

## ***Work Experience, Work Ability, and Burnouts on Work Productivity at PT Harapan Sejahtera Karya Utama***

### **[Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja, dan Burnout Terhadap Produktivitas Kerja PT Harapan Sejahtera Karya Utama]**

Aditiya Cahyani<sup>1)</sup>, Dewi Andriani<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Koresponden: [dewiandriani@umsida.ac.id](mailto:dewiandriani@umsida.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to test and find out how much influence work experience, ability, and burnout have on work productivity at PT Harapan Sejahtera Karya Utama. This research uses a type of quantitative research with an associative approach. The population in this study were all production employees at PT Harapan Sejahtera Karya Utama. The number of samples was determined using purposive sampling with the characteristics of the sample respondents being employees who had worked for more than 2 years, totaling 115 employees. Data collection techniques used in this study were observation and questionnaires measured using a Likert scale. While testing the data is done with the validity test, reliability test and classic assumption test. Hypothesis testing was carried out using multiple linear regression analysis, t test (partial), f test (simultaneous), and test the coefficient of determination with the help of SPSS version 22 software. The results showed that the partial test of work experience variable (X1) obtained t count > t table, namely as  $3,278 > 1,981$  with a significance probability of  $0.001 < \alpha 0.05$ . Partial test of work ability (X2) obtained t count > t table of  $3.191 > 1.981$  with a significance probability of  $0.002 < \alpha 0.05$ . Burnout partial test (X3) obtained t count < t table, namely  $-656 < 1.981$  with a significance probability of  $0.513 > \alpha 0.05$ . This means that partially work experience and work ability each have a positive and significant effect on work productivity. While partially burnout has no significant effect on work productivity. Simultaneous test results obtained f count > f table of  $15.632 > 2.68$  with a significant value of  $0.000 < \alpha 0.05$  meaning that work experience, work ability, and burnout simultaneously have a positive and significant effect on work productivity at PT Harapan Sejahtera Karya Utama*

**Keywords -** *Work experience; Work ability; Burnout; and Work Productivity*

**Abstrak.** *Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui seberapa pengaruh pengalaman kerja, kemampuan, dan burnout terhadap produktivitas kerja pada PT Harapan Sejahtera karya Utama. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan purposive sampling dengan karakteristik sampel responden ialah karyawan yang memiliki durasi masa kerja diatas 2 tahun yang berjumlah 115 karyawan. Tehnik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi dan kuesioner yang diukur menggunakan skala likert. Sedangkan pengujian data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), uji f (simultan), dan uji koefisien determinasi dengan bantuan software SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan uji parsial variabel pengalaman kerja (X1) diperoleh t hitung > t tabel yaitu sebesar  $3,278 > 1,981$  dengan probabilitas signifikansi  $0.001 < \alpha 0,05$ . Uji parsial kemampuan kerja (X2) diperoleh t hitung > t tabel sebesar  $3,191 > 1,981$  dengan probabilitas signifikansi  $0,002 < \alpha 0,05$ . Uji parsial Burnout (X3) diperoleh t hitung < t tabel yaitu  $-656 < 1,981$  dengan probabilitas signifikansi  $0,513 > \alpha 0,05$ . Artinya secara parsial pengalaman kerja dan kemampuan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan burnout secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil uji simultan didapatkan f hitung > f tabel sebesar  $15,632 > 2,68$  dengan nilai signifikan  $0,000 < \alpha 0,05$  artinya pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan burnout secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama*

**Kata Kunci –** *Pengalaman Kerja; Kemampuan Kerja; Burnout; dan Produktivitas Kerja*

## I. PENDAHULUAN

Perusahaan harus dapat bertahan dengan persaingan yang ada. Setiap perusahaan mempunyai karyawan yang bisa dikatakan asset penting karena karyawan adalah faktor pendukung bagi perusahaan untuk berkembang menjadi lebih unggul [1]. Besarnya peranan karyawan perusahaan dapat diukur dengan produktivitas [2]. Produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara *output* dan *input*, dimana *output*-nya harus memiliki nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik [3]. Produktivitas kerja yang besar lebih terjamin bila suatu organisasi memiliki metode yang tepat untuk melindungi produktivitas kerja karyawan. Secara umum produktivitas kerja karyawan mempunyai arti perbandingan antara hasil yang telah dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipakai [4].

Produktivitas kerja dari karyawan yang sudah ada dapat diwujudkan melalui penyesuaian seperti peningkatan pengalaman kerja yang baik [5]. Pengalaman kerja mengarahkan pada berapa lama seorang karyawan bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukan dan berapa periode masa kerjanya [6]. Pengalaman kerja merupakan pengalaman yang lebih berhubungan didalam kehidupan seseorang dibandingkan pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan [7]. Banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan maka akan membuat karyawan tersebut menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat [8]. Pengalaman kerja dipandang dapat Peningkatkan kreatifitas tenaga kerja melalui tanggung jawab dan keterampilan untuk menyelesaikan masalah, serta antusiasme dalam meningkatkan value berdaya saing yang kemudian dinamakan pengalaman kerja [9].

Pengaruh lain atas produktivitas keryawan yakni kemampuan kerja. Oleh karena itu, karyawan harus memiliki kemampuan dalam bidang pekerjaan untuk melaksanakan tugas yang diberikan atasan kepadanya agar dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka sendiri [10]. Kemampuan kerja ialah sesuatu kondisi yang ada dalam diri karyawan yang bertanggung jawab dalam bekerja sesuai dengan bidang pekerjaannya [11]. Kemampuan merupakan kapasitas seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan, kemampuan tersebut dapat dipandang dari kemampuan kecerdasan untuk bekerja, kemampuan perasaan emosi, dan kemampuan spiritual [12]. Semakin tinggi keahlian kerja yang dimiliki seorang karyawan maka semakin baik dan meningkat pula produktivitas kerjanya. Jika seorang karyawan tidak mempunyai kemampuan kerja akan berakibat pada produktivitas kerjanya [4].

Aspek lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu kelelahan kerja/burnout, kelelahan yang diakibatkan tuntutan pekerjaan dalam melampaui target yang ditentukan perusahaan. Hal yang harus diperhatikan juga yakni burnout yang dapat mengakibatkan ketidakmampuan dalam mencapai standar kerja yang telah ditetapkan, kualitas kerja menjadi tidak baik, menciptakan beberapa kesalahan, kurang ketelitian, dan kreativitas terbatas dalam memecahkan masalah [13]. Biasanya burnout dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang intens [14]. Burnout merupakan sesuatu sindrom kelelahan emosi, kelelahan fisik, sikap kurang menghargai atau kurang memiliki pandangan positif terhadap orang lain dan penurunan pencapaian presatasi diri yang ditandai dengan menyusutnya keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan rutin sebagai akibat dari terdapatnya stress berkelanjutan [15].

PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo ialah industri yang memproduksi menghasilkan kantong plastik berstandar SNI. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di PT . Harapan Sejahtera Karya Utama , ditemukan indikasi keberhasilan yang mengukur pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan kelelahan kerja sebagai pengaruh produktivitas kerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan semakin banyaknya pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan semakin sedikitnya kelelahan kerja maka produktivitas kerja karyawan PT . Harapan Sejahtera Karya Utama bisa mempunyai mutu kerja yang terorganisasi. Fenomena yang ditemukan penulis mengenai tiap variabel yang berkaitan di PT.Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo khususnya bagian produksi ialah seringnya terjadi kesalahan dalam melaksanakan proses produksi, semacam pada proses packing produk yang menimbulkan barang menjadi cacat, kerusakan pada mesin mengakibatkan penghambat proses produksi, serta tidak tercapainya sasaran yang ditetapkan industri.

Pada tahun 2021-2022 jumlah produksi mengalami penurunan pada tahun 2021 jumlah produksi sebesar 11.693.910 pcs kantong plastik dan pada tahun 2022 jumlah produksi menurun sebesar 10.548.809 pcs kantong plastik. Pada tingkat jumlah kecacatan tahun 2021-2022 mengalami kenaikan pada tahun 2021 jumlah cacat sebesar 395.640 pcs kantong plastik dan pada tahun 2022 jumlah cacat bertambah sebesar 427.816 pcs kantong plastik. Hal ini menunjukkan bahwa proses produksi kantong plastik pada PT . Harapan Sejahtera Karya Utama kurang stabil dan cenderung fluktuasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa selama tahun 2021-2022 proses produksi kantong plastik pada PT . Harapan sejahtera Karya Utam secara global tidak terkendali. Melalui observasi yang dilakukan, ditemukan banyaknya karyawan yang kurang mempunyai skill dalam mengerjakan tantangan pekerjaan, kurang dalam hal penguasaan terhadap pekerjaan, dan mengalami kelelahan dalam bekerja. Hal tersebut disebabkan karyawan belum memiliki pengalaman kerja, kemampuan kerja yang cukup mumpuni, walaupun perusahaan sudah mengadakan perbaikan seperti fasilitas, kondisi kerja, keamanan dan keselamatan dalam lingkungan perusahaan, tetapi

tingkat produktivitas karyawan belum dapat dikatakan lebih terarah. Mengenai fenomena yang terjadi dalam pekerjaan dapat menimbulkan produktivitas kerja karyawan menjadi kurang stabil.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *gap research* pada penelitian terdahulu yang dapat penulis gunakan sebagai peluang bagi penelitian yang dilakukan peneliti saat ini. Dalam penelitian [1] menyimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan namun terdapat celah dalam penelitian tersebut yaitu peneliti menggunakan responden sebanyak 30 karyawan, sedangkan pada penelitian yang dilakukan saat ini dikembangkan dengan menggunakan responden sebanyak 115 karyawan dimaksudkan agar memenuhi jumlah dan karakteristik dari populasi tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh [4], sejalan dengan penelitian yang dilakukan saat ini dan menunjukkan pengaruh positif antar variabelnya akan tetapi terdapat celah pada penelitian tersebut yaitu fokus penelitian yang dilakukan oleh penelitian tersebut terfokus pada seluruh karyawan sedangkan penelitian yang akan dilakukan saat ini memfokuskan penelitian pada kerja karyawan yang bekerja dibagian produksi.

Penelitian ini kemudian dilakukan untuk mencari tahu lebih lanjut mengenai inkonsistensi hasil penelitian. Bentuk respon dari permasalahan yang sudah terjadi, maka permasalahan ini layak untuk dilakukan penelitian yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan burnout terhadap produktivitas kerja karyawan untuk dapat diantisipasi dan mempersiapkan perubahan untuk menuju perbaikan industri menjadi lebih dan efektif efisien. Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan burnout berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berlandaskan uraian latar belakang, rumusan masalah pada penelitian adalah bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama, bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama, bagaimana pengaruh burnout terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya utama, dan bagaimana pengaruh pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan burnout terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama.

### **Kategori SDGs**

Permasalahan pada penelitian ini berkaitan dengan kategori SDGS 8 <https://sdgs.un.org/goals/goal8> yang bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal, serta pekerjaan yang layak untuk semua.

## **II. LITERATUR REVIEW**

### **Pengalaman Kerja**

Menurut [1] pengalaman kerja adalah ukuran waktu atau masa kerja yang telah ditempuh oleh karyawan dalam memahami tugas suatu pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan baik dan sesuai. Pengalaman kerja menurut [16], terdapat indikator-indikator dalam pengalaman kerja meliputi :

1. Masa kerja : masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas dalam pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki : Pengetahuan tersebut mengarah pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan, atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Sedangkan keterampilan mengarah pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menyelesaikan suatu pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan : Penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Pengalaman kerja sangat penting untuk melihat pengetahuan dan keterampilan individu, karena semakin lama pengalaman kerja semakin besar tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga produktivitas kerja akan semakin meningkat. Hal tersebut dibuktikan oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [1], [5], dan [16] yang menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun, dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [17] menyimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan dari pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja.

### **Kemampuan Kerja**

Menurut [4] kemampuan kerja merupakan suatu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Kemampuan kerja menurut [18], indikator-indikator dari kemampuan kerja meliputi :

1. Pengetahuan (*knowledge*) : pemahaman akan fakta atau informasi yang diperoleh melalui pengalaman atau pembelajaran.
2. Keterampilan (*skill*) : kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan kedalam praktik sehingga tercapai hasil kerja yang diinginkan.
3. Pelatihan (*training*) : suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

Kemampuan kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja, karyawan harus mempunyai kemampuan dalam bidangnya untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hal tersebut dibuktikan melalui penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [4] menyatakan bahwa secara parsial variabel kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, semakin baik kemampuan kerja yang dimiliki karyawan akan semakin baik pula produktivitas kerjanya. Sedangkan dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [19] menyimpulkan terdapat pengaruh negatif namun signifikan terhadap produktivitas karyawan.

### **Burnout**

Menurut [20] burnout merupakan kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena stres yang diderita dalam jangka waktu yang lama dan melibatkan emosional yang tinggi. Burnout menurut [13] terdapat indikator-indikator burnout meliputi :

1. Sinis (*cynicism*) : saat individu mengalami perasaan sinis, bersikap diam dan bodo amat dengan yang lain dan tidak ingin berpartisipasi di tempat kerjanya.
2. Kelelahan (*exhaustion*) : ketika individu mulai merasakan rasa lelah, mereka akan condong untuk melakukan perilaku yang berlebihan dari emosional atau fisik.
3. Tidak efektif (*ineffectiveness*) : ketika individu merasa bahwa dirinya tidak efektif, mereka merasa bahwa dirinya tidak memadai dan beranggapan bahwa setiap tugas tidak mungkin diselesaikan.

Burnout sangat mempengaruhi produktivitas kerja, jika seorang karyawan puas dengan dengan pekerjaan yang dilakukan maka produktivitas akan meningkat. Burnout/kelelahan kerja yang dialami seorang karyawan akan mempengaruhi produktivitas kerja. hal tersebut dibuktikan melalui penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [14], [13] menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel burnout terhadap produktivitas kerja. Sedangkan dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [21] menyimpulkan bahwa variabel burnout berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja.

#### *Produktivitas kerja*

Menurut [7] produktivitas kerja merupakan kualitas yang menggunakan pekerjaan mengarah pada tujuan, satu panduan dalam penggunaan sumber daya pada sebuah organisasi yang dijelaskan sebagai perbandingan antara luaran yang diperoleh dengan sumber daya yang digunakan. Produktivitas kerja menurut [16] terdapat indikator-indikator produktivitas kerja meliputi :

1. Kemampuan : mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai : berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.
3. Mutu : berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari masa lalu, mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.

## **III. METODE**

### **Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan [5]. Jenis pendekatan asosiatif menurut Sugiyono dalam [2] adalah jenis penelitian yang bersifat mencari keterkaitan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Kegiatan dalam penelitian ini adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

### **Lokasi Penelitian**

Lokasi yang digunakan peneliti yaitu PT. Harapan Sejahtera Karya Utama yang beralamat di Jl. Kutilang No.25, Dusun Minggir, Larangan, Kec. Candi, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61271.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi yang bekerja di PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo yang mempunyai jumlah 212 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Maka karakteristik sampel yang dipakai pada penelitian ini sebagai responden ialah karyawan yang memiliki durasi masa kerja diatas 2 tahun diperusahaan tersebut dan difokuskan pada karyawan bagian produksi yang berjumlah 115 karyawan.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dengan melakukan penyebaran angket (kuesioner) yang ditujukan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Cara penyebaran angket yaitu menyebarkan kuesioner yang berisikan pertanyaan-pertanyaan terkait dengan indikator pada variabel penelitian yaitu produktivitas kerja karyawan, pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan burnout kepada para responden yaitu karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama.

Kuesioner yang dipakai ialah dimana responden memberikan jawaban menggunakan angka yang memiliki arti disetiap angka tersebut dengan skor penilaian 1-5 terdiri dari: skor 1 dengan arti sangat tidak setuju (sangat tidak baik); skor 2 dengan arti tidak setuju (tidak baik); skor 3 dengan arti kurang setuju (cukup baik); skor 4 dengan arti setuju (baik); dan skor 5 dengan arti sangat setuju (sangat baik), dalam penelitian ini jawaban yang diberikan responden mengacu pada skala likert.

### Teknik Analisis Data

Pengujian data dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Analisis data menggunakan analisis linear berganda dengan uji hipotesis koefisien determinasi, uji simultan, dan uji parsial. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan software *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 22.

### Definisi Operasional

Terdapat empat variabel dalam penelitian ini yang mana meliputi pengalaman kerja (X1), kemampuan kerja (X2), burnout (X3) sebagai variabel bebas, produktivitas kerja (Y) sebagai variabel terikat.

#### 1) Pengalaman kerja (X1)

Definisi operasional variabel pengalaman kerja merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [22], [23], [24] yaitu pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh karyawan sebagai hasil dari bekerja untuk periode waktu tertentu. Secara operasional *pengalaman kerja* dapat diukur melalui indikator menurut [16] antara lain :

- a. Masa kerja : periode waktu yang telah ditempuh karyawan.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki : kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan : tingkat penguasaan karyawan terhadap peralatan yang mendukung pekerjaan.

#### 2) Kemampuan kerja (X2)

Definisi operasional variabel kemampuan kerja pada penelitian ini merujuk pada teori [25], [26] kemampuan kerja adalah kecakapan karyawan sehingga dapat menguasai pekerjaan. Secara operasional *kemampuan kerja* dapat diukur melalui indikator menurut [18], yang mana meliputi :

- a. Pengetahuan (*knowledge*) : dukungan pengetahuan karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.
- b. Keterampilan (*skill*) : kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tercapai hasil kerja yang diinginkan.
- c. Pelatihan (*training*) : dukungan pelatihan karyawan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.

#### 3) Burnout (X3)

Definisi operasional variabel burnout merujuk pada penelitian [27], [28], [29] burnout merupakan gejala yang dialami karyawan akibat kelelahan kerja yang berkepanjangan. Secara operasional burnout dapat diukur menggunakan indikator menurut [13], yang mana meliputi :

- a. Sinis (*cynicism*) : sikap diam dengan karyawan lain dan tidak ingin terlibat ditempat kerjanya
- b. Kelelahan (*exhaustion*) : perilaku *overextended* dari segi emosional atau secara fisik.
- c. Tidak efektif (*ineffectiveness*) : perasaan karyawan yang beranggapan setiap tugas tidak dapat diselesaikan.

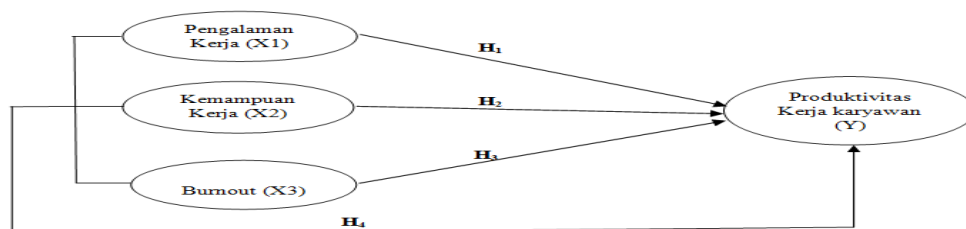
## 4) Produktivitas Kerja (Y)

Definisi operasional variabel produktivitas kerja merujuk pada penelitian [30], [31], [32] produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produksi dalam hubungan dengan output dan input. Secara operasional produktivitas kerja dapat diukur menggunakan indikator menurut [16], yang mana meliputi :

- Kemampuan : kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat sesuai dengan standart yang ditetapkan.
- Meningkatkan hasil yang dicapai : upaya untuk meningkatkan hasil pekerjaan.
- Mutu : upaya menambah mutu untuk memberikan hasil yang terbaik.

**Kerangka Konseptual**

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitiann ini dapat dirumuskan sebagai berikut :



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan model hipotesis penelitian yang telah dibuat di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- $H_1$  : Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan  
 $H_2$  : Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan  
 $H_3$  : Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan  
 $H_4$  : Pengalaman kerja, Kemampuan kerja, dan Burnout secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

**IV. HASIL DAN PEMBAHASAN****HASIL****Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya nyata atau benar [2]. Kriteria yang digunakan untuk menilai validitas dari masing-masing pernyataan adalah  $R_{Hitung} > R_{Tabel}$  pada taraf signifikan 0.05 (5%). Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel dijelaskan dalam tabel berikut :

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

variabel	Indikator Kuesioner	Corrected Item-Total Correlation	$R_{Tabel}$	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	X1.1	0,842	0,183	Valid
	X1.2	0,872	0,183	Valid
	X1.3	0,803	0,183	Valid
	X1.4	0,720	0,183	Valid
	X1.5	0,736	0,183	Valid
	X1.6	0,825	0,183	Valid
Kemampuan Kerja (X2)	X2.1	0,786	0,183	Valid
	X2.2	0,837	0,183	Valid
	X2.3	0,809	0,183	Valid
	X2.4	0,811	0,183	Valid
	X2.5	0,857	0,183	Valid
	X2.6	0,726	0,183	Valid

	X3.1	0,875	0,183	Valid
	X3.2	0,869	0,183	Valid
	X3.3	0,919	0,183	Valid
	X3.4	0,883	0,183	Valid
Burnout (X3)	X3.5	0,886	0,183	Valid
	X3.6	0,842	0,183	Valid
	Y1	0,732	0,183	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y2	0,670	0,183	Valid
	Y3	0,795	0,183	Valid
	Y4	0,818	0,183	Valid
	Y5	0,813	0,183	Valid
	Y6	0,724	0,183	Valid

*Sumber: Output SPSS versi 22*

Berdasarkan uji validitas terhadap indikator variabel Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja, Burnout, dan Produktivitas Kerja menunjukkan bahwa nilai total correlation  $R_{Hitung}$  untuk item pernyataan kuesioner lebih besar dari  $R_{Tabel}$  pada penelitian ini dengan taraf signifikan 0,05 yaitu 0,183, sehingga dapat dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada instrumen penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah item-item pernyataan dapat dipercaya keakuratannya atau tidak. Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila alat ukur tersebut menghasilkan angka-angka yang konsisten [16]. Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melihat nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Nilai batas yang diterima untuk tingkat Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) adalah  $\geq 0,60$ . Berikut ini hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

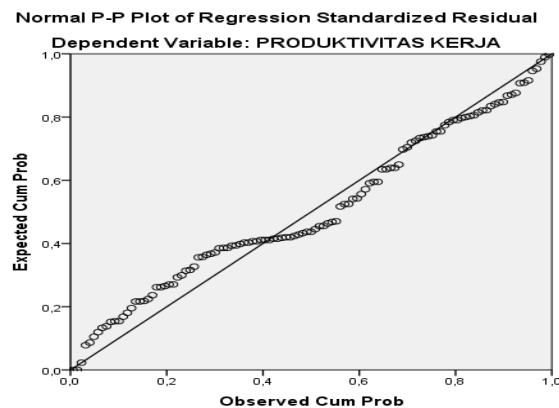
Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,878	0,60	Reliabel
Kemampuan Kerja (X2)	0,887	0,60	Reliabel
Burnout (X3)	0,940	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,845	0,60	Reliabel

*Sumber: Output SPSS versi 22*

Hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan nilai cronbach's alpha yang lebih besar dari 0,060. Sehingga seluruh item pernyataan dalam kuesioner sebagai alat ukur dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

## Pengujian Asumsi Klasik

### Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Output SPSS versi 22

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Dapat dilihat dari gambar 2 di atas bahwa tampilan output chart grafik plot dimana grafik memberikan pola distribusi data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Toleransi	VIF
Pengalaman Kerja	0,113	8,472
Kemampuan Kerja	0,144	8,501
burnout	0,142	8,060

Sumber: Output SPSS versi 22

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai TOL variabel independent  $> 0,1$  yaitu variabel pengalaman kerja (X1) 0,113, kemampuan kerja (X2) 0,144 dan burnout (X3) 0,142. Sementara hasil perhitungan VIF dari variabel independent juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai variance inflation (VIF)  $< 10$  dengan nilai VIF variabel independent yaitu variabel pengalaman kerja (X1) 8,472, kemampuan kerja (X2) 8,501 dan burnout (X3) 8,060. Berdasarkan perhitungan nilai TOL dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independent dalam model regresi.

### Uji Autokorelasi

tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Model Summary <sup>b</sup>				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,845 <sup>a</sup>	,797	,878	,85646	1,973

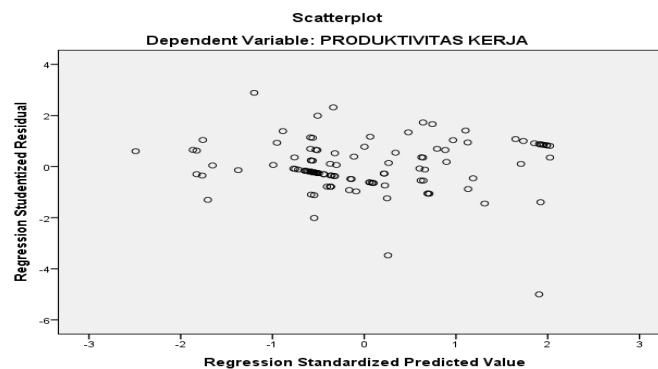
a. Predictors: (Constant), Burnout (X3), Kemampuan Kerja (X2), Pengalaman Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan hasil uji autokorelasi di atas dapat dilihat jika nilai Durbin-Watson 1,973 dengan  $dl < d < 4-DU$  ( $1,642 < 1,973 < 2,358$ ) yang artinya dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.



## Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

*Sumber: Output SPSS versi 22*

Gambar 3 di atas, terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga tidak menunjukkan pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

## Uji Linearitas

**tabel 5. Hasil Uji Linearitas**

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
T.Y *	Between	(Combined)	114,786	18	6,377	,888	,593
TX.3	Groups	Linearity	4,594	1	4,594	,640	,426
		Deviation from Linearity	110,192	17	6,482	,903	,572
	Within Groups		689,161	96	7,179		
	Total		803,948	114			

*Sumber: Output SPSS Versi 22*

Berdasarkan tabel 5 diatas terdapat hasil pengujian uji linearitas berdasarkan nilai signifikan sebesar 0,572 > 0,05, untuk nilai F terdapat nilai sebesar  $F_{hitung} < F_{tabel} = 0,903 < 1,730$ . Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antar variabel pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan burnout (X) dengan variabel Produktivitas kerja (Y).

## Pengujian Hipotesis

### Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh variabel pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan burnout interpersonal terhadap produktivitas kerja dapat diketahui secara nyata dengan menggunakan analisis regresi, dalam hal ini digunakan regresi linear berganda. Penelitian ini menggunakan persamaan regresi, yaitu sebagai berikut:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

Dimana:

Y = Produktivitas Kerja

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien Regresi

$X_1$  = Pengalaman Kerja

$X_2$  = Kemampuan Kerja

$X_3$  = Burnout

**TABEL 6. HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	10,075	2,242	
	PENGALAMAN KERJA	,311	,095	,317
	KEMAMPUAN KERJA	,301	,094	,311
	BURNOUT	-,025	,038	-,054

SUMBER: OUTPUT SPSS VERSI 22

Hasil pengujian tabel 4 menunjukkan dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:  $Y = 10,075 + 0,311X_1 + 0,301X_2 + -0,025X_3$

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda tersebut diketahui nilai constant sebesar 10,075 yang memberikan pengertian bahwa jika faktor pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan burnout tidak dilakukan atau sama dengan nol (0), maka besarnya produktivitas kerja adalah sebesar 10,075%. Untuk variabel pengalalan kerja koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila pengalaman kerja pada perusahaan meningkat 1%, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,311%. Untuk variabel kemampuan kerja koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila kemampuan kerja meningkat 1%, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,301%. Dan untuk variabel burnout koefisien regresinya adalah negative, hal ini dapat diartikan apabila burnout meningkat 1%, maka produktivitas kerja akan menurun sebesar -0,025%.

#### Uji T (Parsial)

Uji ini dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan burnout berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dengan kriteria: jika  $T_{hitung} \leq T_{tabel}$ , maka H1 ditolak, artinya secara parsial penelitian ini tidak berpengaruh, jika  $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ , maka H1 diterima, artinya secara parsial penelitian ini berpengaruh [10]. Adapun T tabel dalam penelitian ini adalah 1,981

**Tabel 7. Hasil Uji T**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,075	2,242		4,494	,000
	PENGALAMAN KERJA	,311	,095	,317	3,278	,001
	KEMAMPUAN KERJA	,301	,094	,311	3,191	,002
	BURNOUT	-,025	,038	-,054	-,656	,513

Sumber: Output SPSS 22

1. Berdasarkan tabel diatas diketahui hasil pengujian untuk variabel pengalaman kerja (X1) diperoleh nilai T hitung lebih besar dari T tabel ( $3,278 > 1,981$ ) dengan probabilitas signifikansi  $0,001 < \alpha 0,05$  maka H1 diterima. Dengan demikian hipotesis pertama dapat dibuktikan kebenarannya, sehingga dinyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Berdasarkan tabel diatas diketahui hasil pengujian untuk variabel kemampuan kerja (X2) diperoleh nilai T hitung lebih besar dari T tabel ( $3,191 > 1,981$ ) dengan probabilitas signifikansi  $0,002 < \alpha 0,05$  maka H2 diterima. Dengan demikian hipotesis kedua dapat dibuktikan kebenarannya, sehingga dinyatakan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
3. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui pula hasil pengujian untuk variabel burnout (X3) diperoleh nilai T hitung lebih kecil dari T tabel ( $-656 < 1,981$ ) dengan probabilitas signifikansi  $0,513 > \alpha 0,05$  maka H3 ditolak. Dengan demikian hipotesis ketiga tidak dapat dibuktikan kebenarannya, sehingga dinyatakan burnout tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

#### Uji F (Simultan)

Uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh pengalalan kerja (X1), kemampuan kerja (X2) dan burnout (X3) terhadap produktivitas kerja (Y), pengujian dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan  $\alpha = 0,05\%$  (5%), dengan kriteria: jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka H4 ditolak, artinya secara simultan penelitian ini tidak

berpengaruh, jika  $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$ , maka  $H_4$  diterima, artinya variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Adapun  $F \text{ tabel}$  dalam penelitian ini adalah 2,68.

**Tabel 8. Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	238,780	3	79,593	15,632	,000 <sup>b</sup>
	Residual	565,167	111	5,092		
	Total	803,948	114			

a. dependent variable: produktivitas kerja

b. predictors: (constant), burnout, pengalaman kerja, kemampuan kerja

Sumber: Output SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 6 diatas diketahui nilai  $F \text{ hitung}$  untuk variabel pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan burnout sebesar 15,632 lebih besar dari  $F \text{ tabel}$  2,68 dan nilai signifikan  $0,000 < \alpha 0,05$  maka  $H_4$  diterima. Maka dapat dinyatakan pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan burnout secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai  $R \text{ square}$ .

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,845 <sup>a</sup>	,797	,878	,85646

a. predictors: (constant), burnout, pengalaman kerja, kemampuan kerja

b. dependent variable: produktivitas kerja

sumber: Output SPSS Versi 22

Dari pengolahan data diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi  $R \text{ Square}$  sebesar 0,797, yang artinya pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan burnout secara bersama-sama berpengaruh sebesar 79,7% sedangkan sisanya 20,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial mengenai pengaruh antara pengalaman kerja terhadap produktivitas, diketahui pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Artinya produktivitas kerja akan meningkat apabila didukung oleh pengalaman kerja yang telah ditempuh oleh karyawan dalam perusahaan. Hasil tersebut konsisten dengan jawaban responden dimana sebagian besar memberikan tanggapan positif terbesar disebabkan oleh indikator masa kerja. Pengalaman kerja mampu menciptakan karyawan yang mempunyai mutu berkualitas untuk memberikan hasil yang terbaik. Pengalaman yang dimiliki memungkinkan karyawan lebih memahami dan terampil akan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan.

Pengalaman kerja memberikan gambaran tentang bagaimana seorang karyawan memandang suatu pekerjaan, terkait dengan inovasi dan caranya menyelesaikan permasalahan dalam perusahaan, melalui pengalaman kerja seorang karyawan yang masa kerjanya terbilang cukup lama maka akan membantu capaian-capaian perusahaan demi kelangsungan hidup perusahaan. Dengan demikian adanya pengalaman kerja yang baik diharapkan akan terus memberikan efek atau pengaruh yang positif pula pada hasil produktivitas kerja karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [33]; [34]; [35]; [36]; [37] yang menyatakan bahwa pengalaman kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan pengalaman kerja yang cukup lama masa kerjanya akan meningkatkan produktivitas kerja para karyawan.

### **Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji t mengenai pengaruh antara kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja, diketahui kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Artinya semakin baik kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin baik pula produktivitas kerjanya. Hasil penelitian menunjukkan kemampuan kerja pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama diukur berdasarkan keterampilan (*skill*) yang dimiliki oleh karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari jawaban responden dimana tanggapan positif terbesar disebabkan oleh indikator keterampilan (*skill*). Kemampuan kerja karyawan menunjukkan suatu kecakapan yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya di perusahaan dengan menggunakan keterampilan (*skill*) yang dimiliki.

Kemampuan kerja seorang karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan karena merupakan modal dasar yang dapat menunjang untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan, itu berarti bahwa pemimpin perusahaan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama harus memperhatikan penguasaan karyawan terhadap peralatan kerja, penguasaan terhadap prosedur kerja, memahami peraturan tugas, memahami tujuan perusahaan, maka kemampuan kerja karyawan akan lebih baik, sehingga untuk hasil produktivitas kerja yang optimal. Hasil yang dicapai sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh [38]; [39]; [40] yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan karyawan yang bekerja memiliki kemampuan tertentu yang mana dapat menunjang dirinya dalam bekerja. Serta dengan penempatan yang sesuai dengan kemampuannya akan membuat tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai.

### **Pengaruh Burnout Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial mengenai pengaruh burnout terhadap produktivitas kerja, dinyatakan bahwa burnout tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menandakan semakin rendah burnout yang dialami karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan dengan jawaban responden dimana tanggapan terbesar disebabkan oleh indikator kelelahan (*exhaustion*), apabila pekerjaan karyawan menumpuk maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja mereka. Sehingga mereka harus menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan tepat waktu. Hal tersebut menyebabkan karyawan mengalami burnout atau kelelahan. Karyawan harus berada dalam ruang produksi selama berjam-jam untuk menyelesaikan tugasnya. Kelelahan yang dirasakan yaitu berupa bosan, kejenuhan, dan lelah pikiran. Hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja jika tidak diperhatikan dengan baik.

Dampak adanya burnout mengakibatkan karyawan sering merasa stress, frustrasi, dan mengalami kelelahan secara emosional dan secara fisik, dengan burnout juga akan merasa tertekan dengan pekerjaannya, lelah dan menjadi membenci pekerjaannya. Dengan demikian perusahaan harus berhati-hati dan segera mengambil antisipasi agar karyawan tidak mengalami burnout. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [21]; [41]; [42] yang menyatakan bahwa burnout tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini menunjukkan karyawan yang mengalami burnout akan mempengaruhi produktivitas kerja.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja, dan Burnout Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji f mengenai pengaruh antara variabel pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan burnout terhadap produktivitas kerja, diketahui bahwa pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan burnout berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berupa masa kerja yang dimiliki seorang karyawan berkaitan erat dengan produktivitas kerja, semakin lama masa kerja karyawan maka akan semakin meningkat produktivitas kerjanya. Begitupun dengan kemampuan kerja semakin baik tingkat keterampilan (*skill*) yang dimiliki karyawan, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Begitu pula dengan burnout semakin rendah tingkat burnout yang dialami karyawan maka akan semakin tinggi produktivitas kerja. Hasil yang dicapai sesuai dengan penelitian yang dicapai oleh [37]; [39]; [13] yang menyatakan bahwa pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan burnout secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

## **V. SIMPULAN**

Pengalaman Kerja menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja, karena karyawan yang memiliki pengalaman kerja sudah pasti lebih terampil pengetahuan dasar tentang pekerjaan di perusahaan. Untuk itu perusahaan harus tetap dan lebih teliti dalam melihat pengalaman kerja karyawan yang telah didapatkan dari lama masa kerjanya, karyawan yang memiliki lama masa kerja cukup lama kiranya agar membimbing karyawan yang belum berpengalaman untuk meningkatkan hasil kerja yang bermutu dan berkualitas. Selain itu, kemampuan kerja menentukan intensitas kerja yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai efektivitas hasil yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Perusahaan perlu melakukan peningkatan keahlian dengan cara mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Selain itu juga burnout, semakin rendah burnout yang dialami karyawan maka akan semakin tinggi produktivitas kerja. Karyawan harus memperhatikan waktu istirahat

---

saat menjalankan pekerjaan berdasarkan jam kerja yang telah ditentukan perusahaan, sehingga karyawan menjadi produktif dan terhindar dari kelelahan kerja.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penelitian ini dapat dilaksanakan dengan baik dengan bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan rasa terima kasih terhadap HRD PT. Harapan sejahtera Karya Utama yang telah memberikan ijin penelitian untuk artikel ini. Terima kasih kepada para karyawan/karyawati PT. Harapan Sejahtera Karya Utama selaku responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Dan semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

## REFERENSI

- [1] a. n. a. f. n. p. prames berliana danianta, “pengaruh pengalaman dan kompetensi terhadap produktivitas kerja,” *res. j. account. bus. manag.*, vol. 5, no. 2, p. 86, 2022, doi: 10.31293/rjabm.v5i2.5642.
- [2] e. m. kereh, v. p. lengkong, and f. s. rumokoy, “pengaruh masa kerja, pengalaman kerja, pendidikan, pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pt. pln (persero) area manado,” *j. emba j. ris. ekon. manajemen, bisnis dan akunt.*, vol. 6, no. 4, pp. 3903–3913, 2018.
- [3] dkk andika rindi, “pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai universitas pembangunan panca budimedan,” *j. manaj. tools*, vol. 11, no. 1, pp. 189–204, 2019, [online]. available: <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/jumant/article/view/513/485>
- [4] r. rinaldi and a. w. rahmawati, “pengaruh rekrutmen, seleksi dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pt. asdp indonesia ferry cabang bakauheni,” *j. ekon. manaj. dan akunt.*, vol. 1, no. 2, pp. 35–52, 2022, [online]. available: <http://ejurnal.mercubuana-yogyaa.ac.id/index.php/jema/article/view/3039>
- [5] l. s. kristianti and d. sunarsi, “pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada pt. mobilindo perkasa di tangerang,” *value j. manaj. dan akunt.*, vol. 15, no. 2, pp. 87–95, 2020, doi: 10.32534/jv.v15i2.1088.
- [6] h. n. t. rillya a. kelejan, victor p.k lengkong, “pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di pt. air manado,” *manajemen, jur. sam, univ. manad. ratulangi*, vol. 6, no. 4, pp. 1918–1927, 2018.
- [7] t. s. wibowo, c. m. srihandayani, and a. r. sari, “produktivitas kerja karyawan umkm dimasa pandemi covid-19 melalui lingkungan kerja, motivasi dan pengalaman kerja,” *manajerial*, vol. 9, no. 02, p. 138, 2022, doi: 10.30587/jurnalmanajerial.v9i02.3891.
- [8] “uhing 440.” <https://www.dayaa.id/usaha/artikel-daya/sumber-daya-manusia/tips-mengoptimalkan-produktivitas-karyawan-selama-pandemi>
- [9] i. w. c. adyatma and d. r. p. p. nida, “analisis pengaruh pengalaman terhadap kompetensi serta pengaruhnya terhadap produktivitas ukm di kota denpasar, provinsi bali,” *wicaksana j. lingkung. dan pembang.*, vol. 5, no. 1, pp. 6–18, 2021, doi: 10.22225/wicaksana.5.1.2021.6-18.
- [10] n. k. m. a. pramesti, n. landra, and i. b. widiadnya, “pengaruh pengembangan sistem kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan,” *j. emas*, vol. 2, no. 1, pp. 51–70, 2021.
- [11] akhmad supriyadi, nugroho mardi wibowo, and s. subijanto3, “analisis pengaruh komunikasi, pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap profesionalisme karyawan pada bank sarana prima mandiri pamekasan,” *ekon. jurnal ilm. manajemen, ekon. bisnis, kewirausahaan*, vol. 8, no. 2, pp. 42–53, 2021, doi: 10.30640/ekonomika45.v8i2.148.
- [12] n. r. k. padang and s. sihombing, “pengaruh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. hilon sumatera,” *j. manaj. dan bisnis*, vol. 20, no. september, pp. 151–162, 2020, doi: 10.54367/jmb.v20i2.1008.
- [13] f. selvia devi safitri and a. frianto, “pengaruh work life balance dan burnout terhadap produktivitas kerja karyawan pt. indomarco adi prima surabaya,” *bima j. bus. innov. manag.*, vol. 4, no. 1, pp. 1–13, 2021, doi: 10.33752/bima.v4i1.492.
- [14] ismayanti, m. idris, and m. k. yunus, “pengaruh burnout dan motivasi terhadap produktivitas pada karyawan pt.iki (persero) makassar,” *econ. bosowa j.*, vol. vol 6 no 0, no. 001, pp. 89–98, 2020.
- [15] f. a. randy, “pengaruh servant leadership, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan burn out sebagai variabel intervening di swiss-bel hotel kota jambi,” *j. manaj. terap. dan keuang.*, vol. 11, no. 2, pp. 511–525, 2022.
- [16] e. sumantika, a. mukminin, and m. badar, “pengaruh keterampilan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja ( studi pada karyawan perusahaan kain tenun nurmantika kota bima ),” *j. pendidik. sosiol.*, vol. 4, no. 1, p. hal. 10-26, 2021.

- [17] m. t. tamaka and g. m. sendow, “uhing 440,” *j. emba*, vol. 10, no. 2, pp. 440–450, 2022.
- [18] s. raharjo, p. d. paramita, and m. m. warso, “pengaruh kemampuan kerja, pengalaman dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kompetensi kerja sebagai variabel intervening,” *j. manage.*, vol. 2, no. 2, pp. 1–13, 2016.
- [19] s. yudha permata and s. ratnawati, “analysis of work discipline and labor ability in improving the work productivity of msme employees tahu rejeki barokah,” *j. inspirasi ekon.*, vol. 4, no. 1, pp. 2503–3123, 2022.
- [20] r. d. parashakti and m. ekhsan, “peran burnout sebagai mediasi pada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan,” *jesyia (jurnal ekon. ekon. syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 365–373, 2022, doi: 10.36778/jesyia.v5i1.609.
- [21] y. septiani and m. triariani, “pengaruh burnout terhadap produktivitas mahasiswa pgsd universitas kuningan,” *j. kiprah pendidik.*, vol. 1, no. 3, pp. 161–167, 2022, doi: 10.33578/kpd.v1i3.46.
- [22] r. romauli situmeang, “pengaruh pengawasan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. mitra karya anugrah,” *ajie*, vol. 2, no. 2, pp. 148–160, 2017, doi: 10.20885/ajie.vol2.iss2.art6.
- [23] f. agustina and d. putri permata sari, “pengaruh kecanggihan teknologi informasi, partisipasi manajemen, pengetahuan manajer, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap efektifitas sistem informasi akuntansi,” *pros. semin. nas. ....*, no. 2011, pp. 36–48, 2020.
- [24] m. hariani, s. arifin, and a. r. putra, “pengaruh iklim organisasi, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja karyawan,” *global*, vol. 03, no. 2, pp. 22–28, 2019.
- [25] k. a. mulyawarman, s. sulandari, d. hariani, and d. a. publik, “pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai sekretariat dprd provinsi jawa tengah,” *j. public policy ....*, 2021, [online]. available: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jppmr/article/view/31187%0ahttps://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jppmr/article/download/31187/25554>
- [26] s. o. ginting, p. pelawi, and v. syahrani, “pengaruh kemampuan, pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt dami mas sejahtera kampar riau,” *j. wira ekon. mikroskil*, vol. 10, no. 2, pp. 77–88, 2021, doi: 10.55601/jwem.v10i2.732.
- [27] j. cover, “table of content article information ,” vol. 22, pp. 1–17, 2023, doi: 10.21070/ijins.v22i.842.
- [28] m. f. fairuz and c. hadi, “pengaruh psychological capital dan perceived organisational support terhadap teacher burnout dengan job satisfaction sebagai variabel mediator di smk t surabaya,” vol. 05, no. 03, pp. 9839–9854, 2023.
- [29] v. w. warella, f. psikologi, h. m. farid, f. psikologi, n. t. pratitis, and f. psikologi, “komitmen kerja dan dukungan sosial dengan burnout pada guru,” no. 45, 1945.
- [30] v. nomor, p. rahmah, n. novianti, k. kunci, and d. kerja, “pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada café d ’ malaka soppeng penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada café d ’ malaka soppeng . penelitian ini dilakukan di c,” vol. 5, no. april, pp. 41–48, 2022.
- [31] c. g. rambembuoch *et al.*, “produktivitas kerja dengan organizational citizenship behavior ( ocb ) sebagai variabel moderasi pada karyawan balai gunung tumpa the effect of employee involvement and job satisfaction on work productivity with organizational citizenship behavior ( ocb ),” vol. 11, no. 1, pp. 537–548, 2023.
- [32] l. muliati, “produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh jenjang karir dan etos kerja pada pt .,” vol. 7, no. 1, pp. 45–55, 2023.
- [33] n. hidaya, b. burhanuddin, and t. nurbiah, “pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas pegawai kerja di kantor sekretariat daerah kabupaten gowa,” *kaji. ilm. mhs. ....*, vol. 1, no. 3, pp. 1071–1085, 2020.
- [34] akbar r, “pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pt. bank rakyat indonesia (persero) tbk.kantor cabang polewali,” *j. chem. inf. model.*, vol. 53, no. 9, pp. 1689–1699, 2020.

- [35] j. muhammadiyah manajemen bisnis, r. purba, s. winda hardiyanti damanik, j. manajemen, s. bina karyatebing tinggi jl diponegoro tebing tinggi, and s. utara, “fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah jakarta analisis dampak pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pt. adira finance tebing tinggi,” vol. 2, no. 2, 2021.
- [36] b. halimatussakdiah, i. n. suarmanayasa, and komang krisna heryanda, “pengaruh pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan art shop di desa sukarara tahun 2019,” *bisma j. manaj.*, vol. 5, no. 1, pp. 43–51, 2019, [online]. available: <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/bisma-jm/article/viewfile/21987/13604>
- [37] s. suwanto, k. kosasih, n. nurjaya, d. sunarsi, and h. erlangga, “pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada happy restaurant di bandung,” *j. ekon. ef.*, vol. 3, no. 4, p. 546, 2021, doi: 10.32493/jee.v3i4.11292.
- [38] b. usman, “pengaruh kemampuan kerja dan kreativitas terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas komunikasi dan informatika kabupaten ogan ilir edholianansyah 1 , benny usman 2 , heryati 3 , suhada 4,” *j. media wahana ekon.*, vol. 19, pp. 247–256, 2022.
- [39] c. istri and a. parama, “pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi,” vol. 3, no. 6, pp. 1243–1252, 2023.
- [40] “map ( jurnal manajemen dan administrasi publik ) vol . 2 no . 2 pengaruh kemampuan kerja dan kreativitas dinas komunikasi dan informatika kabupaten sumenep mathor indra prasetyo fatimah riswati universitas wijaya putra surabaya the purpose of this study i,” vol. 2, no. 2.
- [41] n. manein, w. b. s. joseph, and g. d. kandou, “jurnal kesmas hubungan antara stress kerja dan perasaan kelelahan kerja dengan produktifitas kerja pada perawat di ruang rawat inap rsud talaud jurnal kesmas,” *j. kesehat. masy. univ. sam ratulangi*, vol. 12, 2021.
- [42] m. adhi *et al.*, “journal of public health science research (jphsr),” *j. public heal. sci. res.*, vol. 2, no. 1, pp. 1–9, 2021.

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest*