

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden, yaitu jenis kelamin, usia dan uji deskripsi jawaban responden:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	28	84.8
Perempuan	5	15.2
Total	33	100.0

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan Yamaha Lautan Teduh Tirtayasa Bandar Lampung bagian sales, paling banyak berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 28 karyawan atau sebesar 84.8%, artinya sebagian besar karyawan Yamaha Lautan Teduh Tirtayasa Bandar Lampung bagian sales dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 Tahun - 22 Tahun	11	33.3
23 Tahun - 28 Tahun	7	21.2
29 Tahun - 34 Tahun	9	27.3
> 35 Tahun	6	18.2
Total	33	100.0

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan Yamaha Lautan Teduh Tirtayasa Bandar Lampung bagian sales, paling banyak berusia 17 Tahun - 22 Tahun, yang berjumlah 11 karyawan atau sebesar 33,3%, artinya sebagian besar karyawan Yamaha Lautan Teduh Tirtayasa Bandar Lampung bagian sales dalam penelitian ini berusia > 35 Tahun.

Tabel 4.3
Hasil Jawaban Responden Variabel Pengalaman Kerja

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pengalaman kerja yang saya miliki dapat digunakan untuk mengambil pertimbangan dalam membuat keputusan	0	0 %	8	24 %	1	3 %	4	12 %	20	61 %	135
2	Pengalaman kerja yang saya miliki sebelumnya, tidak dapat digunakan secara optimal pada tugas pekerjaan saat ini	4	12 %	5	15 %	6	18 %	3	9 %	15	46 %	119
3	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien	0	0 %	9	27 %	1	3 %	11	33 %	12	36 %	125
4	Keterampilan kerja yang saya miliki saat ini masih dibawah dari karyawan yang lain	2	6 %	8	24 %	4	12 %	7	21 %	12	36 %	118
5	Saya memiliki tingkat pengetahuan yang cukup memadai dengan pekerjaan saya saat ini	2	6 %	8	24 %	4	12 %	4	12 %	15	46 %	121
6	Saya mampu menguasai pekerjaan yang ditugaskan kepada saya berdasarkan pengetahuan kerja yang telah saya miliki sebelumnya	4	12 %	5	15 %	4	12 %	11	33 %	9	27 %	115
7	Keterampilan kerja yang saya miliki saat ini masih dibawah dari karyawan yang lain	4	12 %	5	15 %	5	15 %	3	9 %	16	49 %	121
8	Saya memiliki tingkat pengetahuan yang cukup memadai dengan pekerjaan saya saat ini	0	0 %	9	27 %	1	3 %	12	36 %	11	33 %	124
9	Saya mampu menguasai pekerjaan yang ditugaskan kepada saya berdasarkan pengetahuan kerja yang telah saya miliki sebelumnya	2	6 %	8	24 %	4	12 %	9	27 %	10	30 %	116

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 1, yaitu Pengalaman kerja yang saya miliki dapat digunakan untuk mengambil pertimbangan dalam membuat keputusan, sebanyak 135, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 6, yaitu Saya mampu menguasai pekerjaan yang ditugaskan kepada saya berdasarkan pengetahuan kerja yang telah saya miliki sebelumnya, sebanyak 115.

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden variabel Stres Kerja

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya merasa dapat menguasai situasi pekerjaan yang menjadi tuntutan tugas di perusahaan	0	0 %	3	9 %	6	18 %	11	33 %	13	39 %	133
2	Saya merasa target perusahaan tidak terlalu tinggi	0	0 %	3	9 %	3	9 %	9	27 %	18	55 %	141
3	Saya merasa tidak adanya tekanan yang diberikan oleh atasan dalam melakukan pekerjaan	0	0 %	2	6 %	4	12 %	10	30 %	17	52 %	141
4	Saya merasa tidak terbebani dengan batas jam kerja perusahaan	1	3 %	3	9 %	7	21 %	10	30 %	12	36 %	128
5	Saya merasa mampu bekerja secara optimal karena adanya tekanan dari rekan kerja yang lain	0	0 %	2	6 %	3	9 %	12	36 %	16	49 %	141
6	Saya merasa hubungan komunikasi antara atasan dan rekan kerja berjalan efektif	1	3 %	3	9 %	4	12 %	7	21 %	18	55 %	137
7	Pengembangan karir dilakukan sudah objektif	0	0 %	2	6 %	1	3 %	11	33 %	19	58 %	146
8	Semua karyawan berpelung mendapat kesempatan berkarir	0	0 %	1	3 %	1	3 %	14	42 %	17	52 %	146
9	Saya merasa ada kejelasan tentang peran dan tanggung jawab saya di perusahaan	0	0 %	2	6 %	3	9 %	12	36 %	16	49 %	141
10	Saya merasa alur perintah struktur perusahaan tidak tumpang tindih	0	0 %	2	6 %	6	18 %	10	30 %	15	46 %	137

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 7 dan 8, yaitu Pengembangan karir dilakukan sudah objektif dan Semua karyawan berpelung mendapat kesempatan berkarir, sebanyak 146, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 4 yaitu Saya merasa tidak terbebani dengan batas jam kerja perusahaan sebanyak 128.

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya dapat dengan mudah menguasai tugas pekerjaan yang diberikan	3	9 %	9	27 %	8	24 %	3	9 %	10	30 %	107
2	Keterampilan yang saya miliki dapat mendukung hasil pekerjaan	5	15 %	6	18 %	6	18 %	6	18 %	10	30 %	109
3	Saya selalu memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan	3	9 %	9	27 %	2	6 %	8	24 %	11	33 %	114
4	Saya dapat mencapai target lebih cepat dari waktu yang ditentukan	3	9 %	6	18 %	1	3 %	9	27 %	14	42 %	124
5	Saya bersedia diberi tambahan pekerjaan diluar jam kerja	2	6 %	7	21 %	3	9 %	6	18 %	15	46 %	124
6	Saya tidak pernah mengeluh terhadap beban kerja yang diberikan perusahaan	2	6 %	8	24 %	3	9 %	7	21 %	13	39 %	120
7	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan	2	6 %	7	21 %	3	9 %	4	12 %	17	52 %	126
8	Saya selalu mengikuti program pengembangan karyawan untuk meningkatkan keahlian	4	12 %	7	21 %	6	18 %	3	9 %	13	39 %	113
9	Hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan	3	9 %	8	24 %	7	21 %	5	15 %	10	30 %	110
10	Saya selalu bekerja sesuai dengan program kerja yang telah direncanakan perusahaan	3	9 %	6	18 %	1	3 %	6	18 %	17	52 %	127
11	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan perusahaan	4	12 %	5	15 %	4	12 %	7	21 %	13	39 %	119
12	Saya selalu dapat menggunakan waktu kerja dengan baik dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	4	12 %	7	21 %	2	6 %	9	27 %	11	33 %	115

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 10, yaitu aya selalu bekerja sesuai dengan program kerja yang telah direncanakan perusahaan, sebanyak 127, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 1, yaitu Saya dapat dengan mudah menguasai tugas pekerjaan yang diberikan sebanyak 107.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pengalaman Kerja	Butir 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 9	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Stres Kerja	Butir 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 6	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 9	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 10	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Produktivitas Kerja	Butir 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 2	0,006	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 3	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 6	0,005	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 9	0,003	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 10	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 11	0,004	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 12	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel pengalaman kerja, stres kerja dan produktivitas kerja, memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < Alpha. dengan demikian seluruh item pernyataan variabel pengalaman kerja, stres kerja dan produktivitas kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus *alpha cronbach* dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Pengalaman Kerja	0,882	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Stres Kerja	0,875	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Produktivitas Kerja	0,816	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.7 diatas nilai *cronbach's alpha*, menjelaskan bahwa variabel pengalaman kerja, stres kerja dan produktivitas kerja memiliki kategori reliabel sangat tinggi, karena berada pada rentan 0,8000-1,0000

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik *one-sample kolmogorov – smirnov test* pada SPSS Versi 21. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut,

Tabel 4.8

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pengalaman Kerja	0,802	0,05	Sig > Alpha	Normal
Stres Kerja	0,081	0,05	Sig > Alpha	Normal
Produktivitas Kerja	0,697	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, menunjukan bahwa nilai variabel pengalaman kerja, stres kerja dan produktivitas kerja, memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel pengalaman kerja, stres kerja dan produktivitas kerja berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear, dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut,

Tabel 4.9
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,411	0,05	Sig > Alpha	Linier
Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,062	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 hasil perhitungan *ANOVA table*, pada variabel pengalaman kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja, didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* > 0,05 maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut,

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	1,039	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinearitas
Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	1,039	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinearitas

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.10 hasil perhitungan pada tabel *coefficient* menunjukan bahwa nilai VIF pada variabel pengalaman kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja < 10, maka tidak ada gejala multikolinearitas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.11

Persamaan Regresi Linear Berganda

Variable	B
(Constant)	35,811
Pengalaman Kerja	0,762
Stres Kerja	-0,437

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.11 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 35,811 + 0,762X_1 - 0,437X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 35,811 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel pengalaman kerja dan stres kerja maka besarnya produktivitas kerja adalah 35,811satuan
2. Koefisien pengalaman kerja, artinya jika pengalaman kerja naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat, sebesar 0,762 satu satuan
3. Koefisien stres kerja, artinya jika stres kerja, naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan menurun, sebesar -0,437 satu satuan

Tabel 4.12

Hasil Uji Model Summary

Variable	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,465	0,682

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,465 artinya variabel pengalaman kerja dan stres kerja dapat menjelaskan produktivitas kerja sebesar 46.5% dan sisanya

53,5% dijelaskan oleh variabel lain. nilai r menunjukan arah hubungan antara variabel pengalaman kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai r sebesar 0,682 berada pada rentang 0,6000 – 0,7999.

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut

Tabel 4.13

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,044	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2025

1. Berdasarkan tabel 4.13 didapat perhitungan pada pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja, diperoleh nilai sig (0,002) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Yamaha Lautan Teduh Tirtayasa Bandar Lampung
2. Berdasarkan tabel 4.13 didapat perhitungan pada stres Kerja terhadap produktivitas kerja, diperoleh nilai sig (0,044) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Yamaha Lautan Teduh Tirtayasa Bandar Lampung

4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji f simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) adalah sebagai berikut

Tabel 4.14

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada pengalaman kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Yamaha Lautan Teduh Tirtayasa Bandar Lampung

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pembahasan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri, orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya Menurut Riana et al (2022). Pengalaman kerja merupakan adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, meningkatkan produktivitas dan

menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Kristianti dan Sunarsi, 2020). Berdasarkan hasil uji secara parsial (Uji-t) yang dilakukan, pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Yamaha Lautan Teduh Tirtayasa Bandar Lampung, artinya jika karyawan memiliki pengalaman kerja maka dapat menguasai tugas pekerjaan dengan lebih baik sehingga membantu karyawan untuk produktivitas kerja yang lebih optimal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Risma et al., (2023), (Chaerunnisya, 2021) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

4.5.2 Pembahasan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Stres kerja adalah ketidakseimbangan yang terjadi diantara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan, ketidakseimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekaragam bagi setiap individu Ling Sie Ni et al (2022). Stres kerja adalah setiap tindakan dan situasi lingkungan yang dapat menimbulkan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan pada seseorang sehingga dapat mempengaruhi orang tersebut dalam melakukan pekerjaannya (Suprpto dan Nurmayana, 2022). Berdasarkan hasil uji secara parsial (Uji-t) yang dilakukan, stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Yamaha Lautan Teduh Tirtayasa Bandar Lampung, artinya jika situasi pekerjaan berlebihan pada karyawan maka menimbulkan tekanan psikologis maupun fisik yang berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh menyatakan bahwa stres kerja (Darmasari, 2022) berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

4.5.3 Pembahasan Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Pengalaman kerja karyawan merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini (Chaerunnisya, 2021). Usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi maka perusahaan harus memperhatikan karyawan dari segi beban kerja yang diberikan sesuai kemampuan karyawan itu sendiri atau tidak karena dapat menimbulkan stres dalam bekerja (Darmasari, 2022). Berdasarkan hasil uji secara simultan (Uji-F) yang dilakukan, pengalaman kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Yamaha Lautan Teduh Tirtayasa Bandar Lampung ,artinya jika karyawan memiliki pengalaman kerja yang baik dan dapat mengelola stres kerja dengan baik maka produktivitas kerja karyawan meningkat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Masriah, 2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Oseremen et al., 2022) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja