

Pengaruh *Work Engagement* dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Apotek Gama Kota Serang

Mila Meilisa^{1*}, Khaeruman², Aria Cendana Kusuma³

¹⁻³Manajemen, Universitas Bina Bangsa, Jl. Raya Serang Jakarta KM. 03 No. 1B, Kota Serang, Banten
melisamila53@gmail.com

Abstract

Employee work productivity is one of the important factors in supporting the achievement of company goals. One of the factors suspected of influencing employee work productivity is work engagement, namely employee attachment to their work, as well as work experience gained through work period and ability in carrying out tasks. The purpose of this study was to determine the effect of work engagement and work experience on employee work productivity at Gama Pharmacy, Serang City, both partially and simultaneously. This study used a quantitative method with an associative approach. The sampling technique used a saturated sampling technique with a population and sample of 60 respondents. Data analysis was carried out using SPSS Version 26. The results showed that the first hypothesis had a significance value of 0.009 smaller than 0.05 ($0.009 < 0.05$) so H_a was accepted. The second hypothesis had a significance value of 0.000 smaller than 0.05 ($0.000 < 0.05$). The third hypothesis had a significance value of 0.000 smaller than 0.05 ($0.000 < 0.05$) so H_a was accepted. The study's conclusions indicate that work engagement and work experience have a positive and significant effect, both partially and simultaneously, on employee work productivity at Gama Pharmacy, Serang City.

Keywords: Work Engagement, Work Experience, Employee Work Productivity

Abstrak

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah work engagement, yaitu keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya, serta pengalaman kerja yang diperoleh melalui masa kerja dan kemampuan dalam melaksanakan tugas. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh work engagement dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Apotek Gama Kota Serang, baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dengan populasi dan sampel sebanyak 60 responden. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS Versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama nilai signifikansi sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05 ($0,009 < 0,05$) maka H_a diterima. Hipotesis kedua nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hipotesis ketiga nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_a diterima. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa work engagement dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Apotek Gama Kota Serang

Kata Kunci: Work Engagement, Pengalaman Kerja Produktivitas Kerja Karyawan

Copyright (c) 2026 Mila Meilisa, Khaeruman, Aria Cendana Kusuma

✉ Corresponding author: Mila Meilisa

Email Address: melisamila53@gmail.com (Jl. Raya Serang Jakarta KM. 03 No. 1B, Kota Serang, Banten)

Received 28 June 2026, Accepted 13 July 2026, Published 05 August 2026

PENDAHULUAN

Manajemen pada dasarnya menjadi bagian penting dalam setiap organisasi, karena di dalamnya terdapat proses perencanaan, pengorganisasian, hingga pengawasan agar tujuan yang telah ditetapkan bisa tercapai. Salah satu bagian yang cukup krusial dalam manajemen adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM), karena manusia merupakan penggerak utama dari seluruh aktivitas organisasi. Tanpa pengelolaan sumber daya manusia yang baik, tujuan organisasi akan sulit dicapai secara maksimal. Dalam konteks ini, produktivitas kerja karyawan menjadi salah satu indikator penting yang sering digunakan untuk melihat sejauh mana kinerja sumber daya manusia yang baik dalam suatu organisasi.

Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan hasil kerja, tetapi juga mencerminkan bagaimana karyawan memanfaatkan waktu, kemampuan, dan tanggung jawab yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Apotek Gama yang berada di Kota Serang merupakan salah satu usaha di bidang pelayanan kesehatan yang menyediakan berbagai kebutuhan obat-obatan dan perlengkapan medis bagi masyarakat, dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari, apotek ini tidak hanya berfokus pada penjualan produk, tetapi juga memberikan pelayanan yang cepat dan tepat kepada konsumen, sehingga peran karyawan menjadi cukup penting, karena mereka berinteraksi langsung dengan pelanggan serta harus mampu bekerja secara teliti dan efisien, dengan jumlah karyawan yang ada, Apotek Gama dituntut untuk dapat menjaga kualitas pelayanan sekaligus memastikan bahwa setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik, kondisi tersebut menjadikan produktivitas kerja karyawan sebagai hal yang perlu diperhatikan, mengingat keberhasilan operasional apotek sangat bergantung pada kinerja para karyawannya.

Produktivitas kerja karyawan tidak terlepas dari beberapa faktor yang mempengaruhinya, salah satu faktor yang cukup penting adalah work engagement atau keterikatan kerja, yaitu sejauh mana karyawan merasa terlibat dan memiliki semangat dalam bekerja, karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi cenderung lebih fokus dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, hal tersebut didukung oleh penelitian Fadila et al. (2025) yang menyatakan bahwa employee engagement berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, pengalaman kerja juga menjadi faktor lain yang mempengaruhi produktivitas, karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama biasanya lebih memahami tugasnya sehingga dapat bekerja lebih efektif, hal tersebut sejalan dengan penelitian Akbar (2025) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Produktivitas kerja karyawan masih menunjukkan adanya permasalahan, hal ini terlihat dari jumlah responden yang menyatakan setuju sebanyak 54, lebih tinggi dibandingkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 36. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih cukup banyak karyawan yang mengakui adanya kendala dalam bekerja, baik dari segi kemampuan, peningkatan hasil kerja, maupun mutu pekerjaan, terutama pada indikator meningkatkan hasil yang dicapai dan mutu, masih terdapat responden yang merasa hasil kerjanya belum mengalami peningkatan yang signifikan serta belum konsisten dalam menjaga kualitas dan ketelitian, hal ini mengindikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan pada Apotek Gama Kota Serang belum optimal dan masih perlu mendapatkan perhatian lebih agar dapat ditingkatkan.

Selain produktivitas kerja, peneliti juga melakukan pra survei terhadap work engagement karyawan sebagai salah satu faktor yang diduga mempengaruhi produktivitas, work engagement dalam penelitian ini dilihat dari beberapa aspek, yaitu vigor yang berkaitan dengan semangat dan energi dalam bekerja, dedication yang mencerminkan rasa makna, semangat, serta kebanggaan terhadap pekerjaan, dan absorption yang menunjukkan keterlibatan karyawan secara penuh hingga terkadang melupakan waktu.

Kondisi work engagement karyawan masih belum optimal, hal ini terlihat dari jumlah responden yang menyatakan setuju sebanyak 53, lebih tinggi dibandingkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 37, kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang merasakan kurangnya keterlibatan dalam bekerja, baik dari segi semangat dan energi (vigor), rasa makna dan kebanggaan terhadap pekerjaan (dedication), maupun keterlibatan penuh dalam pekerjaan (absorption), terutama pada indikator absorption, masih terdapat karyawan yang merasa kurang fokus dan belum sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan.

Terdapat permasalahan yang berkaitan dengan pengalaman kerja karyawan, hal ini terlihat dari jumlah responden yang menyatakan setuju sebanyak 54, lebih tinggi dibandingkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 36, kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang merasa pengalaman kerja yang dimiliki belum sepenuhnya mendukung pekerjaan, baik dari sisi masa kerja, wawasan pekerjaan, maupun kemampuan dalam memahami dan mengatasi permasalahan yang muncul, terutama pada indikator wawasan pekerjaan, masih terdapat karyawan yang merasa belum sepenuhnya memahami alur pekerjaan yang dilakukan.

Fenomena yang terjadi pada karyawan Apotek Gama Kota Serang menunjukkan bahwa produktivitas kerja belum sepenuhnya optimal, terlihat dari masih adanya karyawan yang mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaan, kurang terlibat secara penuh dalam bekerja, serta pengalaman kerja yang dimiliki belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan tugas, selain itu, tingkat semangat dan keterikatan terhadap pekerjaan juga belum merata, sehingga berdampak pada hasil kerja yang belum maksimal.

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan masih perlu ditingkatkan, kondisi ini diduga berkaitan dengan work engagement yang belum maksimal serta pengalaman kerja yang belum sepenuhnya mendukung. Hal tersebut didukung penelitian yang sudah dilakukan oleh Fadila et al. (2025) yang menyatakan bahwa employee engagement berpengaruh terhadap produktivitas karyawan serta penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2025) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Pendapat mengenai pengaruh antara employee engagement dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan tersebut masih terjadi kesenjangan atau gap reaserch yang dilakukan oleh Sopian & Ningsih (2024) yang menyatakan bahwa employee engagement tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, serta penelitian yang dilakukan oleh Syahbasky & Lahat (2024) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil uraian yang sudah dijelaskan diatas mengenai beberapa permasalahan yang terjadi tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Work Engagement Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Apotek Gama Kota Serang”

METODE

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021), metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang data-datanya dinyatakan dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik.

Jenis dan Rancangan Penelitian

Sifat penelitian ini adalah asosiatif. Menurut Sugiyono (2021), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, serta menguji pengaruh yang bersifat sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Adapun variabel bebas (independen) dalam penelitian ini terdiri atas Work Engagement (X1) dan Pengalaman Kerja (X2), sedangkan variabel terikat (dependen) adalah Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilaksanakan di Apotek **Gama Kota Serang**, yang merupakan salah satu unit usaha di bidang pelayanan kefarmasian dan penjualan produk kesehatan, Apotek Gama Kota Serang dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki jumlah karyawan yang cukup serta aktivitas kerja yang padat, sehingga relevan untuk mengkaji pengaruh work engagement dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Waktu yang dibutuhkan pada penyusunan penelitian skripsi ini yaitu tiga bulan, sesuai arahan dan jadwal yang diberikan oleh Universitas Bina Bangsa, terhitung dari bulan Mei 2022 sampai bulan Juli 2026

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) Populasi adalah wilayah yang terdiri atas obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, untuk menentukan sampel yang diambil menggunakan teknik probability sampling atau sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dalam posisi yang sama-sama memiliki peluang untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2019). Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Apotek Gama Kota Serang yang berjumlah **60 orang**.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah dengan beberapa cara yaitu:

1. Data Primer : yaitu data yang dikumpulkan secara langsung melalui pengamatan dilapangan, penyebaran kuesioner dan melakukan wawancara langsung pada pegawai. Adapun pengambilan teknik primer diantaranya yaitu sebagai berikut:
 - a. Kuesioner angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya skala yang digunakan dalam penyebaran angket ini menggunakan skala likert, dimana masing-masing diberi bobot nilai.

- b. Wawancara (*interview*) digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melakukan study pendahuluan untuk melakukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit kecil yang bertujuan untuk memperoleh informasi

Tabel 1. Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert

Keterangan	Arti	Angka
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

2. Data sekunder : yaitu data-data yang dikumpulkan secara tidak langsung dengan cara melakukan perbandingan atas literatur-literatur atau studi kepustakaan serta biasanya menggunakan data laporan keuangan, data pusat statistik dan rekam medik dan lainnya.

Teknik Analisis Data

Proses pengolahan data untuk menguji hipotesis guna mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial maupun secara simultan. Pengujian asumsi klasik model regresi dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan pengujian terhadap Uji Normalitas, Uji Heteroskedastitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Hipotesis menggunakan aplikasi SPSS Versi 2.6

HASIL DAN DISKUSI

Hasil Penelitian

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 60 karyawan Apotek Gama Kota Serang yang menjadi responden penelitian. Seluruh kuesioner yang dibagikan berhasil dikumpulkan kembali dan diolah sebanyak 60 eksemplar. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban untuk mengukur variabel *work engagement*, pengalaman kerja, dan produktivitas kerja karyawan. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis untuk mengetahui pengaruh *work engagement* dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Apotek Gama Kota Serang.

Data Penelitian

Tabel 2. Distribusi Karakteristik Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	17	28%
Perempuan	43	72%
Pendidikan Terakhir		
SMA	15	25%
D-3	18	30%
S-1	27	45%
Masa Kerja		
0–1 Tahun	19	32%

2–3 Tahun	33	55%
>3 Tahun	8	13%

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026

Karakteristik Responden. Berdasarkan Tabel 2, responden dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan Apotek Gama Kota Serang. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan sebanyak 43 orang (72%), sedangkan laki-laki berjumlah 17 orang (28%). Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki pendidikan Strata-1 (S-1) sebanyak 27 orang (45%), diikuti pendidikan Diploma III (D-3) sebanyak 18 orang (30%) dan SMA sebanyak 15 orang (25%). Sementara itu, berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja 2–3 tahun sebanyak 33 orang (55%), diikuti masa kerja 0–1 tahun sebanyak 19 orang (32%) dan lebih dari 3 tahun sebanyak 8 orang (13%). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh karyawan perempuan, berpendidikan Strata-1 (S-1), serta memiliki masa kerja 2–3 tahun di Apotek Gama Kota Serang

Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Median	Std. Dev
<i>Work Engagement</i>	49,72	50,00	7,011
Pengalaman Kerja	52,03	52,00	6,070
Produktivitas Kerja Karyawan	53,25	53,00	6,796

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026.

Deskripsi Variabel Penelitian. Tabel 3 menyajikan statistik deskriptif variabel penelitian yang terdiri atas *work engagement*, pengalaman kerja, dan produktivitas kerja karyawan. Variabel produktivitas kerja karyawan memiliki nilai *mean* sebesar 53,25 dengan *median* sebesar 53,00 dan *standard deviation* sebesar 6,796. Variabel *work engagement* memiliki nilai *mean* sebesar 49,72, *median* sebesar 50,00, dan *standard deviation* sebesar 7,011. Sementara itu, variabel pengalaman kerja memiliki nilai *mean* sebesar 52,03, *median* sebesar 52,00, dan *standard deviation* sebesar 6,070. Nilai rata-rata pada ketiga variabel menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang relatif baik terhadap *work engagement*, pengalaman kerja, dan produktivitas kerja karyawan pada Apotek Gama Kota Serang

Hasil Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r hitung	r tabel	Keputusan
<i>Work Engagement</i>	15	0,300–0,604	0,2542	Valid
Pengalaman Kerja	15	0,364–0,618	0,2542	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan	15	0,360–0,735	0,2542	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026.

Uji Validitas. Hasil uji validitas pada Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *work engagement*, pengalaman kerja, dan produktivitas kerja karyawan memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar daripada nilai *r* tabel sebesar 0,2542. Variabel *work engagement* memiliki nilai *r* hitung pada rentang 0,300–0,604, variabel pengalaman kerja berada pada rentang 0,364–0,618, sedangkan

variabel produktivitas kerja karyawan berada pada rentang 0,360–0,735. Dengan demikian, seluruh 45 item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dan dapat dilanjutkan pada pengujian reliabilitas serta analisis data berikutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Produktivitas Kerja Karyawan	0,824
Work Engagement	0,772
Pengalaman Kerja	0,754

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026.

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan variabel produktivitas kerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,824, variabel *work engagement* sebesar 0,772, dan variabel pengalaman kerja sebesar 0,754. Seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh instrumen penelitian reliabel. Dengan demikian, setiap butir pernyataan pada variabel produktivitas kerja karyawan, *work engagement*, dan pengalaman kerja memiliki tingkat konsistensi yang baik sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Hasil	Keputusan
Normalitas	Sig. = 0,086	Normal
Multikolinearitas	Tolerance = 0,979; VIF = 1,021	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Scatterplot menyebar acak	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026.

Hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi seluruh persyaratan analisis. Data berdistribusi normal dengan nilai signifikansi sebesar 0,086 ($>0,05$), tidak ditemukan gejala multikolinearitas karena nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10, serta tidak terjadi heteroskedastisitas berdasarkan pola penyebaran titik pada grafik scatterplot. Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Hasil Uji R-Square (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji R^2

Variabel	R	R^2
Work Engagement dan Pengalaman Kerja → Produktivitas Kerja Karyawan	0,608	0,370

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026.

Hasil Uji R^2 . Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,608 yang menunjukkan adanya hubungan dengan tingkat kuat antara variabel work engagement dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,370 menunjukkan bahwa work engagement dan pengalaman kerja secara simultan mampu menjelaskan sebesar 37,0% variasi produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 63,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis

Hubungan	t hitung	Sig.	Keputusan
<i>Work Engagement</i> → Produktivitas Kerja Karyawan	2,725	0,009	Signifikan
Pengalaman Kerja → Produktivitas Kerja Karyawan	5,442	0,000	Signifikan
<i>Work Engagement</i> dan Pengalaman Kerja → Produktivitas Kerja Karyawan	$F = 16,722$	0,000	Signifikan

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026.

Hasil Pengujian Hipotesis. Berdasarkan Tabel 11, variabel *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai *t* hitung sebesar 2,725 dan nilai signifikansi sebesar 0,009 ($<0,05$). Variabel pengalaman kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai *t* hitung sebesar 5,442 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Selain itu, hasil uji simultan menunjukkan bahwa *work engagement* dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai *F* hitung sebesar 16,722 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Dengan demikian, seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima

Pembahasan

Pengaruh Work engagement Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil output mengenai *work engagement* terhadap produktivitas karyawan menunjukkan bahwa nilai *t* hitung variabel *work engagement* terhadap produktivitas karyawan sebesar 2,725 dan nilai *t* tabel sebesar 2,002 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya *work engagement* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, karena karyawan yang memiliki semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam bekerja cenderung lebih antusias, bertanggung jawab, serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Dengan demikian, semakin tinggi *work engagement* yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan pada Apotek Gama Kota Serang

Hasil penelitian mengenai *work engagement* terhadap produktivitas karyawan tersebut didukung penelitian yang sudah dilakukan oleh Fadila et al. (2025) yang menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil output mengenai pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan menunjukkan bahwa nilai *t* hitung variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 5,442 dan nilai *t* tabel sebesar 2,002 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, karena semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pengetahuan, keterampilan, dan penguasaan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan adanya pengalaman kerja yang memadai, karyawan dapat bekerja lebih efisien sehingga produktivitas kerja karyawan pada Apotek Gama Kota Serang dapat meningkat

Hasil penelitian mengenai pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan tersebut didukung penelitian yang sudah dilakukan oleh Akbar (2025) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

Pengaruh Work engagement Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil output mengenai work engagement dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 16,722 dan nilai Ftabel sebesar 3,16 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya work engagement dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap terhadap produktivitas karyawan

Hasil penelitian menunjukan bahwa work engagement dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, karena karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi serta didukung pengalaman kerja yang baik akan lebih semangat, fokus, dan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Dengan demikian, kombinasi work engagement dan pengalaman kerja dapat meningkatkan kualitas serta kuantitas hasil kerja sehingga produktivitas kerja karyawan pada Apotek Gama Kota Serang menjadi lebih optimal

Hasil penelitian mengenai work engagement dan pengalaman kerja tersebut didukung penelitian yang sudah dilakukan oleh Regin Atikah, Mohammad Kurniawan, dan Try Wulandari (2024) yang menyatakan bahwa work engagement dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

KESIMPULAN

Work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Apotek Gama Kota Serang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05 ($0,009 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat semangat, dedikasi, dan keterlibatan karyawan dalam bekerja, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan

Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Apotek Gama Kota Serang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi kemampuan, keterampilan, dan penguasaan pekerjaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Work engagement dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Apotek Gama Kota Serang. Hal ini dibuktikan dengan nilai

signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kombinasi keterikatan kerja yang tinggi dan pengalaman kerja yang baik mampu meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta kualitas hasil kerja karyawan sehingga produktivitas kerja menjadi lebih optimal.

REFERENSI

Buku

- Haris, M. (2022). *Employee engagement dalam organisasi modern*. Bandung: Alfabeta.
- Jailani, A. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nugroho, A. (2021). *Produktivitas kerja dalam organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Stephen, P. R., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumaryono. (2022). *Manajemen produktivitas sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tsauri, S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Wijaya, A. (2021). *Produktivitas kerja dan efektivitas organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.

Jurnal

- Agung, A., Hidayat, R., & Pratama, D. (2023). Produktivitas kerja karyawan dalam perspektif manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 8(2), 101–114.
- Aji, I. M., Faruq, U., Zaenuri, F. A., Han, M. F. K., Sisiawan, R., & Fatimah, N. (2025). Peran employee engagement terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (JEMBA)*, 2(4), 311–321. <https://doi.org/10.61722/jemba.v2i4.1180>
- Akbar, R. (2020). Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Polewali. Universitas Negeri Makassar.
- Akbar, R. (2024). Produktivitas kerja karyawan dan faktor-faktor yang memengaruhinya. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(1), 45–58.
- Akbar, R. (2025). Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 6(1), 15–27.
- Astuti, S. (2020). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kompetensi karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 90–101.
- Atikah, R., Kurniawan, M. D. P., & Wulandari, T. (2024). Pengaruh pengalaman kerja dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Palembang. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(3), 1443–1456.
- Dannu, M. (2023). Pengalaman kerja sebagai faktor peningkatan kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Human Capital*, 4(3), 121–133.
- Devinda, R. (2022). Pengalaman kerja dalam meningkatkan profesionalisme karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(1), 55–68.

- Fadila, Rosita, S., & Hendriyaldi. (2025). Workplace happiness dan employee engagement terhadap produktivitas karyawan melalui inovatif kerja. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(2), 160–179. <https://doi.org/10.60079/amfr.v3i2.517>
- Mewengkang, J. M., Lengkong, V. P. K., & Lumintang, G. G. (2021). Pengaruh karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja dan keterikatan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 9(2), 825–835.
- Paramita, D. (2024). Pengukuran produktivitas kerja karyawan melalui indikator kinerja. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 9(2), 88–102.
- Sampetan, R., Sondakh, J., & Lumingkewas, C. (2023). Pengalaman kerja sebagai modal peningkatan kualitas sumber daya manusia. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(1), 41–53.
- Sopian, D., & Ningsih, W. (2024). Pengaruh employee engagement terhadap produktivitas kerja: Studi kasus pada industri kreatif era digitalisasi di Kota Mataram. *Jurnal Mirai Management*, 9(3), 442–454.
- Syhabasky, R. M. P., & Lahat, M. A. (2024). Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai BPJT Kementerian PUPR. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*.
- Wawengkang, J. M., Lengkong, V. P. K., & Lumintang, G. G. (2021). Employee engagement dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. *Jurnal EMBA*, 9(2), 825–835.