

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

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagai syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M)
pada Program Studi Manajemen



OLEH :

**MEGA DIAN SULISTIYOWATI
NPM: 2012010124**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2024**

Skripsi oleh :

MEGA DIAN SULISTIYOWATI
NPM: 2012010124

Judul:

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

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri


Tanggal: 5 Juli 2024

Dosen Pembimbing I



Dian Kusumaningtyas, M.M
NIDN. 0703108302

Dosen Pembimbing II



Moch. Wahyu Widodo., M.M
NIDN. 0721088505

Skripsi oleh :

MEGA DIAN SULISTIYOWATI
NPM: 2012010124

Judul:

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

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal : 9 Juli 2024

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

- | | |
|---------------|----------------------------|
| 1. Ketua | : Dian Kusumaningtyas, M.M |
| 2. Penguji I | : Itot Bian Raharjo, M.M |
| 3. Penguji II | : Moch. Wahyu Widodo, M.M |



Mengetahui,
Dekan FEB,

Dr. Amin Tohari, M.Si
NIDN. 0715078102

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Mega Dian Sulistiyowati
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. Lahir : Kediri/ 25 Juli 2001
NPM : 2012010124
Fak : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 05 Juli 2024

Yang menyatakan,



MEGA DIAN SULISTIYOWATI
NPM: 2012010124

HALAMAN MOTTO & PERSEMBAHAN

Motto :

“Jangan pernah malu untuk maju, karena malu menjadikan kita takkan pernah mengetahui dan memahami segala sesuatu hal akan hidup ini”

“Keberhasilan adalah sebuah proses. Niatmu adalah awal keberhasilan. Peluh keringatmu adalah penyedapnya. Tetesan air matamu adalah pewarnanya. Doamu dan doa orang-orang disekitarmu adalah bara api yang mematangkannya. Kegagalandi setiap langkahmu adalah pengawetnya. aka dari itu, bersabarlah! Allah selalu menyertai orang-orang yang penuh kesabaran dalam proses menuju keberhasilan. Sesungguhnya kesabaran akan membuatmu mengerti bagaimana cara mensyukuri arti sebuah keberhasilan”

Kupersembahkan karya ilmiah ini untuk:

Keluarga dan kerabat yang saya cintai.

ABSTRAK

Mega Dian Sulistyowati: Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja PR. Dua Dewi, 2024.

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

Penelitian ini di latarbelakangi bahwa setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki kemampuan produktivitas yang tinggi, tujuannya adalah untuk mengembangkan usaha, menghasilkan laba dan mempertahankan hidup maka produktivitas karyawan adalah hal yang penting dalam mengukur keberhasilan suatu perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tersebut. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh beban kerja, pengalaman kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial maupun simultan pada PR Dua Dewi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PR Dua Dewi. Tehnik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan tehnik purposive sampling yaitu hanya karyawan bagian produksi sebanyak 97 karyawan. Teknik analisa data pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi dengan bantuan *software SPSS for windows versi 25*. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) secara parsial beban kerja, pengalaman kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PR Dua Dewi. (2) secara simultan beban kerja, pengalaman kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PR Dua Dewi.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan atas kehadiran Allah SWT atas karunia, rahmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja PR Dua Dewi”** guna memenuhi salah satu syarat ujian akhir dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Peneliti menyadari bahwa dalam proses penulisan ini tidak lepas dari keterbatasan dan kekurangan, atas bantuan dari beberapa pihak, maka skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan banyak terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Zaenal Afandi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Amin Tohari, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M. selaku Kepala Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Dian Kusumaningtyas, M.M dan Moch. Wahyu Widodo,. M.M Selaku dosen pembimbing dengan sangat sabar memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ucapkan terimakasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu penyelesaian proposal ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Karena itu dengan segala kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi.

Kediri, 05 Juli 2024

Penulis



Mega Dian Sulistiyowati

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO & PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II : KAJIAN TEORI.....	9
A. Kajian Teori	9
1. Produktivitas kerja	9
a. Pengertian Produktivitas kerja	9
b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja....	11
c. Indikator Produktivitas kerja.....	12
2. Beban kerja	14
a. Pengertian beban kerja	14
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi beban kerja	15
c. Indikator beban kerja.....	19
3. Pengalaman kerja	20
a. Pengertian Pengalaman kerja	20
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja	22

	c. Manfaat pengalaman kerja	22
	d. Indikator pengalaman kerja.....	23
	4. Fasilitas Kerja	23
	a. Pengertian Fasilitas Kerja.....	23
	b. Fungsi fasilitas kerja.....	25
	c. Indikator fasilitas kerja.....	25
	B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	26
	C. Kerangka Berpikir	28
	1. Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja	28
	2. Pengaruh pengalaman kerja Terhadap produktivitas kerja....	28
	3. Pengaruh fasilitas Kerja Terhadap produktivitas kerja	28
	D. Kerangka Konseptual	29
	E. Hipotesis.....	30
BAB	: III METODE PENELITIAN	32
	A. Variabel penelitian	32
	1. Identifikasi Variabel.....	32
	a. Variabel Bebas	32
	b. Variabel Terikat	32
	2. Definisi Operasional Variabel.....	32
	B. Pendekatan dan Teknik Penelitian	36
	1. Pendekatan Penelitian	36
	2. Teknik Penelitian	37
	C. Tempat dan Waktu Penelitian	37
	D. Populasi dan Sampel	38
	E. Instrument Penelitian	39
	F. Teknik Pengumpulan Data.....	40
	G. Teknik Analisis Data.....	44
	1. Uji Asumsi Klasik.....	44
	2. Analisis Regresi Linier Berganda	46
	3. Koefisien Determinasi.....	47

4. Pengujian Hipotesis.....	48
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Gambaran Umum Subyek Penelitian.....	50
B. Gambaran Umum Responden.....	50
C. Deskripsi Data Variabel.....	52
D. Analisa Data.....	61
E. Pembahasan	67
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	71
A. Kesimpulan	71
B. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 : Penelitian Terdahulu	27
3.1 : Waktu penelitian pada bulan oktober 2023 s/d Juni 2024	38
3.2 : Skala Likert	39
3.3 : Definisi Operasional Variabel.....	39
3.4 : Hasil Uji Validitas.....	41
3.5 : Hasil Uji Reliabilitas	43
4.1 : Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	51
4.2 : Karakteristik Berdasarkan Usia	51
4.3 : Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan	52
4.4 : Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja	52
4.5 : Distribusi Frekuensi Variabel Pengalaman Kerja.....	54
4.6 : Distribusi Frekuensi Variabel Fasilitas Kerja	56
4.7 : Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja	59
4.8 : Hasil Uji Normalitas	62
4.9 : Hasil Uji Multikolinearitas	62
4.10 : Hasil Uji Heteroskedastisitas	63
4.11 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	64
4.12 : Hasil Uji t.....	65
4.13 : Hasil Uji F.....	66
4.14 : Hasil Koefisien Determinasi	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar	halaman
2.1 : Kerangka Konseptual.....	30

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	halaman
1 : Kuesioner Penelitian	76
2 : Tabulasi Data Responden.....	81
3 : Hasil olah Data.....	93

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis saat ini, perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk memberdayakan dan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki perusahaan guna agar keberlangsungan kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan mencapai target yang ditentukan dan juga untuk mempertahankan kelangsungan hidup pada perusahaan tersebut dalam situasi yang sulit. Satu hal yang menjadi keberhasilan suatu perusahaan bukan hanya dari kecanggihan teknologi yang dimiliki atau modal besar yang dimiliki melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang harus sangat diperhatikan oleh perusahaan, mengingat ketatnya persaingan bisnis yang terjadi saat ini memaksa perusahaan untuk dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan juga produktif.

Menurut Suliantoro (2021) Tingkat persaingan yang tinggi menyebabkan perusahaan harus dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian lebih terhadap faktor sumber daya manusia dengan menganggap sumber daya manusia sebagai aset oleh perusahaan. Dengan sumber daya manusia yang baik dan berkompeten, maka sumber daya manusia dapat terus melakukan inovasi yang menguntungkan perusahaan sehingga produktivitas perusahaan dapat tercapai. Jadi, sumber daya

manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu keberlangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan.

Menurut Praditya & Setiawan (2016) setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki kemampuan produktivitas yang tinggi, tujuannya adalah untuk mengembangkan usaha, menghasilkan laba dan mempertahankan hidup maka produktivitas karyawan adalah hal yang penting dalam mengukur keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mempunyai karyawan yang produktif untuk mengelola perusahaan dengan baik karena keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam suatu perusahaan, hasil kerja berpengaruh pada peningkatan produktivitas perusahaan maka diharapkan dapat berdampak pada kesejahteraan karyawan pada suatu perusahaan.

Perusahaan harus mempunyai kemampuan untuk menggunakan sumber-sumber secara optimal dan menciptakan sistem kerja yang maksimal akan tinggi rendahnya produktivitas karyawan. Sukardi (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Menurut Triyadin & Yusuf (2021) peranan manajemen sangat strategis untuk meningkatkan produktivitas yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayakan semua sarana dan prasarana, menerapkan fungsi-fungsi manajemen menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat serta menciptakan kondisi kerja yang aman dan nyaman. Sehingga mampu menciptakan pekerjaan yang optimal dan

produktif. Berdasarkan teori menurut Sutrisno (2019) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti pelatihan, kemampuan atau pengalaman kerja, beban kerja, fasilitas kerja, hubungan antara atasan dan bawahan. Dalam penelitian ini memfokuskan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seperti beban kerja, pengalaman kerja dan fasilitas kerja.

Menurut Vanchapo (2020) beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan dan untuk diselesaikan dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas dikarenakan jika beban kerja meningkat, seperti melakukan tugas yang seharusnya bukan pekerjaannya atau memberikan jangka waktu pendek dalam menyelesaikan hasil produksi yang ditentukan perusahaan, maka akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja karyawan dan juga kualitas kerja karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan. Sedangkan menurut Tarwaka (2017) mengemukakan mengenai definisi beban kerja ialah suatu keadaan pekerjaan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

Penelitian dari Triyadin & Yusuf (2021) memperoleh hasil penelitian bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun Puspitasari (2018) menyatakan beban kerja berpengaruh negatif terhadap peningkatan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu kerjaan. Tapi jika dengan pengelolaan beban kerja yang baik maka dampak-dampak tersebut dapat di minimalisir karena adanya kecepatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Setiap perusahaan harus bisa menyesuaikan kemampuan karyawan dengan pekerjaan yang dibebankan, oleh karena itu penempatan karyawan harus sesuai dengan

kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sehingga produktivitas yang diberikan oleh karyawan tersebut lebih maksimal dan mengurangi beban kerja karyawan. Penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Rolos et al, (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja yang diberikan pada karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Menurut Astuti & Khair (2021) selain itu ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Jika seorang pelamar memiliki cukup banyak pengalaman kerja maka hendaknya dipertimbangkan dalam rekrutmen oleh perusahaan. Penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Husain (2018) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian dari Hidayat et al., (2020) memperoleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan & Rimas, (2021) yang memperoleh hasil penelitian bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Kondisi fasilitas yang kurang mendukung untuk melakukan aktifitas atau pekerjaan akan berdampak pada rendahnya produktivitas kerja. Menurut Sulistiani

(2023) ketidaktersediannya fasilitas dibidang pekerjaan, dan kurangnya pengembangan sumber daya insani seperti sering kali karyawan kurang memahami fungsi dan tugasnya masing-masing, hal seperti ini dapat menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, seorang karyawan harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018) fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Rahman (2021) fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang produktivitas dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Penelitian dari Dunggio et al., (2022) memperoleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan penelitian dari Tisu (2020) memperoleh hasil penelitian bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pada penelitian ini peneliti memilih objek penelitiannya di PR Dua Dewi sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi rokok. Permasalahan yang dihadapi PR Dua Dewi saat ini adalah produktivitas kerja perusahaan menurun seperti hasil produksi yang kurang maksimal atau belum sesuai target yang diberikan oleh perusahaan yang disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor yang

pertama mengenai beban kerja, karyawan merasa beban kerja yang diberikan terlalu berat seperti pemberian target yang terlalu tinggi dengan waktu yang singkat. Selanjutnya mengenai pengalaman kerja, permasalahan pada perusahaan ini mengenai pengalaman kerja adalah beberapa karyawan yang bekerja belum memiliki pengalaman di bidangnya sehingga menyebabkan produktivitas kerjanya menurun seperti karyawan belum pernah bekerja pada bidang produksi rokok. Faktor yang terakhir pada fasilitas kerja, perusahaan belum menyediakan peralatan kerja yang lengkap bahkan beberapa fasilitas kerja sudah tidak layak digunakan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dalam karya ilmiah ini akan dibahas suatu topik dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PR Dua Dewi”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang terkait dengan latar belakang masalah yaitu produktivitas kerja yang menurun dikarenakan terdapat permasalahan pada beban kerja, pengalaman kerja dan fasilitas kerja.

1. Jenis pekerjaan yang diberikan perusahaan sebagian besar dianggap kurang sesuai dengan kemampuan karyawan seperti halnya pemberian target produksi yang terlalu tinggi dengan waktu yang singkat.
2. Kurangnya tenaga ahli yang berpengalaman seperti beberapa karyawan belum memiliki keahlian dalam bidang memproduksi rokok.
3. Kurangnya dukungan fasilitas yang lengkap seperti halnya, beberapa perlengkapan kerja ada yang kurang layak dipakai dan perlu perbaikan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan masalah di atas, maka peneliti perlu membatasi hanya pada wilayah objek penelitian dan karyawan pada PR Dua Dewi. Hanya membahas mengenai "Pengaruh beban kerja, pengalaman kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan". Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember s/d Mei 2024.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut ini :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PR Dua Dewi ?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PR Dua Dewi?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PR Dua Dewi?
4. Apakah beban kerja, pengalaman kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PR Dua Dewi ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini dilakukan dengan tujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PR Dua Dewi ?
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PR Dua Dewi ?

3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PR Dua Dewi ?
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, pengalaman kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PR Dua Dewi ?

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Operasional

Menjadi bahan informasi dan masukan yang bermanfaat bagi upaya peningkatan produktivitas kerja melalui variabel beban kerja, pengalaman kerja dan fasilitas kerja pada PR Dua Dewi.

2. Manfaat Akademik

Untuk menyelesaikan tugas akhir mata perkuliahan jurusan ekonomi manajemen dan bisnis konsentrasi manajemen sumber daya manusia di Universitas Nusantara PGRI Kediri dan dapat menjadi rujukan, sumber informasi dan bahan referensi penelitian selanjutnya agar bisa lebih dikembangkan dalam materi-materi yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson W Lorin, Krathwohl R David. (2014). Kerangka Landasan untuk Pembelajaran, Pengajaran, dan Asesmen. Yoyakarta: Pustaka Pelajar.
- Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Djaali, (2020) Metodologi Penelitian Kuantitatif, Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair et. al,. (2013). Multivariate Data Analysis (7th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Handoko, T. Hani. (2013). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua. Yogyakarta: BPF E.
- Hidaya, N., Burhanuddin, B., & Nurbiah, T. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. *Kajian Ilmiah Mahasiswa ...*, 1(3), 1071–1085.
- Jeky K R Rolos, et all, (2018). Penengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Manado: Jurnal Administrasi Bisnis Vol.6 No.4 ISSN : 2338-9605
- Khair, O. I., & Astuti, W. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Tip Top Ciputat. *Business Management Journal*, 17(2), 193. <https://doi.org/10.30813/bmj.v17i2.2512>
- Koesomowidjojo, Suci (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Komariah. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis. *Jurnal Sosial Dan Politik*, 5(3), 56–63.
- Monika, S. (2018). Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. *Sereal Untuk*, 51(1), 51.

- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Praditya, Dani Setiawan, (2016) “ Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Macanan Jaya Cemerlang Klaten”, Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Pratiwi, A., & Pemasari, R. intan. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi PT. Multi Elektrik Sejahterindo, Citeureup Kabupaten Bogor. *Jurnal Inovasi Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 176–187. <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/106>
- Rohman, & Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. 2(1), 1–22.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Sedarmayanti. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekaran, Uma., & Bougie, R. (2016). Research Methods for Business: A Skill-Building Approach (7th Ed). United Kingdom: Wiley.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif - Teori dan Praktik. Depok: Rajawali Pers.
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29–42.
- Suleman Hsb, M., & Fitriyanti, F. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru. *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 3(1), 42–53. [https://doi.org/10.25299/syarikat.2020.vol3\(1\).5849](https://doi.org/10.25299/syarikat.2020.vol3(1).5849)

- Suliantoro, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktifitas Kerja di Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 8(1), 79. <https://doi.org/10.54131/jbma.v8i1.118>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Triyadin, A., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktifitas Kerja *Pegawai* pada ULP Rayon Woha. *Forum Ekonomi*, 23(1), 102–107.
- Vonny, dan Elisabeth. (2016), “Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. United Tractors Cabang Manado”, Vol. 16 No. 3, Pp 398-409.