Jurnal Masker Medika
e-ISSN : 2654-8658
p -ISSN :2301-8631
Volume 11, Nomor 2. Desember 2023
http://jmm.ikestmp.ac.id
10.52523/maskermedika.v11i2.558

PENGARUH MASA KERJA DAN USIA TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PADA KARYAWAN PT HEVEA MK I PALEMBANG

THE INFLUENCE OF WORKING PERIOD AND AGE ON WORK PRODUCTIVITY IN PT HEVEA MK I PALEMBANG EMPLOYEES

Rahmi Garmini [1*],Rio Purnama [1]
[**]Program StudiDIII Kesehatan Lingkungan Institut Ilmu Kesehatan dan Teknologi Muhammadiyah palembang
Korespondensi Email:rahmi.garmini@gmail.com

ABSTRAK

Pendahuluan: Setiap perusahaan selalu dituntut untuk menekan dan memberikan optimasi kepada sumber daya manusia sehingga mampu mempunyai skill atau kemampuan tinggi. Karyawan merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi kelangsungan sebuah organisasi untuk mendapatkan produktivitas yang tinggi. Salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah faktor usia dan masa kerja. **Metode Penelitian**: Metode penelitian yang digunakan bersifat survey analitikdengan pendekatan *cross sectional*dengan sampel sebanyak 49 pekerja. Analisis data menggunakan uji *chi-square*. **Hasil**: Ada hubungan antara variabel masa kerja(*p value* = 0,032) dan usia (*p-value* = 0,003) dengan produktivitas kerja. **Diskusi**: Usia dan masa kerja mempunyai hubungan terhadap produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki masa kerja yang panjang akan mudah untuk memecahkan masalah-masalah yang terjadi pada pekerjaannya dan semakin tinggi usia tenaga kerja maka produktivitas kerja akan semakin menurun. **Kesimpulan:** Masa kerja dan usia mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci : Masa Kerja, Usia, Karyawan, ProduktifitasKerja

ABSTRACT

***Introduction**: Every company is always required to emphasize and provide optimization to human resources so that they are able to have high skills or abilities. Employees are one of the assets that is very important for the continuity of an organization to obtain high productivity. One of the factors that has an influence on employee productivity is age and length of service. **Method**: The research method used was an analytical survey with a cross sectional approach with a sample of 49 workers. Data analysis used the chi-square test. **Results**: There is a relationship between the variables length of service (p value = 0.032) and age (p-value = 0.003) with work productivity. **Discussion**: Age and length of service have a relationship with employee productivity. Employees who have a long service life will find it easier to solve problems that occur in their work and the higher the age of the workforce, the more work productivity will decrease. **Conclusion**: Years of service and age influence the level of employee work productivity.*

***Keywords**: Working Period, Age, Employee, Work Productivity*

https://doi.org/10.52523/maskermedika.v11i2.558
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY-SA 4.0)

Jurnal Masker Medika
e-ISSN : 2654-8658
p -ISSN :2301-8631
Volume 11, Nomor 2. Desember 2023
http://jmm.ikestmp.ac.id
10.52523/maskermedika.v11i2.558

PENDAHULUAN

Di Era industri 4.0 tingkat persaingan bisnis dan pekerjaan semakin ketat, hal ini dikarenakan banyak dilakukan modernisasi & efisiensi yang berdampak pada produktivitas tenaga kerja.Hal ini sangat berpengaruh terhadap SDM yang ada disebuah industri sehingga mereka harus mampu meningkatan serta mengembangkan kemampuan personal. Setiap perusahaan selalu dituntut untuk menekan dan memberikan optimasi kepada sumberdaya manusia sehingga mampu mempunyai skill atau kemampuan tinggi (Sidanti, 2015).

Jumlah karyawan yang bekerja mengharuskan sebuah organisasi/perusahaan untuk berpikir mengenai bagaimana memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawannya. Hal ini disebabkan karena karyawan merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi kelangsungan sebuah organisasi untuk mendapatkan produktivitas yang tinggi. Persoalan yang kemudian sering muncul adalah bagaimana menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. Kinerja yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Febrianti & Triono, 2020).

Salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah faktor usia (Tanto, D., Dewi, S. M., & Budio, 2012)&(Mahendra, 2014). Usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja adalah lama bekerja ((Nainggolan et al., 2012), (Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, 2018), &(Pamungkas et al., 2017)). Semakin lama masa kerja seorang tenaga kerja seharusnya keterampilan dan kemampuan melakukan pekerjaan semakin meningkat. Pengalaman seseorang melaksanakan pekerjaan secara terus menerus mampu meningkatkan kedewasaan teknisnya. Masa kerja adalah tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan. Ada beberapa yang menentukan berpengalaman tidaknya seseorang karyawan dan sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu lama waktu / usia kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan (Alimuddin, 2012).

Tercapainya produktivitas kerja juga harus memperhatikan faktor-faktor produktivitas kerjanya. Faktor-faktor tersebut adalah sikap mental (motivasi, disiplin dan etika kerja), tingkat keterampilan, pendidikan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, sarana produksi, teknologi, kemampuan bersosialisasi dalam ruang (Alimuddin, 2012).

Usia merupakan salah satu yang menjadi indikator perusahaan dalam merekrut karyawan, karyawan yang berproduktif yang akan direkrut untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Sedangkan klasifikasi usia adalah berdasarkan jenjang usia yang telah ditentukan oleh perusahaan. Usia atau umur individu yang terhitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun dan semakin cukup umur tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir. Faktor usia yang dimiliki pekerja sangat berpengaruh sekali dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Begitu juga pada PT. Hevea MK 1 Palembang bahwa usia mempengaruhi produktivitas karyawan, dikarenakan pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap hasil kinerjanya.

PT. Hevea MK 1 merupakan produksi industri pengolah karet mentah yang berbadan hukum PT yang beroperasi di Kota Palembang Sumatera Selatan. Bahan baku karet berasal dari petani karet yang ada diluar Palembang. Bahan baku karet yang diterima pabrik dalam bentuk slabs, lump atau cuplump atau lebih dikenal dengan “BOKAR” (Bahan Olah Karet Rakyat) menjadi produk setengah jadi yang berkualitas ekspor yaitu dengan menggunakan bahan pembeku cuka para atau asam semut ataupun pembekuan secara alami.

BAHAN DAN METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bersifat survey analitik yaitu survey

https://doi.org/10.52523/maskermedika.v11i2.558
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY-SA 4.0)

Jurnal Masker Medika
e-ISSN : 2654-8658
p -ISSN :2301-8631
Volume 11, Nomor 2. Desember 2023
http://jmm.ikestmp.ac.id
10.52523/maskermedika.v11i2.558

atau penelitian yang mencoba menggali bagaimana dan mengapa fenomena kesehatan itu terjadi. Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional* yaitu suatu penelitian dengan pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (*point time approach*) untuk mengetahui pengaruh masa kerja dan usia terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hevea MK 1 Palembang.Data yang diperoleh dari penelitian ini akan di sajikan dalam bentuk tabulasi dan analisis yang akan digunakan adalah uji *chi-square.*

HASIL

a. Hubungan Masa Kerja dengan Produktivitas Kerja pada karyawan PT. Hevea MK 1

Pada analisis ini dilihat pengaruh variabel bebas (Masa Kerja) terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja) dengan menggunakan uji chi-square dengan derajat kemaknaan α= 0,05 dengan ketentuan hubungan dikatakan bermakna jika p-value ≤ 0,05.

Tabel 1. Hubungan Masa Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Hevea MK 1

Masa kerja	Produktivitas kerja				p-*value*	OR (CI 95%)
	Tidak Produktif		Produktif			
	N	%	N	%		
Lama	15	68,2%	7	31,8%	0,032	4,286 (1,288-14,259)
Baru	9	33,3%	18	66,7%		
Jumlah	24	49,0%	25	51,0%		

Berdasarkan tabel 5.4 terlihat bahwa dari 49 pekerja pada bagian proses basah PT. Hevea MK 1, terdapat pekerja dengan masa kerja lama yang produkif sebanyak 7 pekerja (31,8%) dan pekerja baru 18 pegawai (66,7%). Sedangkan pekerja dengan masa kerja lama yang tidak produktif sebanyak 15 pekerja (68,2%) dan pekerja yang baru sebanyak 9 pekerja (33,3%). Berdasarkan hasil *chi-square* didapatkan *p-value* sebesar 0,032 ≤ α (0,05) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada hubungan antara masa kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja di PT. Hevea MK 1 Palembang.

b. Hubungan Usia dengan Produktivitas Kerja pada karyawan PT. Hevea MK 1 Palembang

Pada analisis ini dilihat pengaruh variabel bebas (Usia) terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja) dengan menggunakan uji chi-square dengan derajat kemaknaan α= 0,05 dengan ketentuan hubungan dikatakan bermakna jika p-value ≤ 0,05.

Tabel 2. Hubungan Usia dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Hevea MK 1

Usia	Produktivitas kerja				p-*value*	OR (CI 95%)
	Tidak Produktif		Produktif			
	N	%	N	%		
Dewasa awal (≤35-45 tahun)	17	73,9%	6	26,1%	0,003	7,690 (2,156-27,431)
Dewasa akhir (45-65 tahun)	7	26,9%	19	73,1%		
Jumlah	24	49,0%	25	51,0%		

Berdasarkan tabel 5.5 terlihat bahwa dari 49 pekerja pada bagian proses basah PT. Hevea MK 1 , terdapat pekerja dengan usia dewasa awal yang produkif sebanyak 6 pekerja (26,1%) dan pekerja dewasa akhir 19 pegawai (73,1%). Sedangkan pekerja dengan usia dewasa awal yang tidak produktif sebanyak 17 pekerja (73,9%) dan pekerja yang dewasa akhir sebanyak 7 pekerja (26,9%). Berdasarkan hasil chi-square didapatkan p-value sebesar 0,003 lebih kecil dari nilai α (0,05) sehingga Ho diterima dan Ha juga di terima artinya ada hubungan antara masa kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja di PT. Hevea MK 1 Palembang.

PEMBAHASAN

1. Hubungan Masa kerja dengan Produktivitas kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara masa kerja terhadap produktivitas kerja

https://doi.org/10.52523/maskermedika.v11i2.558
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY-SA 4.0)

Jurnal Masker Medika
e-ISSN : 2654-8658
p -ISSN :2301-8631
Volume 11, Nomor 2. Desember 2023
http://jmm.ikestmp.ac.id
10.52523/maskermedika.v11i2.558

pada pekerja PT. Hevea MK 1 karna hasil yang didapat jumlah pekerja dengan pekerja yang lama dan baru dengan produktif sebanyak dan tidak produktif sebanyak 25 pekerja dan tidak produktif sebanyak 24 pekerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jannandrayuga Subadra mengenai Hubungan Masa Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Pekerja Proses Menjahit di Star Konveksi Karanganyar Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 31 responden yang diteliti, responden yang memiliki masa kerja kategori baru dengan produktivitas yang tidak memenuhi target terdapat 7 responden dan untuk responden yang memiliki masa kerja kategori baru dengan produktivitas memenuhi target terdapat 3 orang responden. Sedangkan untuk responden yang memiliki masa kerja kategori sedang dengan produktivitas yang tidak memenuhi target terdapat 7 responden dan untuk responden yang memiliki masa kerja kategori sedang dengan produktivitas yang memenuhi target terdapat 14 orang responden. Hasil uji korelasi gamma menunjukkan bahwa korelasi signifikan dengan nilai p = 0,047 r = 0,647. kesimpulannya ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel dengan nilai p = 0,047 ; r = 0,647 dengan arah korelasi (positif) dan kekuatan korelasi kuat (Subadra, 2017).

Hal ini juga sejalan dengan penelitian (Tamunu, 2021) bahwa terdapat hubungan antara masa kerja dan produktivitas kerja, hal tersebut dapat dilihat dari penelitan yang dilakukan peneliti responden dengan masa kerja yang dibagi menjadi tiga kategori baru, sedang dan lama kategori masa kerja baru dengan prodiktivitas tinggi sebanyak 3 responden (33,3%) dan reponden dengan masa kerja baru dengan produktivitas rendah sebanyak 6 responden (66,7%).

Masa kerja merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Karyawan yang memiliki masa kerja yang panjang akan mudah untuk memecahkan masalah-masalah yang terjadi pada pekerjaannya karena ia sudah sering menjumpai masalah-masalah tersebut. Oleh karena itu, secara tidak langsung lamanya karyawan bekerja dapat membentuk kompetensi kerjanya. Namun demikian masih terdapat adanya perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan (Sari, 2019).

Hasil penelitian yang dilakukan di PT. Hevea MK 1 Palembang pada pekerja di bagian produksi basah menunjukkan bahwa ada hubungan antara masa kerja dengan produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan pekerja Semakin lama masa kerja seorang tenaga kerja seharusnya keterampilan dan kemampuan melakukan pekerjaan semakin meningkat. Pengalaman seseorang melaksanakan pekerjaan secara terus menerus mampu meningkatkan kedewasaan teknisnya.Masa kerja adalah tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek.

2. Hubungan Usia dengan Produktivitas kerja

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.5 yang dilakukan pada 49 pekerja PT. Hevea MK 1 pada bagian proses basah hasil dengan menggunakan uji chi-square didapat nilai p-value 0,003(p-value <0,05) maka Ho diterima yang artinya ada hubungan yang signifikan antara usia dengan produktivitas kerja pada pekerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hikma Nur Afiah Sali (2020) Tingkat usia sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja sebab terkait dengan kemampuan fisik seorang tenaga kerja. Pekerja yang berada pada usia produktif cenderung lebih kuat dari segi fisik dibanding pekerja usia non produktif. Semakin tinggi usia tenaga kerja maka produktivitas kerja akan semakin menurun. Tenaga kerja yang memiliki usia lebih tua cenderung memiliki produktivitas yang rendah. Hal ini disebabkan karena pada usia tua kekuatan atau tenaga fisik akan cenderung menurun (Sali, 2020).

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Aprilyanti, 2017) bahwa karyawan perusahaan air minum PT. Oasis Water International cabang Palembang pada unit pengepakan dapat disimpulkan bahwa faktor usia dan masa kerja karyawan tidak begitu mempengaruhi tingkat

https://doi.org/10.52523/maskermedika.v11i2.558
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY-SA 4.0)

produktivitas kerja karyawan. Faktor usia dan masa kerja karyawan hanya memiliki pengaruh sebesar 8,3% terhadap produktivitas.

Umur produktif berkisar antara 15-64 tahun yang merupakan umur ideal bagi para pekerja. Di masa produktif, secara umum semakin bertambahnya umur maka pendapatan akan semakin meningkat, yang tergantung juga pada jenis pekerjaan yang dilakukan.Kekuatan fisik seseorang untuk melakukan aktivitas sangat erat kaitannya dengan umur karena bila umur seseorang telah melewati masa produktif, maka semakin menurun kekuatan fisiknya sehingga produktivitasnya pun menurun dan pendapatan juga ikut turun (Kurniawati, 2014).

Hasil penelitian yang dilakukan di PT. Hevea MK 1 Palembang pada pekerja di bagian produksi basah menunjukkan bahwa ada hubungan antara usia dengan produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan Tingkat usia sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja sebab terkait dengan kemampuan fisik.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian bahwa ada hubungan antara masa kerja (p value = 0,032) dan usia (*p-value* = 0,003) dengan produktivitas kerja pada pekerja produksi basah PT. Hevea MK 1 Palembang.

Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian, dan sebagai bahan untuk memperdalam penelitian selanjutnya.

FUNDING

Penelitian ini menggunakan dana LP2MI IKesT Muhammadiyah Palembang.

KONFLIK INTEREST:

Tidak ada kemungkinan terjadi konflik kepentingan pada publikasi artikel ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dan memfasilitasi pelaksanaan kegiatan penelitian ini khususnya kepadaLP2MI IKesT Muhammadiyah Palembangyang telah mendanai penelitian ini sehingga terlaksana sesuai dengan rencana yang telah disusun.

KEPUSTAKAAN

Alimuddin, I. K. (2012). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar*. Universitas Hasanuddin.

Aprilyanti, Selvia. 2017. Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). Jurnal Sistem dan Manajemen Industri Vol 1 No 2 Desember 2017, 68-72

Febrianti, R., & Triono, J. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, *1*(2), 105–118.

Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector. *International Journal of Learning and Development*, *6*(1), 164. https://doi.org/10.5296/ijld.v6i1.9200

Handoko. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.

James L. Gibson et al. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Printice Hall International Inc.

Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, G. P. A. J. S. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Image : Jurnal Riset Manajemen*, *7*(1), 38–44. https://doi.org/10.17509/image.v7i1.23137

Kurniawati, I. D. (2014). Masa Kerja Dengan Job Engagement Pada Karyawan (Vol. 02,Issue 02).

Mahendra, A. D. (2014). Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. *Diponegoro Journal of Economics*, *2*(4), 1–70.

Makawimbang, J. H. (2012). *Kepemimpinan*

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

Pendidikan yang Bermutu. Alfa Beta.

N Ruauw Deysi Lengkong Jantje Mandey, A. C. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jap No*, *31*(31).

Nainggolan, R., Purwoko, A., Zulkarnain, D. M., Sosial, Y. J., Pertanian, E., & Pertanian, F. (2012). Faktor [2] Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Sawit Pada Pt. Bio Nusantara Teknologi, Bengkulu (Factors-Factors Affecting Palm Harvesters Productivity in Pt Bio Nusantara Technology, Bengkulu). *Agrisep*, *11*(1), 35–42.

Pamungkas, A. D. P., Hamid, D., & Prasetya, A. (2017). Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT . INKA (Persero)). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB*, *43*(1), 96–103.

Rahmadini, R. (2018). *Pengaruh Pemberian Kompensasi Tahunan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pabrik Ammonia Iii Pt. Pusri Palembang* (Issue November).

Sali, Hikma Nur Afiah. 2020 Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Politeknik ATI Makassar-Teknik Industri Agro, 2020

Sari, Jamilah. 2019. Pengaruh Motivasi ,Insentif,dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Auto2000 Cabang Kertajaya Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Volume 8, Nomor 10, Oktober 2019 ISSN: 2461-0593.

Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*, *9*(1), 44–53.

Subadra, Jannandrayuga. 2017. Hubungan Masa Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Pekerja Proses Menjahit di Star Konveksi Karanganyar. Surakarta - F. Kedokteran.Tamunu, Tesalonika J dkk. 2021. Hubungan Antara Motivasi dan Masa Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong PLTP Unit V dan VI Tompaso Kabupaten Minahasa. Jurnal KESMAS, Vol. 10, No. 5, Mei 2021.

Tanto, D., Dewi, S. M., & Budio, S. P. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pengerjaan Atap Baja Ringan Di Perumahan Green Hills Malang. *Rekayasa Sipil*, *6*(1).

https://doi.org/10.52523/maskermedika.v11i2.558
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY-SA 4.0)