

Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mebel Fifa Furniture Pasuruan

Andina Nurul Masruroh¹, Agnes Ratna Pudyaningsih², Yufenti Oktafiah³

Manajemen, Universitas Merdeka Pasuruan

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 02 Agustus 2025

Revised: 28 Agustus 2025

Accepted: 30 Agustus 2025

Keywords:

Pengalaman Kerja

Keterampilan

Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian kuantitatif ini menggunakan metode sampling jenuh dengan 50 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan keterampilan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (sig. 0,000) dengan nilai koefisien determinasi 0,668, yang berarti 66,8% variasi produktivitas dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Secara parsial, keduanya juga berpengaruh positif dan signifikan. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan pengalaman kerja melalui pelatihan berkelanjutan dan pengembangan keterampilan teknis maupun nonteknis guna mendorong produktivitas. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi manajemen Mebel FIFA Furniture dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya program pelatihan dan pengembangan karyawan, untuk meningkatkan daya saing perusahaan di industri mebel.

This study aims to examine the influence of work experience and skills on employee productivity. A quantitative approach was applied with a saturated sampling method involving 50 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS, including validity and reliability tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2). The findings reveal that work experience and skills simultaneously have a significant effect on employee productivity ($p < 0.001$), with a determination coefficient of 0.668, indicating that 66.8% of productivity variation is explained by these factors. Partially, both work experience and skills also show a positive and significant influence. These results highlight the importance of continuous training and skill development programs to enhance employee capabilities and drive productivity. This research provides practical implications for management, particularly in designing employee development strategies that strengthen competitiveness in the furniture industry.

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



Corresponding Author:

Andina Nurul Masruroh

Manajemen, Universitas Merdeka Pasuruan

Jl. Ir. H. Juanda No. 68, Tapaan, Kec. Bugul Kidul, Kota Pasuruan, Jawa Timur 67129

Email: 13andinn@gmail.com

PENDAHULUAN

Industri furniture merupakan sektor strategis yang mengolah bahan kayu, rotan, maupun material lainnya menjadi produk bernilai tambah tinggi. Hampir di seluruh provinsi Indonesia terdapat sentra industri furniture, termasuk Kabupaten Pasuruan yang dikenal dengan produksi mebelnya. Salah satu perusahaan yang beroperasi adalah Mebel FIFA Furniture Pasuruan, dengan fokus produksi sofa dan spring bed. Dalam era persaingan global yang semakin ketat, keberhasilan industri tidak hanya ditentukan oleh teknologi, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia (SDM).

Namun, tantangan utama yang dihadapi industri mebel di Indonesia adalah rendahnya produktivitas tenaga kerja, yang sebagian besar dipengaruhi oleh keterbatasan pengalaman kerja dan keterampilan karyawan. Pada Mebel FIFA Furniture, meskipun sebagian karyawan memiliki masa kerja panjang, produktivitas belum optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya pekerja berpengalaman yang belum menguasai detail teknis produksi serta keterampilan dasar yang belum sepenuhnya diterapkan dalam proses kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa masa kerja tidak selalu berbanding lurus dengan kompetensi yang dimiliki.

Produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pengalaman dan keterampilan. Pengalaman kerja memberikan pemahaman terhadap prosedur produksi, efisiensi waktu, serta kemampuan mengatasi masalah, sementara keterampilan memungkinkan karyawan mengelola bahan baku, mengoperasikan mesin, dan menghasilkan produk berkualitas. Keterbatasan dalam dua aspek ini dapat berdampak pada keterlambatan produksi, meningkatnya tingkat kesalahan, hingga turunnya kepercayaan konsumen.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji faktor pengalaman kerja maupun keterampilan terhadap produktivitas. Akbar (2020) meneliti pada sektor perbankan dan menemukan adanya pengaruh positif pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan. Dan Wiranti (2016) membuktikan keterampilan karyawan berpengaruh pada produktivitas di industri konveksi. Meskipun demikian, penelitian pada industri mebel, khususnya dalam konteks lokal Pasuruan, masih terbatas. Padahal, karakteristik pekerjaan di industri manufaktur mebel berbeda dengan sektor jasa maupun konveksi, karena menuntut kombinasi antara keterampilan teknis, ketelitian, dan efisiensi waktu produksi.

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menjawab kekurangan dalam penelitian sebelumnya yang belum menjawab mengenai sejauh mana pengalaman kerja dan keterampilan berkontribusi terhadap produktivitas karyawan dalam konteks industri mebel lokal. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan implikasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi pengembangan SDM, serta memberikan kontribusi akademis dalam memperkaya literatur terkait faktor penentu produktivitas kerja di sektor manufaktur.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti melakukan penelitian berjudul: "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mebel FIFA Furniture Pasuruan."

KAJIAN TEORI

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja mencerminkan hubungan proporsional antara hasil kerja yang diperoleh dan jumlah sumber daya yang telah dimanfaatkan. Produktivitas memiliki peranan yang krusial bagi setiap individu yang bekerja dalam suatu organisasi. Adanya produktivitas memungkinkan pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efisien dan efektif. Oleh karena itu, produktivitas menjadi komponen yang sangat penting dalam mendukung tercapainya sasaran yang telah dirumuskan oleh perusahaan (Sutrisno, 2016:104). Menurut Kussrianto, produktivitas dapat diartikan sebagai rasio antara output yang dihasilkan dengan kontribusi tenaga kerja dalam satuan waktu tertentu. Kontribusi tenaga kerja tersebut mencakup pemanfaatan sumber daya secara efisien dan efektif (Sutrisno, 2017:102).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Abd. Rohim (2020) yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara pengalaman kerja dan keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Indikator yang tepat sebagai acuan untuk menilai tingkat produktivitas kerja antara lain (Sutrisno, 2016:104) :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Pengalaman Kerja

Menurut Sedarmayanti (2015:9), pengalaman kerja dapat diartikan sebagai lamanya seseorang menjalani suatu pekerjaan, yang memungkinkan individu tersebut memahami tanggung jawab pekerjaannya dan mampu melaksanakannya secara optimal. Secara umum, pengalaman merupakan hasil dari proses belajar yang diperoleh melalui praktik langsung, baik dalam bentuk pengetahuan maupun

keterampilan yang dikuasai.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan studi yang dilakukan oleh Chaerunnisya (2021) terdapat pengaruh signifikan antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Adapun menurut (Sedarmayanti, 2016:56) indikator pengalaman kerja antara lain:

1. Lama waktu atau masa kerja
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Keterampilan

Robbins (2015:46) menyatakan skill atau keterampilan merupakan kematangan dalam hal bekerja dengan menafsirkan serta menginspirasi oranglain, baik secara personal maupun kolektif. Martono (2019) menjelaskan di buku nya mengenai keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Pitriyani (2020) menunjukkan adanya dampak signifikan antara keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Ada beberapa indikator untuk mengukur keterampilan kerja dalam diri karyawan (Robbins, 2015:494-495), antara lain:

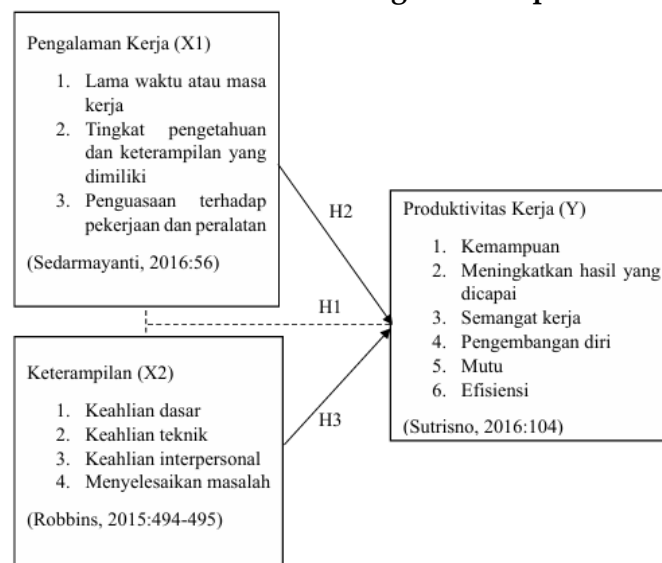
1. Keahlian dasar
2. Keahlian Teknik
3. Keahlian interpersonal
4. Menyelesaikan masalah

Pengembangan Hipotesis

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang digunakan untuk merumuskan hipotesis tentang pengaruh pengalaman kerja dan keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan di Mebel Fifa Furniture Pasuruan.

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Hipotesis

Secara simultan, pengalaman kerja dan keterampilan menjadi faktor penting dalam peningkatan produktivitas. Menurut teori human resource development, kombinasi pengalaman dan keterampilan

yang dimiliki karyawan akan menciptakan tenaga kerja yang lebih kompeten, efisien, dan inovatif. Karyawan berpengalaman akan lebih cepat memahami pekerjaan, sementara keterampilan mendukung ketelitian, kualitas, dan efisiensi kerja.

Penelitian Abd Rohim (2020) menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan keterampilan secara bersama-sama berdampak signifikan terhadap produktivitas. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Mardhiah & Amin (2022) yang menegaskan pentingnya kompetensi kerja dalam menjaga keberlangsungan produktivitas perusahaan.

H1: Dinyatakan pengalaman kerja dan keterampilan secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengalaman kerja merupakan akumulasi pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh seseorang melalui keterlibatan langsung dalam pekerjaan. Semakin lama masa kerja, semakin baik pemahaman karyawan terhadap proses kerja, penggunaan peralatan, serta penyelesaian masalah yang muncul (Ranupandojo, 2015). Dari perspektif teori human capital, pengalaman kerja meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karena karyawan yang berpengalaman mampu mengurangi kesalahan dan meningkatkan kecepatan kerja.

Penelitian Chaerunisa (2021) membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, di mana karyawan dengan masa kerja lebih lama cenderung menghasilkan kualitas kerja yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan pengalaman kerja terhadap produktivitas.

H2: Dinyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan, baik keterampilan teknis, interpersonal, maupun problem solving (Martono, 2019). Dalam perspektif teori kompetensi, keterampilan tinggi mencerminkan kapabilitas karyawan dalam menjalankan tugas secara efisien dan berkualitas. Karyawan dengan keterampilan yang baik tidak hanya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, tetapi juga mampu beradaptasi terhadap perubahan.

Hasil penelitian Pitriyani dkk. (2020) menemukan bahwa keterampilan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Karyawan yang terampil lebih cepat beradaptasi dengan teknologi, mampu menggunakan sumber daya secara efisien, serta menjaga mutu hasil kerja.

H3: Diduga keterampilan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif korelasional, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk mendeskripsikan kondisi objek penelitian sekaligus menganalisis hubungan antarvariabel. Pemilihan desain ini didasarkan pada tujuan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengalaman kerja dan keterampilan berhubungan dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Desain ini dianggap tepat karena memungkinkan peneliti memperoleh gambaran nyata mengenai kondisi karyawan, sekaligus menguji hubungan statistik antarvariabel yang diteliti.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Mebel FIFA Furniture Pasuruan yang berjumlah 50 orang, terdiri atas bagian bursak (39 orang) dan finishing (11 orang). Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh anggota populasi dapat dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, sampel penelitian berjumlah 50 responden, yang sekaligus merepresentasikan kondisi populasi secara keseluruhan.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Instrumen penelitian terdiri dari 6 butir pertanyaan untuk variabel pengalaman kerja, 8 butir pertanyaan untuk variabel keterampilan, dan 12 butir pertanyaan untuk variabel produktivitas kerja. Untuk memastikan kualitas instrumen, dilakukan uji validitas dengan korelasi Pearson Product Moment menggunakan r tabel 0,278 ($N=50$, $\alpha=0,05$).

Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS. Tahapan analisis meliputi pengujian asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, dan linearitas) untuk

memastikan model regresi memenuhi syarat statistik. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh pengalaman kerja dan keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

dengan Y adalah produktivitas kerja, X1 pengalaman kerja, X2 keterampilan, a konstanta, b1 dan b2 koefisien regresi, serta e adalah error. Untuk menguji hipotesis, digunakan uji F guna mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, serta uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel pengalaman kerja dan keterampilan dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja karyawan.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No	Variabel		r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Pengalaman kerja (X1)	X1.1	0,702	0,278	Valid
		X1.2	0,646	0,278	Valid
		X1.3	0,802	0,278	Valid
		X1.4	0,748	0,278	Valid
		X1.5	0,727	0,278	Valid
		X1.6	0,608	0,278	Valid
2.	Keterampilan (X2)	X2.1	0,531	0,278	Valid
		X2.2	0,696	0,278	Valid
		X2.3	0,720	0,278	Valid
		X2.4	0,729	0,278	Valid
		X2.5	0,732	0,278	Valid
		X2.6	0,709	0,278	Valid
		X2.7	0,721	0,278	Valid
		X2.8	0,658	0,278	Valid
3.	Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,406	0,278	Valid
		Y.2	0,730	0,278	Valid
		Y.3	0,743	0,278	Valid
		Y.4	0,772	0,278	Valid
		Y.5	0,536	0,278	Valid
		Y.6	0,708	0,278	Valid
		Y.7	0,573	0,278	Valid
		Y.8	0,786	0,278	Valid
		Y.9	0,671	0,278	Valid
		Y.10	0,548	0,278	Valid
		Y.11	0,367	0,278	Valid
		Y.12	0,497	0,278	Valid
		Y.7	0,573	0,278	Valid
		Y.8	0,786	0,278	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Dengan N=50 (df=48), nilai r tabel = **0,278**. Semua item pada variabel pengalaman kerja, keterampilan, dan produktivitas kerja memiliki r hitung > 0,278, sehingga seluruh butir pertanyaan

dinyatakan **valid**. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha (α)	Keterangan
1.	Pengalaman Kerja (X1)	0,800	Reliable
2.	Keterampilan (X2)	0,839	Reliable
3.	Produktivitas Kerja (Y)	0,851	Reliable

Sumber : Data primer diolah, 2025

Nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel $> 0,60$ (Pengalaman Kerja = 0,800; Keterampilan = 0,839; Produktivitas Kerja = 0,851), maka kuesioner terbukti **reliable**. Reliabilitas tinggi memperkuat validitas penelitian karena konsistensi jawaban responden terjaga.

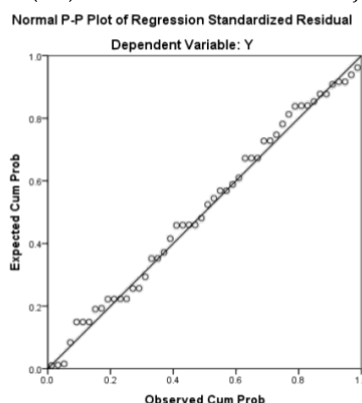
Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji One Sample Kolmogrov-Smirnov Test

Kriteria	Nilai	Keterangan
Asymp Sig. (2 tailed)	0,200	Data berdistribusi normal

Sumber : Data primer diolah, 2025

Uji normalitas dari penelitian ini menunjukkan skor signifikansi 0,200 yang artinya lebih besar dari 0,05. Bisa ditarik kesimpulan bahwa data dikatakan normal dimana model regresi variabel. Pengalaman Kerja (X1), Keterampilan (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) memiliki distribusi data normal.



Gambar 1 Hasil Uji Norma P-Plot

Pengujian normal plot menjelaskan bahwasannya persebaran data berada di area sumbu diagonal dan sejalan dengan sumbu tersebut sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa model regresi sesuai asumsi normalitas atau model regresi variabel Pengalaman Kerja (X1), Keterampilan (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) memiliki distribusi data normal maupun mendekati normal.

Uji Multikolinearitas

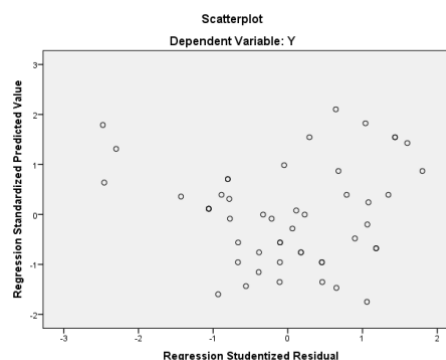
Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Dependen	Variabel Independen	Collinearity Statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Pengalaman Kerja (X1)	0,769	1,300	Tidak ada multikolinearitas
	Keterampilan (X2)	0,769	1,300	Tidak ada multikolinearitas

Sumber : Data primer diolah, 2025

Dapat diketahui bahwa variabel Pengalaman Kerja (X1) dan Keterampilan (X2) memiliki nilai tolerance $0,769 \geq 0,1$ dengan skor VIF yang sama pada dua variabel Pengalaman Kerja (X1) dan Keterampilan (X2) yaitu $1,300 \leq 10$. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel independent meliputi Pengalaman Kerja (X1) dan Keterampilan (X2) tidak terjadi multikolinearitas dalam memengaruhi Produktivitas Kerja (Y) sebagai variabel dependen.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Scatterplot

Pada grafik scatterplot menunjukkan penyebaran titik dengan acak dan tidak memiliki pola khusus yang jelas dan menyebar di bawah dan juga diatas nilai nol untuk garis y sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi sehingga layak digunakan untuk menerangkan variabel Pengalam Kerja (X1) dan Keterampilan (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Uji Autokorelasi

Tabel 5 Hasil Uji Korelasi

Kritertia	Nilai	Keterangan
Durbin Watson	1,701	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber : Data primer diolah, 2025

Uji Durbin Watson memiliki nilai 1,701. Peneliti mendapatkan $dL = 1,4625$ dan $dU = 1,6283$ ketika mencari nilai dL dan dU pada $N = 50$. Hal ini menjelaskan $4-dU$ dengan hasil 2,3717 dan $4-dL = 2,5375$. Berdasarkan hasil ini keputusan yang didapatkan yaitu $dU < d < 4 - dU$ ($1,6283 < 1,701 < 2,3717$) maka tidak terjadi autokorelasi.

Uji Linearitas

Tabel 6 Hasil Uji Linearitas

Hubungan Variabel	Deviation from Linearity		Keterangan
	Sig.	Alpha	

Hubungan Pengalaman Kerja (X1) dengan Produktivitas Kerja (Y)	0,089	0,05	Hubungan Linear
Hubungan Keterampilan Kerja (X2) dengan Produktivitas Kerja (Y)	0,304	0,05	Hubungan Linear

Sumber : Data primer diolah, 2025

Nilai signifikan pada deviation from linearity variabel pengalaman kerja (X1) yaitu $0,089 > 0,05$ dengan produktivitas kerja (Y) dinyatakan linear. Variabel keterampilan kerja (X2) yaitu $0,304 > 0,05$ dengan produktivitas kerja (Y) dinyatakan linear. Dengan kata lain asumsi uji linearitas sudah terpenuhi.

Hasil uji normalitas (Sig. $0,200 > 0,05$), multikolinearitas ($VIF < 10$), heteroskedastisitas (scatterplot acak), autokorelasi ($DW = 1,701$ berada dalam rentang tanpa autokorelasi), dan linearitas (Sig. $> 0,05$) menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Dependen	Variabel Independen	Constanta	Unstandardized Coefficients		Pengaruh
			B	Std. Error	
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Pengalaman Kerja (X1)	8,540	0,704	0,142	Positif
	Keterampilan (X2)	8,540	0,498	0,100	Positif

Sumber : Data primer diolah, 2025

Persamaan regresi diperoleh:

$$Y = 8,540 + 0,704X_1 + 0,498X_2$$

Artinya:

- Peningkatan pengalaman kerja (X1) sebesar 1 unit meningkatkan produktivitas (Y) sebesar **0,704**.
- Peningkatan keterampilan (X2) sebesar 1 unit meningkatkan produktivitas (Y) sebesar **0,498**.
- Konstanta 8,540 menunjukkan produktivitas tetap ada meskipun pengalaman kerja dan keterampilan bernilai nol.

Peningkatan pengalaman kerja sebesar 1 unit menaikkan produktivitas kerja 0,704 poin, sedangkan keterampilan menaikkan produktivitas kerja 0,498 poin.

Analisis Adjusted Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8 Koefisien Determinasi

Variabel Independen	Variabel Dependen	R Square	Adjusted R Square
Pengalaman Kerja (X1) Keterampilan (X2)	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,668	0,654

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa hasil koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,668 menunjukkan bahwa 66,8% variasi pada variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan, dapat dijelaskan oleh dua variabel independent yaitu pengalaman kerja (X₁) dan keterampilan (X₂) sedangkan sisanya sebesar 33,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti motivasi kerja, pelatihan dan pengembangan karyawan, lingkungan kerja atau faktor lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi yang

digunakan memiliki daya prediksi yang baik dan kedua variabel independent yaitu pengalaman kerja dan keterampilan berperan signifikan dalam menjelaskan produktivitas kerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9 Hasil Uji F (Signifikansi secara simultan)

Variabel Dependen	Variabel Independen	F hitung	F tabel	Sig	Keputusan
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Pengalaman Kerja (X1) dan Keterampilan (X2)	47,301	3,19	0,000	H ₁ (1) diterima

Sumber : Data primer diolah, 2025

F hitung = 47,301 > F tabel = 3,19; Sig. 0,000 < 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan keterampilan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 10 Hasil Uji t (Uji Signifikansi secara parsial)

Variabel Dependen	Variabel Independen	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Keputusan
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Pengalaman kerja (X1)	4,953	1,67722	0,000	H ₁ (2) diterima
	Keterampilan (X2)	4,960	1,67722	0,000	H ₁ (3) diterima

Sumber : Data primer diolah, 2025

- 1) Variabel independen pengalaman kerja (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) menunjukkan skor signifikan $0,000 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} 4,953 > 1,67722$.
- 2) Kemudian variabel independent keterampilan (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) menunjukkan skor signifikan $0,000 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} 4,960 > 1,67722$.

Dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja dan keterampilan masing-masing berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengalaman Kerja dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan keterampilan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Mebel Fifa Furniture Pasuruan. Hal ini sejalan dengan teori Akbar (2020) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja mencerminkan penguasaan pengetahuan serta keterampilan yang diperoleh melalui masa kerja, sedangkan Martono (2019) menegaskan bahwa keterampilan merupakan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar operasional perusahaan. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Abd Rohim (2020) yang menunjukkan bahwa pengalaman dan keterampilan berkontribusi pada kecepatan, akurasi, serta kualitas hasil kerja.

Namun, hasil penelitian ini memberikan gambaran lebih kontekstual. Dalam industri mebel, keterampilan dasar seperti pengukuran bahan baku, pengoperasian alat, serta teknik pengerjaan kayu menjadi indikator yang paling dominan. Artinya, produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh lama pengalaman kerja, tetapi juga oleh seberapa terampil mereka dalam menguasai keahlian dasar yang relevan dengan proses produksi. Hal ini berbeda dengan beberapa penelitian jasa atau manufaktur lain, di mana pengalaman kerja jangka panjang lebih dominan dibanding keterampilan teknis.

Secara praktis, hasil ini menekankan bahwa perusahaan tidak hanya perlu merekrut karyawan berpengalaman, tetapi juga harus memberikan pelatihan berkelanjutan untuk memperkuat keterampilan

teknis dasar. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas sekaligus menjaga kualitas produk yang dihasilkan.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Temuan penelitian mengonfirmasi bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini mendukung pandangan Ranupandojo (2015) bahwa masa kerja yang lebih panjang memungkinkan karyawan memahami tugas dengan lebih baik, sehingga mereka dapat bekerja lebih efisien. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Chaerunisya (2021) yang menemukan bahwa pengalaman kerja berhubungan erat dengan kecepatan, ketepatan, dan kualitas hasil kerja.

Namun, dari hasil observasi di lapangan terlihat adanya keterbatasan: meskipun sebagian karyawan sudah berpengalaman, tidak semua mampu beradaptasi dengan produk baru atau menemukan solusi saat menghadapi kendala teknis. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memang penting, tetapi jika tidak diiringi dengan keterampilan adaptif dan inovatif, produktivitas tetap bisa terhambat.

Bagi manajemen, hal ini memberikan implikasi bahwa pengalaman kerja perlu dilihat bukan hanya dari lamanya masa kerja, tetapi juga dari kualitas pengalaman tersebut, terutama yang berkaitan dengan variasi tugas dan kemampuan menghadapi tantangan baru.

Pengaruh Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Penelitian ini juga membuktikan bahwa keterampilan secara signifikan memengaruhi produktivitas kerja. Temuan ini mendukung penelitian Pitriyani dkk. (2020) yang menyatakan bahwa semakin tinggi keterampilan yang dimiliki, baik dasar maupun teknis, semakin tinggi pula produktivitas yang dicapai. Dalam konteks industri mebel, keterampilan dasar – seperti pengoperasian alat, teknik pengerjaan kayu, hingga pencatatan hasil produksi – menjadi indikator paling menonjol.

Meskipun demikian, hasil observasi menunjukkan adanya kesenjangan. Sebagian karyawan sudah menguasai keterampilan dasar, tetapi masih kesulitan dalam berinovasi atau mengikuti tren pasar. Hal ini menegaskan pentingnya pelatihan yang tidak hanya fokus pada keahlian teknis, tetapi juga pada keterampilan problem solving, inovasi desain, dan adaptasi terhadap permintaan konsumen.

Secara praktis, perusahaan dapat memanfaatkan hasil ini dengan menyusun program pelatihan terpadu, misalnya pelatihan desain mebel modern, penggunaan teknologi produksi terbaru, atau workshop peningkatan soft skills. Dengan begitu, keterampilan karyawan tidak hanya stagnan pada keahlian dasar, tetapi juga berkembang sesuai kebutuhan pasar dan strategi bisnis perusahaan.

PENUTUP

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengalaman kerja dan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Mebel Fifa Furniture Pasuruan, baik secara simultan maupun parsial. Pengalaman kerja meningkatkan pemahaman serta efektivitas pelaksanaan tugas, sedangkan keterampilan teknis maupun nonteknis mendorong ketelitian, kecepatan, dan kreativitas, sehingga keduanya menjadi faktor utama dalam pencapaian produktivitas yang optimal. Temuan ini menegaskan pentingnya sinergi antara pengalaman dan keterampilan sebagai modal sumber daya manusia dalam industri mebel.

Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk mengembangkan program pelatihan berbasis kebutuhan industri, sistem mentoring bagi karyawan baru, serta evaluasi keterampilan secara berkala guna menjaga keberlanjutan produktivitas. Penghargaan terhadap karyawan berprestasi juga perlu diperkuat agar motivasi kerja tetap terjaga. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi, lingkungan kerja, maupun kompensasi, serta memperluas objek pada beberapa perusahaan mebel agar hasil penelitian lebih komprehensif dan generalis.

REFERENSI

- Abd. Rohim, D. I. (2022). PERAN KETERAMPILAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *JMD: Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 5, 1-8.
- Afitza Septa Wardani, A. T. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. REASURANSI NASIONAL INDONESIA. *JIMP (Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila)*, 3, 110-124.
- Akbar R. (2020). PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk.KANTOR CABANG POLEWALI. *Universitas Negeri Makasar*. Retrieved from <https://eprints.unm.ac.id/19175/>
- Ali Chaerudin, I. H. (2020). *Sumber daya manusia : pilar utama kegiatan operasional organisasi*. Jakarta: CV Jejak (Jejak Publisher).
- Anum, C. &. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Hermina Karawang. *Jurnal Ilmiah Wahan Pendidikan*.
- Anwar Prabu Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Vol. 80). Bandung: Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Arikunto. (2023). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek (Edisi Revisi)* . Jakarta : Rineka Cipta.
- Asryanti, M. R. (2022). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT Purnama Sinar Gemilang Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 7, 349-354.
- Astuti, R. W. (2020). Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)* , 10, 24-29.
- AYU PUSPITAWATI HAFID, M. P. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.RAKYAT SULSEL INTERMEDIA KOTA MAKASSAR. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2, 70-79.
- Bella Arin Anggraini, K. H. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN KETERAMPILAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA UD. HASBY DI PONOROGO). *SIMBA SEMINAR INOVASI MANAJEMEN BISNIS DAN AKUNTANSI*, 4.
- BERUTU, Y. B. (2019). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PENGETAHUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LAOT BANGKO KEC. PENANGGALAN KOTA SUBULUSSALAM. In *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1). Jakarta: Jakarta : Prenadamedia Group Divisi Kencana.
- Chaerunnisya, S. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. HONDA MAKASSAR INDAH. *Jurnal Manajemen*.
- Christina Mainake, E. H. (2024). PENGARUH KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA BAWASLU PROVINSI MALUKU. *JURNAL ADMINISTRASI TERAPAN*, 3, 511-520.
- Devi Rosalia, J. D. (2018). Karena subyek kurang dari 100, maka sampel diambil dari semua jumlah populasi sejumlah 64 responden. Pengambilan sampel ini disebut teknik sensus. *Jurnal EMA-Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 2, 64-77.
- Dr. Edy Soetrisno, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 8). Jakarta: Jakarta : Kencana.
- ELBADIANSYAH. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV IRDH.
- Ema Sumantika, A. M. (2021,). PENGARUH KETERAMPILAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (STUDI PADA KARYAWAN PERUSAHAAN KAIN TENUN NURMANTIKA KOTA BIMA). *EduSociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 4, 10-26.
- fauzi, G. M. (2019). DAMPAK PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BIDANG PRODUKSI DI PABRIK MEUBEL LANGSUNG JAYA PUTRA KABUPATEN MAGELANG. *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi*, 8, 448-454.
- Febrianti, N. R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapan Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 13, 42-49.

- Ghozali, P. I. (2023). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS 28*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro .
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Judge, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya: Bandung. Arta Adi Kusuma.
- Martono, R. V. (2019). *Analisis Produktivitas dan Efisiensi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Multazam, M. R. (2024). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. INDONESIA POWER UJP PLTU BARRU. *EMOR Ekonomi Manajemen Orientasi Riset*, 8.
- Nofalia Krisdiana Putri, D. A. (2024). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKMHijab Sidoarjo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5, 3600-3615.
- Notoatmodjo., P. D. (2014). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : RINEKA CIPTA.
- Nur Rahmadani, S. M. (2024). PENGARUH PELATIHAN IT FUNDAMENTAL, KETERAMPILAN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pengembangan SDM Di Universitas Muslim Indonesia). *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)*, 4, 1030-1040.
- Nurhasanah. (2019). PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN FASILITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PERSATUAN NELAYAN KAMPUNG BUGIS KOTA TANJUNGPINANG. *Jurnal Bahtera Inovasi*, 2, 83-93.
- Pitriyani, A. H. (2020). PENGARUH SIKAP KERJA DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. MERANTI MEDAN. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi(EBMA)*, 1, 162-167.
- Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen sumber daya manusia : reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sera Lupikasari, B. P. (2023). PENGARUH KETERAMPILAN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEKAWA. *COMMODITIES : Journal of Economic and Business*, 4.
- Sitopu, Y. B. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Kerja. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1, 72-83.
- Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S. D. (2022, Maret). Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekombis Review- Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10, 17-24.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- WAHYUDI, D. B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Sulita .
- Wahyunita Sitinjak, R. A. (2021). *KINERJA KARYAWAN (ERA TRANSFORMASI DIGITAL)*. (S. M. Dr. Hartini, Ed.) Bandung: MEDIA SAINS INDONESIA.
- Wiranti, W. (2016). Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Istana Mode Madiun. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, 4, 96-110.