

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

(STUDI KASUS PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO)
CABANG PURWOKERTO)

Ageng Wahyu Esya Fitri¹; Andi Kartika²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin, Semarang^{1,2}

Email : Agengwahyuesyafitri.lp3i@gmail.com¹; andikartika@stietotalwin.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Purwokerto). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Purwokerto sebanyak 75 karyawan. Sampel diperoleh sejumlah 75 responden dengan menggunakan sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software SPSS statistic 25*. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi $Y = 0,677 + 0,076X_1 + 1,105X_2 + 0,400X_3 + e$. Nilai R^2 sebesar 0,747 menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen sebesar 74,7% dan sisanya sebesar 25,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($69,794 > 2,734$), sehingga model regresi layak untuk mengestimasi populasi. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan variabel pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Implikasi penelitian ini mengharapkan pimpinan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Purwokerto perlu memperkuat pembinaan sikap profesional karyawan melalui pelatihan dan sosialisasi budaya kerja, agar tidak hanya bergantung pada pendidikan formal. Meningkatkan pelatihan teknis dan pendampingan agar karyawan lebih terampil menggunakan peralatan kerja. Memperhatikan aspek keamanan kerja dengan menyediakan fasilitas keselamatan dan menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Kata Kunci : Tingkat Pendidikan; Pengalaman Kerja; Lingkungan Kerja; Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of education level, work experience, and work environment on employee productivity (a case study at PT. Pos Indonesia (Persero) Purwokerto Branch). The population in this study was all 75 employees of PT. Pos Indonesia (Persero) Purwokerto Branch. A sample of 75 respondents was obtained using saturated sampling. This study used multiple linear regression analysis with the help of SPSS statistical software 25. The results obtained a regression equation of $Y = 0.677 + 0.076X_1 + 1.105X_2 + 0.400X_3 + e$. The R^2 value of 0.747 indicates that the ability of the independent variable is 74.7%, and the remaining 25.3% is influenced by other variables not examined in this study. The F-test results show that the calculated F value is $> F$ -table ($69.794 > 2.734$), thus the regression model is suitable for estimating the population. The t-test results indicate that the education level variable has no effect on employee productivity. Meanwhile, work experience and work environment variables have a positive and significant impact on employee productivity. The implications of this research are that the leadership of PT. Pos Indonesia (Persero) Purwokerto Branch should strengthen the development of professional attitudes in employees through training and socialization of work culture, so that they do not rely solely on formal education. They should also increase technical training and mentoring to improve employee skills in using

work equipment. They should also pay attention to occupational safety aspects by providing safety facilities and creating a conducive work environment.

Keywords : Education Level; Work Experience; Work Environment; Work Productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan karena keberadaannya perlu diatur, dibimbing, dan dikembangkan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif (Arifin *et al.*, 2024). SDM yang unggul tercermin melalui kinerja dan produktivitas yang tinggi, sehingga mampu memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian target perusahaan (Samosir & Wasiman, 2024). Produktivitas karyawan berhubungan erat dengan standar mutu yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan, sehingga perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap pengembangan SDM untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Wardana *et al.*, 2025).

Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan output berupa barang atau jasa dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien (Desyanah, 2022). Produktivitas yang baik mencerminkan adanya keseimbangan antara input dan output, sehingga perusahaan mampu bersaing di pasar yang semakin kompetitif. Dengan produktivitas tinggi, perusahaan dapat meningkatkan keuntungan, memperluas pangsa pasar, serta memperkuat posisi dalam industri (Astuti & Khair, 2021). Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu tingkat pendidikan (Desyanah, 2022), pengalaman kerja (Desmon *et al.*, 2022), lingkungan kerja (Lesmana, 2023).

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu tingkat pendidikan. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk membimbing, melatih, serta mengembangkan potensi individu melalui proses belajar, sehingga mereka memiliki kemampuan intelektual, keterampilan praktis, dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat maupun dunia kerja (Desyanah, 2022). Pendidikan berperan penting untuk meningkatkan produktivitas kerja, karena karyawan yang berpendidikan lebih mampu memahami tugas, menguasai teknologi, serta menghasilkan kinerja yang optimal (Arifin *et al.*, 2024).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan yang diperoleh seseorang melalui keterlibatan langsung dalam aktivitas pekerjaan (Rumtotmey *et al.*, 2022). Semakin banyak pengalaman yang dimiliki, semakin tinggi pula kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas, menghadapi tantangan, serta menemukan solusi atas permasalahan yang muncul (Sinaga, 2020). Dengan demikian, pengalaman kerja berperan penting dalam

meningkatkan produktivitas, karena karyawan yang berpengalaman cenderung lebih terampil, efisien, dan mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi (Astuti & Khair, 2021).

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang dirasakan karyawan selama menjalankan tugas (Lesmana, 2023). Lingkungan yang nyaman, aman, dan mendukung akan meningkatkan motivasi serta konsentrasi, sehingga karyawan mampu bekerja lebih efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan stres, menurunkan semangat, dan pada akhirnya menghambat produktivitas (Rizki & Syamsuri, 2022). Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis agar kinerja karyawan dapat optimal sehingga berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan (Lesmana, 2023).

PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa kurir, logistik, dan layanan keuangan yang memiliki peran strategis dalam mendukung aktivitas komunikasi dan distribusi barang di Indonesia. Dengan kantor pusat di Graha Pos Indonesia, Bandung, Jawa Barat, perusahaan ini kini mengoperasikan lebih dari 4.000 kantor pos dan 200.000 agen yang tersebar di seluruh Indonesia, menjadikannya salah satu jaringan distribusi terbesar di tanah air. Salah satu cabang kantor pos Indonesia yaitu cabang yang berada di Purwokerto. Kantor Pos Purwokerto melayani masyarakat Banyumas dengan berbagai jasa kurir, logistik, dan layanan keuangan. Kantor ini berlokasi di Jl. Jenderal Sudirman, Purwokerto Timur, dan menjadi pusat distribusi utama di wilayah Jawa Tengah. Layanan yang tersedia mencakup pengiriman surat dan paket, pembayaran tagihan, remitansi, serta transaksi digital melalui aplikasi PosPay.

Seiring dengan peran strategis Kantor Pos Purwokerto dalam mendukung aktivitas distribusi dan pelayanan masyarakat, produktivitas kerja karyawan menjadi faktor penting dalam menjaga kelancaran operasional. Namun, berdasarkan pengamatan awal, produktivitas kerja karyawan menunjukkan kondisi yang berfluktuasi dari waktu ke waktu. Gambaran awal kondisi tersebut dapat dilihat pada tabel 1.

Berdasarkan fenomena produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Purwokerto selama tahun 2025, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja menunjukkan pola fluktuatif dengan kecenderungan menurun pada periode pertengahan hingga akhir tahun akibat meningkatnya volume dan tuntutan pekerjaan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa stabilitas produktivitas kerja karyawan belum sepenuhnya tercapai. Hal ini sejalan dengan pendapat Nopitasari *et al.*, (2025) yang menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam mengelola beban kerja, motivasi kerja, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Namun demikian, pada beberapa periode terlihat

adanya perbaikan produktivitas, yang mencerminkan adanya upaya adaptasi karyawan terhadap perubahan ritme dan tekanan pekerjaan.

Meskipun demikian, fenomena fluktuasi yang terjadi secara berulang menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan pekerjaan yang dinamis dengan kemampuan organisasi dalam menjaga konsistensi produktivitas karyawan. Di sisi lain, penelitian terdahulu cenderung mengkaji produktivitas kerja secara statis dan parsial, dengan menitikberatkan pada pengaruh masing-masing variabel seperti motivasi, disiplin, atau lingkungan kerja secara terpisah, tanpa mempertimbangkan kondisi fluktuasi produktivitas yang terjadi secara periodik dalam satu rentang waktu tertentu. Kondisi ini menunjukkan adanya celah penelitian dalam mengkaji produktivitas kerja secara lebih komprehensif dan kontekstual. Berdasarkan fenomena tersebut serta dukungan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan masih menghadapi permasalahan yang signifikan, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi ketidakstabilan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu dari sisi kombinasi variabel bebas, objek penelitian, periode pengamatan, serta arah fenomena yang dikaji. Dhyana *et al.*, (2021) meneliti pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan fokus pada peningkatan kinerja individu, sedangkan Wardana *et al.*, (2025) mengkaji pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan yang menekankan peran manajerial dalam pencapaian hasil kerja. Adapun kebaruan dalam penelitian ini terletak pada pengkajian produktivitas kerja yang tidak hanya dilihat dari tingkat pencapaian kinerja, tetapi juga dari dinamika fluktuasi produktivitas yang terjadi secara periodik dalam satu tahun pengamatan. Selain itu, penelitian ini mengintegrasikan beberapa faktor yang diduga memengaruhi produktivitas kerja dalam satu model analisis, sehingga diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dalam menjelaskan ketidakstabilan produktivitas kerja karyawan, khususnya pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Purwokerto.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan kontribusi tenaga kerja dalam satuan waktu (Lesmana, 2023). Salim *et al.*, (2025) menegaskan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang maupun kelompok dalam menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan rencana atau dalam jangka waktu tertentu. Indikator untuk mengukur produktivitas kerja menurut Samosir & Wasiman, (2024) produktivitas adalah:

1. Kemampuan.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai.
3. Semangat kerja.

4. Pengembangan diri.

5. Mutu.

6. Efisiensi.

Pendidikan adalah sarana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan dalam kehidupan bermasyarakat maupun dunia kerja (Arifin *et al.*, 2024). Pendidikan pada dasarnya merupakan proses pengembangan potensi individu melalui kegiatan belajar yang terstruktur, baik formal maupun nonformal (Rizki & Syamsuri, 2022). Indikator pendidikan menurut Anam *et al.*, (2022) yaitu :

1. Jenjang Pendidikan

2. Kesesuaian jurusan

3. Kompeten

4. Ideologi

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas-tugas pekerjaan dan melaksanakannya dengan baik (Lesmana, 2023). Pengalaman kerja adalah penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja serta tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya (Rumtotmey *et al.*, 2022). Indikator pengalaman kerja menurut Desmon *et al.*, (2022) yaitu:

1. Lama waktu/masa kerja

2. Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

4. Tingkat keterampilan yang dimiliki

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat memengaruhi mereka dalam melakukan pekerjaan (Desmon *et al.*, 2022). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, yang dapat memengaruhi pekerjaan itu sendiri (Dhyan *et al.*, 2021). Indikator lingkungan kerja menurut Sapitri & Wirawan, (2025) yaitu:

1. Hubungan karyawan

2. Suasana kerja

3. Tersedianya fasilitas kerja

4. Keamanan

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja

Tingkat pendidikan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karena membekali karyawan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas. Pendidikan yang lebih tinggi memungkinkan karyawan memahami prosedur kerja, menguasai teknologi, serta melakukan pemecahan masalah secara efektif, sehingga mendorong peningkatan produktivitas kerja. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Rizki & Syamsuri, 2022; Desyanah, 2022; Arifin *et al.*, 2024).

H₂: Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja

Pengalaman kerja memengaruhi produktivitas karena melalui pengalaman, karyawan memperoleh keterampilan praktis, pemahaman prosedur, dan kemampuan beradaptasi dalam pekerjaan. Semakin lama pengalaman kerja, semakin efisien karyawan dalam menyelesaikan tugas dan meminimalkan kesalahan, sehingga produktivitas meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Kumbadewi *et al.*, 2021; Pawitri & Febriana, 2025).

H₃: Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif, baik secara fisik maupun nonfisik, dapat meningkatkan motivasi, konsentrasi, dan kepuasan kerja karyawan. Hubungan kerja yang harmonis juga menciptakan suasana kerja yang mendukung pencapaian target, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Penelitian terdahulu membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Lesmana, 2023; Rizki & Syamsuri, 2022; Madjidu *et al.*, 2022).

METODE PENELITIAN

Metode adalah suatu cara kerja yang dapat digunakan untuk memperoleh sesuatu. Sedangkan metode penelitian dapat diartikan sebagai tata cara kerja di dalam proses penelitian, baik dalam pencarian data ataupun pengungkapan fenomena yang ada (Zulkarnaen, W., et al., 2020). Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Purwokerto sebanyak 75 karyawan. Sampel diperoleh sejumlah 75 responden dengan menggunakan sampling jenuh. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala likert's dengan rentang jawaban dari skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju sampai dengan skor 5 jawaban sangat setuju (Sugiyono, 2017). Uji validitas untuk mengukur validitas butir pertanyaan dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment* sedangkan untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Untuk analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Berikut ini adalah rumus dari persamaan regresi linear berganda (Ghozali, 2016):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (1)$$

Dimana Y adalah produktivitas kerja karyawan; a adalah konstanta; b_1, b_2, b_3 adalah koefisien regresi; X_1 adalah tingkat pendidikan; X_2 adalah pengalaman kerja; X_3 adalah lingkungan kerja; e adalah standar *error*. Agar model regresi merupakan model yang menghasilkan estimator linear tidak bias yang terbaik maka dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu yang meliputi: uji normalitas data dilakukan dengan uji *kolmogorov-smirnov*; uji multikolinearitas dengan melihat dari nilai VIF dan *tolerance*; uji heteroskedastisitas dengan metode *glejser*. Uji kelayakan model dilakukan dengan menggunakan uji F dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Suliyanto, 2018). Hasil uji validitas yang dilakukan terhadap 30 responden menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang terhimpun dalam variabel tingkat pendidikan (X_1), pengalaman kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,07 (Ghozali, 2016). Hasil uji normalitas dapat diketahui dengan melihat nilai *asympt. sig (2-tailed)* sebesar 0,091 lebih besar dari nilai α (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal. Uji multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *tolerance value* $>$ 0,1 atau nilai VIF $<$ 10 maka dapat dikatakan dalam model ini tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas diperoleh nilai signifikansi lebih besar dari α (0,05) sehingga variabel yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,677 + 0,076X_1 + 1,105X_2 + 0,400 X_3 + e. \quad (2)$$

Uji koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,766 hal ini dapat didefinisikan bahwa keempat variabel independen yaitu tingkat pendidikan (X_1), pengalaman kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) dapat mempengaruhi variabel produktivitas kerja sebesar 74,7% sedangkan sisanya sebesar 25,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, disiplin kerja, beban kerja dan lainnya.

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan seluruh variabel bebas diterapkan kedalam model yang mempunyai pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016). Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yang digunakan adalah 75 orang dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 4, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) dan df sebesar $(k-1); (n-k) = (4-1); (75-4) = (3); (71)$, maka diperoleh Ftabel sebesar 2,734, sehingga

nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($69,794 > 2,734$) maka dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan baik (layak).

Uji pengaruh langsung atau uji t digunakan untuk mengetahui signifikan secara langsung dari variabel independen tingkat pendidikan, pengalaman kerjaterhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan tingkat tingkat kesalahan (α) = 0,05 dan *degree of freedom* (df) = (n-k) diketahui nilai t_{tabel} uji satu sisi df = $75-4 = 71$ yaitu sebesar 1,66660. Hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel 2.

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($0,841 > 1,66660$) dan signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,403 > 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Tidak berpengaruh artinya apabila semakin tinggi ataupun semakin rendah tingkat pendidikan maka tidak akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan karena karena produktivitas lebih ditentukan oleh faktor lain seperti pengalaman kerja, keterampilan teknis, motivasi, serta kondisi lingkungan kerja. Dengan demikian, perusahaan tidak dapat menjadikan jenjang pendidikan sebagai satu-satunya indikator produktivitas, melainkan perlu memperhatikan aspek pelatihan, pembagian beban kerja yang seimbang, serta pemberian motivasi agar karyawan mampu bekerja secara optimal.

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($8,310 > 1,66701$) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh positif artinya apabila pengalaman kerja ditingkatkan, maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pengalaman kerja memiliki hubungan positif terhadap produktivitas kerja karyawan karena karena semakin lama seseorang bekerja, semakin banyak keterampilan praktis, pengetahuan, dan pemahaman yang diperoleh terkait tugas serta lingkungan kerjanya. Proses belajar dari pengalaman membuat karyawan lebih terampil dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu mengantisipasi masalah, dan menemukan cara yang lebih efisien untuk mencapai target. Selain itu, pengalaman kerja juga membentuk pola kebiasaan dan kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas, sehingga waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih singkat dan hasilnya lebih optimal. Dengan demikian, semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, semakin besar pula kontribusi positifnya terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($5,383 > 1,66701$) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

karyawan. Pengaruh positif artinya apabila lingkungan kerja ditingkatkan, maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki hubungan positif terhadap produktivitas kerja karyawan karena suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan membuat karyawan lebih fokus serta termotivasi dalam menyelesaikan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif, seperti adanya hubungan baik antar rekan kerja, komunikasi yang lancar dengan atasan, serta fasilitas yang memadai, dapat mengurangi stres dan meningkatkan semangat kerja. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh lingkungan sekitarnya, mereka cenderung bekerja lebih efisien, menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik, dan mencapai target yang ditetapkan. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja yang tercipta, semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan variabel pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Implikasi penelitian ini mengharapkan pimpinan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Purwokerto perlu memperkuat pembinaan sikap profesional karyawan melalui pelatihan dan sosialisasi budaya kerja, agar tidak hanya bergantung pada pendidikan formal. Meningkatkan pelatihan teknis dan pendampingan agar karyawan lebih terampil menggunakan peralatan kerja. Memperhatikan aspek keamanan kerja dengan menyediakan fasilitas keselamatan dan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel bebas lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti kompensasi, disiplin kerja, beban kerja dan lainnya.

Penghargaan/Ucapan Terima Kasih

Penulis Mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih disampaikan kepada pimpinan dan seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Purwokerto yang telah memberikan izin serta membantu penulis dalam pengumpulan data penelitian. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan dukungan moral maupun teknis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, H., Wahono, B., & Athia, I. (2022). Pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada RSD Ketapang Sampang. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 12(02), 925–935.
- Arifin, F., Herlina, E., & Kartika, R. (2024). Pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap produktivitas kerja (suatu studi pada pegawai PT. Pos Indonesia Kota Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 6(4), 83–97.
- Astuti, R. W. (2020). Pengaruh pendidikan, keterampilan kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 24–29.

- Astuti, W., & Khair, O. I. (2021). Pengaruh pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja PT. Tip Top Ciputat. *Jurnal Business Management Journal*, 17(2), 193–202.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2017). *Analisis regresi dalam penelitian ekonomi & bisnis: Dilengkapi aplikasi SPSS & EVIEWS*. PT Rajagrafindo Persada.
- Desmon, Ekatama, M. R., & Desyantama, H. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung. *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 3(1), 64–79.
- Desyanah, S. (2022). Pengaruh kompensasi, pendidikan, dan senioritas terhadap produktivitas kerja (studi kasus pada PT. Karya Megah Gunungmas). *Journal Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 322–330.
- Dhyan, R., Parashakti, & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 127–136.
- Kumbadewi, L. S., Suwendra, W., & Susila, G. P. A. J. (2021). Pengaruh umur, pengalaman kerja, upah, teknologi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 9.
- Lesmana, A. R. (2023). Pengaruh lingkungan, budaya, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Tiga Serangkai. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 2(3), 142–154.
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup. (2022). Analisis lingkungan kerja, budaya organisasi, dan semangat kerja serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 444–462.
- Nopitasari, H., Setianingsih, R., & Hastuti, D. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 4(1).
- Pawitri, A. R., & Febriana, A. (2025). Dampak pelatihan, pengalaman, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. X bagian produksi plywood. *Journal of Management and Digital Business*, 5(2), 401–413.
- Rizki, M., & Syamsuri, A. R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pesantren Ar-Raudlatul Hasanah Medan. *All Fields of Science J-LAS*, 2(1), 462–468.
- Rumtotmey, J. G. C., Lapijan, S. L. H. V. J., & Pandowo, M. H. C. (2022). Pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 500–509.
- Salim, R. A. R., Sahila, N. R., & Wahjono, S. I. (2025). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk. *Journal of Social Science Research*, 5(4), 507–518.
- Samosir, E. S., & Wasiman. (2024). Pengaruh disiplin kerja, rotasi kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1–8.
- Sapitri, M., & Wirawan, S. (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda). *JAPB*, 8(1), 600–618.
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 159–169.
- Wardana, F. P., Andriani, D., & Ubaidillah, H. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kerja sama tim terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bintang Teknik Nyata. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(3), 753–763.
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Yuningsih, N. (2020). Pengembangan Supply Chain Management Dalam Pengelolaan Distribusi Logistik Pemilu Yang Lebih Tepat Jenis, Tepat Jumlah Dan Tepat Waktu Berbasis Human Resources Competency Development Di KPU

Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 222-243.
<https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss2.pp222-243>.

TABEL

Tabel 1. Fenomena Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Purwokerto Tahun 2025.

Bulan	Capaian (%)	Keterangan Kondisi Produktivitas
Januari	85%	Produktivitas relatif stabil, beban kerja masih normal pasca akhir tahun.
Februari	83%	Mulai terlihat perbedaan capaian kerja antar karyawan.
Maret	78%	Terjadi penurunan produktivitas akibat peningkatan volume pekerjaan.
April	75%	Produktivitas menurun, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan belum optimal.
Mei	80%	Produktivitas mulai membaik, namun belum merata di seluruh karyawan.
Juni	82%	Efektivitas kerja meningkat, tetapi masih terdapat keterlambatan pada beberapa bagian.
Juli	76%	Produktivitas kembali menurun akibat padatnya aktivitas operasional.
Agustus	74%	Konsistensi produktivitas rendah, penggunaan waktu kerja belum optimal.
September	79%	Produktivitas mulai mengalami perbaikan seiring penyesuaian ritme kerja.
Oktober	81%	Produktivitas meningkat, namun belum stabil secara keseluruhan.
November	77%	Produktivitas menurun karena meningkatnya volume pekerjaan menjelang akhir tahun.
Desember	73%	Produktivitas terendah akibat tingginya beban kerja akhir tahun.

Sumber: Manajemen Personalia PT. POS, diolah 2026

Tabel 2. Hasil uji t

Variabel Bebas	B	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
<i>Constant</i>	0,677	0,193	0,848	
Tingkat pendidikan (X ₁)	0,076	0,841	0,403	Ditolak
Pengalaman kerja (X ₂)	1,105	8,310	0,000	Diterima
Lingkungan kerja (X ₃)	0,400	5,385	0,000	Diterima

Sumber: Hasil Pengujian SPSS, diolah.