

## Analysis Of Work Experience, Workload, And Physical Work Environment On Employee Work Productivity At PT. Sujin Ray Indonesia

### Analisis Pengalaman Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sujin Ray Indonesia

Yunira Khairani<sup>1)</sup>; Eli Delvi Yanti<sup>2)</sup>; Kholilul Kholik<sup>3)</sup>  
<sup>1,2,3)</sup> Universitas Pembangunan Panca Budi  
Email: <sup>1)</sup> [yunitakhairani74@gmail.com](mailto:yunitakhairani74@gmail.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [27 Maret 2026]  
Revised [05 Mei 2026]  
Accepted [08 Mei 2026]

#### KEYWORDS

Work Experience, Workload,  
Work Environment.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan, khususnya pada perusahaan manufaktur yang menuntut ketepatan waktu, kualitas kerja, dan efisiensi operasional. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya pengalaman kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sujin Ray Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Sujin Ray Indonesia sebanyak 42 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Tahapan analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F dengan bantuan aplikasi SPSS 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengalaman kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, hasil uji simultan menunjukkan bahwa pengalaman kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 0,860 menunjukkan bahwa 86% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

#### ABSTRACT

Employee work productivity is a crucial factor in supporting organizational success, particularly in manufacturing companies that require timeliness, work accuracy, and operational efficiency. Work productivity is influenced by various factors, including work experience, workload, and the physical work environment. This study aims to analyze the effect of work experience, workload, and physical work environment on employee work productivity at PT. Sujin Ray Indonesia. This research employed a quantitative approach with an associative research design. The population of this study consisted of all permanent employees of PT. Sujin Ray Indonesia, totaling 42 employees, and a saturated sampling technique was applied, where the entire population was used as the sample. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression analysis. The analysis procedures included validity testing, reliability testing, classical assumption tests, and hypothesis testing using t-tests and F-tests with the assistance of SPSS 25.0 software. The results indicate that work experience, workload, and work environment individually have a positive and significant effect on employee work productivity. Furthermore, the simultaneous test results show that work experience, workload, and work environment jointly have a significant effect on employee work productivity. The coefficient of determination (Adjusted R<sup>2</sup>) value of 0.860 indicates that 86% of the variation in work productivity can be explained by work experience, workload, and work environment, while the remaining 14% is influenced by other factors not examined in this study. This research is expected to provide practical insights for companies in improving employee productivity through effective human resource management.

## PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi, khususnya dalam meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Widodo (2019) menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan seluruh sumber daya yang digunakan dalam proses kerja. Oleh karena itu, produktivitas kerja yang tinggi menjadi indikator keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia.

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal mencakup kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman kerja, sedangkan faktor eksternal meliputi beban kerja dan lingkungan kerja. Pengalaman kerja berperan penting dalam membentuk keterampilan dan ketepatan kerja karyawan. Siregar (2024) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan akumulasi pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh karyawan melalui proses kerja dalam jangka waktu tertentu. Septiantari (2022) menegaskan bahwa karyawan dengan pengalaman kerja yang rendah cenderung mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Selain pengalaman kerja, beban kerja juga menjadi faktor penentu produktivitas. Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam batas waktu tertentu sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Fathoni (2021) menjelaskan bahwa beban kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan karyawan dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental. Pantow (2019) menambahkan bahwa kelebihan beban kerja berpotensi menurunkan konsentrasi dan kualitas hasil kerja karyawan.

Faktor lain yang turut memengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi pencahayaan, suhu udara, kebisingan, tata ruang, dan kenyamanan tempat kerja. Sedarmayanti (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang nyaman dapat meningkatkan fokus dan ketahanan kerja karyawan. Sinambela (2019) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang buruk akan berdampak langsung pada penurunan produktivitas kerja.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sujin Ray Indonesia, yaitu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan distribusi produk industri yang sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia dalam menjaga ketepatan proses kerja, akurasi administrasi, dan kelancaran aktivitas keuangan perusahaan. Dalam menghadapi persaingan bisnis dan tuntutan efisiensi operasional, perusahaan dituntut memiliki karyawan dengan produktivitas kerja yang tinggi, khususnya pada bagian strategis seperti keuangan dan administrasi. Namun berdasarkan kondisi aktual di perusahaan, masih ditemukan permasalahan berupa keterlambatan penyelesaian pekerjaan, kesalahan pencatatan, serta ketidaksesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.

Untuk memperkuat fenomena tersebut, dilakukan pra-survey terhadap karyawan PT. Sujin Ray Indonesia. Hasil pra-survey menunjukkan bahwa pada variabel pengalaman kerja, sebagian besar responden menyatakan belum memiliki pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan yang memadai. Persentase jawaban tidak setuju berada pada kisaran 56,67% hingga 66,67%, yang mengindikasikan bahwa karyawan belum sepenuhnya menguasai bidang tugas yang dikerjakan. Kondisi ini menyebabkan karyawan bekerja lebih lambat dan berpotensi melakukan kesalahan kerja.

Pada variabel beban kerja, hasil pra-survey menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa tidak mampu mencapai target kerja, mengikuti standar pekerjaan, dan menggunakan waktu kerja secara efektif. Persentase jawaban tidak setuju berada pada kisaran 56,67% hingga 66,67%. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan dirasakan melebihi kemampuan karyawan, sehingga menimbulkan tekanan fisik dan mental yang berdampak pada penurunan konsentrasi dan produktivitas kerja.

Selanjutnya, pada variabel lingkungan kerja fisik, hasil pra-survey menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa tidak nyaman dengan kondisi pencahayaan, suhu udara, kebisingan, ruang gerak, dan kenyamanan ruang kerja. Persentase jawaban tidak setuju berada pada kisaran 56,67% hingga 70%, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja belum kondusif. Lingkungan kerja yang kurang nyaman menyebabkan karyawan cepat lelah, sulit berkonsentrasi, dan tidak mampu bekerja secara optimal.

## LANDASAN TEORI

### Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Hartatik (2018) menjelaskan bahwa produktivitas dapat dilihat dari dimensi individu dan organisasi, yang pada dasarnya mencerminkan sikap mental untuk selalu bekerja lebih baik dari waktu ke waktu. Sedarmayanti (2017) memandang produktivitas sebagai kemampuan menghasilkan barang atau jasa dalam satuan waktu tertentu, sedangkan Widodo (2019) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan. Yusuf (2018) menegaskan bahwa secara filosofis produktivitas merupakan sikap mental untuk terus meningkatkan kualitas kerja dari hari ke hari. Berdasarkan pandangan tersebut, produktivitas kerja dapat disimpulkan sebagai kemampuan karyawan untuk bekerja secara optimal, menggunakan waktu kerja secara efektif, serta memberikan nilai tambah bagi perusahaan.



Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain pekerjaan yang menarik, upah yang layak, keamanan kerja, etos dan disiplin kerja, kesempatan promosi, keterlibatan karyawan, empati pimpinan, serta loyalitas dan dukungan atasan. Hartatik (2018) menyatakan bahwa faktor-faktor tersebut menentukan tingkat motivasi dan kinerja karyawan dalam bekerja. Penilaian produktivitas kerja dilakukan secara objektif melalui indikator terukur seperti tingkat absensi, jumlah dan kualitas hasil kerja, tingkat kesalahan, serta efisiensi waktu penyelesaian tugas. Produktivitas yang tinggi ditandai dengan kehadiran yang baik, output yang optimal, kualitas kerja yang tinggi, kesalahan kerja yang rendah, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan efisien.

### **Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja merupakan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan sebagai hasil dari keterlibatan dalam pekerjaan selama periode tertentu. Siregar (2024) menjelaskan bahwa pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang memengaruhi kinerja serta ketepatan penempatan karyawan dalam organisasi. Septiantari (2022) menyatakan bahwa pengalaman kerja dapat diukur melalui masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dijalani, sedangkan Pandiangan (2023) menegaskan bahwa pengalaman kerja menjadi dasar bagi karyawan untuk mampu mengambil keputusan, menghadapi tantangan, dan menjaga produktivitas kerja. Pohan (2022) menambahkan bahwa pengalaman kerja membantu karyawan mempersiapkan diri dalam menghadapi tuntutan pekerjaan baru melalui penguasaan keterampilan dan pengetahuan yang berkelanjutan. Dengan demikian, pengalaman kerja dapat disimpulkan sebagai kemampuan karyawan dalam menguasai pekerjaan secara menyeluruh melalui proses kerja yang berkesinambungan sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Pengalaman kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain latar belakang pribadi, bakat dan minat, sikap dan kebutuhan, kemampuan analisis, serta keterampilan dan kemampuan teknis. Faktor-faktor tersebut menentukan sejauh mana karyawan mampu memahami dan melaksanakan tugas yang diberikan. Pengukuran pengalaman kerja dapat dilakukan melalui beberapa indikator utama, yaitu lama bekerja atau masa kerja, tingkat pengetahuan, keterampilan yang dimiliki, serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan kerja. Semakin lama dan beragam pengalaman yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi tingkat penguasaan pekerjaan dan semakin besar peluang karyawan untuk bekerja secara efektif, efisien, dan produktif.

### **Beban Kerja**

Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam batas waktu tertentu sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Fathoni (2021) menjelaskan bahwa beban kerja ditentukan berdasarkan standar kerja menurut jenis pekerjaan, di mana ketidaksesuaian antara standar dan kemampuan karyawan dapat menimbulkan beban kerja yang berlebihan. Pantow (2019) dan Matindas (2019) menyatakan bahwa beban kerja merupakan hasil kali antara volume pekerjaan dan waktu normal penyelesaian kerja, sehingga apabila tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan karyawan akan menimbulkan kelelahan, sedangkan tuntutan yang lebih rendah dapat menimbulkan kejenuhan. Dengan demikian, beban kerja dapat disimpulkan sebagai tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam waktu tertentu, yang apabila tidak seimbang dengan kemampuan individu dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan produktivitas kerja.

Beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kondisi fisik dan psikis karyawan, seperti usia, kesehatan, motivasi, dan persepsi kerja, sedangkan faktor eksternal mencakup karakteristik tugas, organisasi kerja, serta lingkungan kerja. Pengukuran beban kerja dapat dilakukan melalui beberapa indikator utama, yaitu target kerja yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, standar pekerjaan yang ditetapkan, serta penggunaan waktu kerja. Beban kerja yang tinggi ditandai oleh target yang sulit dicapai, kondisi kerja yang berat, standar kerja yang tidak sesuai kemampuan, serta jam kerja yang melebihi batas normal, sehingga berpotensi menimbulkan tekanan, kelelahan, dan penurunan kinerja karyawan.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik secara fisik maupun nonfisik. Sedarmayanti (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar pekerja yang berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas, seperti kebersihan, pencahayaan, dan kenyamanan kerja. Sinambela (2019) membedakan lingkungan kerja menjadi lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan kondisi tempat kerja dan lingkungan kerja nonfisik yang berkaitan dengan hubungan kerja dan iklim organisasi. Satriawati (2023) menegaskan bahwa lingkungan kerja meliputi sarana, prasarana, dan fasilitas kerja yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, sedangkan Munica (2024) menyatakan bahwa kondisi kerja mencakup aspek

fisik, psikologis, dan aturan kerja yang memengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan. Dengan demikian, lingkungan kerja dapat disimpulkan sebagai kondisi kerja yang aman, nyaman, dan mendukung konsentrasi sehingga memungkinkan karyawan bekerja secara optimal.

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor fisik dan nonfisik. Faktor fisik meliputi pencahayaan, suhu udara, kebisingan, tata warna, ruang gerak, tata letak peralatan, serta keamanan dan keselamatan kerja, sedangkan faktor nonfisik mencakup hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, kerja sama tim, rasa aman secara psikologis, serta budaya dan iklim organisasi. Pengukuran lingkungan kerja dapat dilakukan melalui indikator utama seperti tingkat pencahayaan, kenyamanan suhu udara, tingkat kebisingan, dan ketersediaan ruang gerak. Lingkungan kerja yang baik ditandai oleh kondisi fisik yang memadai dan hubungan kerja yang positif, sehingga dapat meningkatkan kenyamanan, konsentrasi, dan produktivitas kerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur hubungan antarvariabel secara objektif melalui data numerik, sedangkan penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2019). Penelitian dilaksanakan di PT. Sujin Ray Indonesia yang berlokasi di Jl. Medan–Binjai Km. 13,5 Gg. Bintang, dengan waktu penelitian berlangsung dari Juni 2025 hingga Januari 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Sujin Ray Indonesia sebanyak 42 orang, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert, yang disebarkan kepada seluruh responden untuk mengukur variabel pengalaman kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja. Data yang digunakan terdiri atas data primer yang diperoleh langsung dari responden serta data sekunder yang bersumber dari buku, jurnal, dan dokumen pendukung penelitian. Teknik analisis data dilakukan melalui uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F), sedangkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Tes Uji Validitas

Berikut disajikan hasil uji validitas untuk setiap variabel bebas dan variabel terikat berdasarkan kuesioner yang telah dikumpulkan dan diolah menggunakan SPSS 25.0, dengan hasil tabulasi data sebagai berikut:

**Tabel 1 Hasil Tes Uji Validitas Tiap Variabel Bebas dan Terikat**

Variabel	Butir Kuesioner	Corrected Item-Total		Keterangan
		r-hitung	r-tabel	
Pengalaman Kerja ( $X_1$ )	Pengalaman Kerja.1	<b>0,424</b>	0.30	<b>Valid</b>
	Pengalaman Kerja.2	<b>0,499</b>	0.30	<b>Valid</b>
	Pengalaman Kerja.3	<b>0,571</b>	0.30	<b>Valid</b>
	Pengalaman Kerja.4	<b>0,558</b>	0.30	<b>Valid</b>
	Pengalaman Kerja.5	<b>0,418</b>	0.30	<b>Valid</b>
	Pengalaman Kerja.6	<b>0,488</b>	0.30	<b>Valid</b>
	Pengalaman Kerja.7	<b>0,476</b>	0.30	<b>Valid</b>
	Pengalaman Kerja.8	<b>0,322</b>	0.30	<b>Valid</b>
Beban Kerja ( $X_2$ )	Beban Kerja.1	<b>0,595</b>	0.30	<b>Valid</b>
	Beban Kerja.2	<b>0,561</b>	0.30	<b>Valid</b>
	Beban Kerja.3	<b>0,583</b>	0.30	<b>Valid</b>
	Beban Kerja.4	<b>0,587</b>	0.30	<b>Valid</b>
	Beban Kerja.5	<b>0,638</b>	0.30	<b>Valid</b>

	Beban Kerja.6	<b>0,500</b>	0.30	<b>Valid</b>
	Beban Kerja.7	<b>0,467</b>	0.30	<b>Valid</b>
	Beban Kerja.8	<b>0,320</b>	0.30	<b>Valid</b>
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	Lingkungan Kerja.1	<b>0,495</b>	0.30	<b>Valid</b>
	Lingkungan Kerja.2	<b>0,540</b>	0.30	<b>Valid</b>
	Lingkungan Kerja.3	<b>0,554</b>	0.30	<b>Valid</b>
	Lingkungan Kerja.4	<b>0,682</b>	0.30	<b>Valid</b>
	Lingkungan Kerja.5	<b>0,494</b>	0.30	<b>Valid</b>
	Lingkungan Kerja.6	<b>0,603</b>	0.30	<b>Valid</b>
	Lingkungan Kerja.7	<b>0,566</b>	0.30	<b>Valid</b>
	Lingkungan Kerja.8	<b>0,718</b>	0.30	<b>Valid</b>
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas Kerja.1	<b>0,438</b>	0.30	<b>Valid</b>
	Produktivitas Kerja.2	<b>0,708</b>	0.30	<b>Valid</b>
	Produktivitas Kerja.3	<b>0,583</b>	0.30	<b>Valid</b>
	Produktivitas Kerja.4	<b>0,652</b>	0.30	<b>Valid</b>
	Produktivitas Kerja.5	<b>0,491</b>	0.30	<b>Valid</b>
	Produktivitas Kerja.6	<b>0,668</b>	0.30	<b>Valid</b>
	Produktivitas Kerja.7	<b>0,438</b>	0.30	<b>Valid</b>
	Produktivitas Kerja.8	<b>0,326</b>	0.30	<b>Valid</b>
	Produktivitas Kerja.9	<b>0,300</b>	0.30	<b>Valid</b>
	Produktivitas Kerja.10	<b>0,393</b>	0.30	<b>Valid</b>

Sumber: Olahan Data Penulis, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan pada tabel, dapat diketahui bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Pengalaman Kerja (X<sub>1</sub>), Beban Kerja (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>), dan Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari nilai *r-tabel* sebesar 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan konsisten. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian, sehingga data yang dihasilkan dapat dipercaya untuk analisis selanjutnya.

### Tes Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*, di mana nilai lebih dari 0,60 menunjukkan bahwa instrumen reliabel, sedangkan nilai kurang dari 0,60 menunjukkan instrumen tidak reliabel. Berikut disajikan hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS 25.0 dengan jumlah responden sebanyak 42 orang.

**Tabel 2 Hasil Tes Uji Reliabilitas Data Tiap Variabel**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Keterangan
Pengalaman Kerja (X <sub>1</sub> )	0,766	8	Reliabel
Beban Kerja (X <sub>2</sub> )	0,814	8	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,842	8	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,815	10	Reliabel

Sumber: Olahan Data Penulis, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel, dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian, yaitu Pengalaman Kerja (X<sub>1</sub>), Beban Kerja (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>), dan Produktivitas Kerja (Y), memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan dapat dipercaya. Dengan demikian, seluruh item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian serta dapat mendukung analisis data pada tahap selanjutnya.

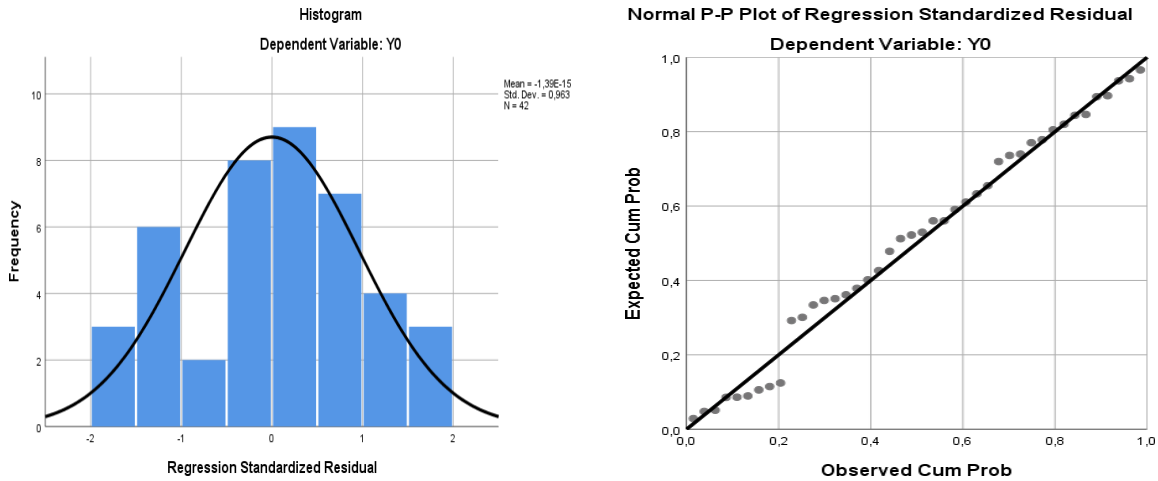
### Tes Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi linier berganda layak digunakan dalam analisis penelitian.

**Tes Uji Normalitas Data**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

**Gambar 1. Uji Normalitas Metode Histogram dan Scatterplot P-P PLOT**



Sumber: Olahan Data Penulis, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas yang ditunjukkan melalui grafik histogram dan Normal P–P Plot, dapat diketahui bahwa sebaran data residual menyebar mengikuti pola kurva normal dan titik-titik pada grafik P–P Plot berada di sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi normal atau mendekati normal. Dengan demikian, asumsi normalitas telah terpenuhi sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis dan pengujian hipotesis selanjutnya.

Uji normalitas selanjutnya dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov untuk memperkuat hasil pengujian normalitas sebelumnya. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal atau tidak berdasarkan nilai signifikansi. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (Asymp. Sig.) lebih besar dari 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

**Tabel 3. Hasil Tes Uji Normalitas Metode Kolmogorov-Smirnov**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		<b>42</b>
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	37,83	,0000000
	3,129	1,50221462
<i>Most Extreme Differences</i>	0,095	,106
	0,095	,106
	-0,056	-,095
<i>Test Statistic</i>		0,095
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		<b>,200<sup>c,d</sup></b>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Olahan Data Penulis, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov pada data residual, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi sehingga data layak digunakan untuk analisis regresi dan pengujian hipotesis pada tahap selanjutnya.

### Tes Uji Multikolinearitas Data

Multikolinearitas yang tinggi dapat menyebabkan hasil regresi menjadi tidak stabil dan sulit diinterpretasikan. Pengujian biasanya dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF, di mana *Tolerance* > 0,10 atau VIF < 10 menunjukkan adanya multikolinearitas.

**Tabel 4 Hasil Tes Uji Multikolinearitas Pada Tiap Variabel**

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	VIF
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	
(Constant)	3,238	2,217		1,460	0,152		
Pengalaman Kerja (X <sub>1</sub> )	0,652	0,070	0,602	9,289	0,000	<b>0,814</b>	<b>1,228</b>
Beban Kerja (X <sub>2</sub> )	0,230	0,067	0,270	3,450	0,001	<b>0,559</b>	<b>1,789</b>
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,224	0,063	0,280	3,557	0,001	<b>0,552</b>	<b>1,810</b>

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja (Y)

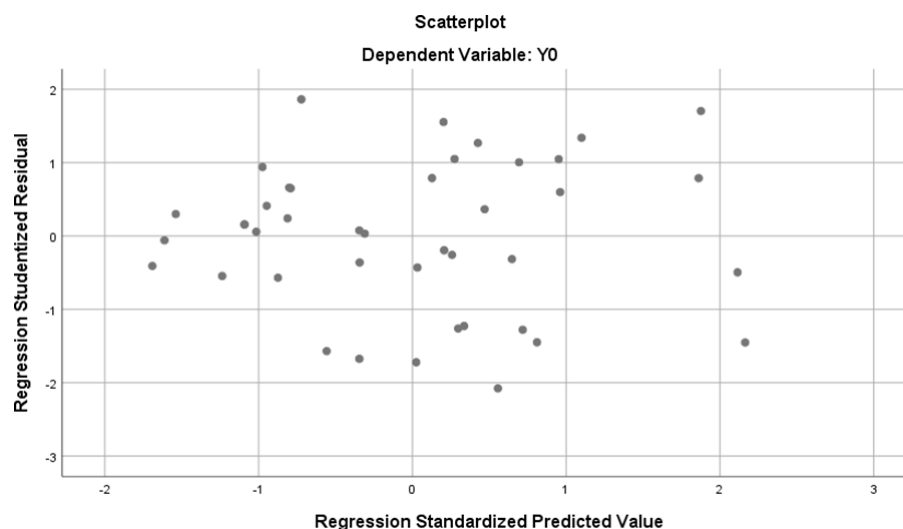
Sumber: Olahan Data Penulis, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang ditunjukkan pada tabel, dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen, yaitu Pengalaman Kerja (X<sub>1</sub>), Beban Kerja (X<sub>2</sub>), dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>), memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis regresi serta pengujian hipotesis pada tahap selanjutnya.

### Tes Uji Heteroskedastisitas Data

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians residual dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Pada penelitian ini, pendeteksian heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan residual (SRESID).

**Gambar 2. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas Data**



Sumber: Olahan Data Penulis, 2025

Berdasarkan Gambar diatas, grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola atau tren tertentu, serta tersebar di sekitar titik nol. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga setiap variabel dalam penelitian bersifat homoskedastisitas dan model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

**Tes Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Metode ini bertujuan untuk melihat hubungan serta besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan maupun parsial, sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam pengujian hipotesis penelitian.

**Tabel 5 Hasil Tes Uji Regresi Linier Berganda Pada Tiap Variabel Bebas dan Terikat**

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	VIF
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	
(Constant)	3,238	2,217		1,460	0,152		
Pengalaman Kerja (X <sub>1</sub> )	0,652	0,070	0,602	9,289	0,000	0,814	1,228
Beban Kerja (X <sub>2</sub> )	0,230	0,067	0,270	3,450	0,001	0,559	1,789
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,224	0,063	0,280	3,557	0,001	0,552	1,810

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Olahan Data Penulis, 2025

**Uji Parsial (Uji t)**

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah setiap variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat dengan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan.

**Tabel 6 Hasil Tes Uji Parsial (t)**

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	VIF
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	
(Constant)	3,238	2,217		1,460	0,152		
Pengalaman Kerja (X <sub>1</sub> )	0,652	0,070	0,602	9,289	0,000	0,814	1,228
Beban Kerja (X <sub>2</sub> )	0,230	0,067	0,270	3,450	0,001	0,559	1,789
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,224	0,063	0,280	3,557	0,001	0,552	1,810

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Olahan Data Penulis, 2025

**Uji Simultan (Uji F)**

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Uji ini bertujuan untuk menilai apakah model regresi yang digunakan signifikan dan layak dalam menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian.

**Tabel 7 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	349,310	3	116,437	84,875	0,000 <sup>b</sup>
Residual	52,131	38	1,372		
Total	401,441	41			

a. Dependent Variable: Y  
 b. Predictors: (Contant), X<sub>3</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

Sumber: Olahan Data Penulis, 2025

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

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  menunjukkan tingkat kontribusi model regresi dalam menerangkan perubahan variabel terikat.

**Tabel 8 Hasil Tes Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,933 <sup>a</sup>	,870	,860	1,171	,870	84,875	3	38	,000

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1  
b. Dependent Variable: yY

Sumber: Olahan Data Penulis, 2025

Dari hasil perolehan tabel diatas, Nilai Adjusted R Square sebesar 0,860 menunjukkan bahwa 86% produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh pengalaman kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 14% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Pengalaman kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Siregar dkk. (2024), pengalaman kerja mencakup pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dilakukan, sehingga dapat menjadi dasar dalam penempatan karyawan pada posisi yang tepat. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama umumnya lebih terampil, mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal, serta lebih siap menghadapi berbagai kendala dibandingkan karyawan yang masih baru.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan melalui uji parsial dengan nilai t-hitung 9,289 lebih besar dari t-tabel 1,685 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Temuan ini sejalan dengan pendapat Pandiangan dkk. (2023) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja meningkatkan kompetensi dan kemampuan karyawan dalam menghadapi tantangan. Dengan demikian, pengalaman kerja berperan penting dalam mendorong produktivitas, sehingga penempatan karyawan sesuai pengalaman dan keahlian dapat memberikan hasil kerja yang lebih optimal bagi perusahaan.

#### Pengaruh Beban Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Beban kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Menurut Fathoni (2021), beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu sesuai standar perusahaan. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan kinerja dan hasil kerja, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan tekanan fisik dan mental sehingga menurunkan produktivitas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dibuktikan dengan nilai t-hitung 7,102 > t-tabel 1,685 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rukhviyanti dan Ambarwati (2022) yang menyatakan bahwa pengaruh beban kerja terhadap produktivitas bergantung pada kemampuan karyawan dalam mengelolanya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengatur beban kerja secara proporsional agar dapat mendorong produktivitas dan mencegah penurunan kinerja.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kenyamanan, konsentrasi, dan semangat karyawan dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2019), lingkungan kerja meliputi kondisi fisik seperti pencahayaan, suhu, sirkulasi udara, dan kebisingan, serta aspek nonfisik seperti hubungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan fokus dan kenyamanan, sehingga mendorong peningkatan produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dibuktikan dengan nilai t-hitung 6,884 > t-tabel 1,685 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Temuan ini sejalan dengan penelitian Lelzaba dkk. (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja

yang nyaman dan sehat berdampak positif terhadap produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan menghasilkan kinerja yang maksimal.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ )**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 84,875 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,85 serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga hipotesis ( $H_4$ ) diterima. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,860 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan produktivitas kerja karyawan sebesar 86%, sedangkan sisanya 14% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Dengan demikian, hasil uji simultan menegaskan bahwa pengalaman kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja saling berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola ketiga faktor tersebut secara terpadu melalui penempatan dan pelatihan yang tepat, pengaturan beban kerja yang seimbang, serta penyediaan lingkungan kerja yang nyaman guna mendukung kinerja optimal dan meningkatkan daya saing perusahaan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengalaman kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pengalaman kerja meningkatkan keterampilan dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas, beban kerja yang sesuai mendorong efektivitas kerja, serta lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mampu meningkatkan fokus dan motivasi karyawan dalam bekerja.

Selain itu, hasil uji simultan (uji  $F$ ) menunjukkan bahwa pengalaman kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa ketiga faktor tersebut saling melengkapi dan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

### **Saran**

Bagi perusahaan, disarankan untuk menempatkan karyawan sesuai dengan pengalaman dan keahliannya agar pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif. Selain itu, perusahaan perlu mengatur beban kerja secara proporsional sesuai kemampuan karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sehat, dan kondusif guna meningkatkan fokus, motivasi, dan produktivitas kerja.

Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi dan bahan perbandingan dalam mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan. Penelitian berikutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain, menggunakan objek dan jumlah sampel yang lebih luas, serta mempertimbangkan metode penelitian yang lebih beragam agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan mendalam.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Fathoni, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2018). *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kinerja Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Etika Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, D. (2019). *SPSS untuk Analisis Statistik*. Yogyakarta: MediaKom.



- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sudaryono. (2019). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sudjana, N. (2019). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, W. (2019). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Almaududi, A. (2019). Manajemen stres dan kinerja kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya*, 7(1), 45–52.
- Atmaja, I. G. N. A., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh kelelahan kerja terhadap performa guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 5(2), 112–120.
- Cesillia, M., & Kosasih, D. (2024). Pengaruh beban kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja perawat. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 12(1), 45–56.
- Evatiana, D., Sudibyo, A., & Haris, M. (2024). Peran etos kerja dalam membentuk profesionalisme guru. *Jurnal Pendidikan dan Etika Kerja*, 9(1), 22–29.
- Fajriani, N., & Septiari, I. G. A. M. (2015). Burnout dan implikasinya terhadap kualitas kerja karyawan. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 54–62.
- Handayani, E., & Saputra, A. R. (2020). Kelelahan kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas tenaga pendidik. *Jurnal Pendidikan Profesi*, 7(1), 60–69.
- Harras, H., Zulkarnain, Z., & Rahayu, R. (2020). Etos kerja sebagai indikator keberhasilan organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 34–41.
- Lase, Y. L., & Yanti, E. D. (2025). Analisis Pengalaman Kerja, Semangat Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PepperLunch Medan. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 5(3), 427-439.
- Maeyarah, N., Fitriani, T., & Halim, A. (2022). Nilai-nilai moral dalam pembentukan etos kerja guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 10(1), 18–26.
- Marlina, R., Nasution, S., & Lubis, M. (2022). Pengaruh beban kerja dan etos kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Padang. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 14(2), 121–129.
- Matindas, R., Polii, B., & Mandagi, A. (2017). Analisis beban kerja dan efektivitas kerja pegawai. *Jurnal EMBA*, 5(2), 903–913.
- Pebrina, L., & Yanti, E. D. (2024). Analisis Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat Pt. Pelabuhan Indonesia (Persero). *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), 161-172.
- Pintubatu, I., & Wilian, A. (2024). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai mediasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(1), 88–97.
- Pramudya, A. D., Yanti, E. D., & Sebayang, S. (2025). Analisis Pelatihan Kerja, Pengawasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan. *Economics and Digital Business Review*, 6(2), 1269-1284.
- Putra, A., & Dewi, T. K. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap motivasi dan kinerja guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Pendidikan*, 6(2), 102–109.
- Rachmawati, Y. (2015). Penilaian kinerja guru dalam konteks peningkatan mutu pendidikan. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 5(1), 77–84.
- Samodoro, M. D. (2018). Burnout pada pekerja sosial: Tinjauan psikologi klinis. *Jurnal Psikologi*, 14(1), 63–74.

- Tarigan, P. S. B., Wahyono, T., & Yanti, E. D. (2025). Pengaruh Gaji Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tetap Pada PT Alfa Scorpii Rantau Prapat. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 8(2), 604-613.
- Wahyuni, A., & Handayani, I. (2020). Kompetensi guru dalam meningkatkan kinerja pembelajaran. *Jurnal Pendidikan dan Profesi Guru*, 8(1), 51–59.
- Widyastuti, D., & Harnoto. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 3(1), 56–64.
- Yanti, E. D., Sebayang, S. A., & Sanny, A. (2024, August). Analysis of The Influence of Work Ability, Work Experience on The Performance of Village Apparatus in Developing the Potential of Pematang Serai Village, Langkat Regency. In *1St International Conference Epicentrum of Economic Global Framework* (Vol. 1, No. 1, pp. 230-240).
- Zainuddin, M., Hartati, S., & Fathurrahman. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap etos kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 44–51