

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Istilah “*management*” dalam bahasa Inggris dapat diartikan dalam bahasa Indonesia sebagai proses mengurus, mengatur, dan mengelola. Secara umum, manajemen dapat dipahami sebagai rangkaian aktivitas yang terorganisir, yang mencakup proses perencanaan strategis serta pengambilan keputusan yang tepat, yang kemudian dilanjutkan dengan pengelolaan berbagai sumber daya organisasi secara optimal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara yang efektif dan efisien. Dalam konteks ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu unsur terpenting yang tidak dapat dipisahkan ataupun digantikan oleh sumber daya lain dalam struktur sebuah organisasi, baik itu di lingkungan institusi pemerintahan maupun perusahaan swasta. Keberadaan SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksana operasional, tetapi juga menjadi faktor kunci dalam menentukan arah perkembangan, kemajuan, dan keberhasilan jangka panjang organisasi tersebut.

Pada hakikatnya, sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi tersebut (Hidayat & Anwar, 2024).

Menurut (Darmadi, 2022) sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Menurut (Babullah, 2024) pengertian MSDM dapat didefinisikan sebagai sebuah sarana dalam proses memaksimalkan efektivitas sebuah organisasi yang dalam kaitannya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Berdasarkan uraian teori diatas dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia jika dilakukan secara optimal dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang penting bagi keberhasilan organisasi yang didalamnya terkandung fungsi manajerial serta operasional yang bisa di gunakan dalam linkngan bisnis yang sering berubah dan tidak stabil.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Fungsi MSDM adalah kewajiban, tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh MSDM sebagai bagian dan untuk mendukung aktivitas manajemen keseluruhan atau umum perusahaan atau organisasi. Menurut Wirawan (2015) Fungsi-fungsi MSDM tersebut antara lain sebagai berikut:

1) Perencanaan strategik SDM

Perencanaan strategik SDM adalah proses perencanaan jangka panjang yang merupakan bagian daripada perencanaan manajemen strategik organisasi. Perencanaan strategik sdm merupakan proses jangka panjang yang menyelaraskan kebijakan dan strategi SDM dengan visi, misi, serta tujuan strategis organisasi. Proses ini melibatkan analisis mendalam terhadap faktor internal dan eksternal, serta penetapan langkah-langkah strategis untuk pengelolaan SDM agar organisasi tetap kompetitif dan adaptif terhadap perubahan. Hasil dari perencanaan strategik SDM adalah strategik sdm. Perencanaan strategik sdm bertujuan untuk mendukung rencana strategik organisasi. Misalnya, seperti sebuah perusahaan akan meluncurkan produk baru dan merencanakan untuk memasarkannya di luar negeri yang membutuhkan SDM dengan jumlah dan kualitas tertentu. Untuk itu, perusahaan menyusun rencana strateik SDM untuk mendukung rencana strategik perusahaan.

2) Perencanaan SDM

Perencanaan sdm adalah proses menyusun rencana sdm dan merupakan rencana operasional atau *action plan* untuk melaksanakan rencana strategik sdm. Perencanaan SDM lebih berfokus pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja dalam jumlah

dan kualitas yang tepat, agar operasional organisasi berjalan efektif dan efisien.. Dalam hal ini manajer SDM merencanakan pengadaan SDM yang baru, mengembangkan SDM yang ada, mengurus kompensasi, kesejahteraan dan sebagainya.

3) Membangun kinerja

Fungsi membangun kinerja dalam manajemen SDM adalah serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk memastikan karyawan dapat bekerja secara optimal, produktif, dan berkontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. SDM yang ada harus secara maksimal tugas dan fungsinya yang ada dalam deskripsi tugasnya. Ada kecenderungan sebagian sdm yang bekerja secara minimal namun meminta imbalan yang maksimal. Hal ini dapat merugikan perusahaan dan akan berimbas pada kesejahteraan sdmnya. Agar hal itu tidak terjadi, SDM perlu dimanajemeni kinerjanya agar menghasilkan kinerja yang maksimal seperti dikembangkan pengetahuannya, kemampuan, kompetensi dan motivasinya serta diberdayakan agar kompetitif.

4) Imbalan SDM

Setiap individu yang menjadi bagian dari sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan pada dasarnya bekerja dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya sendiri serta keluarganya, baik untuk masa kini maupun untuk

menjamin kesejahteraan di masa mendatang ketika ia sudah tidak lagi produktif atau tidak mampu bekerja karena faktor usia. Oleh karena itu, menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memberikan perhatian serius terhadap aspek tersebut dengan cara menyediakan kompensasi yang layak dan adil, serta menjamin kesejahteraan hidup para karyawan beserta keluarganya, sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Imbalan yang layak dapat menjadikan motivasi bagi pekerja agar memberikan seluruh upayanya dalam menyelesaikan tugasnya kepada organisasi atau perusahaan dan dapat saling menguntungkan.

5) Hubungan Industrial

Salah satu peran krusial dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah membangun dan menjaga hubungan industrial, yaitu upaya untuk menjalin hubungan yang baik antara pihak perusahaan dengan seluruh karyawannya, terutama yang tergabung dalam organisasi karyawan seperti serikat kerja atau serikat buruh yang memiliki tujuan tertentu dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya. Hubungan industrial ini bertujuan untuk menciptakan dan mempertahankan kondisi kerja yang harmonis, selaras, serta dinamis antara kedua belah pihak, sehingga dapat terbentuk lingkungan kerja yang

kondusif, produktif, dan saling menguntungkan baik bagi perusahaan maupun karyawan.

6) Manajemen SDM Internasional

Fungsi manajemen sumber daya manusia internasional meliputi serangkaian aktivitas yang dirancang untuk mengelola tenaga kerja dalam konteks global atau lintas negara. Manajemen sdm internasional mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia dalam konteks global dengan memperhatikan aspek akuisisi, pengembangan, pemeliharaan, dan motivasi tenaga kerja lintas negara. Fungsi ini bertujuan untuk mengoptimalkan pemanfaatan SDM dalam perusahaan multinasional agar dapat bersaing dan beroperasi efektif di berbagai negara.

7) Sistem Informasi SDM

Fungsi sistem informasi manajemen sumber daya manusia (SIM SDM) dalam SDM adalah sebagai alat yang membantu mengelola, mengorganisasikan, dan mengoptimalkan seluruh proses pengelolaan sumber daya manusia secara efisien dan efektif. Sistem informasi SDM ini dapat menyimpan dan mengelola data pribadi, riwayat pekerjaan, kualifikasi, absensi, cuti, serta informasi lain terkait karyawan secara terpusat dan mudah diakses. Selain itu, sistem informasi terpusat ini memudahkan tim *Human Resource* dalam mengelola data dan

proses perekrutan karyawan baru, mulai dari pengumuman lowongan, pengumpulan aplikasi, seleksi, hingga penempatan karyawan dan sebagainya. Atau lebih singkatnya sistem informasi SDM dapat mengelola secara terintegrasi, mulai dari perekrutan, pengelolaan data, pelatihan, manajemen kinerja, hingga penggajian dan kepatuhan hukum. Dengan SIM SDM, organisasi dapat meningkatkan efisiensi, akurasi, dan produktivitas dalam pengelolaan SDM, serta mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik.

8) Memimpin

Fungsi memimpin dalam sumber daya manusia (SDM) adalah memberikan arahan, motivasi, dan bimbingan kepada karyawan agar mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin menetapkan visi, misi, dan tujuan organisasi serta mengkomunikasikannya kepada karyawan agar mereka memahami arah kerja dan tujuan bersama. Pemimpin juga berperan sebagai motivator yang mendorong semangat kerja, meningkatkan keterlibatan, dan menginspirasi karyawan untuk berkembang dan berkontribusi maksimal. Selain itu, pemimpin juga bertugas untuk menjaga lingkungan kerja yang sehat, mengawasi, memantau dan mengevaluasi kinerja anggotanya serta mengambil keputusan yang tepat.

Kesimpulan dari fungsi-fungsi sumber daya manusia (SDM) adalah bahwa manajemen SDM berperan sangat strategis dalam memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat, berkualitas, dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Berperan sangat strategis dalam konteks sumber daya manusia (SDM) berarti SDM memiliki posisi dan fungsi yang krusial dalam membantu organisasi mencapai tujuan bisnisnya secara efektif dan berkelanjutan mulai dari perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, pemeliharaan, pemberdayaan hingga pengawasan dan evaluasi.

c. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Sumber Daya Manusia

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dapat berasal dari faktor internal organisasi yang dapat dikendalikan oleh manajemen organisasi dan faktor eksternal organisasi yang tidak dapat dikendalikan oleh manajemen. Berikut beberapa faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia:

1) Faktor internal

a) Visi, Misi, dan Tujuan Organisasi

Visi adalah cita-cita atau harapan organisasi, misi adalah upaya untuk mewujudkan visi tersebut, dan tujuan adalah hasil yang ingin dicapai. Ketiga unsur ini menjadi

pedoman utama dalam pengelolaan SDM agar selaras dengan arah organisasi.

b) Strategi dan Kebijakan Organisasi

Strategi adalah rencana tindakan yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi. Strategi ini menentukan bagaimana SDM dikelola, dikembangkan, dan diarahkan agar dapat memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Sedangkan kebijakan adalah aturan, prosedur, dan pedoman yang dibuat untuk mengatur perilaku dan proses kerja dalam organisasi, termasuk pengelolaan SDM. Keduanya menjadi kerangka dan pedoman dalam mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan SDM secara efektif agar sejalan dengan tujuan organisasi.

c) Sifat Dan Jenis Kegiatan

Karakteristik dan jenis pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan dalam suatu organisasi sangat menentukan kebutuhan, kompetensi, dan pengembangan SDM yang diperlukan.. Karena itu, organisasi harus menyesuaikan proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, dan penilaian kinerja SDM berdasarkan sifat dan jenis kegiatan yang dilakukan agar SDM dapat berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

d) Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi

Cara seorang pemimpin memimpin dan pola atau gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi sangat menentukan motivasi, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan dan budaya organisasi yang sehat juga dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan.

e) Kapasitas dan ketersediaan SDM

Kapasitas SDM merujuk pada kemampuan tenaga kerja dalam organisasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien mencakup pendidikan, pelatihan, pengalaman, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki oleh individu atau kelompok dalam organisasi sehingga mereka mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Ketersediaan SDM berarti jumlah tenaga kerja yang tersedia dalam organisasi, baik secara kuantitas maupun kualitas, yang siap untuk ditempatkan dan diberdayakan sesuai kebutuhan organisasi. Faktor kapasitas dan ketersediaan ini sangat penting dalam perencanaan SDM karena organisasi perlu memastikan bahwa jumlah dan kualitas SDM yang dimiliki sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan strategi organisasi. Jika kapasitas SDM kurang atau jumlahnya tidak

mencukupi, maka organisasi akan kesulitan mencapai kinerja yang diharapkan.

f) Pengelolaan SDM

Cara organisasi mengelola SDM merupakan bagian dari kondisi internal yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pengelolaan SDM mencakup berbagai aktivitas yang dilakukan oleh organisasi untuk mengarahkan, mengembangkan, dan memotivasi karyawan agar mampu bekerja secara optimal dan selaras dengan visi, misi, dan tujuan organisasi.

2) Faktor eksternal

a) Ekonomi makro

Kehidupan dan perkembangan ekonomi makro sangat memengaruhi SDM perusahaan. Misalnya, jika terjadi inflasi tinggi akan terjadi nilai upah buruh merosot, daya beli buruh merosot dan mereka tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka dikarenakan harga meningkat yang dapat memicu para pekerja menuntut untuk kenaikan upah dan apabila tidak terpenuhi dapat terjadi pemogokan SDM. Jika ekonomi makro sangat buruk dan dapat menimbulkan resesi, produksi perusahaan tidak laku karena daya beli masyarakat merosot dan perusahaan banyak yang bangkrut dan

akibatnya pemutusan hubungan kerja dan banyak buruh yang kehilangan pekerjaan.

b) Kehidupan politik

Keputusan politik menentukan aturan-aturan ketenagakerjaan seperti undang-undang perburuhan, upah minimum, jam kerja, dan jaminan sosial. Kebijakan ini membentuk lingkungan kerja yang mempengaruhi stabilitas, kesejahteraan, dan pengembangan SDM dalam organisasi. Misalnya, ada sistem politik yang demokratik yang melindungi hak asasi tenaga kerja dan pemberian gaji yang layak dan adanya jaminan sosial terhadap tenaga kerja. Kondisi politik yang seperti ini akan melindungi hak dan kewajiban SDM sehingga mereka dapat bekerja dengan maksimal dan tenang serta memberikan keuntungan bagi perusahaan mereka bekerja.

c) Pasar tenaga kerja

Pasar tenaga kerja adalah tempat bertemunya para pencari kerja dan perusahaan yang mencari tenaga kerja. Jika pasar tenaga kerja menyediakan banyak tenaga kerja dengan keterampilan yang sesuai, organisasi lebih mudah mendapatkan SDM yang dibutuhkan. Sebaliknya, jika tenaga kerja yang tersedia terbatas atau tidak sesuai, organisasi harus berupaya lebih keras dalam rekrutmen, pelatihan, dan

pengembangan SDM. Persaingan di pasar tenaga kerja juga mempengaruhi strategi manajemen SDM, seperti penentuan upah, pemberian insentif, dan kebijakan retensi agar dapat menarik dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas.

d) Sosial budaya

Kehidupan dan sosial budaya masyarakat sangat berpengaruh terhadap sdm suatu perusahaan. Misalnya dalam kehidupan sosial faktor pendidikan masyarakat sangat menentukan kualitas sdm. Di negara-negara maju wajib belajar telah dilaksanakan dengan baik sehingga tenaga kerja minimal sekolah menengah keatas. Di negara tersebut terdapat ratusan perguruan tinggi yang menghasilkan tenaga kerja yang profesional di berbagai bidang dan sesuai dengan kebutuhan industri, bisnis dan pemerintahan. Kehidupan budaya masyarakat juga sering mempersulit perusahaan dan lembaga pemerintahan dalam memperoleh tenaga kerja yang berkualitas. Misalnya pola pikir mengerjakan sesuatu dengan santai yang penting selesai juga memberikan etos kerja dan motivasi rendah sehingga dapat mempersulit pelaksanaan SDM.

e)Teknologi

Perkembangan teknologi dari tahun ke tahun semakin pesat dan lebih modern. Teknologi mengubah cara

organisasi mengelola dan mengembangkan SDM dengan meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas, serta membuka peluang inovasi dan kolaborasi, namun juga menuntut adaptasi kompetensi dan pengelolaan risiko baru dalam pengembangan SDM.

f) Demografis

Demografi merupakan cabang ilmu yang mempelajari tentang karakteristik populasi manusia seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, tenaga kerja, usia produktif dan sebagainya. Demografis suatu negara sangat mempengaruhi msdm negara tersebut. Misalnya, komposisi usia penduduk, terutama proporsi penduduk usia produktif (15-64 tahun), sangat mempengaruhi potensi tenaga kerja. Bonus demografi, yaitu kondisi di mana jumlah penduduk usia produktif lebih besar dibandingkan usia non-produktif, merupakan peluang besar bagi pertumbuhan ekonomi jika diiringi dengan peningkatan kualitas pendidikan dan keterampilan SDM.

2. Produktivitas Karyawan

a. Pengertian Produktivitas karyawan

Produktivitas karyawan dapat dipahami sebagai ukuran efisiensi dan efektivitas yang ditunjukkan oleh seorang individu maupun sekelompok pekerja dalam mencapai sasaran organisasi

dalam jangka waktu tertentu. Menurut pendapat Sinungan yang dikutip oleh (Tsauri, 2013) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata yang diperoleh dalam bentuk barang atau jasa dengan jumlah input yang benar-benar digunakan dalam proses produksinya. Sementara itu, (Suharto Budi, 2021) menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa dengan memanfaatkan berbagai jenis sumber daya atau faktor produksi, yang bertujuan untuk meningkatkan mutu serta jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Sejalan dengan pandangan tersebut, (Rusby, 2019) menyatakan bahwa produktivitas kerja mencerminkan kemampuan seorang karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa dibandingkan dengan jumlah input yang digunakan. Seorang karyawan dianggap produktif apabila ia mampu mencapai hasil kerja sesuai harapan dalam waktu yang efisien atau tepat.

b. Faktor-Faktor Produktivitas

Untuk memenuhi tingkat produktivitas yang optimal dalam proses produksi, banyak faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut (Rusby, 2019) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1) Pendidikan

Orang yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas dan memiliki produktivitas yang tinggi.

2) Keterampilan

Pada aspek tertentu, karyawan yang memiliki keterampilan akan mahir dalam melaksanakan tugasnya dan menggunakan fasilitas dengan baik.

3) Sikap dan Etika kerja

Seseorang yang memiliki etika kerja yang baik biasanya akan mencerminkan sikap tersebut dalam perilaku kerja sehari-hari. Hal ini dapat terlihat melalui kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja, tingkat kehadiran yang konsisten, antusiasme dalam menjalankan tugas, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diemban, serta kreativitas dalam menyelesaikan masalah. Berbagai sikap positif tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap pencapaian tingkat produktivitas kerja pegawai secara maksimal. Dengan demikian, kinerja yang dihasilkan tidak hanya memenuhi ekspektasi, tetapi juga berkontribusi langsung dalam mendukung keberhasilan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4) Tingkat pendapatan

Apabila seorang pegawai menerima tingkat penghasilan yang memadai, maka hal tersebut dapat memunculkan peningkatan konsentrasi dan semangat kerja dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kondisi seperti ini pada

akhirnya akan mendorong peningkatan produktivitas kerja pegawai secara signifikan. Meskipun demikian, tingkat pendapatan yang diberikan juga harus seimbang dengan besarnya beban pekerjaan yang ditanggung oleh karyawan serta hasil kerja yang mereka kontribusikan kepada perusahaan. Keseimbangan antara pendapatan dan beban kerja ini sangat penting agar tercipta hubungan kerja yang saling menguntungkan, di mana tidak ada pihak yang merasa dirugikan dan kedua belah pihak memperoleh manfaat. Hubungan kerja yang berdasarkan asas timbal balik seperti ini akan membentuk suasana kerja yang harmonis dan berkesinambungan.

5) Jaminan sosial

Jaminan sosial merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk menjamin seluruh anggotanya dapat memberikan kesejahteraan dan rasa aman bagi anggotanya terutama ketika menghadapi risiko sosial seperti sakit, kecelakaan kerja, hari tua, atau meninggal dunia.

6) Tingkat iklim sosial dan kerja

Iklim sosial dan kondisi kerja dapat dipahami sebagai keseluruhan keadaan sosial, psikologis, dan fisik yang memberikan pengaruh terhadap perilaku dan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja mencakup dua aspek utama, yaitu lingkungan fisik yang

berkaitan dengan kondisi ruang, fasilitas, dan peralatan kerja, serta lingkungan non fisik yang berkaitan dengan suasana emosional, hubungan antarpegawai, dan dukungan manajerial. Apabila lingkungan kerja tersebut dikelola dengan baik sehingga menciptakan suasana yang sehat, aman, dan nyaman, maka hal ini akan mendorong pegawai untuk lebih termotivasi, merasa senang saat bekerja, serta mampu melaksanakan tugas secara lebih optimal. Kondisi lingkungan kerja yang positif seperti ini pada akhirnya akan memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai secara keseluruhan.

7) Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan pendorong yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan eksternal yang membuat seseorang terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan. Ketika seorang karyawan memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, maka ia cenderung menunjukkan semangat kerja yang kuat, rajin, serta tekun dalam menjalankan tanggung jawabnya, sehingga memungkinkan tercapainya prestasi kerja yang lebih tinggi. Bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa berbagai insentif atau penghargaan, seperti kompensasi finansial, peluang kenaikan jabatan, pemberian penghargaan khusus, cuti kerja tambahan,

kesempatan untuk berlibur, dan bentuk apresiasi lainnya yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

8) Nutrisi dan Kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan nutrisinya dan berbadan sehat, ia akan lebih kuat bekerja. Perusahaan dapat memberikan fasilitas kesehatan seperti cek kesehatan secara berkala kepada para karyawannya agar mereka dapat mengetahui kondisi kesehatannya dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

9) Hubungan individu

Hubungan individu adalah gambaran umum tentang hubungan dan interaksi sosial dalam organisasi. Hubungan ini terbentuk dari pola komunikasi, kerjasama, pengawasan, dukungan, dan kejelasan tugas antar anggota organisasi, baik antara atasan dan bawahan maupun sesama rekan kerja.

10) Teknologi

Penggunaan teknologi yang sesuai dengan kebutuhan dan proses kerja akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan jumlah produksi yang dihasilkan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Selain mampu menghasilkan output yang lebih banyak dan bermutu tinggi, penerapan teknologi yang tepat juga dapat mengurangi terjadinya pemborosan bahan baku serta meminimalkan sisa hasil produksi yang tidak terpakai,

sehingga proses produksi menjadi lebih efisien dan ramah terhadap sumber daya.

11) Produksi

Produksi adalah unsur-unsur yang digunakan dalam proses produksi untuk menghasilkan barang atau jasa yang berupa bahan baku, modal, tenaga kerja, dan pemasaran.

Adapun pernyataan dalam penelitian (Sutrisno, 2009) menuliskan bahwa faktor-faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

- **Faktor yang ada pada individu**

Faktor ini dapat berupa usia, tempramen, keadaan fisik individu, kelelahan, dan motivasi.

- **Faktor yang ada diluar individu**

Yaitu faktor kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Beberapa uraian diatas yang disebutkan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan sangat berpengaruh terhadap keberlanjutan perusahaan atau organisasi. Perusahaan yang menginginkan produktivitas karyawan yang bagus dan tinggi harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya agar mereka dapat

memberikan seluruh upayanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

c. Indikator Produktivitas

Menurut (Sutrisno, 2009) menyatakan bahwa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan

Kemampuan dapat diartikan sebagai kapasitas atau potensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tingkat kemampuan ini sangat bergantung pada keterampilan teknis yang dimiliki oleh individu tersebut serta sejauh mana tingkat profesionalisme yang ditunjukkan dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Meningkatkan hasil yang dicapai merupakan upaya yang dilakukan oleh individu atau kelompok kerja untuk terus memperbaiki dan menambah kualitas maupun kuantitas dari hasil pekerjaan yang telah dicapai sebelumnya. Hasil yang dicapai ini memiliki nilai yang dapat dirasakan secara langsung, baik oleh pihak yang mengerjakan maupun oleh mereka yang menerima atau memanfaatkan hasil dari pekerjaan tersebut.

3) **Semangat kerja**

Semangat kerja adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk terus berupaya menjadi lebih baik dibandingkan hari sebelumnya. Semangat ini tercermin dalam etos kerja yang tinggi serta peningkatan hasil kerja dari waktu ke waktu. Indikator semangat kerja dapat dilihat melalui perbandingan antara pencapaian karyawan pada hari ini dengan hasil kerja yang diperoleh pada hari sebelumnya.

4) **Pengembangan diri**

Yaitu selalu berusaha untuk mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja.

5) **Mutu**

Mutu yaitu selalu berusaha untuk memberikan hasil yang terbaik dalam bekerja. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6) **Efisiensi**

Efisiensi yaitu perbandingan antara hasil yang telah dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan dalam aktivitas pekerjaan.

Menurut Sutrisno dalam penelitian (Syahputri, 2021) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur produktivitas adalah sebagai berikut:

1) **Kualitas kerja**

Kualitas kerja mengacu pada tingkat mutu dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai, yang dapat dilihat dari berbagai aspek seperti kerapian hasil kerja, ketelitian dalam menyelesaikan tugas, serta jumlah kesalahan yang terjadi selama proses pelaksanaan pekerjaan. Semakin tinggi perhatian terhadap detail dan akurasi, maka semakin baik kualitas kerja yang dihasilkan.

2) **Kuantitas kerja**

Kuantitas kerja berkaitan dengan banyaknya pekerjaan atau output yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Ukuran ini menggambarkan volume hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dan biasanya dibandingkan dengan standar pencapaian yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan. Pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah besar sesuai dengan standar tersebut dianggap memiliki produktivitas yang tinggi.

3) **Ketepatan waktu**

Ketepatan waktu merujuk pada kemampuan untuk menyelesaikan suatu aktivitas sesuai dengan waktu yang telah direncanakan atau ditentukan sebelumnya. Aspek ini dinilai dari sejauh mana aktivitas tersebut dapat dikordinasikan dengan hasil akhir yang diharapkan, serta seberapa efisien waktu

dimanfaatkan sehingga masih tersedia waktu untuk melaksanakan kegiatan lainnya secara optimal.

d. Upaya Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan secara umum dapat dilakukan dalam berbagai upaya, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Memberikan pelatihan dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan kerja yang dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan
- 2) Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif
- 3) Memberikan fasilitas dan teknologi yang memadai agar karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien
- 4) Menyesuaikan tugas dengan kemampuan dan keahlian karyawan agar mereka dapat bekerja dengan maksimal
- 5) Menjalinkan komunikasi yang terbuka agar ada keterbukaan setiap individu dan cepat dalam mengambil keputusan saat terjadi masalah
- 6) Memberikan penghargaan atau reward kepada karyawan yang kinerjanya baik dan memberikan hukuman bagi karyawan yang melakukan pelanggaran agar tercipta lingkungan kerja yang disiplin
- 7) Melakukan evaluasi dan memberikan umpan balik kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja mereka

- 8) Memberikan kesejahteraan karyawan seperti tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja agar mereka merasa aman
- 9) Memberikan fleksibilitas dalam jam dan lokasi kerja seperti *work-from-home* untuk meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, yang memberikan berdampak positif pada produktivitas
- 10) Mendukung program kesehatan mental, cuti fleksibel, dan kesejahteraan karyawan untuk mengurangi stres dan menjaga motivasi kerja.

Upaya-upaya diatas adalah sebagian contoh untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan masih banyak lagi upaya yang bisa diterapkan sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi atau perusahaan.

3. Sosio Demografi

a. Pengertian Sosio Demografis

Menurut KBBI (2024) kata sosio demografi merupakan susunan dari kata “sosial” dan “demografis”. Kata “sosial” merujuk pada aspek masyarakat seperti pendidikan, pekerjaan, pendapatan, dan lain-lain. Sementara “demografi” merujuk pada ilmu kependudukan yang mempelajari susunan, jumlah, dan perkembangan penduduk, termasuk aspek seperti usia dan jenis kelamin. Menurut (Dinata *et al.*, 2023) sosio demografis sebagai ilmu yang mempelajari tentang karakteristik individu dimana

melibatkan beberapa faktor demografi termasuk usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan pengalaman bekerja.

b. Faktor Soiso Demografis

Faktor sosio demografis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1) Usia

Usia menurut KBBI (2024) adalah lama waktu hidup sejak dilahirkan.

2) Jenis kelamin

Menurut KBBI, jenis kelamin adalah sifat atau keadaan jantan (laki-laki) atau betina (perempuan). Jenis kelamin adalah perbedaan biologis dan fisik yang melekat pada seseorang sejak lahir, yang membedakan laki-laki dan perempuan secara anatomi, kromosom, hormon, dan fungsi reproduksi.

3) Tingkat pendidikan

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), tingkat pendidikan dapat diartikan sebagai suatu jenjang pendidikan yang berlangsung secara berkesinambungan dan disusun berdasarkan tahapan perkembangan peserta didik. Penetapan tingkat ini juga mempertimbangkan luasnya cakupan materi pembelajaran serta tujuan pendidikan yang telah dirumuskan dalam kurikulum sebagai acuan penyelenggaraan proses belajar mengajar.

4) **Masa kerja**

Masa kerja adalah lamanya waktu atau kurun waktu seseorang bekerja di suatu tempat atau perusahaan secara resmi. Masa kerja dihitung sejak awal seseorang mulai bekerja di perusahaan sampai waktu tertentu.

4. **Usia**

a. **Pengertian Usia**

Usia adalah lama waktu hidup atau keberadaan seseorang yang dihitung sejak dilahirkan hingga waktu tertentu, biasanya dinyatakan dalam satuan tahun. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) usia merupakan lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Usia juga dapat diartikan sebagai tingkat ukuran hidup yang memengaruhi kondisi fisik, mental, dan perilaku seseorang.

Menurut (Septiana, 2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa usia penduduk dapat dikategorikan menjadi tiga kelompok yaitu:

1) Kelompok umur muda, dibawah 15 tahun

Kelompok umur ini biasanya mencari pekerjaan yang tidak terlalu berat, memberikan pengalaman awal dan sesuai aturan usia kerja minimum seperti asisten administrasi atau pekerjaan paruh waktu sebagai penjaga toko.

2) Kelompok umur produktif, usia 15-64 tahun

Dalam kelompok umur ini dibagi lagi menjadi beberapa bagian:

a) Usia muda/ produktif awal usia 19-25 tahun

Usia ini cocok untuk pekerjaan yang membutuhkan energi, pembelajaran cepat, dan pengembangan keterampilan seperti *marketing*, *customer service*, *sales*, dan tenaga kreatif.

b) Usia produktif tengah 26-40 tahun

Kelompok usia ini biasanya memiliki pengalaman dan keterampilan yang matang untuk posisi tanggung jawab. Pada usia ini biasanya ditempatkan sebagai manajer proyek, supervisor, tenaga profesional, dan tenaga pemasaran.

c) Usia produktif akhir 41-60 tahun

Usia ini biasanya untuk peran strategis, pengawasan, mentoring, dan pekerjaan yang memanfaatkan pengalaman luas seperti manajer senior, konsultan, pelatih, pengawas, dan pekerjaan berbasis pengalaman.

3) Kelompok umur tua, mulai usia 60 tahun keatas.

Kelompok usia ini banyak yang memilih pekerjaan fleksibel atau berbasis pengalaman dan tidak terlalu menggunakan fiisk seperti konsultan, pengajar paruh waktu dan wirausaha.

Usia dapat mempengaruhi produktivitas dikarenakan kondisi fisik manusia yang semakin lama semakin menurun. Namun, ada beberapa pekerjaan yang cocok untuk sebagian pekerja yang usia lanjut seperti yang sudah diuraikan diatas dan belum tentu pekerja yang sudah lanjut produktivitasnya menurun karena pekerjaan yang dilakukan berbeda dengan usia yang masih muda. Dengan demikian, penyesuaian pekerjaan berdasarkan usia membantu meningkatkan efektivitas kerja, kesehatan, dan kesejahteraan tenaga kerja.

b. Indikator Usia

Menurut (Kholik & Suryati, 2023) indikator usia adalah adalah kemampuan kognitifnya yang diukur dari kemampuan analisisnya. Tahapan pengukuran kemampuan analisis karyawan adalah:

1. Kemampuan Yang Memberikan Analisis Yang Masuk Akal

Kemampuan yang memberikan analisis yang masuk akal sebagai indikator usia untuk produktivitas karyawan terutama berkaitan dengan kemampuan fisik, mental dan kognitif yang berubah seiring bertambahnya usia. Kemampuan fisik itu saat seseorang masih muda, biasanya tenaga dan kekuatan fisiknya lebih baik. Misalnya, mereka lebih cepat, kuat, dan tahan lama saat bekerja. Namun, seiring

bertambahnya usia, tenaga dan kekuatannya mulai berkurang. Selain fisik, kemampuan otak juga berpengaruh. Pada usia produktif (15-64 tahun) kemampuan berpikir, mengingat, dan mengambil keputusan biasanya masih bagus. Namun, setelah usia tertentu (biasanya di atas 64 tahun), kemampuan ini bisa menurun. Misalnya, karyawan mungkin butuh waktu lebih lama untuk memproses informasi atau menyelesaikan tugas.

2. Kemampuan Mengevaluasi Pendapat Umum

Kemampuan mengevaluasi pendapat umum disini adalah proses sistematis untuk menilai dan memahami pandangan orang banyak secara kritis dan berdasarkan data, sehingga dapat menghasilkan penilaian yang objektif dan dapat dipercaya. Tujuannya agar hasil penilaian tersebut objektif, artinya tidak bias atau asal-asalan, dan dapat dipercaya sebagai dasar pengambilan keputusan atau tindakan. Dengan kata lain, bukan sekadar mendengar apa yang orang katakan, tapi juga memeriksa apakah pendapat itu masuk akal, sesuai fakta, dan relevan. Misalnya, jika banyak orang berpendapat bahwa usia memengaruhi produktivitas kerja, kemampuan ini membantu kita menilai apakah pendapat tersebut benar-benar didukung oleh data kinerja karyawan, atau hanya sekadar asumsi.

3. Kemampuan Memprediksi Suatu Kondisi Berdasarkan Informasi Yang Sesuai

Kemampuan memprediksi suatu kondisi berdasarkan informasi yang sesuai berarti kemampuan untuk memperkirakan atau menebak apa yang kemungkinan akan terjadi di masa depan dengan menggunakan data atau informasi yang relevan dan akurat dari masa lalu atau kondisi saat ini. Dalam hal ini, bagaimana kemampuan memprediksi akan berubah seiring bertambahnya usia karyawan, dengan mempertimbangkan fakta bahwa kemampuan fisik dan mental cenderung menurun setelah melewati usia produktif.

5. Jenis Kelamin

a. Pengertian jenis kelamin

Jenis kelamin adalah perbedaan biologis yang melekat pada manusia maupun makhluk hidup lain, yang membedakan antara laki-laki (jantan) dan perempuan (betina). Menurut KBBI, jenis kelamin adalah sifat atau keadaan jantan (laki-laki) atau betina (perempuan). Jenis kelamin adalah perbedaan biologis dan fisik yang melekat pada seseorang sejak lahir, yang membedakan laki-laki dan perempuan secara anatomi, kromosom, hormon, dan fungsi reproduksi. Jenis kelamin bersifat kodrati, tetap, dan tidak dapat diubah. Berikut adalah contoh pekerjaan dan kategori yang sesuai

dengan jenis kelamin berdasarkan data dan kecenderungan di Indonesia:

Pekerjaan yang umumnya dilakukan oleh laki-laki adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan disektor pertanian dan perkebunan
2. Pekerjaan di sektor konstruksi dan tehnik seperti pandai besi, mekanik yang banyak membutuhkan tenaga fisik dan keahlian teknis
3. Pekerjaan di sektor transportasi seperti pengemudi dan sopir yang secara tradisional didominasi laki-laki
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan penanganan teknis dan manajerial
5. Pekerjaan disektor keamanan dan militer seperti polisi dan TNI.

Pekerjaan yang umumnya dilakukan oleh perempuan contohnya adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan dibidang administrasi dan pelayanan seperti customer service, bidan, guru dan perawat.
- 2) Pekerjaan dibidang perdagangan dan jasa kecil seperti pedagang, penata rias, penjahit dan penata busana
- 3) Pekerjaan disektor pendidikan dan kesehatan contohnya sebagai guru, tenaga medis, dan tenaga kesehatan lainnya yang membutuhkan keahlian interpersonal dan empati.

Uraian tersebut diambil dari persentase data BPS angkatan kerja menurut jenis pekerjaannya berdasarkan jenis kelamin. Jenis kelamin mempengaruhi kecenderungan jenis pekerjaan yang dijalani karena faktor fisik, sosial, budaya, dan peran tradisional. Laki-laki lebih banyak mengisi pekerjaan yang menuntut tenaga fisik dan teknis, serta sektor formal seperti militer dan konstruksi. Sedangkan perempuan lebih dominan di bidang administrasi, pelayanan, pendidikan, kesehatan, dan pengelolaan rumah tangga.

b. Indikator Jenis Kelamin

Indikator jenis kelamin dalam mempengaruhi produktivitas menurut (Febianti *et al.*, 2023) dalam penelitiannya adalah sebagai berikut:

1) Perbedaan Tanggung Jawab

Laki-laki cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi karena memiliki tanggung jawab yang lebih besar dibanding perempuan.

2) Faktor Biologis

Faktor fisik yang kurang kuat dan kewajiban biologis seperti cuti melahirkan pada perempuan juga memengaruhi produktivitas mereka. Dengan demikian, jenis kelamin memengaruhi tingkat produktivitas seseorang karena adanya

perbedaan peran dan kondisi biologis antara laki-laki dan perempuan.

6. Tingkat Pendidikan

a. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan adalah tahapan proses pendidikan formal yang telah dilalui oleh seseorang, yang dibuktikan dengan pemerolehan ijazah atau surat tanda tamat belajar setelah menyelesaikan sejumlah materi pembelajaran sesuai kurikulum pada setiap jenjang pendidikan. Menurut KBBI, tingkat pendidikan adalah tahap yang berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan perkembangan peserta didik, keluasan bahan pengajaran, dan tujuan pendidikan yang dicantumkan dalam kurikulum. Tingkat pendidikan menggambarkan sejauh mana seseorang telah menempuh dan menyelesaikan pendidikan pada jenjang tertentu, seperti pendidikan dasar, menengah, atau tinggi. Berikut adalah jenis-jenis pekerjaan yang membutuhkan pendidikan tinggi:

1. Dokter dan profesional medis seperti dokter umum, dokter spesialis, ahli bedah, perawat, bidan memerlukan pendidikan yang tinggi dan pelatihan khusus dibidang kesehatan
2. Insinyur dan ilmuwan yang bekerja dibidang tehnik seperti insinyur, ilmuwan riset, dan teknisi memerlukan gelar sarjana atau lebih tinggi di bidang terkait

3. Pengacara dan ahli hukum seperti jaksa, notaris, dan pengacara membutuhkan pendidikan tinggi di bidang hukum serta lisensi profesional
4. Posisi manajemen tingkat atas, termasuk *eksecutive bussines* dan manager senior, CEO, manajer proyek, dan eksekutif bisnis biasanya memerlukan gelar sarjana dan sering kali gelar MBA atau setara
5. Dosen dan peneliti akademik biasanya memiliki gelar doktor (S3) dan bertanggung jawab dalam pengajaran serta penelitian ilmiah
6. Akuntan profesional dan konsultan di berbagai bidang (hukum, pajak, bisnis, lingkungan) memerlukan pendidikan tinggi dan sertifikasi khusus
7. Pilot harus menempuh pendidikan khusus di sekolah penerbangan yang setara dengan pendidikan tinggi dan pelatihan intensif
8. Profesi di bidang teknologi informasi seperti software engineer, analis sistem, UX designer, web designer, dan profesional IT lainnya biasanya memerlukan pendidikan tinggi minimal diploma atau sarjana
9. Psikolog profesional harus memiliki gelar sarjana psikologi dan sering melanjutkan ke jenjang magister atau doktor untuk praktik profesional

Berdasarkan uraian diatas, pekerjaan yang membutuhkan pendidikan tinggi umumnya adalah profesi yang memerlukan keahlian khusus, tanggung jawab besar, dan pelatihan intensif, termasuk bidang kesehatan, teknik, hukum, pendidikan, bisnis, dan teknologi. Pendidikan tinggi menjadi syarat penting untuk memasuki dan sukses di bidang-bidang tersebut.

b. Indikator Tingkat Pendidikan

Indikator tingkat pendidikan dalam penelitian (Febyyana Halim *et al.*, 2023) yaitu:

1. Pendidikan Formal

Indikatornya berupa pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas dan perguruan tinggi.

2. Pendidikan Informal

Indikatornya berupa sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan.

7. Masa Kerja

a. Pengertian masa kerja

Masa kerja adalah lamanya waktu atau kurun waktu seseorang bekerja di suatu tempat atau perusahaan secara resmi. Masa kerja dihitung sejak awal seseorang mulai bekerja di perusahaan sampai waktu tertentu. Masa kerja berhubungan dengan hubungan kerja formal antara pekerja dan perusahaan, termasuk perhitungan hak-

hak seperti pesangon, tunjangan, dan lainnya. Secara umum, masa kerja dibagi menjadi beberapa kategori, meskipun klasifikasinya dapat berbeda-beda tergantung standar perusahaan atau penelitian, antara lain:

- a) Masa kerja baru: kurang dari 3 sampai 6 tahun
- b) Masa kerja sedang: sekitar 6 sampai 10 tahun
- c) Masa kerja lama: lebih dari 10 tahun

Masa kerja juga berkaitan dengan loyalitas dan pengalaman kerja. Karyawan dengan masa kerja yang lebih lama biasanya memiliki sikap yang lebih tenang, terampil, dan cepat tanggap dalam menghadapi masalah kerja. Namun, ada juga kemungkinan munculnya kebosanan atau kejenuhan jika masa kerja terlalu lama tanpa adanya pembaruan motivasi atau tantangan baru dari perusahaan.

b. Indikator Masa Kerja

Indikator masa kerja menurut (Karima *et al.*, 2017) dibentuk oleh tiga indikator, yaitu:

1. Keterampilan

Keterampilan yang diperoleh selama masa kerja adalah kemampuan praktis yang meliputi penguasaan alat, teknik, dan prosedur kerja yang relevan dengan tugasnya. Keterampilan ini berkembang melalui latihan dan pengalaman, sehingga semakin lama masa kerja, semakin tinggi keterampilan yang dimiliki

2. Tingkat pengetahuan dan kemampuan analitis

Mencakup pengetahuan yang dimiliki karyawan tentang pekerjaan dan lingkungan kerja serta kemampuan untuk menganalisis situasi, memecahkan masalah, dan mengambil keputusan yang tepat berdasarkan informasi yang ada.

3. Lama waktu bekerja

Lama waktu seorang karyawan bekerja di perusahaan atau dalam suatu bidang pekerjaan. Semakin lama masa kerja, biasanya semakin bertambah pengalaman dan keterampilan yang dimiliki. Masa kerja yang panjang memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan efisien karena sudah terbiasa dengan proses dan lingkungan kerja.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian, sehingga penulis dapat memperbanyak referensi, teori serta bahan kajian pada penelitian yang dilakukan penulis. Berikut disajikan tabel di bawah ini:

Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti/Tahun, judul, penerbit | Persamaan penelitian | Perbedaan penelitian | Hasil penelitian |
|----|---|--|---|---|
| 1. | Mariani E. Sigarlaki, S. Moniharapon, Rita N. Taroreh, (2019) Pengaruh Tingkat | Variabel yang sama terletak pada variabel terikat yaitu tingkat pendidikan | Penelitian terdahulu tidak ada faktor jenis kelamin, usia, masa kerja dan | 1. Tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Selatan 2. Pengalaman kerja tidak berpengaruh |

| No | Peneliti/Tahun, judul, penerbit | Persamaan penelitian | Perbedaan penelitian | Hasil penelitian |
|----|---|---|--|--|
| | Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara Jurnal EMBA Vol.7 No.7 Juli 2019, Hal. 3309 – 3318 ISSN 2303-1174 | | produktivitas karyawan | terhadap kinerja pegawai di Bappeda Provinsi Sulawesi Selatan. |
| 2. | Jong-Wha Lee, Eunbi Song, D. Kwak (2020) <i>Aging Labor, ICT Capital, and Productivity in Japan and Korea Labor: Demographics & Economics of the Family eJournal</i> | Persamaan dalam penelitian ini yaitu variabel yang diteliti berupa usia karyawan dan tingkat pendidikan | Perbedaanya adalah terdapat pada karakter industri sebagai kriteria penelitian terdahulu | 1. Usia pekerja berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja di industri TIK baik di Jepang maupun Korea 2. Di Jepang, pekerja tua dengan tingkat pendidikan rendah secara rata-rata memberikan efek positif pada produktivitas di seluruh industri. 3. Efek positif pada produktivitas tenaga kerja oleh pekerja tua ditemukan pada mereka yang berpendidikan tinggi di Korea. |
| 3. | Arul Dicky Permana, Muhammad Mansur, Fahrurrozi Rahman, (2020) | Persamaan terletak pada variabel Pendidikan dan | Penelitian terdahulu tidak ada variabel masa kerja dan jenis kelamin sebagai | 1. Terdapat pengaruh secara simultan dari variabel Pendidikan, Umur dan Pengalaman Kerja terhadap |

| No | Peneliti/Tahun, judul, penerbit | Persamaan penelitian | Perbedaan penelitian | Hasil penelitian |
|----|---|--|--|--|
| | Pengaruh Pendidikan, Umur Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Anela Km 79 Kabupaten Lamongan | Umur sebagai variabel bebas dan Produktivitas sebagai variabel terikat | variabel bebas | Produktivitas Karyawan. 2. Terdapat pengaruh secara parsial dari variabel Pendidikan terhadap Produktivitas Karyawan. 3. Tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel Umur terhadap Produktivitas karyawan. 4. Tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas karyawan. |
| | Jurnal Ilmiah Riset Manajemen; Ejrm Vol 09 No 13 Agustus 2020 | | | |
| 4. | Hikmah Nur Afifah Sali (2020) Pengaruh Usia Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Maruki Internasional Indonesia | Variabel terikat sama yaitu Produktivitas dan variabel terikat yang sama berupa masa Kerja dan Usia | Penelitian terdahulu tidak ada variabel jenis kelamin dan tingkat pendidikan | 1. Variabel usia karyawan berpengaruh signifikan negative terhadap produktivitas kerja karyawan 2. Ada pengaruh Masa Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan |
| | Tugas Akhir 2020 | | | |
| 5. | Sania, Lukman Hakim, Gusti Ayu Arini, (2020) Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Petugas Pengolahan Data Sensus Penduduk 2020 Di Bps Provinsi | Persamaan ada pada variabel bebas yaitu lama bekerja, usia, Pendidikan, dan variabel terikat produktivitas petugas | Penelitian terdahulu tidak ada variabel jenis kelamin | 1. penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial hanya 2 variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas petugas yaitu jam kerja dan lingkungan kerja. Lama bekerja, umur, Pendidikan tidak berpengaruh terhadap |

| No | Peneliti/Tahun, judul, penerbit | Persamaan penelitian | Perbedaan penelitian | Hasil penelitian |
|----|---|--|--|---|
| | Nusa Tenggara Barat Jurnal Oportunitas Ekonomi Pembangunan ISSN 2829-2847 | | | produktivitas petugas. Namun secara simultan lama bekerja, jam kerja, umur dan Pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas petugas. |
| 6. | Ratih Madya Septiana, Nunuk Supriyanto dan Slamet Riyanto, (2020) (Septiana, 2020) Karakteristik Sosio Demografi Dan Produktivitas Pekerja Pemanenan Daun Kayu Putih Di RPH Nglipar, KPH Yogyakarta Jurnal Wasian: Wahana Informasi Penelitian Jurnal WASIAN Vol.7 No.2 Tahun 2020:111-120 ISSN: 2502-5198 E ISSN: 2355-9969 | Persamaan ada pada aspek sosio demografis yaitu variabel usia, jenis kelamin dan pendidikan sebagai variabel bebas dan produktivitas sebagai variabel terikat. | Penelitian terdahulu tidak ada variabel masa kerja sebagai variabel bebas | 1. Variabel usia berpengaruh terhadap produktivitas kerja 2. Jenis kelamin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas 3. Tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas |
| 7. | Danang Sudarso Widya Prakoso Joyo Widakdo, Abdul Holik, Lutfi Nur Iska, (2021) Efek Usia dan Tingkat Pendidikan | Persamaan terletak pada variabel bebas yaitu Usia, tingkat pendidikan | Penelitian terdahulu tidak ada variabel masa kerja, jenis kelamin dan variabel terikat produktivitas | 1. Usia dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga bantu penyuluh pertanian baik secara simultan maupun parsial. |

| No | Peneliti/Tahun, judul, penerbit | Persamaan penelitian | Perbedaan penelitian | Hasil penelitian |
|----|---|---|---|--|
| | terhadap Kinerja Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian Jurnal Penyuluhan Vol. 17 (01) 2021 52-59 E-ISSN: 2442-4110 P-ISSN: 1858-2664 | | | |
| 8. | Melda Ivana, Achmad Rozi, Wahyudi,(2022) Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kemakmuran Jaya Mandiri Ahmad Yani Desanta Indonesian of Interdisciplinary Journal Volume 2, Nomor 2 Maret 2022 p-ISSN: 2745-3537 | Persamaan terletak pada variabel bebas Tingkat pendidikan dan Masa kerja | Penelitian terdahulu tidak ada variabel usia, jenis kelamin dan variabel terikat berupa produktivitas | 1. Variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Masa Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Secara simultan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan masa kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 9. | Al Aidi Putrawani, (2022) Pengaruh Gender Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Balai Besar Pelatihan | Persamaan berada di variabel bebas yaitu jenis kelamin, dan masa kerja serta produktivitas sebagai variabel terikat | Tidak ada variabel tingkat pendidikan dan usia sebagai variabel bebas | 1. Variabel jenis kelamin berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan 2. Variabel masa kerja berpengaruh negatif dan tidak |

| No | Peneliti/Tahun, judul, penerbit | Persamaan penelitian | Perbedaan penelitian | Hasil penelitian |
|-----|--|--|---|--|
| | Kesehatan (BBPK) Makassar | | | signifikan terhadap produktivitas |
| | Jurnal Ilmiah Bongaya (JIB) Desember 2022 Vol 6 No.2 ISSN 1907-5480 | | | |
| 10. | Kardinah Indrianna Meutial, Yusril Alqorrib, Achmad Fauzi, Yonathan Langi, Yulia Nur Fauziah, Wahyu Apriyanto, Zalsya Isma Ramadhani, (2022) | Variabel yang sama terletak pada Usia karyawan | Penelitian terdahulu tidak ada variabel jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja dan produktivitas sebagai variabel terikat. | 1. Usia Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Graha Bumi Hijau 2. Tingkat absensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Graha Bumi Hijau 3. Usia Karyawan dan Absensi Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Graha Bumi Hijau. |
| | JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi Volume 3, Issue 6, Juli 2022 E-ISSN: 2686-5238, P-ISSN 2686-4916 | | | |
| 11. | M.Renandi Ekatama, Armalia Reny WA, Pudji Astuti, Yudhinanto CN (2022) | Variabel yang sama yaitu masa kerja sebagai variabel bebas dan Variabel terikat sama-sama produktivitas karyawan | Perbedaan terdapat pada Variabel bebas yaitu pengalaman kerja dan motivasi | 1. Motiasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai 2. pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan 3. masa kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. |
| | <i>The Effect of Motivation, Education Level, And Work Experience on Employee Work Productivity. Proceedings of</i> | | | |

| No | Peneliti/Tahun, judul, penerbit | Persamaan penelitian | Perbedaan penelitian | Hasil penelitian |
|-----|--|--|--|--|
| | <i>the 2nd International Conference on Law, Social Science, Economics, and Education, ICLSSEE 2022, 16 April 2022</i> | | | |
| 12. | Pål Boring, Jens B. Groggaard (2023) <i>Do Older Employees Have a Lower Individual Productivity Potential than Younger Employees?</i> Journal of Population Ageing (2023) 16:369–397 | Persamaan dalam penelitian ini yaitu meneliti usia sebagai pengaruh produktivitas karyawan | Penelitian terdahulu menjadikan usia sebagai variabel independen dengan karakteristik usia karyawan lanjut usia dan dewasa | 1. Terdapat perbedaan produktivitas antara karyawan lanjut usia dan dewasa |
| 13. | Agilia Febianti, M. Shulthoni, Muhamad Masrur, Muhammad Aris Safi'I, (2023) Pengaruh Tingkat Pendidikan, umur, jenis kelamin, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Indonesia Jurnal Sahmiyya : jurnal ekonomi dan bisnis | Persamaan Variabel bebas yang digunakan yaitu tingkat pendidikan, jenis kelamin dan usia dan variabel terikat berupa produktivitas kerja | Variabel bebas peneliti terdahulu tidak ada masa kerja | 1. Tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas seseorang 2. Usia memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas seseorang 3. Jenis kelamin mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja 4. Pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas seseorang. |

| No | Peneliti/Tahun, judul, penerbit | Persamaan penelitian | Perbedaan penelitian | Hasil penelitian |
|-----|---|--|---|--|
| | Vol 2, No 1 Mei Tahun 2023 P-ISSN : 2963-2986 E-ISSN : 2963-8100 | | | |
| 14. | I Putu Sastra Dinata , Deden Ismail , Kadek Ayu Ekasani, (2023) Pengaruh Sosiodemografi terhadap Kinerja Karyawan PARIS (Jurnal Pariwisata dan Bisnis) Vol 02 No 8, 2023: 1783-1797 EISSN: 2828-3325 | Variabel bebas yang diteliti Sosiodemografis berupa jenis kelamin, tingkat pendidikan dan usia karyawan | Perbedaan dalam penelitian inii adalah peneliti terdahulu menggunakan variabel Kinerja sebagai variabel terikat dan tidak ada masa kerja sebagai variabel bebas | 1. Jenis kelamin tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Anulekha Resort and Villa 2. Tingkat pendidikan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Anulekha Resort and Villa 3. Pengalaman kerja tidak erpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Anulekha Resort and Villa 4. Usia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Anulekha Resort and Villa |
| 15. | Lukminto Aji Saputro & Edy Purwo Saputro, (2023) Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Jurnal Manajemen Dirgantara Vol 16, No. 1, Juli 2023 ISSN 2252 | Variabel yang sama pada variabel bebas berupa Tingkat Pendidikan dan variabel terikat Produktifitas Karyawan | Variabel penelitian terdahulu tidak ada masa kerja, usia dan jenis kelamin | 1. Upah berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. 2. Tingkat Pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan 3. Pengalaman Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. |

| No | Peneliti/Tahun, judul, penerbit | Persamaan penelitian | Perbedaan penelitian | Hasil penelitian |
|-----|--|--|---|--|
| | – 7451 (Media Cetak) 2622-0946 (Media Online) | | | |
| 16. | Yenni Kurnia Gusti & Shafira Dwi Noer Aini, (2023) Analisis Faktor Perbedaan Tingkat Usia dan Lama Masa Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Stars Internasional Surabaya <i>INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research</i> Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 11381-11396 E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246 | Variabel terikat yang sama yaitu Usia, dan Masa kerja | Tidak ada variabel jenis kelamin, tingkat pendidikan sebagai vabriabel bebas dan produktivitas sebagai variabel terikat | 1. Tidak ada pengaruh secara parsial antara usia terhadap kinerja karyawan PT. Stars Internasional Surabaya 2. Terdapat pengaruh secara parsial antara masa kerja terhadap kinerja karyawan PT. Stars Internasional Surabaya Usiadan Masa Kerj memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan |
| 17. | Agus Jamaludin, Toto Widiarto, Sutina, & Siti Jumaeroh, (2024) Pengaruh Usia dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di PT Galva Kami Industry Sosio e-Kons, Vol.16, No. 2, Agustus, 2024, | Variabel sama terletak pada Usia Dan Masa Kerja dan variabel terikat Produktivitas Tenaga Kerja. | Tidak ada variabel tingkat pendidikan dan jenis kelamin sebagai variabel bebas | 1. Terdapat pengaruh usia terhadap produktivitas tenaga kerja PT Galva Kami Industry Cikarang 2. Masa kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja di PT Galva Kami Industry Cikarang. |

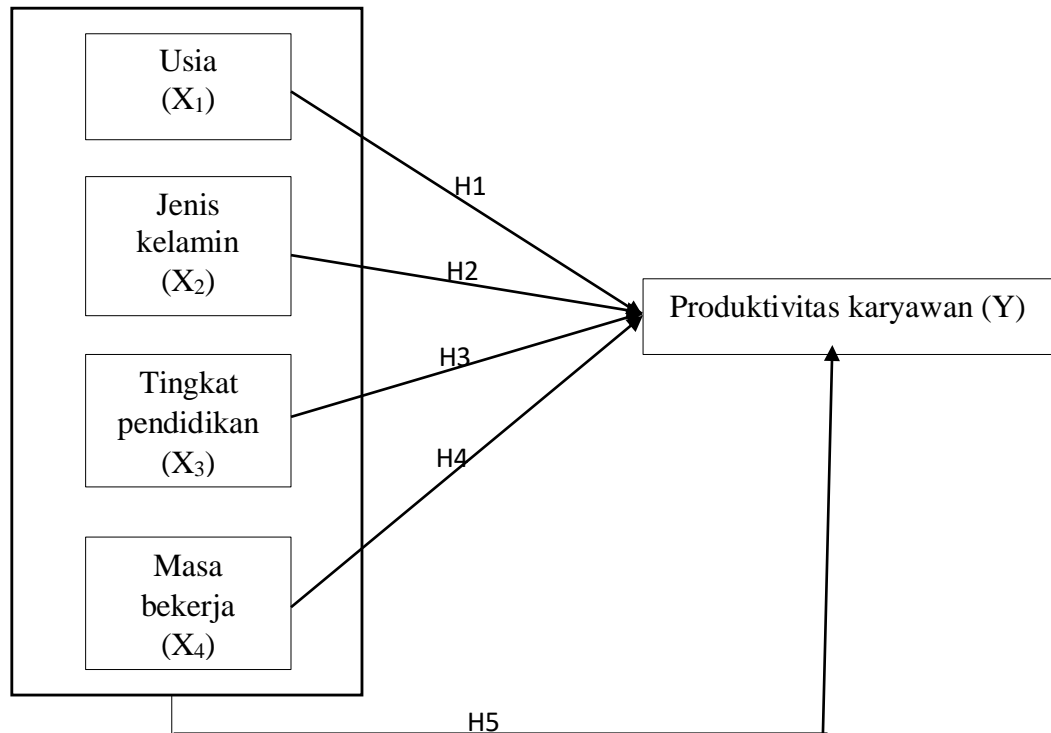
| No | Peneliti/Tahun, judul, penerbit | Persamaan penelitian | Perbedaan penelitian | Hasil penelitian |
|-----|---|---|--|---|
| | 147-155 P-ISSN 2085-2266, E-ISSN 2502-5449 | | | |
| 18. | Lazarus Tsado Salaa, Ify L. Nwaogazieb, Ugbong John Inyanga, Nelson Eyenikeaand Caleb O. Onofeghara (2024) <i>The Effect of Demographic Factors on Employee Productivity and Safety Programmes in Oil and Gas and Construction Industries in the Niger Delta Area, Nigeria</i> <i>Journal of Scientific Research and Reports</i> Volume 30, Issue 12, Page 659-669, 2024; Article no.JSRR.12821 9ISSN: 2320-0227 | Persamaan dalam penelitian ini yaitu aspek demografis yang diteliti dalam penelitian berupa usi dan jenis kelamin | Perbedaan terletak pada aspek pengalaman kerja dan status perkewinan sebagai faktor yang diteliti dari demografi seseorang | 1. tidak ada perbedaan yang signifikan dalam produktivitas karyawan sehubungan dengan jenis kelamin 2. Tidak ditemukan perbedaan signifikan dalam usia dan pengalaman kerja sehubungan dengan produktivitas 3. Status perkawinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan |
| 19. | Tanja Istenič, Tjaša Redek, Daša Farčnik. (2024) <i>Gender and Age Wage–Productivity Gaps in Intangible and Non-Intangible</i> | Persamaan terletak pada variabel usia dan jenis kelamin dengan variabel terikat yaitu produktivitas | Perbedaan terletak pada variabel perbedaan gaji karyawan wanita dan gaji karyawan dari segi usia | 1. Terdapat perbedaan antara gaji pria dan wanita 2. Terdapat perbedaan antara gaji pekerja yang lebih tua dengan pekerja yang lebih muda 3. Terdapat perbedaan produktivitas antara wanita dan pria |

| No | Peneliti/Tahun, judul, penerbit | Persamaan penelitian | Perbedaan penelitian | Hasil penelitian |
|-----|---|--|---|--|
| | <i>Work Occupations. Economic and Business Review</i> | | | 4. Terdapat perbedaan produktivitas antara usia yang lebih tua dengan yang lebih muda |
| 20. | Jayanti, Luluk Fadliyanti, Vici Handalusia Husni, (2025) Analisis Pengaruh Jenis Kelamin, Umur, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Pengrajin Pada Industri Gerabah Di Desa Banyumulek, Kec. Kediri Lombok Barat Jurnal Oportunitas: Ekonomi Pembangunan Volume 4, Issue 1, Maret 2025, pp. 81-90 | Persamaan terletak pada variabel bebas jenis kelamin, usia dan variabel terikat Produktivitas kerja karyawan | Tidak ada variabel tingkat pendidikan dan masa kerja sebagai variabel bebas | 1. Secara parsial variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pengrajin gerabah di desa Banyumulek 2. Variabel jenis kelamin dan umur secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pengrajin gerabah di Desa Banyumulek. 3. Secara simultan menunjukkan hasil bahwa secara bersama-sama variabel independen yang terdiri dari Jenis Kelamin, Umur Pekerja dan Pengalaman Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Produktivitas Tenaga Kerja. |

C. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono, (2019) kerangka berfikir yang tepat dan baik mampu menjabarkan dengan teori pertautan antara variabel yang nantinya diteliti. Kerangka berpikir menjelaskan hubungan antara setiap variabel untuk menganalisis permasalahan dari hal umum ke hal yang khusus.

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sosio demografis yaitu meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa bekerja. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini berupa produktivitas.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Sumber: Modifikasi dari (Febianti *et al.*, 2023), (Dinata *et al.*, 2023) dan (Nur Afiah Sali, n.d.)

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah respons awal yang merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah diajukan dalam bentuk pertanyaan. Istilah sementara digunakan karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan pada teori yang relevan dan

belum diperkuat oleh fakta empiris yang dikumpulkan melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2013). Berdasarkan permasalahan yang diajukan, kajian teori yang telah dipaparkan dan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang diusulkan dalam penelitian ini dapat dirinci sebagai berikut:

1. Pengaruh Usia Terhadap Produktivitas Karyawan

Usia merupakan salah satu aspek penting yang patut diperhatikan dalam menilai kinerja seorang karyawan di lingkungan perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan yang berada dalam rentang usia produktif cenderung memiliki kemampuan fisik dan mental yang lebih optimal dalam menjalankan tugas-tugasnya, sehingga dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan (Izlah & Mashudi, 2022). Di sisi lain, menurut pendapat (Febianti *et al.*, 2023) secara teoritis usia memiliki pengaruh terhadap penurunan produktivitas. Artinya, semakin bertambah usia seseorang, maka ada kecenderungan terjadinya penurunan kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pernyataan ini juga didukung oleh pemahaman mengenai sistem biologis manusia, di mana seiring bertambahnya umur, berbagai sistem dalam tubuh seperti sistem kekebalan, sistem hormonal, serta sistem saraf sensorik, motorik, dan neorologis akan mengalami penurunan fungsi secara bertahap. Kondisi ini tentu dapat memengaruhi kemampuan seseorang dalam bekerja secara optimal. Karyawan yang berada pada usia produktif (usia 15-64 tahun) umumnya menunjukkan

tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Pada rentang usia ini, tenaga kerja cenderung memiliki kekuatan fisik yang optimal, kreativitas, pengetahuan, dan tanggung jawab yang baik, sehingga mampu menghasilkan output kerja yang maksimal . Produktivitas biasanya mencapai puncaknya pada usia dewasa muda hingga pertengahan, sebelum mulai menurun pada usia yang lebih tua. Berdasarkan permasalahan kajian teori dan penelitian sebelumnya, maka hipotesis dibuat sebagai berikut :

H₁: Usia Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan

2. Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Karyawan

Tingkat produktivitas seseorang juga dapat dilihat dari jenis kelamin. Secara universal, tingkat produktivitas laki-laki lebih tinggi daripada perempuan (Desanti & Ariusni, 2021). Menurut (Febianti *et al.*, 2023) jenis kelamin berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena berkaitan dengan perbedaan fungsi, peran, dan tanggung jawab. Laki-laki memiliki tingkat produktivitas yang tinggi karena laki-laki memiliki tanggung jawab yang lebih dibandingkan dengan perempuan (Nur Afiah Sali, n.d.). Hal tersebut dapat dipengaruhi karena fisik perempuan cenderung kurang kuat dan cenderung menggunakan perasaan. Sedangkan laki-laki memiliki fisik yang kuat dan cenderung menggunakan logika daripada perasaan. Berdasarkan permasalahan

kajian teori dan penelitian sebelumnya, maka hipotesis dibuat sebagai berikut :

H₂: Jenis Kelamin Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

3. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Karyawan

(Saputro & Edy, 2023) dan (Permana *et al.*, 2020) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja karyawan, maka faktor tingkat pendidikan tersebut harus ditingkatkan lagi agar dapat meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas kerja mereka sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin besar pula kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Oleh karena itu, peningkatan pendidikan karyawan merupakan strategi penting untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Berdasarkan permasalahan kajian teori dan penelitian sebelumnya, maka hipotesis dibuat sebagai berikut :

H₃: Tingkat Pendidikan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan

4. Pengaruh Masa Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Masa kerja merupakan jangka waktu seorang pekerja saat pertama ia masuk sampai bekerja pada suatu tempat dan dalam jangka waktu

tertentu (Gusti *et al.*, 2023). Semakin lama masa kerja seorang karyawan, maka bisa berdampak baik pada kinerja pegawai karena pengalaman kerja yang telah banyak dihadapi dapat membuat karyawan lebih berfikir kritis dan mudah dalam menyelesaikan masalah (Gusti *et al.*, 2023). Menurut (Nur Afiah Sali, n.d.) mengemukakan bahwa masa kerja berpengaruh berbanding lurus terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya jika terjadi peningkatan variabel masa kerja maka akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan permasalahan kajian teori dan penelitian sebelumnya, maka hipotesis dibuat sebagai berikut :

H4: Masa Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan

5. Pengaruh Usia, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hipotesis yang sudah dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas sangat penting terhadap keberlangsungan perusahaan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas antara lain adalah usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja.

Ketiga penjelasan faktor tersebut didukung oleh penelitian (Febianti *et al.*, 2023) yang menemukan bahwa usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas. Serta penelitian (Ivana *et al.*, 2022) yang menemukan bahwa masa kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan

permasalahan kajian teori dan penelitian sebelumnya, maka hipotesis dibuat sebagai berikut :

H₅: Usia, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan