

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, IKLIM KERJA, DAN  
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN DI PT. DUA PUTRA MANDIRI**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis**



**Diajukan Oleh :**

**RUSNI HIDAYAT  
NPM. 19.01.11.0072**

**FALKUTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
2024**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

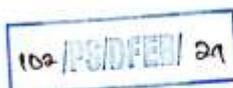
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : RUSNI HIDAYAT  
Nomor Pokok/NIM : 1901110072  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH PENGALAMAN KERJA, IKLIM KERJA,  
DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. DUA  
PUTRA MANDIRI

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 1/4 24 Pembimbing I : Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si  
NIDN : 0201018001

Tanggal 1/4 24 Pembimbing II : Hj. Noviarni, SE., M.Si  
NIDN : 0221116101



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal 01-04-2024

  
Dr. Masy. Mubial, SE., M.Si, Ak.CA, CSRS,  
NIDN : 0205026401

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal 01-04-2024

  
Mariyam Zanariah, SE., M.M  
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

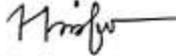
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : RUSNI HIDAYAT  
Nomor Pokok/NIM : 1901110072  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH PENGALAMAN KERJA, IKLIM KERJA,  
DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. DUA  
PUTRA MANDIRI

Penguji Skripsi:

Tanggal.....<sup>1/4</sup>24 Ketua Penguji :   
Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si  
NIDN. 0201018001

Tanggal.....<sup>1/4</sup>24 Penguji I :   
Hj. Noviarni, SE., M.Si  
NIDN. 0221116101

Tanggal.....<sup>30/3</sup>24 Penguji II :   
Hj. Nina Fitriana, SE., M.Si  
NIDN. 0012116501

Mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ka. Prodi Manajemen,

Tanggal.....<sup>01-09-2024</sup>

Tanggal.....<sup>01-09-2024</sup>

  
Dr. Misy Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS.  
NIDN. 0205026401

  
Mariyam Zanariah, SE, M.M  
NIDN. 0222096301

102 / PDF / 24

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rusni Hidayat  
NPM : 1901110072  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen

Menyatakan dengan ini sesungguhnya bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan dari karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2024

Peneliti



Rusni Hidayat

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### **Motto:**

“Perjalanan seribu mil dimulai dengan sebuah langkah pertama ”.

(Lao Tzu)

“Keberhasilan bukan milik orang yang pintar, keberhasilan milik mereka yang mau berusaha”.

(B.J. Habibie)

“Anda mungkin bisa menunda, tapi waktu tidak akan bisa menunggu”.

(Benjamin Franklin)

### **Kupersembahkan kepada:**

- ❖ Allah Subhanahu wa ta'ala
- ❖ Ayah dan Ibu tercinta
- ❖ Para pendidik yang kuhormati
- ❖ Dosen pembimbing skripsi dan akademik
- ❖ Teman - teman sejak awal kuliah
- ❖ Sahabat – sahabat yang terhebat
- ❖ Almamater tercinta

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur dipanjatkan kepada Allah Subhanahu wa ta'ala atas rahmatnya sehingga penelitian Skripsi ini dapat diselesaikan. Adapun tujuan dari penelitian Skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat guna mencapai gelar sarjana ekonomi.

Peneliti berharap kelak pengetahuan yang didapat selama menempuh pendidikan di Universitas Tridianti Palembang dapat berguna ketika peneliti memasuki dunia kerja dan skripsi ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak dapat terselesaikan tanpa pihak-pihak yang mendukung baik secara moril dan juga materil. Maka, peneliti menyampaikan banyak-banyak terima kasih kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., MS.** Selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu **Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si,Ak.CA,CSRS.** Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu **Mariyam Zanariah, SE.,M.M** Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti.
4. Ibu **Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si** dan Ibu **Hj. Noviarni, S.E., M.Si** Selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah membantu dan membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu **Yunidar Erlina, S.E.,M.Si** Selaku Pembimbing Akademik.
6. **Seluruh Staf Pengajar** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan nya.
7. Perusahaan **PT. Dua Putra Mandiri** yang telah menyediakan informasi perusahaan dan memudahkan peneliti dalam mencari data.
8. **Kedua orang tua** Ayah **Yusmana** dan Ibu **Nuraini** dan semua saudara-saudaraku yang telah memberikan semangat dan do`a sehingga skripsi ini dapat terselesaikan..
9. Semua teman-teman yang telah mendukung dan membantu di dalam proses pembuatan skripsi, terimakasih atas segala dukungan dan bantuannya.

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti menyadari masih banyak kekurangan serta kesalahan-kesalahan dikarenakan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang peneliti miliki. Peneliti dengan senang hati menerima kritik dan saran dari semua pihak yang sifatnya membangun demi sempurnanya penelitian ini dimasa mendatang.

Palembang, Maret 2024  
Peneliti

Rusni Hidayat

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iiiv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xiv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1 Kajian Teori.....	9
2.1.1 Produktivitas Kerja .....	9
2.1.2 Pengalaman Kerja.....	15
2.1.3 Iklim Kerja .....	20
2.1.4 Kemampuan Kerja .....	27
2.2 Penelitian Yang Relevan .....	32
2.3 Kerangka Berfikir.....	35
2.5 Hipotesis .....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	39
3.1.1 Tempat Penelitian .....	39

3.1.2	Waktu Penelitian.....	39
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.2.1	Sumber Data.....	40
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.3	Populasi dan sampel Penelitian.....	42
3.3.1	Populasi Penelitian.....	42
3.3.2	Sampel Penelitian.....	43
3.3.3	Sampling.....	43
3.4	Rancangan Penelitian.....	44
3.5	Definisi Oprasional dan Konseptual Variabel.....	44
3.5.1	Definisi Operasional.....	44
3.5.2	Definisi Konseptual.....	46
3.6	Teknik Analisis.....	48
3.7	Uji instrumen.....	49
3.7.1	Kuesioner.....	49
3.8	Analisis Data.....	50
3.8.1	Uji Asumsi Klasik.....	50
3.8.2	Analisis Regresi Linier Berganda.....	52
3.9	Uji Hipotesis.....	54
3.10	Uji Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R<sup>2</sup></i> ).....	56
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>57</b>
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	57
4.1.1	Gambaran Singkat Perusahaan.....	57
4.1.2	Visi, Misi dan Nilai Perusahaan.....	58
4.1.3	Karakteristik Responden.....	58
4.2	Hasil Penelitian.....	64
4.2.1	Uji Validitas.....	64
4.2.2	Uji Reliabilitas.....	66
4.3	Analisis Statistik.....	69
4.3.1	Uji Asumsi Klasik.....	69
4.3.2	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	72

4.3.3	Hasil Koefisien Korelasi .....	73
4.3.4	Hasil Koefisien Determinasi .....	75
4.4	Uji Hipotesis Statistik .....	76
4.4.1	Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan) .....	76
4.4.2	Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial) .....	77
4.5	Pembahasan .....	79
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>82</b>
5.1	Kesimpulan .....	82
5.2	Saran .....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>84</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian yang relevan .....	33
Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian .....	39
Tabel 3.2 Keterangan skor Kuesioner .....	42
Tabel 3.4 Definisi Operasional .....	44
Tabel 3.5 Interval Koefisien.....	54
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status .....	60
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X1).....	61
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Kerja (X2).....	61
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja (X3).....	62
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y) .....	62
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja (X1) .....	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Iklim Kerja (X2).....	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan Kerja (X3) .....	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y) .....	65
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas .....	66
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas .....	67
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	68
Tabel 4.15 Hasil Analisis Linier Berganda .....	68
Tabel 4.16 Interpretasi Nilai (r) .....	70
Tabel 4.17 Hasil Uji Korelasi.....	71
Tabel 4.18 Hasil Koefisien Determinasi .....	72
Tabel 4.19 Hasil Uji Secara Simultan (F) .....	73
Tabel 4.20 Hasil Uji Secara Parsial (t).....	74

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Dua Putra Mandiri .....	58

## **ABSTRAK**

**RUSNI HIDAYAT, Pengaruh Pengalaman Kerja, Iklim Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Dua Putra Mandiri. (Dibawah bimbingan Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si dan Ibu Hj. Noviarni, S.E., M.Si)**

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja, Iklim Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Dua Putra Mandiri. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data secara primer, yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner. penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 22. Adapun populasinya berjumlah 65 responden.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengalaman kerja, iklim kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dua Putra Mandiri, terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dua Putra Mandiri, terdapat pengaruh iklim kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dua Putra Mandiri, terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dua Putra Mandiri.

***Kata Kunci : Pengalaman Kerja, Iklim Kerja, Kemampuan Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan***

## **ABSTRACT**

**RUSNI HIDAYAT, *The Influence of Work Experience, Work Climate and Work Ability on Employee Work Productivity at PT. Two Independent Sons.* (Under the guidance of Mrs. Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si and Mrs. Hj. Noviarni, S.E., M.Si)**

*This research basically aims to determine the influence of work experience, work climate and work ability on employee work productivity at PT. Two Independent Sons. This research used primary data collection techniques, which were obtained by distributing questionnaires. This research uses multiple linear regression analysis techniques and uses the SPSS version 22 statistical application. The population is 65 responden.*

*The research results show that there is an influence of work experience, work climate and work ability on employee work productivity at PT. Dua Putra Mandiri, there is an influence of work experience on employee work productivity at PT. Dua Putra Mandiri, there is an influence of work climate on employee work productivity at PT. Dua Putra Mandiri, there is an influence of work ability on employee work productivity at PT. Two Independent Sons.*

***Keywords: Work Experience, Work Climate, Work Ability, Employee Work Productivity***

## **RIWAYAT HIDUP**

**RUSNI HIDAYAT**, dilahirkan di Palembang pada tanggal 02 Desember 2000, dari Ayah Yusmana dan Ibu Nuraini. Ia anak ke 1 dari 2 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2013 di SD Negeri 16 Karang Agung Ilir, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2016 di SMP Negeri 2 Karang Agung Ilir dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2019 di SMA Negeri 2 Karang Agung ilir , dan memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada tahun 2019 di Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja dan aspek-aspek terkait di dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu system operasi perusahaan merupakan salah satu pasar modal, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, akan tetapi faktor manusia manusia merupakan faktor yang penting pula.

Sumber daya manusia memegang paran penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja lebih banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya, Malayu S.P Hasibuan (2016)

Hasibuan dalam Busro (2018), produktivitas adalah perbandingan antara hasil (*output*) dan masukan (*input*), jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi waktu, bahan, tenaga dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Meningkatkan produktivitas kerja adalah tujuan yang penting untuk mencapai hasil yang optimal dalam berbagai konteks, baik itu di tempat kerja atau dalam kehidupan sehari-hari. Semakin baik produktivitas kerja akan meningkatkan efisiensi produk yang di hasilkan. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, produktivitas kerja menjadi kunci utama bagi keberhasilan suatu organisasi. Produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh sejumlah faktor eksternal yang memengaruhi lingkungan kerja. Tiga faktor utama yang diperkirakan memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas kerja adalah pengalaman kerja, iklim kerja, dan kemampuan kerja.

Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015), pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan yang dimiliki pegawai untuk mengeban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya, dapat diasumsikan bahwa individu memiliki keterampilan dan wawasan yang lebih baik, yang dapat berdampak positif pada produktivitas kerja. Semakin tinggi tingkat pengalaman kerja, dapat diasumsikan bahwa individu memiliki keterampilan dan wawasan yang lebih baik, yang dapat berdampak positif pada produktivitas kerja. Namun, pengaruh pengalaman kerja

ini mungkin juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti perubahan teknologi dan kebijakan organisasi.

Menurut Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2017), iklim kerja merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung. Iklim kerja mencakup suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, serta kebijakan dan praktik organisasi. Iklim kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya, iklim kerja yang tidak mendukung dapat menjadi hambatan bagi kinerja individu dan kelompok.

Lingkungan kerja yang tidak nyaman seperti temperatur yang melewati nilai ambang batas (NAB) menyebabkan panas yang bisa mempengaruhi performa kerja dan kesehatan badan pekerja. Jika pekerja yang terkena panas tidak dapat menjaga suhu normal dalam tubuhnya, maka hal ini dapat menyebabkan munculnya heat stress dan bisa lebih fatal apabila dibiarkan tanpa ada penanganan serius dapat menyebabkan kematian. Tekanan panas atau heat stress bisa dikatakan sebagai reaksi fisik serta fisiologis pekerja pada suhu yang ada di luar kenyamanan disaat bekerja.

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, kemampuan kerja merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut, Robbins dalam Wardani (2017). Kemampuan kerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

kemampuan kerja (*ability*) merupakan tenaga untuk melakukan suatu perbuatan, dimana kemampuan meliputi pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan. Kemampuan untuk membuat keputusan yang tepat dan cerdas merupakan elemen penting dari kemampuan kerja. Keputusan yang baik dapat mengarah pada langkah-langkah yang lebih produktif dan efektif, Dengan demikian, kemampuan kerja yang baik bukan hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga dapat memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas keseluruhan di lingkungan kerja.

PT. Dua Putra Mandiri (DPM) berpusat di Palembang adalah perusahaan yang berkembang dan bergerak di bidang pembuatan busana dan pakaian sekolah (garment). Perusahaan ini beralamat di jl. Pipa (angkatan 66) Kec. Kemuning Kel. Pipa raja palembang, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Tugas di perusahaan ini pembuat busana dapat bervariasi tergantung pada peran dan tanggung jawab masing-masing individu, mengembangkan desain busana yang sesuai dengan trend dan kebutuhan pasar, menciptakan sketsa dan spesifikasi desain, Berkolaborasi dengan tim desain untuk menghasilkan produk yang inovatif dan menarik, menentukan jenis kain dan bahan lainnya yang cocok untuk produk busana.

Ada beberapa elemen utama yang akan di ajarkan di perusahaan ini, Pemahaman terhadap peralatan dasar menjahit seperti mesin jahit, jarum, benang, dan meteran kain, Teknik dasar seperti menjahit lurus, menjahit melingkar, dan menjahit sudut, Keterampilan membaca dan menggunakan pola-pola pakaian, ini

mencakup memahami simbol dan instruksi pada pola serta cara memotong kain sesuai pola.

Tetapi karyawan PT. Dua Putra Mandiri ditemukan fenomena bahwa pengalaman kerja karyawan masih minim di perusahaan ini dan kemampuan kerja karyawan yang tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab mereka dapat merasa bingung dan tidak termotivasi untuk mencapai tujuan, kemudian, iklim kerja yang penuh dengan tekanan, tidak nyaman dalam bekerja, atau beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan masalah kesehatan mental pada karyawan, lingkungan dan tempat bekerja kurang mendukung dan masih banyak alat-alat yang belum mencukupi.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh dari ketiga faktor tersebut, yaitu pengalaman kerja, iklim kerja, dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang interaksi antara faktor-faktor ini, diharapkan dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan mereka.

Dengan menggali informasi lebih lanjut tentang pengaruh kumulatif dari pengalaman kerja, iklim kerja, dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan signifikan untuk pemahaman kita tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di lingkungan kerja saat ini.

Dalam hal ini, berdasarkan latar belakang yang telah peneliti uraikan maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

**”Pengaruh Pengalaman Kerja, Iklim Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Dua Putra Mandiri”.**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Menurut Sugiyono (2022), rumusan masalah merupakan sebuah pertanyaan yang mencari sebuah jawaban melalui pengumpulan data dan juga penelitian, yang mana penelitian tersebut dapat dilakukan berdasarkan tingkat eksplanasi.

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh pengalaman kerja, iklim kerja, dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dua Putra Mandiri?
2. Apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dua Putra Mandiri?
3. Apakah ada pengaruh iklim kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dua Putra Mandiri?
4. Apakah ada pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dua Putra Mandiri?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Secara umum tujuan penelitian yaitu agar data dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan. Sedangkan hasil dari penelitian akan memperoleh

suatu pengetahuan baru sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah (Sugiyono, 2011).

Berdasarkan perumusan masalah yang telah di kemukakan diatas, maka yg menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui ,menganalisa,dan membuktikan :

1. Pengaruh pengalaman kerja, iklim kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dua Putra Mandiri.
2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dua Putra Mandiri.
3. Pengaruh iklim kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dua Putra Mandiri.
4. Pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dua Putra Mandiri

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu:

##### **1. Bagi Peneliti**

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah di peroleh selama di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya. Dan menjadi wadah membandingkan praktik secara nyata di dunia kerja dengan materi yang di pelajari di perguruan tinggi.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Diharapkan hasil penelitian tersebut dapat memberikan informasi mengenai

kondisi perusahaan yang dapat di gunakan perusahaan dalam pengelolaan manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan SDM secara lebih baik.

### 3. Bagi Akademik

Diharapkan dapat memberi kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Dan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa prodi manajemen sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achua, Cristopher F. ; Lussier, Robert N. 2010. *Leadership Theory, application and skill development 4e.* (USA :South western cebgage learning McShane, Glinow, Von Oerganizational Behavior: Emenrging Knowledge and practice for the real world, 5th ed; New York: McGraw-Hill/Irwin,
- A.F Stoner, James dan Edward Freeman (eds). 2015. Manajemen Jilid I, terj. Alexander Sindoro, Jakarta: PT Prahallindo.
- Agustini, A. 2016. Efektivitas Metode Pembelajaran Improve untuk Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kreatif Siswa pada Mata Pelajaran Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Kelas VII. Skripsi pada Sarjana FIP pada UPI Bandung: Tidak Diterbitkan.
- Alfiyah, Siti Nur, Indarto Indarto, and Yuli Budiati. "Pengaruh sarana prasarana dan iklim kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening." *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* 16.2 (2023): 110-121.
- Amin, Zainullah dkk. 2012. Pengaruh Upah, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pekerja pelaksanaan Bekisting Pada Pekerjaan Beton, Vol.6 no.2
- Anggara, R. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja, Sikap Kerja, Dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Arifin, M. B., & Pandowo, M. H. (2020). Peran Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Buana Finance Tbk. Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4).
- Basari, 2012 .Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja. Karyawan Pada PT Centra Multi Karya Bandun
- Bate'e, M. M. 2020. Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(1), 98-110.
- Binardi. 2013. Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketiga belas, BPFE.Yogyakarta.

- Bukit, Benjamin et al, 2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, ZAHHR Publishing.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Banten: UNPAM Press
- Farida, L., & Christian, F. A. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (Pks) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu (Doctoral dissertation, Riau University).
- Franco, Bryan, Logor, Petrus, Tumade dan Rudy S. Wenas, 2015, Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT. Hasjrat Abadi Manado, Jurnal EMBA, vol 3, No 3. Pages 1151-1161. ISSN 2301-11.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis *Multivariate* Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James., L., Jhon M., Ivancevich., dan H., Donnelly., Jr. 2015: Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses, terjemahan oleh Joerban Wahid, Erlangga, Jakarta.
- Halimatussakhidiah, B., Suarmanayasa, I. N., & Heryanda, K. K. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Art Shop Di Desa Sukarara Tahun 2019. Bisma: Jurnal Manajemen, 5(1), 43-51.
- Hasibuan, H. M. 2019. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry, Simamora. 2013. Paduan Perilaku Konsumen, Jakarta: Gramedia.
- , 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta.
- Hidayat, Irpan Sarip. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Vonex Indonesia Rancaekek. Diss. Universitas Komputer Indonesia, 2021.
- Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. (2009). 2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.

- Manullang, 2014, Dasar-Dasar Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Purwanti, R. P., & Damayanti, D. (2023). Pengaruh Upah, Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di PT. BPR Prima Mertoyudan Sejahtera. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(1).
- Ramadan, Syahri., Yanti Pasmawati., C. D. K. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja. *Universitas Bina Darma*, 3(12), 1–12.
- Sartika, Amwiarni. 2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas pendapatan, Pengelolaan keuangan dan Aset daerah Kota Palu. *Jurnal Kotalogis*, . 3(1), 54- 65.
- Siswanto, 2015, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2, Jakarta, Bumi Aksara.
- Simamora, A. W. (2016). Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Di Pt Perkebunan Nusantara Vii Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari.
- Sinungan. 2014 Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta : Bumi Aksara
- Siregar, Syofian. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Fajar Interpretama Mandiri.
- Stephen, Robbins. 2015. Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Suwanto, S., Kosasih, K., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- , 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.
- , 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : CV. Alfabeta.
- , 2022. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

- Tedi Pitri, S. I. P. "Pengaruh Pengetahuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Ria Busana: Manajemen sumberdaya manusia." *Ekonomedia* 9.02 (2020): 37-56.
- Teramita, T. (2020). Pengaruh Iklim Kerja dan Jaminan Kesehatan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PTPN VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir.
- Wariati, N., Dahniar, dan T. Sugiati. 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur". *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 3, No. 3.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, W. (2015). Pengaruh sumber daya manusia terhadap kemampuan kerja pegawai (Studi di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur). *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam*, 11(2), 116-128.
- Wirawan, 2017, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Salemba Empat, Jakarta.
- Wulandari, S. K. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Home Industry di bidang konveksi terpal tenda.