakan bahwa tugas yang dapat diselesaikan dan disesuaikan oleh pekerja tidak akan menjadi beban kerja [16]. Hasil kajian ini mendukung penelitian sebelumnya yang mengungkapkan produktivitas karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja [17].

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan berhasil dibuktikan oleh nilai t-hitung 6,580 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas kerja dapat didorong melalui akumulasi pengalaman yang dimiliki karyawan. Dominasi responden yang lama kerjanya di atas 15 tahun menunjukkan bahwa prosedur kerja, target produksi, serta keterampilan teknis telah dikuasai dengan baik. Pada industri pabrik gula, produktivitas sangat dipengaruhi oleh kemampuan teknis dan ketelitian yang diperoleh melalui pengalaman selama bekerja. Pada dasarnya pengalaman kerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan menguasai pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugasnya [18]. Peneliti lainnya turut memperkuat temuan tersebut dengan menemukan produktivitas karyawan dapat ditingkatkan melalui pengalaman kerja yang lebih baik [19].

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Dalam studi ini, kontribusi lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan terbukti bersifat positif dan signifikan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 5,313 dengan tingkat Sig. 0,000 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Dengan ini, produktivitas karyawan bisa ditingkatkan melalui perbaikan kualitas lingkungan kerja. Pada Pabrik Gula Lestari, kondisi kerja yang melibatkan mesin produksi, tingkat kebisingan yang tinggi, suhu kerja yang relatif panas, dan aktivitas fisik yang berat menuntut tersedianya area kerja yang kondusif. Konsentrasi kerja juga bisa dipertahankan apabila fasilitas yang tersedia memadai dan lingkungan kerja dikelola dengan baik. Selain itu, suasana kerja yang nyaman bisa diwujudkan melalui hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, kerja sama antar rekan kerja, serta komunikasi yang efektif. Temuan ini konsisten dengan kajian terdahulu yang mengatakan lingkungan kerja berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan [20].

Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Secara simultan, dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan ditunjukkan oleh ketiga variabel independen. Hal ini dibuktikan melalui F-hitung bernilai 58,236 yang lebih tinggi dibandingkan F-tabel 2,719 serta nilai Sig. 0,000. Sebesar 67,4% variasi produktivitas karyawan dapat diterangkan oleh ketiga variabel tersebut, bagaimana ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,674, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Studi ini mengindikasikan bahwa produktivitas karyawan dibentuk oleh interaksi berbagai faktor yang saling mendukung. Efektivitas dan efisiensi kerja dapat ditingkatkan melalui pengalaman kerja yang memadai, sementara kenyamanan dan motivasi kerja dapat dipertahankan melalui lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, pengembangan pengalaman kerja dan peningkatan kualitas lingkungan kerja perlu terus dilakukan untuk mendukung produktivitas karyawan.

KESIMPULAN

Produktivitas karyawan di Pabrik Gula Lestari terbukti dipengaruhi oleh pengalaman kerja dan lingkungan kerja, sedangkan pengaruh signifikan dari beban kerja tidak ditemukan dalam penelitian ini. Kemampuan untuk bekerja secara lebih efektif dan produktif dapat ditingkatkan melalui pengalaman kerja yang lebih tinggi karena kemampuan adaptasi yang dimiliki mereka semakin berkembang. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang mendukung turut mewujudkan hubungan kerja yang baik serta komunikasi yang efektif. Di sisi lain, beban kerja tidak terbukti memberikan pengaruh pada produktivitas karena tuntutan pekerjaan telah mampu diadaptasi oleh sebagian besar karyawan. Studi ini menawarkan kontribusi baru melalui temuan bahwa beban kerja bukanlah faktor dominan dalam menentukan produktivitas karyawan di industri gula. Produktivitas tetap dapat

dipertahankan apabila pengalaman kerja yang memadai dimiliki dan lingkungan kerja yang kondusif tersedia, sehingga tuntutan pekerjaan dapat dihadapi dengan baik. Hasil ini memperluas pemahaman mengenai faktor yang memengaruhi produktivitas kerja dalam konteks industri manufaktur berbasis agroindustri. Secara praktis, temuan penelitian dapat dimanfaatkan oleh manajemen Pabrik Gula Lestari sebagai dasar dalam merancang strategi peningkatan produktivitas melalui pengembangan kompetensi, peningkatan pengalaman kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar variabel seperti motivasi, kompensasi, dan kepemimpinan turut dikaji sehingga faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan dapat dijelaskan secara lebih menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Widyatama E. Rajin Tapi Tak Produktif, Tenaga Kerja RI Kalah dari Malaysia-Vietnam. CNBC Indones 2025.
- [2] Hermiati N, Mardiah, Subhi FM, Suherhan, Mira RDP. Statistik Perdagangan Luar Negeri Impor 2023. 41 ed. Jakarta: Badan Pusat Statistik; 2024.
- [3] Primasiwi A. Tingkat Rendemen Pabrik Gula dan Rendemen Tebu Indonesia Hanya 7,50 Persen. Suara Merdeka 2020.
- [4] Putri DDC, Sasongko MZ, Ratnanto S. Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di Bank x Cabang Nganjuk. Semin Nas Manajemen, Ekon dan Akuntansi Fak Ekon dan Bisnis UNP Kediri 2024:426–35.
- [5] Kusuma AP. Pengaruh Lingkungan dan Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indonesia Trc Industry. J Ekon Dan Bisnis 2024;4:2025–30. <https://doi.org/10.47233/jebis.v4i6.2277>.
- [6] Ismartaya, Yuningsih E, Rengganis M. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. ABC. J Ekon Manaj Pariwisata dan Perhotelan 2023;2.
- [7] Trisnawaty M, Parwato. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta). J Manaj Dayasaing 2020;22:84–92. <https://doi.org/https://doi.org/10.23917/dayasaing.v22i2.12361>.
- [8] Husaeni AA, Febrian WD. Pengaruh Beban Kerja , Budaya Organisasi , dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang Bekerja pada Perusahaan Importir Bahan Makanan di Jakarta Barat. J Pendidik dan Kebud Nusantara 2023;1:66–78. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jpkn.v1i2.932>.
- [9] Ardhiani AN, Pratama OS, Putri CIAVN. Pengaruh Pengalaman Kerja Teamwork dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Dedi Collection. J Arastirma 2025;5:203–15. <https://doi.org/10.32493/jaras.v5i1.43124>.
- [10] Sulistiyowati MD, Kusumaningtyas D, Widodo MW. Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja PR. Dua Dewi. Semin Nas Manajemen, Ekon dan Akuntansi Fak Ekon dan Bisnis UNP Kediri 2024:513–22.
- [11] Puspita S, Novalia N, Mulia S. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN VII Unit Cinta Manis. J Pendidik Tambusai 2023;7:17471–6.
- [12] Nurhidayati M, Erika SZ. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun). Al Iqtishadiyah J Ekon Syariah Dan Huk Ekon Syariah 2020;6:99. <https://doi.org/10.31602/iqt.v6i2.3559>.
- [13] Wulandari GA, Kusumaningtyas D, Raharjo IB. Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di CV Torta Indonesia. Simp Manaj dan Bisnis II Progr Stud Manaj - FEB UNP Kediri 2023;2:744–52. <https://doi.org/https://doi.org/10.29407/c096vy09>.
- [14] Parashakti RD, Noviyanti D. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jebma (Jurnal Ekon Bisnis, Manaj dan Akuntansi) 2021;1949:127–36. <https://doi.org/doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>.
- [15] Sugiyono. Sugiyono, Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D , (Bandung: Alfabeta, 2015), 407 1. Metod Penelit dan Pengemb Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D 2023.
- [16] Budiasa IK. Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Purwokerto: CV. Pena Persada; 2021.
- [17] Nopitasari H, Setianingsih R, Hastuti D. Pengaruh Lingkungan Kerja , Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Padasa Enam Utama. J Ilm Mhs Merdeka EMBA 2025;4:1632–40.

- [18] Khaeruman, Marnisah L, Farradia Y, Erwant E, Aisyah N, Natan N, et al. Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Studi Kasus). Serang: CV. AA. RIZKY; 2021.
- [19] Sinaga S. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Trikarya Cemerlang Medan. J Ilm METADATA 2020;2:159–69.
<https://doi.org/https://doi.org/10.47652/metadata.v2i2.28>.
- [20] Pramiswari AI, Setianigsih WE, Wibowo YG. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Industri Gula Glenmore Banyuwangi. J Bus Econ Financ 2022;4:137–45.