



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 10037-10049

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Work Experience, Workload, dan Work-Life Balance terhadap Employee Work Productivity pada PT. Bukit Mas Sawit Subur Kecamatan Besitang Kabupaten Langkat

Chelysa Stefanie Br Tarigan, Junika Napitupulu, Tiur Rajagukguk
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia
stefanychelysa@gmail.com, junica.nptu@gmail.com, justilira2015@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work experience*, *workload*, dan *work-life balance* terhadap *employee work productivity* pada PT. Bukit Mas Sawit Subur Kecamatan Besitang, Kabupaten Langkat. Produktivitas kerja karyawan menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian target produksi perusahaan perkebunan kelapa sawit yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tuntutan fisik tinggi dan waktu kerja yang relatif panjang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan lapangan PT. Bukit Mas Sawit Subur yang berjumlah 70 orang, yang sekaligus dijadikan sebagai sampel melalui teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work experience*, *workload*, dan *work-life balance* berpengaruh terhadap *employee work productivity*, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, pengalaman kerja yang lebih tinggi mampu meningkatkan produktivitas karyawan, sementara beban kerja yang tidak proporsional dapat memengaruhi kinerja secara signifikan. Selain itu, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga terbukti berperan penting dalam menjaga produktivitas karyawan. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan pengalaman kerja, mengatur beban kerja secara optimal, serta menciptakan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Selain itu, penelitian ini juga memberikan kontribusi akademis sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

Kata kunci: Work Experience, Workload, Work-Life Balance, Employee Work Productivity

1. Latar Belakang

Latar Belakang Masalah

Produktivitas kerja karyawan (*employee work productivity*) merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan karena secara langsung berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi. Produktivitas menggambarkan sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Perusahaan dengan tingkat produktivitas tinggi akan mampu meningkatkan daya saing, memperluas pangsa pasar, dan meraih keuntungan yang lebih besar. Sebaliknya, jika produktivitas rendah, maka perusahaan akan kesulitan bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin tinggi. Produktivitas kerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi, beban kerja, pengalaman, disiplin, serta dukungan dari lingkungan kerja.

Pengalaman kerja (*work experience*) merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Zulfikar 2021). Semakin lama seseorang bekerja, maka semakin banyak pengetahuan, keterampilan, serta pemahaman yang diperoleh terkait tugas dan tanggung jawabnya. Pengalaman tersebut membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, tepat, dan efisien karena sudah terbiasa menghadapi berbagai situasi, hambatan, maupun tantangan yang muncul di lingkungan kerja. Selain itu, pengalaman kerja juga membentuk kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan yang lebih baik, sebab mereka telah belajar dari kesalahan maupun keberhasilan di masa lalu. Karyawan yang memiliki pengalaman

Pengaruh Work Experience, Workload, dan Work-Life Balance terhadap Employee Work Productivity pada PT. Bukit Mas Sawit Subur Kecamatan Besitang Kabupaten Langkat

kerja luas cenderung lebih mandiri, adaptif, serta mampu menemukan solusi kreatif atas permasalahan yang dihadapi.

Beban kerja (*workload*) merupakan salah satu faktor yang sangat memengaruhi produktivitas kerja karyawan (Pratama 2021). Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan kapasitas karyawan akan mendorong mereka untuk bekerja secara efektif dan efisien. Namun, apabila beban kerja terlalu tinggi, hal ini dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, menurunkan konsentrasi, serta mengurangi kualitas hasil pekerjaan. Sebaliknya, jika beban kerja terlalu rendah, karyawan bisa merasa bosan, kurang termotivasi, dan tidak mengoptimalkan potensi yang dimiliki. Kondisi tersebut pada akhirnya akan berdampak negatif terhadap tingkat produktivitas individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Work-life balance merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan (Ratnasari 2025). Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan membuat karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus, tenang, dan termotivasi. Ketika karyawan memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat, berkumpul dengan keluarga, dan menjalani aktivitas pribadi, mereka akan kembali bekerja dengan energi baru serta kondisi mental yang lebih baik. Hal ini berdampak pada meningkatnya konsentrasi, kreativitas, dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, *work-life balance* yang buruk dapat menyebabkan stres, kelelahan, bahkan *burnout* yang berdampak negatif terhadap kinerja.

Berikut *research gap* yang dikutip dari beberapa penelitian terdahulu, Zulfikar (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Puspita et al., (2023) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ismartaya Ismartaya, Erni Yuningsih, dan Mutiara Rengganis (2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari (2025) menyatakan bahwa *work-life balance* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Anugrah Nurjannah (2024) menyatakan bahwa *work-life balance* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *work experience* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *employee work productivity* pada PT. Bukit Mas Sawit Subur Kecamatan Besitang Kabupaten Langkat?
2. Apakah *workload* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *employee work productivity* pada PT. Bukit Mas Sawit Subur Kecamatan Besitang Kabupaten Langkat?
3. Apakah *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *employee work productivity* pada PT. Bukit Mas Sawit Subur Kecamatan Besitang Kabupaten Langkat?
4. Apakah *work experience*, *workload*, dan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *employee work productivity* pada PT. Bukit Mas Sawit Subur Kecamatan Besitang Kabupaten Langkat?

Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan masalah maka dalam penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work experience* secara parsial terhadap *employee work productivity* pada PT. Bukit Mas Sawit Subur Kecamatan Besitang Kabupaten Langkat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *workload* secara parsial terhadap *employee work productivity* pada PT. Bukit Mas Sawit Subur Kecamatan Besitang Kabupaten Langkat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-life balance* secara parsial terhadap *employee work*

- productivity* pada PT. Bukit Mas Sawit Subur Kecamatan Besitang Kabupaten Langkat.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work experience*, *workload*, dan *work-life balance* secara simultan terhadap *employee work productivity* pada PT. Bukit Mas Sawit Subur Kecamatan Besitang Kabupaten Langkat.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. **Manfaat Teoritis**
Peneliti diharapkan dapat menjadi bahan dalam memberi masukan berbagai pihak khususnya untuk meningkatkan *employee work productivity* pada kantor PT. Bukit Mas Sawit Subur Kecamatan Besitang Kabupaten Langkat.
2. **Manfaat Praktis**
Sebagai bahan referensi bagi yang berminat untuk memperdalam masalah *employee work productivity* dan dapat memberikan pengalaman yang berguna bagi peneliti untuk dapat berpikir secara analitis dan dinamis di masa depan.
3. **Manfaat Akademis**
Pembelajaran lebih lanjut untuk objek yang diteliti dan membuktikan bahwasannya teori yang dikemukakan tentang pengaruh *work experience*, *workload*, dan *work-life balance* terhadap *employee work productivity* pada kantor PT. Bukit Mas Sawit Subur Kecamatan Besitang Kabupaten Langkat perlu dipertimbangkan dan diharapkan menjadi referensi dalam penulisan karya ilmiah, khususnya dalam penulisan skripsi.

Kerangka Teori

Kerangka Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2021:4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Definisi ini lebih terfokus pada perincian berbagai hal utama yang akan dilakukan pada manajemen sumber daya manusia, yakni dari proses seleksi, hingga “penggunaannya” yang dapat berarti menugaskan, memotivasi, memberikan arahan pada sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2020:10), manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2020:15) terdapat beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1. **Tujuan Sosial**
Tujuan sosial dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk membuat organisasi atau bisnis lebih peka terhadap kebutuhan dan aspirasi penduduk sambil meminimalkan efek negatifnya. Penerapan HRM sosial untuk tujuan bisnis memerlukan penambahan komitmen sosial untuk tujuan bisnis serta komitmen sosial untuk inisiatif bisnis seperti program lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, dan program pelatihan dan pengembangan penelitian
2. **Tujuan Organisasional**
Tujuan Organisasi adalah kerangka kerja formal yang dibuat untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Divisi Sumber Daya Manusia meningkatkan efektivitas organisasi dengan mengikuti prosedur

yang tercantum dibawah ini:

- a. Menyediakan tenaga kerja yang bermotivasi tinggi dan sabar.
 - b. Mendayagunakan tenaga bekerja secara efektif dan efisien.
 - c. Mengembangkan kualitas kerja melalui penciptaan peluang pengkinian informasi pegawai secara tepat waktu.
 - d. Menyediakan lingkungan kerja sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak pegawai, Kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang
 - e. Mensosialisasikan kepada semua orang pegawai dengan sistem manajemen Sumber Daya Manusia
3. Tujuan Fungsional
Tujuan fungsional adalah untuk menjaga kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. SDM harus dapat bertindak sebagai pemeriksa realitas ketika manajer mengajukan ide.
4. Tujuan Individual
Tujuan individual adalah tujuan pribadi yang dicapai oleh setiap anggota organisasi atau perusahaan melalui aktivitas mereka di dalam organisasi. Karyawan bekerja secara efektif ketika tujuan pribadi mereka tercapai di tempat kerja. Operasi SDM harus bertujuan untuk mencocokkan pengetahuan, keterampilan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan layanan.

Work Experience

Pengertian Work Experience

Menurut Sedarmayanti (2020:187) pengalaman kerja merupakan kegiatan terus menerus berkelanjutan yang memberikan manfaat bagi pencapaian karir seseorang. Pengalaman kerja bagi pegawai adalah untuk kepentingan jangka panjang dan merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan.

Marwansyah (2020:135) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya.

Indikator Work Experience

Ada beberapa indikator pengalaman kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2020:56), yaitu:

1. Lama waktu dan masa kerja ukuran lama waktu bekerja yang telah di tempuh seseorang dalam bekerja dapat memahami tugas-tugas yang diberikan dan melaksanakan dengan baik
2. Tingkat pengetahuan yang dimiliki merujuk pada prinsip, prosedur, konsep, kebijakan atau informasi-informasi yang dibutuhkan karyawan;
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan tingkat penguasaan atau pemakaian seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik pekerjaan dan teknik peralatan, seseorang dengan pengalaman yang baik akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan efektif;
4. Tingkat keterampilan yang dimiliki kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk melaksanakan atau mencapai suatu pekerjaan.

Workload

Pengertian Workload

Afandi (2020:183) menyatakan bahwa beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja.

Hasibuan (2020:56) menyatakan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki.

Indikator *Workload*

Menurut Vanchapo (2020:5) indikator beban kerja diantaranya adalah sebagai berikut.

1. **Kondisi Pekerjaan**
Kondisi pekerjaan mencakup lingkungan kerja, durasi kerja, peralatan yang digunakan, serta situasi fisik tempat kerja (seperti suhu, kebisingan, dan kenyamanan).
 - a. Sisi fisik: kondisi kerja yang berat, seperti suhu panas, pekerjaan di luar ruangan, atau penggunaan alat berat, dapat menimbulkan kelelahan otot, gangguan kesehatan, dan penurunan stamina. Sebaliknya, kondisi kerja yang nyaman dapat menjaga ketahanan fisik karyawan.
 - b. Sisi psikologis: lingkungan kerja yang tidak nyaman atau penuh tekanan (misalnya bising, lembab, atau kurang penerangan) dapat menimbulkan stres, menurunkan konsentrasi, serta memengaruhi motivasi dan semangat kerja karyawan.
2. **Target Pekerjaan**
Target pekerjaan berkaitan dengan jumlah atau hasil kerja yang harus dicapai dalam waktu tertentu.
 - a. Sisi fisik: target yang terlalu tinggi dapat menyebabkan karyawan memforsir tenaga, mengurangi waktu istirahat, dan berisiko mengalami kelelahan fisik yang berlebihan. Target yang realistis membantu menjaga keseimbangan antara beban kerja dan kemampuan tubuh.
 - b. Sisi psikologis: tekanan untuk mencapai target dapat memunculkan stres kerja, kecemasan, dan ketegangan mental. Sebaliknya, target yang sesuai dengan kemampuan individu dapat meningkatkan rasa percaya diri, motivasi, dan kepuasan kerja.
3. **Standar Pekerjaan**
Standar pekerjaan mengacu pada aturan, prosedur, dan tingkat kualitas yang harus dipenuhi oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya.
 - a. Sisi fisik: standar kerja yang ketat dan memerlukan ketelitian tinggi bisa menuntut energi lebih, terutama jika pekerjaan bersifat manual atau membutuhkan keterampilan fisik.
 - b. Sisi psikologis: standar kerja yang tinggi dapat menimbulkan tekanan psikologis, terutama bila tidak diimbangi dengan kemampuan atau pelatihan yang memadai. Namun, jika standar disusun secara proporsional, hal ini dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab, disiplin, dan kebanggaan terhadap hasil kerja.

Work Life Balance

Pengertian *Work-Life Balance*

Hasibuan & Wulandari (2023:56), menyatakan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) merupakan suatu kondisi di mana individu mampu membagi waktu dan perhatiannya secara seimbang antara kewajiban profesional dan kebutuhan personal tanpa mengorbankan salah satunya.

Wardani & Firmansyah (2021:7) *work-life balance* adalah keseimbangan pada dua tuntutan individu dimana tuntutan tersebut adalah pekerjaan dan kehidupan pribadi individu dalam keadaan yang sama,

Indikator *Work-Life Balance*

Mc Donald & Bradley (2020:100) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator dalam *work-life balance*, yaitu sebagai berikut:

1. *Time balance* (keseimbangan waktu)
Menyangkut jumlah waktu yang diberikan pada seseorang untuk karirnya dengan waktu yang diberikan untuk keluarga atau aspek kehidupan selain karier, misalnya seorang pegawai di samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk liburan, berkumpul bersama teman, bersosialisasi dengan masyarakat serta menyediakan waktu untuk berkumpul dengan keluarga.

2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan)
Keseimbangan akan keterlibatan mengacu pada keterlibatan psikologis yang seimbang dalam karir seseorang dan keluarganya. Seseorang yang memiliki keseimbangan peran tidak akan mengalami konflik dan kebingungan dalam kedua ranah tersebut. Contohnya stres kerja.
3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan)
Tingkat kepuasan dalam hal ini mengacu pada tingkat kepuasan yang seimbang seorang terhadap karir dan keluarganya. Misalnya seorang pegawai puas akan pekerjaannya di kantor serta puas dengan keadaan keluarganya.

Employee Work Productivity

Pengertian *Employee Work Productivity*

Busro (2020:340), menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Dengan demikian produktivitas diartikan sebagai seberapa efisien hasil konkret atau produk yang dihasilkan (*output*) jika dibandingkan dengan daya yang dikerahkan (*input*).

Sedarmayanti (2020:341), menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan partisipasi karyawan per satuan waktu. Atau jumlah barang/jasa yang dapat diproduksi oleh individu/kelompok/karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Indikator *Employee Work Productivity*

Sutrisno (2020:104), menyatakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja baik dalam rangka evaluasi perusahaan maupun penelitian, diperlukan beberapa indikator atau gejala konkret yang dapat diamati yang di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil kerja tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja
Ini merupakan upaya lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri
Senantiasa membangun diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan apa yang akan dihadapi.
5. Mutu
Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.

2. Metode Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Sugiyono (2020:8), menyatakan bahwa data kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

Sampel

Sugiyono (2020:81), menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 70 responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di karyawan PT. Bukit Mas Sawit Subur Kecamatan Besitang Kabupaten Langkat.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2021:161), menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Ghozali (2021:127), menyatakan bahwa terdapat dua cara dalam memprediksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen Ghozali (2021:103).

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2021:137), menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan apabila berbeda disebut heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Ghozali (2021:95), menyatakan bahwa dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Ghozali (2021:99) menyatakan bahwa uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Ghozali (2021:98), menyatakan bahwa uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independen. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka modal regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel idependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

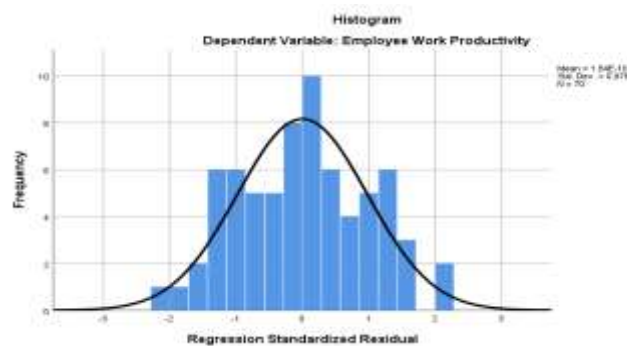
Koefisien determinasi (*adjusted R^2*) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai *adjusted R^2* yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

3. Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

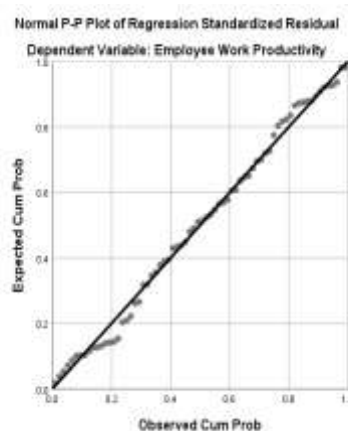
Uji Normalitas

Deteksi normalitas data menggunakan uji normalitas Kolmogorov Smirnov, uji normalitas histogram, dan uji normalitas *probability plot*. Dengan bantuan program SPSS versi 25 maka diperoleh hasil uji normalitas Histogram pada gambar 3.1.



Gambar 3.1 Normalitas dengan Kurva Histogram
Sumber: Diolah peneliti, 2026

Dari Gambar 3.1 dapat dilihat bahwa bentuk histogram yang menyerupai lonceng (*bell-shaped curve*) serta garis kurva normal yang relatif simetris di sekitar nilai nol dan tidak kemencengan (*skewness*) ekstrem ke kiri maupun ke kanan memperkuat indikasi bahwa residual berdistribusi normal.



Gambar 3.2 Normalitas *Probability Plot*
Sumber: Diolah peneliti, 2026

Pada Gambar 3.2 dapat dilihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Penyimpangan yang terjadi relatif kecil dan tidak membentuk pola tertentu yang menyimpang secara ekstrem. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 3.2 Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.64491519
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.057
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 3.2 diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05., maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3.3 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Work Experience	.682	1.465
	Workload	.686	1.457
	Work-Life Balance	.976	1.024

a. Dependent Variable: Employee Work Productivity

Sumber: Diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 3.3 diperoleh nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk seluruh variabel independen, yaitu *Work Experience*, *Workload*, dan *Work-Life Balance*. Nilai *tolerance* masing-masing variabel adalah 0,682, 0,686, dan 0,976, yang seluruhnya lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF masing-masing sebesar 1,465, 1,457, dan 1,024, yang seluruhnya berada di bawah batas 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

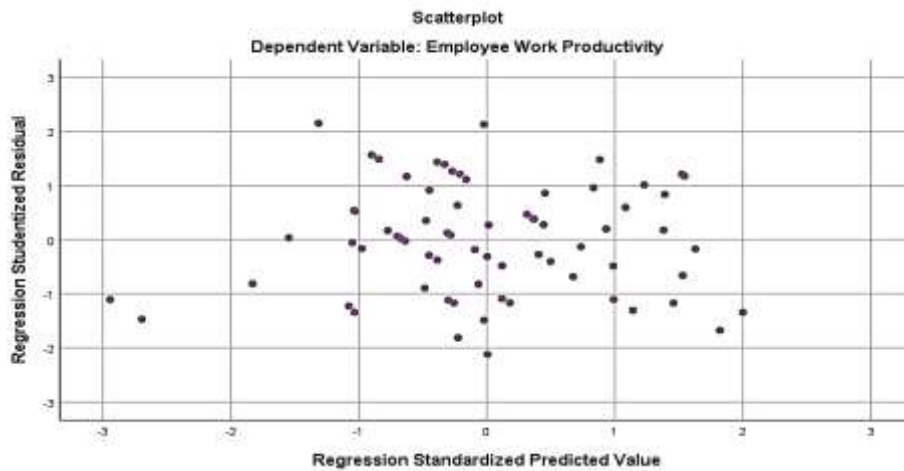
Tabel 3.4 Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.125	1.442		.780	.438
	Work Experience	-.043	.035	-.179	-1.224	.225
	Workload	.048	.062	.111	.765	.447
	Work-Life Balance	.020	.021	.119	.974	.333

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Diolah peneliti, 2026

Tabel 3.4 memperlihatkan bahwa nilai sig. setiap variabel bebas adalah 0,225, 0,447 dan 0,333 dimana ketiga variabel bebas memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga hasil perhitungan ini memenuhi uji persyaratan gejala heteroskedastisitas. Dengan bantuan program SPSS versi 25 maka diperoleh hasil uji heteroskedastisitas Scatterplot pada gambar 4.3.



Gambar 3.3 Pengujian Heteroskedastisitas Scatterplot
 Sumber: Diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Gambar 3.3, Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol. Pola penyebaran tersebut tidak membentuk pola tertentu, seperti mengerucut, melebar, atau bergelombang. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.440	2.585		7.133	.000
	Work Experience	.273	.063	.376	4.357	.000
	Workload	.661	.112	.509	5.907	.000
	Work-Life Balance	.191	.037	.370	5.122	.000

a. Dependent Variable: Employee Work Productivity

Sumber: Diolah peneliti, 2026

Tabel 3.5 menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah

$$Y=18,440+0,273X_1+0,661X_2+0,191X_3$$

Keterangan:

1. Konstanta (α) sebesar 18,440 menunjukkan bahwa apabila *Work Experience*, *Workload*, dan *Work-Life Balance* bernilai nol atau konstan, maka nilai *Employee Work Productivity* adalah sebesar 18,440 satuan.
2. Koefisien regresi *Work Experience* (β_1) sebesar 0,273 bernilai positif, yang berarti setiap kenaikan *Work Experience* sebesar satu satuan akan meningkatkan *Employee Work Productivity* sebesar 0,273 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap (konstan).
3. Koefisien regresi *Workload* (β_2) sebesar 0,661 bernilai positif, yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan *Workload* sebesar satu satuan akan meningkatkan *Employee Work Productivity* sebesar 0,661 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap (konstan).

4. Koefisien regresi *Work-Life Balance* (β_3) sebesar 0,191 juga bernilai positif, yang berarti setiap kenaikan *Work-Life Balance* sebesar satu satuan akan meningkatkan *Employee Work Productivity* sebesar 0,191 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap (konstan).

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Dengan bantuan program SPSS versi 25 maka diperoleh hasil hipotesis t pada tabel 4.16

Tabel 3.6 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.440	2.585		7.133	.000
	Work Experience	.273	.063	.376	4.357	.000
	Workload	.661	.112	.509	5.907	.000
	Work-Life Balance	.191	.037	.370	5.122	.000

a. Dependent Variable: Employee Work Productivity

Sumber: Diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 3.6 dapat diketahui bahwa pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat sebagai berikut:

1. *Work Experience*
Nilai t_{hitung} sebesar 4,357 > t_{tabel} 1,997 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa *Work Experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Work Productivity*.
2. *Workload*
Nilai t_{hitung} sebesar 5,907 > t_{tabel} 1,997 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. H_0 ditolak dan H_2 diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Work Productivity*.
3. *Work-Life Balance*
Nilai t_{hitung} sebesar 5,122 > t_{tabel} 1,997 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. H_0 ditolak dan H_3 diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Work Productivity*.

Uji Hipotesis Silmutan (Uji F)

Tabel 3.7 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.876	3	.625	52.316	.000 ^b
	Residual	1.076	90	.012		
	Total	2.952	93			

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

b. Predictors: (Constant), Harga, Fitur, Citra Merek

Sumber: Diolah peneliti, 2026

Pada Tabel 3.7 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 43,458. Nilai tersebut > dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 2,74 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima, yang berarti bahwa *Work Experience*, *Workload*, dan *Work-Life Balance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7484>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

terhadap *Employee Work Productivity*.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3.8 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.664	.649	1.682
a. Predictors: (Constant), Work-Life Balance, Workload, Work Experience				
b. Dependent Variable: Employee Work Productivity				

Sumber: Diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 3.8 di atas diperoleh nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,649 menunjukkan bahwa 64,9% variasi *Employee Work Productivity* dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut, yaitu *Work Experience*, *Workload*, dan *Work-Life Balance*. Sementara itu, 35,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti seperti variabel pelatihan, lingkungan kerja, dan perkembangan karier.

Pembahasan

Pengaruh *Work Experience* Terhadap *Employee Work Productivity*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Experience* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Work Productivity* di PT. Bukit Mas Sawit Subur. Temuan ini berarti bahwa semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, semakin besar pula produktivitas kerja yang dicapai. Pengalaman kerja memberikan karyawan kemampuan untuk memahami tugas dengan lebih cepat, menyelesaikan pekerjaan secara efisien, dan mengantisipasi tantangan yang muncul dalam rutinitas operasional perusahaan. Karyawan dengan pengalaman kerja yang lebih banyak cenderung memiliki keterampilan teknis yang matang, pemahaman prosedur kerja yang baik, serta kemampuan mengambil keputusan yang tepat dalam situasi yang kompleks. Selain itu, pengalaman kerja juga berkontribusi terhadap peningkatan kepercayaan diri karyawan saat menjalankan tugasnya, sehingga kesalahan operasional dapat diminimalkan dan kualitas output kerja meningkat. Temuan ini konsisten dengan teori bahwa pengalaman merupakan salah satu sumber pengetahuan yang membantu karyawan mengoptimalkan kinerja.

Pengaruh *Workload* Terhadap *Employee Work Productivity*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Work Productivity*. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja apabila dikelola secara tepat dan proporsional. Beban kerja yang jelas dan terukur dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih fokus, disiplin, serta memanfaatkan waktu kerja secara efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Karyawan yang menghadapi beban kerja sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, *workload* yang terstruktur dengan baik dapat membantu karyawan memahami prioritas pekerjaan, sehingga proses kerja menjadi lebih efisien dan hasil kerja meningkat baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Beban kerja yang menantang namun realistis juga mendorong karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan meningkatkan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Employee Work Productivity*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Work Productivity*. Temuan ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerja secara nyata. Karyawan yang memiliki *work-life balance* yang baik cenderung merasa lebih nyaman, tenang, dan tidak mengalami tekanan kerja yang berlebihan, sehingga dapat bekerja dengan lebih fokus dan optimal. Kondisi ini memungkinkan karyawan untuk mengelola waktu dan energi secara efektif antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Selain itu,

keseimbangan kehidupan kerja yang terjaga dapat mengurangi tingkat stres dan kelelahan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan. Karyawan yang merasa perusahaan memperhatikan kesejahteraan mereka juga akan menunjukkan sikap kerja yang lebih positif, komitmen yang lebih tinggi, serta motivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dalam meningkatkan produktivitas.

Pengaruh *Work Experience*, *Workload*, dan *Work-Life Balance* Terhadap *Employee Work Productivity*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Experience*, *Workload*, dan *Work-Life Balance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Work Productivity*. Temuan ini mengindikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil dari kombinasi pengalaman kerja, beban kerja yang tepat, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Pengalaman kerja membantu karyawan dalam meningkatkan keterampilan, ketepatan, dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, *workload* yang terkelola dengan baik mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus, disiplin, dan bertanggung jawab dalam mencapai target kerja. Di sisi lain, *work-life balance* berperan penting dalam menjaga kondisi fisik dan psikologis karyawan agar tetap optimal, sehingga mampu bekerja secara konsisten tanpa mengalami kelelahan berlebihan. Ketika ketiga variabel tersebut berjalan secara seimbang, karyawan akan memiliki kemampuan, motivasi, dan kenyamanan kerja yang mendukung peningkatan produktivitas.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa *work experience*, *workload*, dan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee work productivity* baik secara parsial maupun simultan. Pengalaman kerja meningkatkan keterampilan dan efisiensi, beban kerja yang proporsional mendorong kinerja optimal, serta keseimbangan kerja-kehidupan membantu menjaga produktivitas karyawan. Nilai Adjusted R² sebesar 0,649 menunjukkan bahwa 64,9% produktivitas kerja dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Saran: Perusahaan disarankan meningkatkan pengalaman kerja melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi, mengatur beban kerja secara proporsional, serta menciptakan kebijakan yang mendukung *work-life balance*. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja serta memperluas objek penelitian.

Referensi

1. Afandi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media.
2. Anugrah Nurjannah (2024). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Regional VII Kota Makassar*. Universitas Negeri Makassar.
3. Busro. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
4. Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
5. Hamali, A. Y. (2020). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
6. Handoko, T. H. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
7. Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi. Aksara
8. Hasibuan, M. S. ., & Wulandari, R. (2023). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
9. McDonald, P., & Bradley, L. M. (2020). *The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Hudson Highland Group. Inc.
10. Marwansyah. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
11. Pratama, S. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Pagar Kabupaten Kampar* (Skripsi). Universitas Islam Riau.
12. Ratnasari, I. (2025). *Pengaruh Stres Kerja, Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Gembala Sriwijaya* (S-1 Thesis). Universitas Tridinanti.
13. Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
14. Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media. Group.
15. Zulfikar, J. M. S. (2021). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kreativitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa*. [Http://Repository.Uisu.Ac.Id/Handle/123456789/426](http://Repository.Uisu.Ac.Id/Handle/123456789/426).
16. Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
17. Wardani, L., & Firmansyah. (2021). *Work-Life Balance Para Pekerja Buruh*. NEM.