

**PENGARUH MASA KERJA, UPAH, DAN USIA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PABRIK ROKOK SKT
PR. ALFI PUTRA TRENGGALEK TAHUN 2023**

SKRIPSI



Oleh

GALIH CHOIRI AL FATAH

NIM: 18510043

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2023

**PENGARUH MASA KERJA, UPAH, DAN USIA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PABRIK ROKOK SKT
PR. ALFI PUTRA TRENGGALEK TAHUN 2023**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah satu Persyaratan Dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

GALIH CHOIRI AL FATAH

NIM: 18510043

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH MASA KERJA, UPAH, DAN USIA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PABRIK ROKOK SKT
PR. ALFI PUTRA TRENGGALEK TAHUN 2023

SKRIPSI

Oleh

GALIH CHOIRI AL FATAH

NIM: 18510043

Telah Disetujui pada Tanggal 27 Oktober 2023

Dosen Pembimbing,



Setiani, M.M
NIP. 199009182018012002

Mengetahui :

Ketua Program Studi



Muhammad Sulhan, SE, MM
NIP 197406042006041002

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH MASA KERJA, UPAH, DAN USIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PABRIK ROKOK SKT PR. ALFI PUTRA TRENGGALEK TAHUN 2023

SKRIPSI

Oleh

GALIH CHOIRI AL FATAH

NIM: 18510043

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)

Pada 22 Desember 2023

Susunan Dewan Penguji

1. Penguji 1

Nur Arifuddin, S.S., M.Pd

NIP 19831008201608011093



2. Penguji 2

Dr. Romi Faslah, S.Pd.I., M.Si

NIP 19761221201608011041



3. Penguji 3 (Pembimbing)

Setiani, M.M

NIP 199009182018012002



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Galih Choiri Al Fatah
NIM : 18510043
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen
Alamat : Rt 02 Rw 03 Dsn Salam Ds Kedawung Kec Nglegok Kab Blitar

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

"PENGARUH MASA KERJA, UPAH, DAN USIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PABRIK ROKOK SKT PR. ALFI PUTRA TRENGGALEK TAHUN 2023"

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 22 Desember 2023

Hormat saya,



Galih Choiri Al Fatah

NIM: 18510043

LEMBAR PERSEMBAHAN

Bismillah...

Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang maha pengasih dan maha penyayang...

Ku persembahkan karya kecilku kepada orang-orang yang selalu memberikan semangat, dan selalu mendo`akanku disetiap waktu dan tanpa pernah lelah...

Terkhususkan untuk almarhum ayahku M. Choiri Al Fatah dan Ibuku Ibu Likayati yang selalu ada dan selalu membarikanku semangat tanpa meminta imbalan...serta yang selalu mendo`akan kesuksesanku...

Semoga Allah membalas kebaikan mereka,

Amin...

MOTTO

"Jangan hanya mengeluh dan menyalahkan keadaan. Kita harus bisa beradaptasi dan mencari solusi. Karena hidup ini adalah tentang bagaimana kita menyikapi masalah, bukan bagaimana masalah menyikapi kita."

(Agus Muhammad Iqdam "Gus Iqdam")

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Masa Kerja, Upah, Dan Usia Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pabrik Rokok (SKT) PR. Alfi Putra Trenggalek Tahun 2023”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

- 1 Allah SWT yang tak pernah berhenti mencurahkan Hidayah, Rahmat, dan Rezeki dengan cara melancarkan pengerjaan skripsi.
- 2 Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
- 3 Bapak Dr. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- 4 Bapak Muhammad Sulhan, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- 5 Ibu Setiani, M.M selaku Dosen Pembimbing yang sudah banyak memberi saran, bimbingan, serta masukan hingga penelitian ini terselesaikan dengan baik.
- 6 Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- 7 Ayahku Alm.Bapak M. Choiri Al Fatah yang semoga selalu ada dalam lindungan Allah SWT. Serta Ibuku Ibu Lik ayati yang selalu mendoakan dan selalu berkorban secara moril dan materil hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

- 8 Kepada kakakku M. Darul Fuadi & Arif Subqani yang selalu memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi
- 9 Kepada Bapak H. Latif Anwar selaku Direktur Utama PR. Alfi Putra Trenggalek yang telah mengizinkan penelitian skripsi.
- 10 Kepada jajaran karyawan beserta staf PR. Alfi Putra yang telah membantu proses dalam menyelesaikan skripsi.
- 11 Kepada Ade Putri, Faza, Intan, Elfa siregar, Faid, Bu Rina, MbK Alfi, Pak Wildan, Wira dan Mas Tobib yang telah memberikan bantuan penelitian selama proses perlengkapan data-data pada penyusunan skripsi
- 12 Kepada Bapak Hadi yang telah memberikan bantuan penelitian selama proses perlengkapan data-data pada penyusunan skripsi
- 13 Kepada Alwan, Silachul Majid, Khoirul Amrik, Zainurrofik dan teman-teman yang telah banyak membantu penyelesaian skripsi
- 14 Kepada seluruh teman-temanku yang ada di Manajemen Ekonomi angkatan 2018 yang telah mendukung penyelesaian skripsi ini.
- 15 Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Pada akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu dibidang Ekonomi khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia di Fakultas Ekonomi UIN Malang. Amin ya Robbal 'Alamin...

Malang, 9 Desember 2023

Penulis

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN	v
LEMBAR PERSEMBAHAN	vi
MOTTO.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
<i>ABSTRACT</i>	xvi
امستخلص.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	17
1.3 Tujuan Penelitian	17
1.4 Manfaat Penelitian	18
A. Manfaat Praktis.....	18
B. Manfaat teoritis	18
1.5 Batasan Penelitian	18
BAB II KAJIAN PUSTAKA	19
2.1. Hasil Penelitian Terdahulu.....	19
2.2. Kajian Teoritis.....	36
2.2.1. Masa kerja	36
2.2.2. Upah	42
2.2.3. Usia	48
2.2.4. Produktivitas.	55
2.2.5. Hubungan Antara Masa Kerja terhadap Produktivitas	60
2.2.6. Hubungan Antara Upah Terhadap Produktivitas.....	60
2.2.7. Hubungan Antara Usia Terhadap Produktivitas	61

2.2.8. Hubungan Antara Masa Kerja, Upah, Dan Usia Terhadap Produktivitas.	62
2.3. Kerangka Konseptual	62
2.4. Hipotesis	62
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	63
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	63
3.2 Lokasi Penelitian	64
3.3 Populasi dan Sampel	64
3.3.1 Populasi	64
3.3.2 Sampel	65
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	66
3.5 Data dan Jenis Data	66
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	67
3.7 Devinisi Operasioanal Variabel	67
3.8 Skala Pengukuran	73
3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	73
3.10 Analisis Data	76
3.10.1 Analisis Regresi Berganda.....	77
3.10.2 Uji Asumsi Klasik.....	78
3.10.3 Uji Hipotesis.....	79
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	83
4.1 Hasil Penelitian	83
4.1.1 Profil Perusahaan.....	84
4.1.2 Deskripsi Responden	85
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian	88
4.1.4 Uji Instrumen	93
4.1.5 Uji Asumsi Klasik	96
4.1.6 Uji Hipotesis	99
4.2 Pembahasan	105
BAB V PENUTUP	112
5.1. Kesimpulan.....	112
5.2 Saran	113
DAFTAR PUSTAKA	115

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	8
Table 1.2	10
Tabel 2.1	27
Tabel 3.1	67
Tabel 3.2	71
Tabel 4.1	84
Tabel 4.2	85
Tabel 4.3	85
Tabel 4.4	86
Tabel 4.5	86
Tabel 4.6	87
Tabel 4.7	88
Tabel 4.8	89
Tabel 4.9	90
Tabel 4.10	92
Tabel 4.11	93
Tabel 4.12	94
Tabel 4.13	96
Tabel 4.14	98
Tabel 4.15	100
Tabel 4.16	101
Tabel 4.17	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	5
Gambar 1.2	9
Gambar 2.1	62
Gambar 4.1	83
Gambar 4.2	97

ABSTRAK

Al Fatah, Galih Choiri, 2023, SKRIPSI Judul: “Pengaruh Masa Kerja, Upah, dan Usia Terhadap Produktivitas Karyawan di Pabrik Rokok SKT PR. Alfi Putra Trenggalek Tahun 2023”.

Pembimbing : Setiani, M.M

Kata kunci : Masa kerja, Upah, Usia, Produktivitas

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan, untuk tercapainya tujuan dan berjalannya proses tersebut, Sumber Daya Manusia menjadi penanggung jawab utama tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang terus berusaha meningkatkan produktivitas dengan memiliki sumberdaya yang berkompeten, karena peningkatan produktivitas perusahaan adalah inti untuk memajukan perusahaan.

Peningkatan produktivitas perusahaan dapat terjadi apabila perusahaan dapat menyediakan sumber daya manusia yang berkompeten dan terlatih karena hal itu dapat menyelesaikan dan dapat mengefisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, serta penyediaan sitem pembayaran yang adil dan menarik juga dapat meningkatkan motivasi kerja dan komitmen pekerja terhadap perusahaan.

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan perangkat lunak *Statistical Program for Social Science (SPSS)*, intrumen pengumpulan data adalah kuesioner. Kuesioner diukur dengan skala likert. Penelitian ini memiliki sampel sebanyak 56 responden, yaitu karyawan bagian giling dan packing PR Alfi Putra Trenggalek.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh terhadap produktivitas, upah berpengaruh produktivitas, usia berpengaruh terhadap produktivitas, dan secara simultan variabel masa kerja, upah dan usia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas

ABSTRACT

Al Fatah, Galih Choiri, 2023, *THESIS Title: "The Influence of Working Period, Wages and Age on Employee Productivity at the SKT PR Cigarette Factory. Alfi Putra Trenggalek in 2023"*.

Supervisor : Setiani, M.M

Keywords : Working period, Wage, Age, Productivity

Human Resources are a very important asset for the company, to achieve goals and run the process, Human Resources is the main person responsible for achieving the company's goals. A good company is a company that continues to strive to increase productivity by having competent resources, because increasing company productivity is the core of advancing the company.

Increased company productivity can occur if the company can provide competent and trained human resources because this can complete and be efficient in completing work and can increase company productivity, as well as providing a fair and attractive payment system can also increase work motivation and employee commitment to company.

This research uses quantitative research. This research uses Statistical Program for Social Science (SPSS) software, the data collection instrument is a questionnaire. The questionnaire is measured using a Likert scale. This research has as many samples as 56 respondents, namely employees of the milling and packing section of PR Alfi Putra Trenggalek.

The results of this study show that length of service has an effect on productivity, wages have an effect on productivity, age has an effect on productivity, and simultaneously the variables of work period, wages and age have a significant effect on productivity.

املستخلص

ال فاتاه، غاليه قويري، 2023، عنوان الأطروحة: “تأثير فترة العمل والأجور والعمر
”ألفي بوترا ترينجاليك في عام 2023 . على إنتاجية الموظف في مصنع السجائر
المشرف: سيتياتي، م.م

الكلمات المفتاحية: فترة العمل، الأجر، العمر، الإنتاجية

تعتبر الموارد البشرية أحد الأصول المهمة جدًا للشركة، ولتحقيق الأهداف وإدارة العملية، فإن
الموارد البشرية هي الشخص الرئيسي المسؤول عن تحقيق أهداف الشركة. الشركة الجيدة هي الشركة
التي تستمر في محاولة زيادة الإنتاجية من خلال امتلاك الموارد المختصة، لأن زيادة إنتاجية الشركة هو
جوهر تقدم الشركة.

يمكن أن تحدث زيادة إنتاجية الشركة إذا تمكنت الشركة من توفير موارد بشرية مختصة ومدربة
لأن ذلك يمكن أن يكتمل ويكون فعالاً في إنجاز العمل ويمكن أن يزيد من إنتاجية الشركة، كما أن توفير
نظام دفع عادل وجذاب يمكن أن يزيد أيضاً من تحفيز العمل والتزام الموظفين تجاه شركة.

يستخدم هذا البحث البحث الكمي. يستخدم هذا البحث البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية
(SPSS)، وأداة جمع البيانات هي الاستبيان. ويتم قياس الاستبيان باستخدام مقياس ليكرت. يحتوي هذا
البحث على عدة نماذج وهي 56 مشاركا، وهم موظفو قسم الطحن والتعبئة في شركة شركة السجائر ألفي
بوترا ترينجاليك.

وأظهرت نتائج هذا البحث أن مدة الخدمة لها تأثير على الإنتاجية، والأجور لها تأثير على الإنتاجية،
والعمر له تأثير على الإنتاجية، وفي الوقت نفسه فإن متغيرات مدة العمل والأجور والعمر لها تأثير كبير
على الإنتاجية.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Di era globalisasi, dalam dunia bisnis yang semakin kompleks dan cepat berubah, perusahaan dituntut untuk berkompetisi dalam berbagai bidang untuk dapat tercapainya sebuah tujuan perusahaan dengan efektif. Dalam persaingannya yang semakin kompleks tersebut, perusahaan mengalami perubahan perilaku salah satunya dalam bidang mengatasi Sumber Daya Manusia. Karena perkembangan teknologi yang dianggap semakin dinamis diharuskan perusahaan untuk bertindak agar tidak kalah dalam bersaing dengan perusahaan lain.

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan, untuk tercapainya tujuan dan berjalannya proses tersebut, Sumber Daya Manusia menjadi penanggung jawab utama tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan juga harus mengelola sumber daya manusia untuk keberlangsungannya perusahaan kedepannya. Strategi, taktik dan teknik yang akurat untuk dapat memenangkan persaingan besar perusahaan, perusahaan juga memerlukan analisis faktor eksternal seperti perubahan lingkungan sosial budaya, politik, demografi, teknologi, serta faktor internal perusahaan yang menimbulkan kelemahan dan kekuatan perusahaan untuk dapat meraih tujuan perusahaan.

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan pengelolaannya,

perusahaan harus memperhatikan dalam penciptaan area kerja atau lingkungan yang kondusif, upah yang layak sesuai dengan peraturan daerah, adil, serta porsi kerja karyawan yang sesuai dengan keahliannya, dan perilaku manajer dalam membentuk kepuasan karyawan untuk mendorong agar kedisiplinan dan moral karyawan yang berpengaruh dalam terwujudnya perusahaan.

Dalam meningkatkan pengalaman dan pengetahuan karyawan pada persaingan bisnis, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia atau karyawan yang ber-orientasi tinggi terhadap perusahaan. Sumber daya manusia yang diperlukan untuk pengelolaan perusahaan tidak dapat dipandang sebagai bagian yang terpisah, melainkan harus dipandang sebagai satu kesatuan yang menciptakan sinergi tertentu. Sumber daya manusia yang sangat produktif dalam perusahaan menjadi hal penting dan harus selalu diperhatikan.

Perusahaan harus memberikan perhatian yang cermat dan menyeluruh karena berkaitan erat dengan operasional seluruh kegiatan perusahaan dan kelangsungan hidup perusahaan. Menurut Panggabean (2002) terwujudnya suatu tujuan memerlukan tindakan, dan pelaksanaan sebuah kegiatan tersebut memerlukan sumberdaya, seperti sumberdaya keuangan, sumberdaya pemasaran, dan sumberdaya manusia. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang terus berusaha meningkatkan produktivitas dengan memiliki sumberdaya yang berkompeten, karena peningkatan produktivitas perusahaan adalah inti untuk memajukan perusahaan. Maka dari itu

perusahaan dituntut memiliki sumberdaya manusia yang berkompetensi dari seluruh jajaran divisi perusahaan agar tercapai tujuan dari perusahaan. Peningkatan produktivitas perusahaan dapat terjadi apabila perusahaan dapat menyediakan sumber daya manusia yang berkompeten dan terlatih karena hal itu dapat menyelesaikan dan dapat mengefisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, serta penyediaan sistem pembayaran yang adil dan menarik juga dapat meningkatkan motivasi kerja dan komitmen pekerja terhadap perusahaan.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang berfokus memproduksi bahan menjadi hasil yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, salah satunya Perusahaan Rokok (PR). Perusahaan rokok merupakan perusahaan pengolahan hasil tembakau yang memproduksi berbagai jenis rokok, sebagai contohnya rokok kretek atau Sigaret Kretek Tangan (SKT). SKT adalah jenis rokok yang terbuat dari campuran tembakau dan cengkih, baik yang asli maupun buatan, tanpa memperhatikan jumlahnya. Proses pembuatan SKT dilakukan secara manual, mulai dari merakit rokok, memasang filter, mengemasnya untuk penjualan eceran, hingga menempelkan pita cukai, tanpa melibatkan mesin.

Indonesia menempati peringkat ketiga sebagai negara dengan konsumsi rokok terbesar di dunia Kementerian Kesehatan RI(2020). Dengan banyaknya konsumen rokok serta meningkatnya perusahaan rokok di negara ini, industri tembakau menjadi salah satu yang paling sukses dan

memberikan lapangan kerja yang signifikan, terutama bagi buruh perempuan. Masyarakat merasa bersyukur atas adanya industri rokok kretek yang berlokasi di pemukiman padat, karena mampu menciptakan lapangan kerja terutama bagi perempuan, yang pada akhirnya dapat membantu meningkatkan perekonomian keluarga. Selain memberikan manfaat bagi masyarakat, industri kretek juga memberikan keuntungan bagi negara sebagai penyumbang terbesar dalam pemasukan negara melalui pajak cukai yang diterapkan oleh pemerintah. Keberadaan industri ini melibatkan banyak pihak dalam perkembangannya, termasuk pemerintah, pabrik terkait, layanan jasa, petani, dan para buruh yang bekerja di perusahaan kretek (Abmi Hamdayani, dkk., 2012)

Pada tahun 1963, buruh perempuan menjadi favorit dalam produksi kretek karena mereka mampu menghasilkan 500 batang kretek per jam. Menurut Amin Budiman (1987), pada saat itu konsumsi kretek bahkan lebih tinggi daripada konsumsi nasi. Produksi kretek memang membutuhkan keahlian, keterampilan, kerajinan, serta kesabaran dalam proses pembuatannya, dan syarat-syarat ini tampaknya lebih cocok untuk perempuan. Faktor-faktor tersebut akhirnya menjadi pertimbangan utama dalam mempekerjakan perempuan di sektor industri kretek.

Dengan adanya pertumbuhan yang cepat dalam industri kretek pada beberapa waktu belakangan ini, berbagai jenis merek rokok kretek mulai bermunculan dan semakin berkembang di pasaran. Hingga menimbulkan perang bisnis dengan mengedepankan kualitas yang tinggi tetapi harga yang

ditawarkan cukup terjangkau oleh masyarakat.

Seperti perusahaan rokok lokal dari kota Trenggalek yang bernama PR Alfi Putra. Berdiri pada tahun 2004, perusahaan ini merupakan perusahaan pengolahan hasil tembakau yang dijadikan rokok berjenis SKT, secara tradisional perusahaan tersebut masih menggunakan campuran tembakau alami dan cengkeh murni tanpa tambahan bahan kimia, berbeda dengan perusahaan rokok lainnya yang rata-rata sudah menggunakan perasa buatan untuk bahan pembuat rokok. PR Alfi Putra memproduksi beberapa nama merek rokok yaitu BOY Alami, BOY Coklat, BOY Natural, serta YAHU.

Berikut gambar produk dari PR. Alfi Putra yang mempunyai nama produk Boy dan Yahu:

Gambar 1. 1

Gambaran Hasil Produksi dari PR. Alfi Putra



Sumber: PR. Alfi Putra 2023

desa Gembleb RT. 12 RW. 04 Kab. Trenggalek Jawa Timur Indonesia. Sumber daya manusia pada perusahaan ini bergerak pada bidang produksi linting rokok, packing rokok, pengurus gudang, serta pengurus produksi dan distributor.

Pemilihan perusahaan ini tidak lain karena keunikan dari pelaku produksi rokok kretek yang didominasi oleh pekerja wanita yang notabennya rokok dikonsumsi oleh laki-laki, dan PR. Alfi Putra merupakan perusahaan penyerap tenaga kerja terbanyak se-kabupaten Trenggalek. Maka dari itu peneliti memilih perusahaan tersebut untuk bahan penulisan. PR Alfi Putra memiliki jangkauan visi dan misi dengan cara sebagai berikut.

1. Menyediakan produk-produk berkualitas tinggi bagi konsumen rokok dewasa dengan harga yang terjangkau.
2. Memberikan kompensasi yang kompetitif dan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan dan membina hubungan baik dengan mitra usaha.
3. Memberikan sumbangsih kepada masyarakat luas.

Arah suatu bisnis tentunya berfokus terhadap keuntungan dengan menghasilkan produksi yang besar dan hasil yang berkualitas, PR. Alfi Putra dalam mewujudkan hal tersebut yaitu dengan menuntut karyawan untuk menghasilkan kualitas dan kuantitas produk yang sesuai dengan target perusahaan untuk dapat di pasaran. PR Alfi Putra memiliki sistem kerja pada karyawan linting dan packing rokok untuk mencapai target produksi yang diharapkan. Setiap bulannya karyawan perusahaan dituntut untuk

mencapai target produksi dan target penjualan yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan sistem tersebut banyak memiliki permasalahan dalam pencapaian target produksi perusahaan sehingga target produksi yang telah di tetapkan tidak dapat tercapai bahkan kerugian perusahaan dapat terus meningkat.

Hal tersebut dapat di lihat pada pencapaian hasil produksi linting yang target perusahaan belum sepenuhnya tercapai, berdasarkan survei yang dilakukan penulis pada perusahaan rokok PR Alfi Putra bahwa hasil produksi dengan target produksi yang dihasilkan oleh tenaga kerja yang dimilikinya pada tabel dibawah ini.

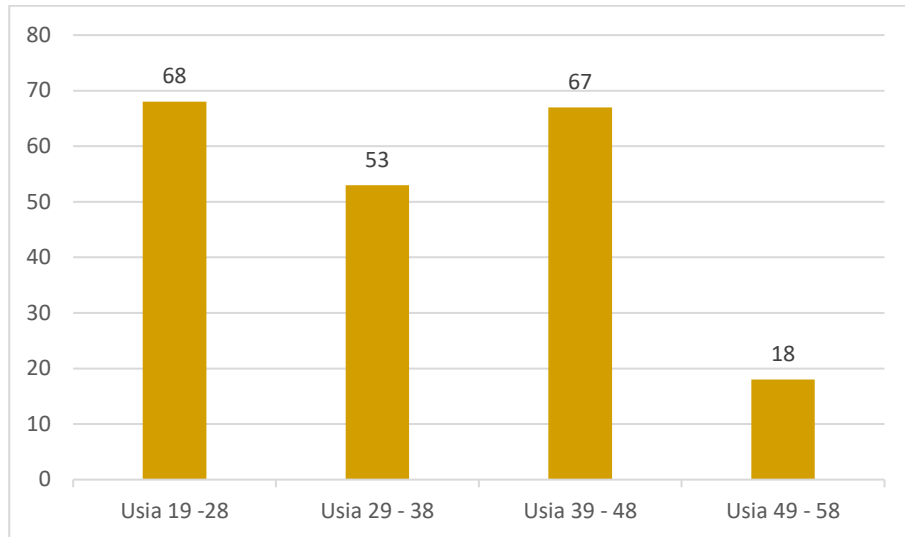
Tabel 1. 1
Data Produksi Rokok Periode April 2023/Desember2023
(Angka perbatang)

BULAN	TOTAL PRODUKSI	TARGET PRODUKSI	SELISIH PRODUKSI	ROKOK RUSAK	JUMLAH TENAGA KERJA
APRIL	9.665.875	9.500.000	165.875	7521	293
MEI	9.123.550	9.500.000	-376.450	7478	277
JUNI	8.645.020	9.500.000	-854.980	7803	279
JULI	8.950.675	9.500.000	-549.325	7926	266
AGUSTUS	9.100.445	9.500.000	-399.555	7874	279
SEPTEMBER	8.976.460	9.500.000	-523.540	7265	301
OKTOBER	7.113.478	9.500.000	-2.386.522	7105	301
NOVEMBER	7.956.650	9.500.000	-1.543.350	7306	312
DESEMBER	8.508.000	9.500.000	-992.000	5692	283

Sumber: PR. Alfi Putra 2023

Pada tabel 1.1 tersebut, dapat dilihat dari hasil produksi rokok dari setiap bulannya, mulai dari bulan April 2023 hingga Desember tahun 2023, ditemukannya hasil produksi rokok yang jumlahnya tidak konsisten pada target atau hasil yang telah ditetapkan, bahkan beberapa kali mengalami penurunan pada hasil produksi, dan hasil produksinya belum sepenuhnya mencapai target produksi perusahaan, yang di duga diakibatkan oleh rendahnya kualitas produksi yang dan hasil produksi yang tidak layak serta jumlah tenaga kerja yang mengalami penurunan pada bulan-bulan tertentu, dan hal tersebut diduga menjadi faktor produktivitas karyawan yang rendah.

Gambar 1. 2 Diagram Frekuensi Usia Karyawan PR. Alfi Putra Tahun 2023



Keterangan :

Rata Rata Usia: 36 tahun

Usia Termuda : 19 tahun Usia Tertua: 58 tahun

Sumber: PR. Alfi Putra 2023.

Dapat dilihat pada gambar 1.2, PR. Alfi Putra memiliki sumber daya manusia yang sebagian besar berjenis kelamin wanita. Usia pegawai yang dimiliki mulai dari usia paling muda 19 tahun sampai dengan usia paling tua yaitu 58 tahun, dengan usia 19-28 tahun yang mendominasi sebanyak 68 orang pada karyawan produksi PR. Alfi Putra. Tenaga kerja merupakan penduduk yang telah masuk dalam usia kerja yaitu diantara usia 15-64 tahun (Mulyadi, 2003:59). Adapun pendapat dari Moekijad (1992:36) Di usia kerja 25-40 manusia memiliki pikiran yang lebih maju, pengetahuan yang luas dan mempunyai hasrat keinginan tahun yang lebih tinggi. Sedangkan pada usia 40-60 tahun manusia cenderung kurang untuk kegiatan hal-hal baru dan dapat dianggap statis dalam melakukan pekerjaan. PR. Alfi Putra

mempunyai target produksi yang mampu memproduksi rokok dengan rata rata produksi per-bulan 9.000.000 batang dengan kualitas yang baik sesuai dengan standar perusahaan. Dengan target produksi yang cukup tinggi serta usia karyawan yang dimiliki cukup bervariasi juga dapat diduga menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas.

Tabel 1. 2

Data Presentase Masa Kerja Karyawan PR. Alfi Putra Tahun 2023

Klasifikasi Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
<1 Tahun	85	30%
1-5 Tahun	130	47%
6-10 Tahun	50	18%
>10 Tahun	14	5%
Total Karyawan	279	100%

Sumber: PR. Alfi Putra 2023

Dapat dilihat pada tabel 1.3 diatas, masa kerja karyawan PR. Alfi Putra dengan masa kerja < 1 Tahun sebanyak 85 orang atau 30%, karyawan dengan masa kerja 1-5 tahun 130 orang atau 47%, karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun 50 orang atau 18%, dan karyawan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun 14 orang atau 5% dari keseluruhan total karyawan 279 orang. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bertahan kurang dari satu tahun sebanyak 30%, angka tersebut masih tinggi dan di duga berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan.

Masa kerja karyawan pada perusahaan PR. Afi Putra memiliki pengaruh terhadap produktifitas yang dapat terjadi karena beberapa faktor hasil produksi diantaranya:

1. Tenaga kerja yang sudah diterima sejak lama.
2. Tenaga kerja yang baru diterima tetapi memiliki pengalaman yang serupa.
3. Dan tenaga kerja yang baru diterima dan tidak memiliki pengalaman sama sekali.

Banyaknya tenaga kerja yang keluar masuk pada perusahaan ini dapat mempengaruhi hasil produksi, dapat dilihat pada tabel 1.1 dan 1.3 menunjukkan setiap bulannya terdapat penurunannya jumlah pegawai dan presentase bertahannya karyawan yang tidak sampai satu tahun, hal tersebutlah yang diduga menjadi penurunnya produksi, karena dengan keluarnya tenaga kerja yang sudah diterima sejak lama dan masuk tenaga kerja baru yang belum mempunyai pengalaman maupun sudah berpengalaman pernah bekerja pada sektor yang sama di perusahaan lain pasti akan berpengaruh terhadap pegawai sebab untuk beradaptasi pegawai membutuhkan waktu yang cukup untuk menerima lingkungan kerja yang baru, hal tersebut diduga perusahaan dapat mengalami penurunan hasil produksi. Pelatihan kerja yang giat dilakukan diduga dapat meminimalisir perunannya produktivitas karyawan dalam menghasilkan produksi rokok. Bertahannya karyawan pada perusahaan salah satunya karena lingkungan kerja, sesuatu yang ada dilingkungan karyawan yang berpengaruh langsung terhadap karyawan saat menjalankan tugas seperti ventilasi, kebersihan, kelembapan, penerangan, kegaduhan, serta alat-alat kerja yang tidak atau memadainya untuk menjalankan tugas kerja (Afandi, 2016:51).

Timbal balik pekerja oleh perusahaan ialah sebuah upah atau gaji, rata-rata karyawan perusahaan bekerja pasti untuk mencari upah, dimana upah yang tinggi yang di inginkan para karyawan. Produktivitas karyawan pasti akan meningkat apabila kesejahteraan upah diutamakan, tetapi apabila upah kerja yang diduga belum sepenuhnya memotivasi tenaga kerja maka perusahaan akan mengalami penurunan produksi, PR. Alfi Putra untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dari permasalahan upah agar dapat mencapai hasil target produksi, mengacu pada SK Gubernur Jawa Timur No 188/889/KPTS/013/2022 tentang upah minimum kabupaten atau kota di Jawa Timur tahun 2023. Kab Trenggalek memiliki UMK sebesar Rp. 2.139.426. Sistem pengupahan pada perusahaan ini yaitu dengan sitem borongan yaitu dengan dihitung perbatang rokok, yang produksi dengan imbalan perbatang rokoknya Rp. 30., dan diberikan setiap 11 hari sekali. Apabila sehari pekerja dapat menghasilkan rata-rata 2600 atau lebih batang rokok, maka sekali pemberian upah pekerja linting rokok mendapatkan upah kurang lebih sebesar Rp. 858.000., atau dapat dihitung per 26 hari mendapatkan upah sebesar Rp. 2.028.000., dan apabila tenaga kerja tidak mampu mencapai rata-rata produksi atau target produksi pasti akan mendapatkan upah dibawah rata rata juga sehingga secara tidak langsung besaran upah tenaga kerja dapat ditentukan oleh tenaga kerja itu sendiri.

Pengaruh tingkat produktivitas karyawan juga dapat diakibatkan oleh individu karyawan itu sendiri seperti kurangnya upah yang belum sepenuhnya memotivasi karyawan seperti hasil rata-rata upah karyawan

yang dianggap cukup untuk penghasilan keluarga karyawan serta lingkungan yang kurang memotivasi karyawan, maka diduga akan timbul rasa ketidak inginan karyawan untuk menambah hasil produksi diatas rata-rata dan diduga belum efektif sistem pengupahan yang mengakibatkan motivasi karyawan yang menurun.

Perusahaan pasti tidak ingin produksi perusahaan menurun karena terpengaruh oleh permasalahan pada internal perusahaan maupun permasalahan individu karyawan tersebut. Permasalahan produktivitas perusahaan tersebut dapat di minimalisir apabila kesejahteraan tenaga kerja dapat terpenuhi yang akan mempermudah pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan efisiensi kerja dan sistem pembayaran yang adil dan menarik dapat meningkatkan motivasi kerja dan komitmen pekerja terhadap perusahaan, serta menyediakan sumber daya manusia yang kompeten dan terlatih, hal tersebut akan lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat meningkatkan produktifitas kerja perusahaan.

Hal yang dapat mempengaruhi jumlah produksi perusahaan tidak lepas dari produktivitas tenaga kerja, antara lain adalah individu dari tenaga kerja itu sendiri, dan dari luar individu karyawan. Menurut Siagian (2002) hal yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga kerja yaitu upah, loyalitas terhadap perusahaan, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi. Banyak hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, mulai dari masa kerja, upah, dan usia tenaga kerja sendiri, secara teori dimana masa kerja yang tinggi akan sangat

berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja (Kreitner dan Kinicki, 2004).

Dari beberapa hal yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja tersebut adalah masa kerja tenaga kerja di perusahaan, hal ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, karena masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melakukan aktivitas kerja maka dari itu masa kerja tenaga kerja perusahaan dapat membentuk sifat dari karyawan tersebut terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan pada perusahaannya (Siagian, 2012).

Upah kerja atau pemberian balas jasa oleh perusahaan terhadap tenaga kerja juga termasuk yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga kerja dan dari hal itu kepuasan kerja dapat terwujud, upah adalah hal yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan, karena dengan adanya upah yang layak dan loyalitas kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan, maka dari itu perusahaan akan mendapatkan dampak positif dari hal tersebut. Rachmawati Umar (2012) upah menjadi faktor yang paling penting mengapa orang bekerja diantara faktor lain, contohnya untuk berprestasi, bersosialisasi dengan orang lain, mengembangkan diri, atau untuk memanfaatkan potensi diri. Rata rata perselisihan antara karyawan dan pemilik perusahaan diakibatkan oleh masalah upah. Hal tersebut menjadi bukti bahwa upah merupakan faktor yang penting. Strategi upah yang efektif diharapkan dapat memberikan sumbangan pada terpeliharanya kelangsungan hidup satuan kerja, terwujudnya peningkatan produktivitas

kerja dan untuk pencapaian sasaran kerja (Umar, 2012).

Hasil penelitian terdahulu pada Aprilyanti (2017) menunjukkan variabel masa kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, karena masa kerja yang tidak begitu jauh menjadikan skill tenaga kerja hampir sama. Serta pada variabel usia, hasil yang diperoleh tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Tetapi pada penelitian Ukkas (2017) memaparkan variabel usia memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Penelitian dari Rodli (2019), hasil yang diperoleh atas variabel masa kerja karyawan yang menjadikan pengalaman kerja, berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian terdahulu mengenai variabel upah terhadap produktivitas pekerja yang dilakukan oleh Amelia (2019), memaparkan upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, tinggi rendahnya upah mempengaruhi peningkatan produktivitas, serupa dengan penelitian Candra (2019) dan Prasetyo (2019). Sedangkan variabel upah dapat tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja, seperti hasil penelitian Karosekali dan Rizal (2019) menunjukkan hasil negatif atau tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian Prayudo dan Karnawati (2020) memaparkan variabel usia berpengaruh negatif terhadap produktivitas tenaga kerja. Pada hasil penelitian Aisyah dan Oktavilia, (2020) variabel upah berpengaruh

signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, tinggi rendahnya upah mempengaruhi peningkatan produktivitas. Hasil penelitian Aulia (2020) fenomena yang dapat di lihat yaitu masa kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan semakin lama masa kerja karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Ramadhani (2020) upah tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja menunjukkan hasil negatif atau tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu oleh Orlian (2020) memaparkan bahwa usia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, tinggi rendahnya masa produktif seorang tenaga kerja dapat di lihat dari usia kerja mereka semakin tinggi usia mereka maka semakin menurun pula kuantitas produksi yang dihasilkan.

Pada hasil penelitian Sumantika dkk (2021) dan Mardikaningsih dkk (2022) menunjukkan hal yang serupa yaitu masa kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wayan (2023) upah tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja menunjukkan hasil negatif atau tidak berpengaruh signifikan upah terhadap produktivitas kerja karyawan.

Perusahaan tentunya tidak menginginkan hal-hal tersebut seperti permasalahan masa kerja, upah dan usia mempengaruhi produktivitas karyawan. Maka dari itu perusahaan selau memberikan pelatihan kerja, perbaikan lingkungan kerja, upah yang sesuai UMK daerah, serta regenerasi karyawan yang diharapkan dengan adanya hal tersebut produktivitas

karyawan meningkat agar dapat tercapinya tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan fenomena penelitian diatas menjadikan penulis tertarik untuk membahas dan mencermati lebih dalam lagi dengan judul **“Pengaruh Masa Kerja, Upah Dan Usia Terhadap Produktivitas Kayawan Pabrik Rokok SKT PR. Alfi Putra Trenggalek Tahun 2023”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh masa kerja tenaga kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan PR. Alfi Putra Trenggalek?
2. Apakah terdapat pengaruh upah pegawai terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan PR. Alfi Putra Trenggalek?
3. Apakah terdapat pengaruh usia pegawai terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan PR Alfi Putra Trenggalek?
4. Apakah terdapat pengaruh masa kerja, upah, dan usia terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan PR Alfi Putra Trenggalek?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh masa kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan PR. Alfi Putra Trenggalek.
2. Untuk menganalisis pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja

pada perusahaan PR. Alfi Putra Trenggalek.

3. Untuk menganalisis pengaruh usia terhadap tenaga kerja pada perusahaan PR. Alfi Putra Trenggalek.
4. Untuk menganalisis pengaruh masa kerja, usia, dan upah terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan PR. Alfi Putra Trenggalek.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai manfaat dan diharapkan bermanfaat secara praktis dan teoritis.

A. Manfaat Praktis

1. Memberikan masukan bagi perusahaan atau industri yang berhubungan dengan topik penelitian.
2. Mendukung pembuatan kebijakan dan pengambilan keputusan.
3. Membantu memperbaiki kualitas dan efisiensi proses kerja.
4. Sebagai informasi tentang faktor pengaruh produktivitas tenaga kerja.

B. Manfaat teoritis

Selain manfaat praktis, penelitian ini juga memberikan manfaat secara teoritis, yaitu dengan harapan bisa memberikan landasan bagi penulis lain untuk meneliti lebih dalam.

1.5 Batasan Penelitian

Pembatasan penelitian ini diperlukan untuk membatasi luasnya masalah yang akan diteliti, berikut batasan penelitian tersebut:

1. Ruang Lingkup: Penelitian ini hanya memfokuskan pada tenaga kerja di pabrik rokok SKT PR. Alfi Putra Trenggalek.
2. Waktu: Studi ini hanya memfokuskan pada tahun 2023 saja.
3. Variabel: Studi ini hanya memfokuskan pada tiga variabel, yaitu masa kerja, upah, dan usia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.
4. Populasi: Studi ini hanya memfokuskan pada tenaga kerja produksi rokok yang bekerja di pabrik rokok SKT PR. Alfi Putra Trenggalek pada tahun 2023.
5. Metode: Studi ini menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada tenaga kerja borongan.

Dengan batasan penelitian seperti ini, maka studi ini akan terfokus dan memiliki hasil analisis yang lebih valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil Penelitian Aprilyanti (2017) Penelitian yang berjudul “Pengaruh Usia dan Masa kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus:

PT. OASIS Water Internasional Cabang Palembang). Hasil Penelitian ini menerangkan bahwasanya faktor Masa Kerja tidak memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja. Jarak atau rentang usia pekerja yang dekat menimbulkan masa kerja dan pengalaman kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja. Serta variabel usia pada penelitian tersebut juga tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Hasil penelitian Ukkas (2017) Penelitian yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo”. Hasil penelitian tersebut menjelaskan faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu usia, pengalaman kerja, jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Pada variabel usia, produktivitas terpengaruh secara dominan oleh variabel usia.

Hasil Penelitian Strain (2019) Penelitian yang berjudul “The Link Between Wages And Productivity Is Strong”. Hasil penelitian memaparkan bagaimana upah sangat berpengaruh dalam peningkatan produktivitas. Tetapi peningkatan upah belum dirasakan dengan merata serta banyak pekerja tidak mencapai tingkat kompensasi rata-rata, kebijakan yang dapat diambil yaitu dengan meningkatkan keterampilan pekerja serta bentuk lain dari pembelajaran berbasis kerja.

Hasil Penelitian Rodli (2019) Penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Pendidikan Terhadap Produktivitas

Kerja”. Hasil penelitian menjelaskan pengalaman yang diukur dengan masa kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Pengalaman kerja yang tinggi dapat memberikan peningkatan dalam produksi serta dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Hasil penelitian Karosekali dan Rizal (2019) Penelitian yang berjudul “Pengaruh Upah Dan Premi Terhadap produktivitas Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit”. Hasil penelitian tersebut menerangkan produktivitas dipengaruhi oleh upah dan premi. Dan produktivitas pada perusahaan sawit di sektor pemanenan tidak terdampak oleh upah atau gaji yang didapat, hal ini terjadi biasanya faktor tenaga kerja tersebutlah yang menjadikan upah tidak mempengaruhi hasil produktivitas.

Hasil penelitian Amelia (2019) Penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengeluaran Pemerintah, Pendidikan, Dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Provinsi Di Indonesia”. Hasil penelitian tersebut memaparkan bahwasanya pengaruh pengeluaran pemerintah, pendidikan dan upah terhadap produktivitas. Pada variabel upah mendapatkan hasil yang positif, dan memiliki pengaruh terhadap produktivitas. Seorang pekerja dapat meningkatkan produktivitasnya dengan meningkatkan upah yang didapatnya, semakin tinggi upah yang diberikan diharapkan dapat mendorong peningkatan produktivitas seorang pekerja.

Hasil Penelitian Prasetyo (2019) Penelitian yang memiliki judul “Peran Upah, Insentif, Dan Jaminan Sosial Dalam Mempengaruhi

Produktivitas Karyawan (Studi Pada CV. Multi Bangun Sentosa)”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa upah memberikan pengaruh langsung terhadap produktivitas tenaga kerja, maka semakin baik upah yang didapatkan pekerja semakin tinggi dan baik pula hasil yang diberikan pekerja terhadap perusahaan.

Hasil penelitian Candra (2019) Penelitian yang memiliki judul “Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin, Dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Tenun Ikat Di Kota Kediri”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan upah memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja, serta sistem kerja yang menyebabkan produktivitas harus tinggi.

Hasil penelitian Göbel dan Zwick (2019) Penelitian yang berjudul “Age and Productivity-Sector Differences?”. Hasil penelitian tersebut menjelaskan produktivitas terpengaruh oleh peningkatan usia tenaga kerja.

Usia tenaga kerja dapat mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja, hal ini terjadi pada penelitian tersebut yang menerangkan bahwa usia 55- 64 tahun tidak memberikan dampak peningkatan produktivitas dan berdampak negatif.

Hasil Penelitian Aulia (2020) Penelitian yang berjudul “Hubungan

Antara Keluhan Kelelahan Subjektif, Umur Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pekerja”. Hasil penelitian menerangkan Masa Kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Tenaga kerja dengan masa kerja yang lama memiliki pengalaman kerja yang banyak dibanding tenaga kerja yang baru bekerja, semakin lama masa kerja semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan dan produktivitas menjadi lebih tinggi.

Hasil penelitian Ramadhani (2020) Penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Upah Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Di PT Super Steel Karawang”. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh dari pelatihan kerja, pemberian upah, serta masa kerja pada perusahaan tersebut. Pada variabel upah, produktivitas tidak terpengaruh atas dasar besar kecilnya upah yang diterima. Pada variabel masa kerja, produktivitas dapat dipengaruhi oleh masa kerja, semakin lama masa kerja karyawan maka semakin besar produktivitasnya sesuai dengan loyalitas, kemampuan, keterampilan serta pengalaman tenaga kerja dalam menggeluti bidang pekerjaan tersebut.

Hasil penelitian Orlian (2020) Penelitian yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Dan Kontribusi Pendapatan (Studi Kasus Pada Usaha Belah Pinang Di Desa Paya Rangkuluh Kecamatan Kuta Kabupaten Bireuen). Hasil penelitian tersebut memaparkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas. Variabel yang memiliki pengaruh terhadap produktivitas yaitu variabel

upah, dan tingkat pendidikan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas dan variabel usia berpengaruh negatif.

Hasil penelitian Komariah (2020) Penelitian yang berjudul “Analysis of Age and Education Effect On Employee Productivity In Sukabumi SMEs Distric”. Hasil penelitian menerangkan usia memiliki pengaruh terhadap produktivitas. Usia produktif cenderung mempunyai produktivitas yang tinggi apabila dibandingkan dengan usia pekerja yang telah melampaui usia produktif karena terkendala dengan fisiknya yang semakin lemah.

Hasil Penelitian Prayudo dan Karnawati (2020) Penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Masa Kerja, Upah, Dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Buruh Borongan Linting Rokok Di SKT Gebog, PT.Djarum Kudus”. Hasil penelitian memaparkan faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu masa kerja, upah, dan usia. Pada variabel usia, produktivitas seorang pekerja tidak terpengaruhi oleh usia. Hal ini terjadi karena rata-rata usia pekerja belum melampaui masa tidak produktif yaitu pada umur 55-60 tahun, serta pegawai yang tercatat rata-rata memiliki usia kurang dari 50 tahun

Hasil penelitian Ozturk (2020) Penelitian yang berjudul “How Effective Are Labor Wages On Labor Productivity? An Empirical Investigation On The Constuction Industry Of New Zealand”. Hasil penelitian yang menjelaskan seberapa efektifkah upah terhadap produktivitas tenaga kerja. Upah tenaga kerja memiliki pengaruh positif dan

negatif dalam produktivitas tenaga kerja, kenaikan upah dapat berdampak positif dan dapat merangsang keyakinan tenaga kerja bahwa mereka dibayar sesuai substansial dan loyalitas kerja mereka terhadap majikan juga meningkat. Dampak negatifnya kenaikan upah yaitu pekerja dapat kehilangan pekerjaannya, upah minimum daerah yang meningkat dapat meningkatkan jumlah mereka yang ingin bekerja dengan upah yang lebih rendah dan pengusaha mungkin memiliki kecenderungan untuk lebih mempekerjakan tenaga kerja tidak terampil.

Hasil penelitian Alam (2020) Penelitian yang berjudul “The Effect of Wages And Welfare Facilities On Employee Productivity: Mediating Role Of Employee Work Motivtion”. Hasil penelitian tersebut menjelaskan upah dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Ketika upah dibayarkan sesuai dengan pekerjaan akan meningkatkan tenaga kerja dalam memperhatikan kesehatan mereka yang secara tidak langsung mengurangi kekurangan nutrisi yang pada akhirnya mengurangi penyakit dan meminimalisir ketidakhadiran dalam bekerja.

Hasil penelitian Aisyah dan Oktavilia (2020) Penelitian yang berjudul “Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pada Industri Rambut Palsu”. Penelitian tersebut menganalisa faktor yang mempengaruhi produktivitas, salah satunya upah. Upah dapat mempengaruhi produktivitas pada tenaga kerja wanita industri rambut palsu, semakin besar upah yang didapatkan dapat dijadikan untuk indikator peningkatan produktivitas pegawaiai wanita pada industri rambut palsu.

Hasil Penelitian Sumantika (2021) Penelitian yang berjudul “Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima)”. Hasil penelitian tersebut memaparkan pengalaman kerja terdapat pengaruh terhadap produktivitas. Pengalaman kerja yang didapatkan dari masa kerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kain tenun. Karena produksi kain tenun diperlukan skill mumpuni dalam prosesnya yang terdapat pada pekerja yang mempunyai masa kerja yang tinggi.

Hasil Penelitian Mardikaningsih (2022) Penelitian yang berjudul “Dampak Stress, Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi”. Hasil penelitian tersebut menjelaskan produktivitas dapat dipengaruhi oleh dampak stress, lingkungan kerja, dan masa kerja. Dan produktivitas positif dapat dipengaruhi oleh masa kerja karena pekerja konstruksi pada dasarnya mengutamakan skill pekerja dalam prosesnya, dan sangat berbahaya apabila pekerja tidak mempunyai skill yang didapat dari pengalaman bekerja atau masa kerja.

Hasil Penelitian Wayan (2023) Penelitian yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Di kabupaten /Kota Provinsi Bali”. Hasil penelitian ini memberikan penjelasan tentang faktor yang mempengaruhi produktivitas dari variabel tingkat pendidikan, derajat kesehatan, tingkat upah, dan penggunaan TIK. Pada variabel upah tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas pekerja, hal tersebut terjadi

karena pekerja di daerah tersebut di dominasi pekerja informal dan menjadikan pengaruh upah tidak signifikan berpengaruh terhadap produktivitas.

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu Dalam Bentuk *Theoretical Mapping*

NO	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil
1.	Selvia Apriliyanti (2017). Pengaruh Usia Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studikusus: PT. Oasis Water Internatioanal Cabang Palembang)	<ul style="list-style-type: none"> - Masa kerja. - Usia - Produktivitas 	Penelitian kuantitatif.	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kedua variabel tidak mempunyai pengaruh positif secara simultan terhadap produktivitas dan kedua variabel tersebut hanya memiliki pengaruh 8,3% terhadap produktivitas.
2.	Imran Ukkas (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat pendidikan - Usia - Pengalaman kerja - Jenis kelamin 	<i>Explanatory Reseacrch</i>	Penelitian ini menjelaskan secara parsial variabel yang terkait memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, dan secara simultan variabel yang terkait memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas.
3.	Michael R. Strain (2017)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Wages</i> - <i>Productivity</i> 	<i>Analysis Descriptive</i>	Hasil penelitian memaparkan

	The Link Between Wages and Productivity Is Strong			bagaimana upah sangat berpengaruh dalam peningkatan produktivitas. Tetapi peningkatan upah belum dirasakan dengan merata serta banyak pekerja tidak mencapai tingkat kompensasi rata-rata, kebijakan yang dapat diambil yaitu dengan meningkatkan keterampilan pekerja serta bentuk lain dari pembelajaran berbasis kerja
4.	Ahmad Fathoni Rodli (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan kerja - Pengalaman kerja - Pendidikan - Produktivitas 	Penelitian kuantitatif	Produktivitas kerja dapat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pelatihan kerja, pengalaman kerja dan pendidikan.

5.	<p>Abednego S. Karosekali dan Said Rizal (2019). Pengaruh Upah Dan Premi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit (<i>Elais Guineensis</i> Jacq.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Upah - Premi - Produktivitas Kerja 	<p>Penelitian Kuantitatif dengan <i>purposive sampling</i></p>	<p>Upah berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, Premi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, Dan Upah dan Premi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas</p>
6.	<p>Soraya amelia dkk. (2019). Pengaruh Pengeluaran Pemerintah, Pendidikan, Dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Provinsi Di Indonesia</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Produktivitas tenaga kerja - Pengeluaran pemerintah - Pendidikan - Upah 	<p>Pendekatan kuantitatif <i>Fixed Effect Model (FEM)</i></p>	<p>Terdapat pengaruh positif pengeluaran pemerintah terhadap produktivitas tenaga kerja, Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, Upah juga pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Dan secara simultan pengeluaran pemerintah, pendidikan, dan upah mempunyai pengaruh positif dan signifikan</p>

				terhadap produktivitas.
7.	Eko Prasetyo (2019). Peran Upah, Insentif, Dan Jaminan Sosial Dalam Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Pada CV. Multi Bangun Sentosa)	<ul style="list-style-type: none"> - Upah - Insentif - Jaminan sosial - Produktivitas 	Pendekatan kuantitatif	Upah berpengaruh positif terhadap produktivitas, insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas, jaminan sosial berpengaruh positif terhadap produktivitas.
8.	Kartika Candra dkk. (2019). Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin, Dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Tenun Ikat Di Kota Kediri	<ul style="list-style-type: none"> - Upah - Tingkat pendidikan - Jenis kelamin - Usia - Produktivitas Tenaga Kerja 	Penelitian analisis Regresi berganda	Hasil penelitian memberikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel upah terhadap produktivitas, variabel tingkat pendidikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, variabel jenis kelamin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, variabel usia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

9.	Kokom Komariah dkk. (2019). <i>Analysis Of Age And Education Effect On Employee Productivity In Sukabumi SMEs Distric</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Age - Education - Workfoce - Productivity 	<i>Descriptive and associative research</i>	Hasil penelitian tersebut menjelaskan secara parsial usia dan pendidikan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas. Semakin tinggi pendidikan maka semakin tinggi pula produktivitasnya, dan usia yang produktif juga memiliki produktivitas yang tinggi pula.
10	Christian Göbel dan Thomas Zwick (2019). <i>Age And Productivity-Sector Differences?</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Age - Productivity 	<i>Analysis descriptive</i>	Usia mempunyai pengaruh yang kuat dan tidak signifikan terhadap produktivitas, usia sangat berdampak terhadap tingkat produktivitas tetapi hal itu terjadi pada tingkatan usia tertentu yaitu usia 35-40.
11	Rizki Aulia Dina Safira dan Ela Nurdiawati (2020). <i>Hubungan Antara Keluhan Kelelahan Subjektif, Umur Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pekerja</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Produktivitas - kerja - Keluhan Kelelahan subjektif - Umur - Masa kerja 	<i>Kuantitatif cross sectional.</i>	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh positif antara umur dan masa kerja terhadap produktivitas kerja, sedangkan keluhan kelelahan subjektif tidak ada hubungan dengan

				produktivitas kerja.
12	Meli Orlian dan Ratna (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Dan Kontribusi Pendapatan (Studi Kasus Pada Usaha Belah Pinang Di Desa Paya Rangkuluh Kecamatan Kuta Kabupaten Bireuen)	<ul style="list-style-type: none"> - Upah - Usia - Tingkat pendidikan - Total pendapatan - Produktivitas 	Kuantitatif Regresi Linier Berganda (RLB)	Variabel upah tenaga kerja dan pendapatan rumah tangga mempunyai pengaruh positif terhadap. Variabel usia tenaga kerja wanita dan tingkat pendidikan berpengaruh secara negatif terhadap produktivitas dan secara parsial variabel yang terkait mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas.
13	Fiki Dwi Aisyah dan Shanty Oktavilia (2020). Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pada Industri Rambut Palsu.	<ul style="list-style-type: none"> - Upah - Lama menempuh - Pendidikan - Pengalaman kerja - Kategori Industri - Produktivitas 	Metode pendekatan kuantitatif regresi dan deskriptif	Variabel upah memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas, variabel lama menempuh pendidikan juga berpengaruh positif terhadap produktivitas, variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas variabel kategori industri sebagai variabel <i>dummy</i>

				tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas
14	Ika Ramadhani, dkk. (2020). Pengaruh Pelatihan, Upah Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Di PT Super Steel Karawang	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan - Upah - Masa Kerja 	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian mendapatkan penjelasan variabel pelatihan mempunyai pengaruh secara positif terhadap produktivitas, variabel masa kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas secara signifikan, variabel upah tidak berpengaruh terhadap produktivitas
15	Ayndri Nico Prayudo dkk. (2020). Analisis Pengaruh Masa Kerja, Upah, Dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Buruh Borongan Linting Rokok Di SKT Gebog, PT Djarum Kudus.	<ul style="list-style-type: none"> - Masa kerja - Upah - Usia - Produktivitas 	Kuantitatif deskriptif	Hasil penelitian menjelaskan pengaruh signifikan dan positif oleh variabel masa kerja terhadap produktivitas tenaga kerja, variabel upah terhadap produktivitas. Pada variabel usia terdapat pengaruh signifikan dan negatif terhadap produktivitas tenaga kerja.

16	<p>Mustafa Ozturk, dkk. (2020). <i>How Effective Are Labor Wages On Labor Productivity? : An Empirical Investigation On The Constuction Industry Of New Zealand</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Labor Wage - Labor - Productivity - Unemployment 	<p><i>Quantitaviev Logarithmatic values</i></p>	<p>Hubungan antara upah dengan produktivitas tenaga kerja dan pengangguran. Upah pekerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas pekerja, dan variabel tingkat pengangguran tidak memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas</p>
17	<p>Mohammad Nurul Alam dkk.(2020). <i>The Effect Of Wages And Walfare Facilities On Employee Productivity: Mediating Role Of Employee Work Motivtion</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Wage - Walfare - facilities - Employee wor - Motivation 	<p><i>Quantitative</i></p>	<p>Hasil penelitian ini pada variabel <i>wage</i> mempunyai pengaruh signifikan yang mengarah ke pengaruh positif. Variabel <i>walfare facilities</i> memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Variabel <i>wage</i> mempunyai pengaruh positif terhadap <i>employee work motivation (EWM)</i> serta variabel <i>walfare facilities</i> juga mempunyai pengaruh positif terhadap varibael <i>EWM</i>.</p>

18	<p>Ema Sumantika, Amirul Mukminin, dan M. Badar (2021). Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Keterampilan - Pengalaman kerja - Produktivitas - Kerja 	<p>Penelitian asosiatif</p>	<p>Keterampilan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja secara parsial, dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dan apabila keterampilan dan pengalaman kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.</p>
19	<p>Rahayu Mardikaningsih, dkk. (2022). Dampak Stress, Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Stress - Lingkungan kerja - Masa kerja - Produktivitas pekerja 	<p>Penelitian deskriptif kuantitatif</p>	<p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan stres terhadap produktivitas, terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas, terdapat pengaruh positif dan signifikan masa kerja terhadap produktivitas</p>

20	I Wayan Ega jayananda dan A.A.I.N. Marhaeni. (2023) Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Di kabupaten /Kota Provinsi Bali	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat pendidikan - Derajat kesehatan - Tingkat upah - Penggunaan TIK - Produktivitas 	Kuantitatif asosiatif	Secara parsial variabel derajat kesehatan berpengaruh positif terhadap dan signifikan terhadap produktivitas, variabel tingkat pendidikan, upah dan penggunaan TIK secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas
----	---	--	-----------------------	--

Sumber: Data diolah penulis (2023)

2.2. Kajian Teoritis

2.2.1. Masa kerja

Masa kerja merupakan durasi waktu seseorang pekerja yang mereka habiskan selama yang mereka kerjakan pada perusahaan.

A. Pengertian

Pengertian masa kerja yaitu jumlah waktu yang dimiliki pekerja melakukan pekerjaan dalam sebuah perusahaan (Hardikriyawan dalam Supriyatna, 2020).

Masa kerja pegawai bisa sebagai indikator hubungan antara pegawai dengan perusahaan, semakin lama masa kerja pegawai di

dalam perusahaan maka tantangan pegawai dalam melakukan proses kegiatan produksi tidak akan mengalami kesulitan yang signifikan dan juga meminimalisir kesalahan yang terjadi pada proses produksi.

Menurut Siagian (2016) masa kerja pegawai adalah pelajaran dan pengalaman seseorang yang didapatkan dari seluruh perjalanan hidupnya, maka dengan masa kerja seorang pegawai dapat mengatasi rintangan dan kesulitan dalam pekerjaan atau dapat diartikan sebagai orang yang berpengalaman atau ahli. Masa kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karena tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan pada dasarnya mengutamakan skill pekerja dalam prosesnya, dan perusahaan tidak mengutamakan dengan pekerja yang belum mempunyai skill yang didapat dari pengalaman bekerja atau masa kerja. (Mardikaningsih, 2022).

Dari pernyataan tersebut masa kerja dapat diartikan sebagai ukuran seseorang pegawai mempunyai pengalaman dalam bidang pekerjaan yang dijalani selama dalam perusahaan guna tercapainya sebuah target produksi perusahaan.

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi masa kerja

Menurut teori tahapan perkembangan karir yang dikemukakan oleh Donald dan Super, individu mulai menentukan jenis pekerjaan yang cocok untuk dirinya pada pertengahan masa

remaja berdasarkan kenyataan yang dihadapi, proses pendidikan, hal-hal yang disukai secara pribadi, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Gibson (2009) membagi tahapan perkembangan karir menjadi 6 tahap, dimulai dari tahap kristalisasi hingga tahap persiapan menuju pensiun. Handoko (2007) mengategorikan lama kerja menjadi dua, yaitu lama kerja kategori baru dengan masa kurang dari atau sama dengan 3 tahun, dan lama kerja kategori lama dengan masa lebih dari 3 tahun.

Faktor yang mempengaruhi masa kerja menurut Demerouti dalam Puspita (2012;58) sebagai berikut:

1. Tuntutan Kerja (*Job Demands*)

Tuntutan pekerjaan dari aspek fisik, sosial, maupun perusahaan yang senantiasa terus-menerus menuntut usaha yang lebih baik dan dapat mencapai keinginan serta mempertahankannya.

2. Sumber daya pekerjaan (*Job Resources*)

Sumber daya pekerjaan juga dapat mempengaruhi keterikatan pekerjaan. Aspek sosial, fisik, serta perusahaan yang berperan sebagai alat untuk mencapai tujuan pekerjaan,

3. Sumber daya pribadi (*Personal Resource*)

Mempunyai kepribadian optimis yang dapat memunculkan potensi untuk dapat berhasil dan sukses dalam hidupnya.

4. Kepribadian (Personality)

Kepribadian erat kaitannya dengan keterikatan kerja yang bisa dinilai terhadap watak pribadi sebagai suatu kerangka kerja dengan dimensi aktivasi dan kesenangan.

C. Indikator masa kerja

Handoko (2012) mengidentifikasi beberapa indikator Masa Kerja antara lain:

- a. Tingkat kepuasan kerja; yang merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peran atau pekerjaannya dalam organisasi.
- b. Stres di tempat kerja; yang merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan ketidakseimbangan psikologis, mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan.
- c. Pengembangan karir; yang merupakan peningkatan individu yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir, dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai rencana kerja sesuai dengan hirarki organisasi atau struktur.
- d. Kompensasi prestasi kerja; yang mencakup semua bentuk pendapatan yang berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai kompensasi atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

D. Masa kerja Dalam islam

Menurut pandangan islam, masa kerja merupakan waktu yang sangat penting dalam kehidupan seseorang. Dalam islam, pekerjaan adalah bagian dari ibadah dan berperan penting untuk memenuhi kebutuhan hidup dengan mencari nafkah. Dalam hal ini bekerja dengan tekun dan berkualitas adalah suatu kewajiban bagi seseorang muslim dan masa kerja adalah hal yang berharga untuk beribadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt. Sebagaimana yang telah dijelaskan pada surat Al-ashr ayat 1-3 tentang pentingnya memanfaatkan waktu.

وَالْعَصْرِ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا

بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ ء

Artinya:

"Demi masa. Sesungguhnya manusia benar-benar berada dalam kerugian. Kecuali orang-orang yang beriman dan beramal saleh serta saling menasihati untuk kebenaran dan kesabaran."

Pada surat Al-Ashr telah dijelaskan menurut tafsir Al-Maraghi, (1985:392) telah disimpulkan bahwa dalam menghargai waktu, banyak nilai-nilai pendidikan dan kedisiplinan yang dapat diambil dari dalamnya. Kedisiplinan itulah yang merupakan dorongan hati seseorang untuk memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin, supaya arah dan tujuan kehidupan manusia terlihat lebih

jelas. Memanfaatkan waktu dengan efisien dan efektif akan mengurangi pemakaian waktu yang tidak berguna serta penyesalan dan pertanggungjawaban di akhir nanti.

Masa merupakan suatu konteks di mana berbagai peristiwa baik atau buruk terjadi. Apabila seseorang mengalami kesengsaraan, itu adalah akibat dari tindakan mereka sendiri, dan masa (zaman) tidak bertanggung jawab atas hal tersebut, manusia dapat memilih kehidupan dalam situasi yang rugi atau situasi yang menguntungkan bagi dirinya dengan memulai kedisiplinan waktu untuk mendapatkan ilmu atau pengalaman yang baik untuk masa depan dirinya. (Al Maraghi, 1985: 391).

Adanya kebutuhan untuk menggunakan waktu dengan baik dan mengisinya dengan aktivitas yang memberikan manfaat bagi diri sendiri dan orang lain sangatlah penting. Jika tidak melakukannya dengan aktivitas yang bermanfaat, maka kerugian dan kecelakaan akan mengintai mereka. Manusia benar-benar akan menderita kerugian jika tidak memanfaatkan waktu yang telah diberikan oleh Allah secara optimal untuk melakukan perbuatan baik.

Tuntutan yang besar dari berbagai sektor pekerjaan oleh tenaga kerja dan tingginya tenaga profesional yang dapat di peroleh

dari pengalaman dengan masa kerja yang banyak memberikan ilmu kepada tenaga kerja. Hal tersebut merupakan kewajiban bagi seluruh tenaga kerja atau yang masih belum bekerja agar tidak tertinggal jauh dari tenaga profesionalis yang lain.

2.2.2. Upah

A. Pengertian upah

Upah adalah suatu faktor yang diinginkan seseorang untuk mengerjakan kepentingan oranglain, teori ini sesuai dengan teori ekonomi yang dipaparkan oleh Sukirno (2003) dalam Endahsari (2019). Teori ini menyatakan upah adalah pemberian majikan yang diterima oleh pekerja atas berbagai bentuk balas jasa yang telah diberikan pekerja terhadap majikannya. Maka dari itu upah sangat penting diberbagai perusahaan ataupun organisasi.

Munculnya upah dalam perusahaan memberikan pemahaman tentang hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan. Maka dalam perusahaan upah adalah suatu indikator yang sangat penting dalam berjalannya sebuah perusahaan. Upah mempunyai dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan dan upah juga dapat memastikan ketahanan hidup pekerja dan keluarga mereka. Pemberian upah yang sesuai dengan apa yang dikerjakan, pekerja akan bekerja semaksimal mungkin untuk perusahaan.

Upah secara umum bisa diartikan balas jasa majikan kepada

pegawai atau tenaga kerja atas jasanya dalam proses produksi yang sesuai dengan kutipan Soepomo dalam (Defi, 2017). Sedangkan menurut T.Sirait dalam Endahasari (2019), upah adalah penghargaan untuk jasa-jasanya yang telah diberikan satu orang kepada orang lain. Upah adalah penerimaan pekerja dari pimpinan perusahaan sebagai imbalan atas pekerjaan yang sudah dilakukan atau akan dilakukan. Upah juga merupakan pemberian balas jasa yang telah ditentukan dan dibayarkan sesuai ketentuan dan perjanjian kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja (Panjojo, 2005).

Pada peraturan pemerintah No. 8 tahun 1981, tentang perlindungan upah, pengertian upah yang dimaksud ialah penerimaan balasan dari karyawan atas jasa yang diberikan kepada pengusaha yang diwujudkan dan dinilai dalam bentuk yang telah disetujui pada perjanjian karyawan dan pengusaha yang telah ditetapkan sebelumnya.

B. Jenis-Jenis Upah

Handoko (2012) menjelaskan bahwa teori ekonomi tidak ada perbedaaan antara upah dari pekerja tetap atau profesional seperti Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan buruh pekerja industri atau pekerja kasar. Kedua jenis pendapatan ini dikenal sebagai upah. Maka dari itu, pembayaran kepada tenaga kerja dapat dibagi menjadi dua bentuk pembayaran, yaitu gaji dan upah.

Pembagian upah dapat dilihat dari segi upah nominal dan riil. Pada jangka panjang, harga barang dan upah cenderung meningkat, sehingga dalam penentuan upah di pasar tenaga kerja, terdapat pembagian antara upah nominal dan upah riil. Upah nominal adalah jumlah uang yang diberikan oleh pengusaha kepada para pekerja sebagai pembayaran atas tenaga kerja fisik dan mental yang diberikan dalam proses produksi. Sementara itu, Upah riil diukur berdasarkan kemampuan upah tersebut untuk membeli barang dan jasa yang diperlukan oleh para pekerja guna memenuhi kebutuhan mereka.

C. Sistem Upah Kerja

Rivai (2006) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa sistem pembayaran upah yang digunakan, di antaranya:

- a. Upah prestasi, di mana besarnya upah tergantung pada banyak sedikitnya hasil kerja yang diukur secara kuantitatif dalam waktu tertentu.
- b. Upah waktu, di mana upah diberikan berdasarkan lamanya waktu pekerja melakukan pekerjaan bagi majikan, dapat dihitung perjam, perhari, perminggu, atau perbulan.
- c. Upah borongan, di mana pembayaran upah didasarkan pada balas jasa untuk suatu pekerjaan yang diborongkan, sering dipakai pada pekerjaan yang diselesaikan oleh kelompok

pekerja.

- d. Upah premi, merupakan kombinasi antara upah waktu dan upah prestasi, dengan memberikan premi jika seorang karyawan mencapai prestasi yang lebih dari yang diharapkan.
- e. Upah bagi hasil, di mana karyawan menerima bagian dari keuntungan bersih perusahaan dan dapat diberi saham perusahaan tempat mereka bekerja.

D. Indikator upah

Hendrianto (2003) mengungkapkan bahwa kebijakan pengupahan yang bertujuan melindungi pekerja/buruh, seperti diatur dalam pasal 88 ayat (2), mencakup beberapa hal, antara lain:

- a. Standar upah minimum yang digunakan oleh pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja dalam lingkungan usaha atau kerjanya.
- b. Upah kerja lembur yang diterima oleh pekerja atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu kerja lembur yang dilakukan.
- c. Bentuk dan cara pembayaran upah, yang merupakan imbalan dari perusahaan yang diterima oleh karyawan sesuai ketentuan perusahaan.

- d. Denda dan potongan upah, yang dapat dikenakan kepada pekerja karena pelanggaran yang dilakukan karena kesengajaan atau kelalaiannya, dan pemotongan upah hanya dapat dilakukan dengan surat kuasa dari pekerja.
- e. Upah tidak masuk kerja karena alasan berhalangan, di mana pengusaha harus tetap membayar upah pekerja jika ia tidak dapat masuk kerja bukan karena kesalahan.
- f. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan di luar pekerjaannya, di mana pekerja tetap berhak mendapatkan upah jika ia tidak masuk kerja karena alasan seperti menikahkan anak, suami/istri, orang tua/mertua, anak, atau menantu yang meninggal dunia.
- g. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerja, di mana perusahaan harus memberikan waktu istirahat kepada pekerjanya untuk pemulihan setelah melakukan pekerjaan selama waktu tertentu, termasuk untuk melaksanakan ibadah.

E. Upah Dalam Islam

Dalam pandangan Islam upah bisa diartikan sebagai (al-ujrah), menurut istilah fiqh ijarah berarti pemberian dari hak pemanfaatan yang mensyaratkan adanya balas jasa atau imbalan. Upah pada prinsipnya ialah sebagai keadilan ekonomi yang berkaitan dengan hubungan ketenagakerjaan. Maka dari itu upah yang diberikan harus layak dan adil sesuai dengan hasil yang di berikan tenaga

kerja terhadap perusahaan, upah juga tidak boleh terlalu rendah maupun terlalu tinggi agar kedua belah sisi merasa puas dan adil sehingga dalam pandangan Islam upah dapat terwujud. Sebagaimana yang telah dijelaskan pada surat An-Nahl ayat 97 berikut:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ

بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: "Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik, dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan."

Seseorang yang mengerjakan amal saleh laki-laki maupun perempuan, yang dilandasi atas dorongan dari iman yang shahih maka akan dilipat gandakan balasan didunia dan di akhirat atas apa yang mereka kerjakan (Shihab, 2007:341). Amal shaleh yang dimaksud pada tafsir tersebut mempunyai arti tindakan atau perbuatan yang berguna untuk dirinya, keluarga, serta kelompok manusia.

Adapun hadis Rasulullah SAW yang memerintahkan untuk memberikan upah sebelum keringat mengering, dari Abdullah bin Umar, Nabi Muhammad SAW bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya: “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”

Pengertian dari hadis tersebut menerangkan dalam pembayaran upah terhadap pekerja harus diutamakan setelah selesainya pekerjaan, dan juga melaksanakan apa yang telah disepakati mengenai upah dengan pekerja.

2.2.3. Usia

A. Pengertian Usia

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI) usia adalah rentang waktu manusia sejak dilahirkan hingga sekarang. Menurut Nadialis (2014) dalam Nafisah (2020). Faktor usia sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan karena umumnya karyawan yang berada pada usia produktif lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang sudah lanjut usia, karena pada usia yang lebih lanjut, fisik karyawan biasanya menjadi lemah dan terbatas.

Menurut Sali (2020), seseorang yang mempunyai usia yang semakin tinggi, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan meningkat dalam berfikir dan bekerja. Dalam sumber daya manusia, tingkat usia karyawan sangat menentukan keberhasilan dalam sebuah pekerjaan fisik maupun non fisik. Tetapi semakin tinggi umur seseorang pekerja dan dianggap ber-umur tua akan

mengalami kelemahan fisik dan terbatas dalam melakukan sebuah pekerjaan. Menurut Departemen Kesehatan RI, (2003) usia 15-54 termasuk dalam usia produktif yang memiliki kemampuan fisik, dan mental yang optimal dan akan melemah secara bertahap seiring bertambahnya usia melebihi usia batas produktif. Usia 0-14 masih belum dianggap sebagai kelompok manusia produktif secara ekonomis.

B. Penduduk Usia kerja

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS, 2009), penduduk usia 15 tahun ke atas yang termasuk dalam angkatan kerja dan bukan angkatan kerja sesuai dengan rekomendasi dari *Internal Labor Organization* (ILO). BPS membagi tenaga kerja menjadi tiga jenis, yaitu:

1. Tenaga kerja penuh (*Full Employed*),
2. Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (*Under Employed*),
3. Dan tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (*Unemployed*), dengan kriteria jumlah jam kerja dan hasil kerja tertentu sesuai dengan tugas yang diemban.

C. Indikator Usia

Menurut Kementerian Kesehatan RI (2017), penduduk dapat dikategorikan menjadi 3 kelompok yaitu: (McKenzie dkk,2006).

- a. Kelompok Usia Muda (Kurang dari 15 tahun).

Usia tersebut belum dianggap dalam usia produktif secara ekonomis.

- b. Kelompok Usia Produktif (15 tahun – 64 tahun).

Pada usia ini manusia senantiasa menyelesaikan pendidikan formal, mencari jati diri, membangun karir, membangun sebuah keluarga, dan aktif dalam ber-organisasi

- c. Dan Kelompok Usia Non-Produktif (Lebih dari 65 tahun)

Dan pada usia ini manusia telah kembali pada usia yang dianggap tidak produktif secara ekonomis karena kekuatannya untuk berusaha berproduktif akan menurun.

D. Jenis Jenis Usia

Menurut Santika (2015), perhitungan usia dapat dibagi menjadi beberapa jenis yaitu:

1. Usia Kronologis

Usia kronologis adalah jumlah tahun hidup seseorang sejak lahir, dan dihitung secara kalender dengan catatan waktu.

2. Usia Biologis

Usia biologis adalah suatu ukuran yang menggambarkan perubahan-perubahan yang terjadi pada tubuh dan kapasitas fisik individu dengan seiring berjalannya waktu.

3. Usia Mental

Usia mental adalah tingkatan pemikiran dan perkembangan

emosi manusia yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan, pengalaman hidup, dan kondisi kesehatan mental, usia mental manusia dapat lebih muda atau tua dari usia kronologis dan dapat berpengaruh terhadap perilaku, pemecahan masalah dan kinerja.

Dalam Pasal 1 ayat 2 UU No.13 tahun 2003 dijelaskan bahwa penggolongan batas usia kerja atau usia produktif yang berlaku di Indonesia terdiri dari tiga kelompok yaitu: usia 0-14 tahun dianggap belum produktif karena masih termasuk usia anak-anak atau remaja, usia 15-64 tahun dianggap produktif karena merupakan usia dewasa yang siap bekerja, dan usia 65 tahun ke atas dianggap tidak produktif karena merupakan usia senja yang tidak lagi cocok untuk bekerja.

E. Usia Kerja Dalam Islam

Dalam pandangan agama islam, usia tidak dapat dilihat hanya dari segi kronologis, biologis dan mental saja. Usia dipengaruhi oleh kualitas agama seseorang dan tingkat ketaatan terhadap ajaran agama islam. Dalam agama islam untuk mempekerjakan seseorang menganjurkan keadilan dan perlakuan yang baik bagi pekerja, tidak peduli apapun usianya karena tidak ada aturan tertentu yang menentukan umur bagi pekerja.

Namun setiap individu harus menghormati hak-hak orang

lain, termasuk hak untuk bekerja. Al-imam Al-Qurthubi menyatakan orang yang memiliki umur 40 adalah orang yang telah menikmati apa yang Allah SWT berikan kepadanya dan kedua orang tuanya, maka dari itu harus lah bersyukur terhadap-Nya. Dalam sejarah Islam, Nabi Muhammad SAW juga diutus Allah menjadi rasul saat usia 40 tahun. Allah berfirman dalam surat al-aqaf ayat 15 yang berbunyi:

وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ إِحْسَانًا ۖ حَمَلَتْهُ أُمُّهُ ۖ كُرْهًا وَوَضَعَتْهُ كُرْهًا ۖ يَوْمَئِذٍ ۖ وَفِصْلُهُ ۖ
 ثَلَاثُونَ شَهْرًا ۖ حَتَّىٰ إِذَا بَلَغَ أَشُدَّهُ ۖ وَبَلَغَ أَرْبَعِينَ سَنَةً ۖ قَالَ رَبِّ أَوْزِعْنِي سَنَةً ۖ قَالَ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي
 أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَصْلِحْ لِي فِي ذُرِّيَّتِي ۖ إِنِّي تُبْتُ إِلَيْكَ وَإِنِّي
 مِنَ الْمُسْلِمِينَ

Artinya: “Kami wasiatkan kepada manusia agar berbuat baik kepada kedua orang tuanya. Ibunya telah mengandungnya dengan susah payah dan melahirkannya dengan susah payah (pula). Mengandung sampai menyapihnya itu selama tiga puluh bulan. Sehingga, apabila telah dewasa dan umurnya mencapai empat puluh tahun, dia (anak itu) berkata, “Wahai Tuhanku, berilah petunjuk agar aku dapat mensyukuri nikmat-Mu yang telah Engkau anugerahkan kepadaku dan kepada kedua orang tuaku, dapat beramal saleh yang Engkau ridai, dan berikanlah kesalehan kepadaku hingga kepada anak cucuku. Sesungguhnya aku bertobat kepada-Mu dan sesungguhnya aku termasuk orang-orang muslim.”

Makna dari ayat tersebut, bisa ditemukan bahwa ada pesan dan peringatan bagi manusia yang sudah berusia 40 tahun. Di satu sisi, usia 40 tahun menjadi usia matangnya seseorang menginjak fase kehidupan dewasa, sisi lain bahwa Allah memperingati orang-orang yang sudah berusia 40 tahun agar

kembali mendekatkan diri kepada Yang Maha Kuasa dengan bersungguh-sungguh, maka dari itu setidaknya manusia harus mampu mengatur waktu dengan semestinya agar berguna bagi dirinya dan orang lain.

Dalam surah At-Tin ayat 1-8 juga telah dijelaskan bahwa manusia diciptakan dalam bentuk sebaik-baiknya, pada saat muda manusia masih dalam keadaan yang kuat dan semangat untuk beramal dan akan di kembalikan masa-masa tidak semangat sebagaimana yang di jelaskan dalam surah tersebut:

﴿ وَالَّتَيْنِ وَالزَّيْتُونِ ۙ ١ وَطُورِ سَيْنِ ۙ ٢ وَهَذَا الْبَلَدِ الْأَمِينِ ۙ ٣ لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ ۙ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ۙ ٤ ثُمَّ رَدَدْنَاهُ أَسْفَلَ سَافِلِينَ ۙ ٥ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ ۙ فَلَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ ۙ ٦ فَمَا يُكَذِّبُكَ بَعْدُ بِالذِّكْرِ ۙ ٧ أَلَيْسَ اللَّهُ بِأَحْكَمَ الْحَاكِمِينَ ۙ ٨ ﴾

Artinya:

Demi (buah) tin dan (buah) zaitun. demi gunung Sinai, dan demi negeri (Makkah) yang aman ini, sungguh, Kami benar-benar telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya. Kemudian, kami kembalikan dia ke tempat yang serendah-rendahnya. kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan. Maka, mereka akan mendapat pahala yang tidak putus-putusnya. Maka, apa alasanmu (wahai orang kafir) mendustakan hari Pembalasan setelah (adanya bukti-bukti) itu? Bukankah Allah hakim yang paling adil? (QS. At-Tin 1-8).

Maksud dari surah At-tin tersebut yaitu menjelaskan usia manusia sedari muda hingga tua, di usia muda manusia dalam keadaan yang sangat kuat dalam beramal, pendapat ini dipilih

oleh ahli tafsir Ikrimah bin Abu Jahal. Kemudian menurut Ibnu Abbas, Ikrimah dan Qatadah manusia akan di kembalikan ke masa tua renta setelah berada di masa yang terkuat untuk beramal dan mengalami ketidak semangat dalam beramal. Ibrahim An-Nakha`I mengungkapkan, "*Apabila seorang mukmin berada di usia tua akan sulit untuk beramal, maka amalannya akan dicatat sebagaimana dahulu pada usia muda dia pernah beramal atau pada saat semangat dalam beramal*". Hal ini lah yang dimaksud pada firman Allah yang memiliki arti, "*Bagi mereka pahala yang tiada putus-putusnya*".

Ibnu Qutaibah mengatakan, Makna firman Allah yang artinya, "*kecuali orang-orang yang beriman*". Orang-orang tersebut yaitu yang beriman pada usia mudanya, di saat kondisi tubuh dalam keadaan fit dan mampu beramal dengan semangat, maka orang-orang tersebut di usia tuanya tidak berkurang amalan yang telah didapatkannya di usia muda. Walaupun orang yang dalam keadaan usia senja tidak mampu melakukan amalan ketaatan, karena Allah SWT Maha Mengetahui, dan apabila masih diberi kekuatan beramal di usia senja, maka mereka tidak akan pernah berhenti untuk beramal kebaikan. Seorang yang gemar beramal di usia mudanya pasti akan diberi ganjaran sebagaimana di waktu mudanya." (Al-qaisi, 2011).

2.2.4. Produktivitas.

A. Pengertian

Produktivitas adalah rasio *output* (barang dan jasa) yang dibagi dengan input (sumber daya seperti tenaga kerja dan modal). Haizer (2011) Pada tahun 1766 konsep produktivitas muncul pertama kali pada makalah yang di susun Quesnay dari Prancis, dan setelah itu didefinisikan oleh Liitre (*Larousse Etymological Dictionary*) pada tahun 1883, produktivitas adalah kemampuan untuk dapat menghasilkan sesuatu yang di inginkan, dan selanjutnya pada abad ke-20, produktivitas memiliki definisi yang tepat yang berisi tentang hubungan *output* dan sumber daya manusia untuk dapat menghasilkan *output* yang di inginkan.

Seiring berkembangnya zaman, definisi dari produktivitas menjadi lebih banyak yang sebelumnya definisi produktivitas hanya ditujukan pada usaha mengasilkan sesuatu yang diinginkan atau sebuah proses produksi saja (Syarif, 1991). Berikut definisi dari produktivitas menurut beberapa para ahli:

1. Profesor Luis Sabourin

Definisi dari produktivitas secara sederhananya yaitu perbandingan antara *output* terhadap seluruh sumberdaya yang digunakan atau *input* untuk menghasilkan *output* yang diinginkan.

2. R. saint Paul

Produktivitas adalah hubungan antara kualitas *output* dengan jumlah usaha yang digunakan untuk bisa mendapatkan hasil yang diinginkan atau dapat di simpulkan berupa rasio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanannya.

3. *Productivity Improvement Handbook*

Definisi produktivitas memiliki dua konsep yang terdiri dari konsep efisiensi dan konsep efektivitas. Dalam konsep efisiensi digambarkan dengan kuantitas sumber daya manusia, sumber daya alam dan modal yang dibutuhkan untuk dapat menghasilkan suatu yang diinginkan, sedangkan dalam konsep efektivitas dapat digambarkan dengan hasil sesuatu yang diinginkan dengan dampak dari kualitas yang diperoleh

4. *Management Handbook*

Produktivitas dalam definisi ini yaitu hubungan antara efektivitas kualitas barang yang dihasilkan dengan efisiensi sumber daya yang dikerahkan untuk dapat menghasilkan sesuatu tersebut.

Produktivitas dapat dikategorikan sebagai ukuran atau rasio pengeluaran yang telah dicapai atas penggunaan sumber daya. Penggunaan sumber daya untuk menghasilkan pencapaian

perusahaan, penghematan adalah suatu hal yang tepat dalam posesnya. Penghematan atau efisiensi dalam produktivitas adalah suatu penggunaan sumber daya dengan seminimal mungkin dalam menghasilkan suatu pencapaian perusahaan dan efisiensi tersebut diperoleh dari masukan atau *improvement*, semakin tinggi masukan yang dapat diterapkan maka tingkat efisiensi juga tinggi, dan semakin kecil masukan yang digunakan maka semakin rendah tingkat efisiensi.

B. Fakto-faktor yang mempengaruhi produktivitas.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Sarjono (2001) dalam Anwar (2020) mengklasifikasi faktor yang mempengaruhi produktivitas sebagai berikut:

1. Faktor Internal

- a. Seleksi tenaga kerja, penempatan kerja, pelatihan, struktur organisasi, dan serikat pekerja.
- b. Pemilihan proses, otomatisasi, tata letak, dan aliran proses.
- c. Pengembangan dan riset produk, kergaman produk, dan perekayasa nilai.

- d. Kapasitas bahan, persediaan dan perencanaan kapasitas.
 - e. Mutu yang berhubungan dengan kualitas,
2. Faktor External

Faktor eksternal yang bukan atau diluar kontrol perusahaan seperti peraturan pemerintah dan persaingan antar perusahaan. Hal tersebut lah yang beberapa kali langkah perusahaan tidak memiliki arti dalam meningkatkan produktivitas karena kuatnya faktor eksternal tersebut.

C. Indikator Produktivitas

Simamora (2012) mencantumkan faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Dalam penelitiannya, penulis menggunakan indikator-indikator berikut untuk mengukur produktivitas kerja:

1. Kuantitas kerja, yang diukur dari persepsi karyawan tentang kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas yang dilakukan oleh karyawan;
2. Kualitas kerja, yang diukur dari jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu, yang mengacu pada tingkat penyelesaian aktivitas pada awal waktu yang ditetapkan, dengan mempertimbangkan koordinasi dengan hasil output dan penggunaan waktu untuk aktivitaslain.

D. Produktivitas Dalam Islam

Dalam pandangan agama islam, produktivitas mempunyai peran dalam mencapai kesejahteraan hidup dan kebahagiaan individu. Produktivitas yang diharapkan yaitu dapat mewujudkan keberdayaan ekonomi masyarakat, dan kesejahteraan umat dapat tercapai. Berikut penjelasan dari Robiansya (2018) tentang konsep produktivitas yang mempunyai kajian ilmiah yang kuat dalam literatur islam. Ada beberapa penjelasan produktivitas dalam sumber ajaran agama islam.

Pada surat At-Taubah ayat105 dijelaskan produktivitas manusia untuk bekerja, merupakan nilai-nilai yang mengedepankan kebaikan dunia dan akhirat.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَيُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

"Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan."

Penafsiran pada surat At-Taubah ayat 105 tersebut dalam Tafsir Al-Misbah, dijelaskan bahwa amalan didunia pasti akan memperoleh balasan di dunia maupun diakhirat, mulai dari amal buruk hingga amal yang baik pasti akan ada balasannya, amalan-

amalan itu tidak dapat disembunyikan dari manusia, maka dari itu manusia senantiasa bermawas diri (Shihab, 2002:670)

Ayat tersebut mengingatkan kita bahwa Allah telah memerintahkan manusia untuk selalu mengingatkan diri mereka untuk bekerja tidak hanya mengharapkan imbalan saja tetapi juga pahala untuk di akhirat nanti.

2.2.5. Hubungan Antara Masa Kerja terhadap Produktivitas

Masa kerja adalah suatu indikator kebiasaan tenaga kerja dalam melakukan aktivitas kerja, sehingga masa kerja dapat menjadi tolak ukur tingkat pengalaman individu tenaga kerja dengan individu yang lain. Siagian (2012) dalam Ramadhani (2020). Peningkatan produktivitas perusahaan diperlukan keterampilan dasar, pengalaman, dan keahlian yang di dapat dari masa kerja pegawai yang tinggi.

Penelitian Rodli dkk, (2019), Sumantika dkk, (2021), dan Mardikaningsih dkk, (2022) yang berhubungan dengan pengaruh masa kerja terhadap produktivitas. Hasil penelitian tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas.

2.2.6. Hubungan Antara Upah Terhadap Produktivitas

Menurut Mangkunegara (2005) pemberian upah adalah imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan pegawai, baik berupa uang maupun yang bukan berupa uang. Kompensasi (upah) adalah hal yang sangat penting bagi majikan dan tenaga kerja, bagi tenaga kerja

kompensasi adalah sumber penghasilan bagi keluarga atau sebagai penentu standar kehidupan seseorang dan bagi majikan kompensasi adalah faktor utama dalam hubungan antara atasan dan pegawai. Kompensasi (upah) yang diberikan kepada tenaga kerja adalah suatu hal yang sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja dan hasil kerja (produktivitas).

Penelitian Amelia dkk, (2019) yang berhubungan dengan pengaruh upah terhadap produktivitas. Penelitian tersebut menunjukkan hasil pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas. Serta penelitian Aisyah dan Oktavilia, (2020) juga memberikan hasil positif dan signifikan antara pengaruh upah dengan produktivitas.

2.2.7. Hubungan Antara Usia Terhadap Produktivitas

Menurut Suyono dan Hermawan (2013), produktivitas tenaga kerja memiliki keterkaitan positif dengan usia kerja yang masuk dalam kategori produktif (15-60 tahun). Dengan kata lain, jika seseorang berada pada kategori usia kerja yang produktif, maka produktivitasnya cenderung meningkat. Hal ini disebabkan karena pada usia produktif, tenaga kerja memiliki kreativitas yang lebih tinggi dalam melakukan pekerjaan karena didukung oleh pengetahuan dan wawasan yang lebih baik, serta memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan.

Penelitian Komariah dkk. (2020) dan Ukkas dkk (2017) yang

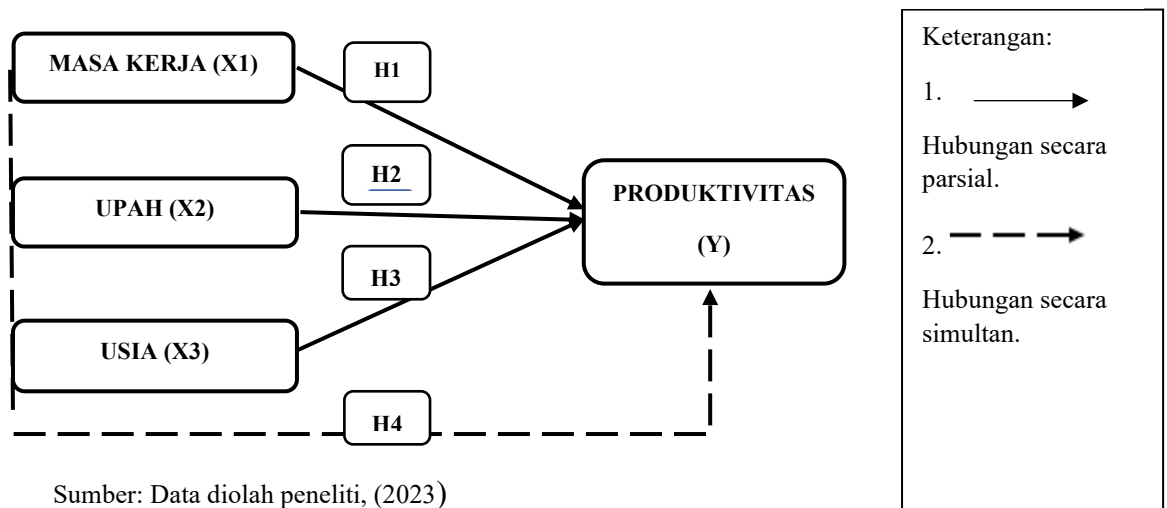
berhubungan dengan usia terhadap produktivitas. Penelitian tersebut memberikan hasil yang positif dan signifikan antara pengaruh usia dengan produktivitas.

2.2.8. Hubungan Antara Masa Kerja, Upah, Dan Usia Terhadap Produktivitas.

Menurut penelitian terdahulu Prayudo dkk, (2020), masa kerja, upah, dan usia merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, hal ini dapat di buktikan dari hasil penelitian tersebut, semakin tinggi masa kerja dan berpengalaman, semakin baik pemberian sistem upah, dan pemilihan tenaga kerja dari faktor usia, maka produktivitas perusahaan akan berjalan secara optimal

2.3. Kerangka Konseptual

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



2.4. Hipotesis

Berdasarkan hasil tinjauan pustaka dan penelitian sebelumnya, serta

rumusan masalah yang telah dibuat sebelumnya, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. H1 = Diduga terdapat pengaruh signifikan antara masa kerja terhadap produktivitas.
2. H2 = Diduga terdapat pengaruh signifikan antara upah terhadap produktivitas.
3. H3= Diduga terdapat pengaruh signifikan antara usia terhadap produktivitas.
4. H4= Diduga terdapat pengaruh signifikan antara masa kerja, upah, dan usia secara bersama-sama terhadap produktivitas.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2014), metode penelitian merupakan suatu teknik atau cara yang digunakan untuk memperoleh data secara ilmiah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menurut Yusuf (2016) merupakan suatu metode pengumpulan data yang dapat diukur dan dianalisis dengan teknik statistik. Menurut pandangan Fajar (2021), penelitian kuantitatif atau paradigma kuantitatif berkaitan dengan pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan analisis data dengan prosedur statistik

Seperti yang dijelaskan oleh Duli (2019:3), penelitian kuantitatif

meliputi pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data berdasarkan jumlah atau banyaknya, yang dilakukan secara objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis. Penelitian ini terdiri dari empat variabel, yaitu masa kerja (X1), upah (X2), dan usia (X3) sebagai variabel bebas (*independent*), serta produktivitas (Y) sebagai variabel terikat (*dependent*).

3.2 Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini, penulis memilih industri pabrik rokok SKT yang bernama PR. Alfi Putra yang berlokasi di Rt.12/Rw.04, Desa Gembleb kecamatan Pogalan kabupaten Trenggalek provinsi Jawa Timur.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Dalam sebuah penelitian, populasi dibutuhkan untuk mendapatkan data dari variabel. Sugiyono (2010) mendefinisikan populasi sebagai era generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan dari hasil penelitian tersebut. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah keseluruhan karyawan giling dan packing yang bekerja di PR. Alfi Putra pada periode tahun 2023/2024 dengan pembagian jenis kelamin: Wanita: 279 karyawan, Laki laki: 0 karyawan.

Dan karyawan yang diklasifikasikan menurut seberapa lama bekerja

pada perusahaan. Berikut adalah tabel populasi:

Tabel 3. 1

Jumlah populasi penelitian

Lama Bekerja	Jumlah karyawan
<1Tahun	85
1-5 Tahun	130
6-10 Tahun	50
>10 Tahun	14
Jumlah keseluruhan	279

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto,2010: 174). Dalam penelitian ini menentukan besaran sampel agar sampel yang diambil representatif, maka diperlukan teknik pengambilan sampel, untuk sekedar gambaran dari subjek populasi kurang dari 100, lebih baik untuk mengambil seluruh populasi, dan apabila populasi lebih dari 100 dapat diambil 10%-15% atau 15%-25% atau lebih., sebagaimana yang disampaikan oleh Arikunto Suharsimi (2002: 112).

Dari pernyataan tersebut, peneliti mengambil sampel dengan 20% dari seluruh jumlah populasi yang ada karena, dapat dihitung $279 \times 20\% = 55,8$. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 56 karyawan.

Tabel 3. 2

Jumlah sampel penelitian

Lama Bekerja	Jumlah karyawan	Jumlah sampel (20% dari populasi)
<1Tahun	85	17
1-5 Tahun	130	26
6-10 Tahun	50	10
>10 Tahun	14	3
Jumlah keseluruhan	279	56

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik *proportional random sampling*, dimana jumlah responden yang diambil dari tiap kelompok atau strata dalam populasi dihitung berdasarkan proporsi populasi di setiap kelompok (Arikunto, 2010:182). Dengan kata lain, proporsi sampel yang diambil dari setiap kelompok harus sama dengan proporsi populasi di kelompok tersebut. Teknik ini memberikan kesempatan yang sama bagi semua anggota populasi untuk dijadikan sampel dalam penelitian.

3.5 Data dan Jenis Data

Dalam proses penelitian, informasi yang tepat dan kebenaran adalah faktor yang penting. Data yang digunakan dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu.

1. Data primer,

Menurut Supriyanto & Machfudz (2016) data yang diperoleh dari pengamatan, wawancara, dan kuesioner. dan menurut Supriyanto & Maharani (2019) data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti melalui kuesioner.

Data primer yang teradapt pada penelitian ini diperoleh dari observasi dan kuisoner yang disebarkan kepada tenaga kerja produksi PR. Alfi Putra.

2. Data sekunder,

Merupakan data yang diperoleh melalui media perantara seperti dokumen atau naskah tertulis, yang diperoleh dari PR Alfi Putra oleh peneliti Supriyanto & Maharani (2019).

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah melalui kuesioner atau angket. Herlina (2019) menjelaskan bahwa kuesioner atau angket adalah cara untuk mengumpulkan data dengan memberikan serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden. Peneliti menggunakan kuesioner tertutup, di mana responden hanya perlu memilih jawaban yang sudah disediakan dalam kuesioner.

3.7 Devinisi Operasioanal Variabel

Pada dasarnya, variabel penelitian merupakan konsep yang telah ditentukan oleh peneliti sebagai dasar untuk dipelajari dalam rangka

memperoleh informasi tentang suatu topik tertentu dan kemudian dapat membuat kesimpulan berdasarkan hasil penelitian tersebut.

1. Variabel Independen

Tarjo (2019). Variabel independen adalah variabel bebas dimana merupakan suatu variabel yang memengaruhi variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah X_1 (Masa kerja), X_2 (Upah), dan X_3 (Usia).

2. Variabel dependen

Variabel terikat merujuk pada variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain. Dalam hal ini, variabel terikat pada penelitian ini adalah produktivitas kerja, yang diartikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan pekerjaan lebih banyak dari ukuran standar yang umumnya diterima, dan sebagai suatu kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Item
----	----------	-----------	------

1.	Masa Kerja (X1) Handoko (2012)	<ul style="list-style-type: none"> 1 Kepuasan kerja. 2 Stres lingkungan kerja 3 Pengembangan karir. 4 Kompensasi hasil kerja 	<p>1.1 Tingkat kepuasan seseorang atas peran kerja pada organisasi atau perusahaan</p> <p>1.2 Kebijakan tentang status karyawan tetap pada perusahaan</p> <p>2.1 Ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi tingkat produktivitas.</p> <p>2.2 Rekan kerja yang saling mendukung dalam pemenuhan target kerja</p> <p>3.1 Peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir individu.</p> <p>3.2 Pemberitahuan secara langsung terhadap hasil kerja yang telah dilakukan karyawan</p> <p>4.1 Semua imbalan balas jasa berupa uang atau barang.</p> <p>4.2 Kebijakan perusahaan dalam menerapkan sistem kompensasi secara terbuka</p>
----	--------------------------------	--	---

2.	Upah (X2) Hendrianto (2003)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah Minimum. 2. Upah kerja lembur 3. Upah Tidak masuk kerja. 4. Upah diluar kerja. 5. Upah istirahat kerja. 6. Bentuk dan cara pemberian upah. 7. Denda dan potongan upah 	<p>1.1 Upah sudah sesuai dengan UMK daerah.</p> <p>1.2 Upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari</p> <p>2.1 Upah lembur karena kerja di hari minggu/bukan hari kerja.</p> <p>2.2 Upah lembur karena kerja melebihi batas waktu bekerja</p> <p>3.1 Mendapatkan upah/pesangon dari pemutusan hak kerja</p> <p>3.2 Balas jasa sosial terhadap karyawan yang mengalami musibah sehingga tidak dapat masuk kerja</p> <p>4.1 Upah tambahan diluar gaji (bonus) yang memenuhi target kerja</p> <p>4.2 Tunjangan hari raya</p> <p>5.1 Pemberian jam istirahat saat bekerja</p> <p>5.2 Kompensasi ijin tidak masuk kerja karena alasan pribadi.</p> <p>6.1 Sistem pemberian upah yang sesuai dengan kesepakatan.</p>
----	-----------------------------------	---	---

			<p>6.2 Transparansi sistem dalam penyaluran upah</p> <p>7.1 Denda atas kerusakan fasilitas kerja.</p> <p>7.2 Kelebihan atau kurangnya pembayaran upah karena kesalahan hitung.</p>
3.	<p>Usia (X3). McKenzie dkk, (2006)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kelompok Usia Muda. 2. Kelompok Usia Produktif. 3. Kelompok Usia Non-Produktif. 	<p>1.1 Usia < 15 tahun dianggap belum produktif secara ekonomis.</p> <p>1.2 Pada usia < 15 tahun belum banyak penerimaan pekerja seusia tersebut</p> <p>2.1 Usia 15 – 54 tahun merupakan usia angkatan kerja dan mampu berproduktif secara ekonomis.</p> <p>2.2 Semakin tinggi usia maka semakin tinggi pula produktivitas</p>

			<p>yang di lakukan karyawan</p> <p>3.1 Usia > 55 tahun merupakan usia yang dianggap sudah tidak produktif secara ekonomis.</p> <p>3.2 Usia > 55 tahun merupakan masa pensiun dari bekerja</p>
4.	<p>Produktivitas (Y). Simamora (2012).</p>	<p>1. Kuantitas kerja. 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu.</p>	<p>1.1 Jumlah produksi yang dihasilkan tercapai sesuai dengan target</p> <p>1.2 Adanya peningkatan hasil produksi dari hari kemarin</p> <p>2.1 Kualitas produk yang dihasilkan sesuai dengan standart mutu perusahaan</p> <p>2.2 Upaya untuk bekerja lebih baik dari pekerja yang lain.</p> <p>3.1 Menggunakan waktu bekerja secara efektif.</p> <p>3.2 Memulai dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu</p>

Sumber: Data diolah peneliti, 2023.

3.8 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, digunakan skala pengukuran Likert yang terdiri dari sejumlah pertanyaan dengan jawaban yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada skala ini, setiap jawaban memiliki nilai yang berbeda-beda yang berkisar antara 1 hingga 5, dan bobot tersebut berbeda pada setiap pertanyaan yang diberikan.

Tabel 3. 2 Skala Pengukuran

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Semakin besar nilai yang didapatkan dari responden, maka semakin baik pula sikap responden terhadap apa yang diinginkan penulis. Hal ini bertujuan agar bisa mengarahkan responden untuk dapat menjawab pertanyaan yang secara akurat mencirikan situasi responden, kuesioner yang digunakan oleh penulis bersifat tertutup, maka jawaban yang ada pada kuesioner telah dipilih dan tidak dapat memilih alternatif pilihan lain (Supriyanto dan Maharani, 2013:59).

3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada penelitian ini dalam menguji validitas dan realibilitas menggunakan SPSS (Statistical Package for Social Sciences) karena merupakan penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif.

A. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud pada uji ini yaitu pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuisioner. Menurut Singarimbun (2010) dalam Sani (2010:249), Menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur.

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

X = Skor item

Y = Skor Total

XY = Skor Pertanyaan

N = Jumlah responden untuk dicoba

r = Korelasi *product moment*

Dari sistem item valid atau tidak valid diatas, dapat dilihat dengan tehnik menggabungkan antara skor butir dengan skor total dan muncul nilai $r > 0,3$ sehingga dapat di simpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid. Dan apabila muncul nilai $r < 0,3$ dapat dipastikan instrumen tersebut tidak valid dan harus diperbaiki ulang.

Validitas merupakan penunjuk bagaimana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur (Solimun, 2006) dalam (Sani, 2010:249). Data hasil uji coba instrument digunakan untuk uji validitas instrumen yang diuraikan menjadi dua uraian berikut:

- a. Validitas isi / *Face validity* yang ditentukan berdasarkan landasan teori dan pendapatan ahli.
- b. Validitas kriteria dihitung dengan cara korelasi skor masing masing item dengan skor total. Dan jika koefisien penggabungan skor positif dan $> 0,3$ sehingga dapat dianggap valid. Penghitungan korelasi bisa menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

B. Uji Reliabilitas

Reabilitas digunakan sebagai sarana pengukuran untuk mengevaluasi seberapa baik suatu kuesioner dapat mengindikasikan variabel atau konstruk tertentu. Hal ini menggambarkan seberapa konsisten dan stabil skala pengukuran yang digunakan. Jika jawaban seseorang pada pernyataan kuesioner selalu konsisten dan stabil dari waktu ke waktu, maka kuesioner tersebut dapat dianggap handal atau reliabel (Ghozali, 2011). Pada program SPSS dengan metode *Cronbach Alpha*, dimana kuesioner dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Rumus yang digunakan untuk *Cronbach Alpha* adalah.

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right]$$

Keterangan:

r = reliabilitas

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum s_b^2$ = Jumlah varian

s_1^2 = total varian

Penggunaan uji reliabilitas ini menggunakan rumus Alpha Cronbach (Arikunto, 2006) dalam (Sani, 2010:251). Apabila variable yang diteliti mempunyai cronbach`s alpha (α) lebih dari 60% sehingga variabel dapat dianggap reliabel, dan apabila terjadi nilai cronbach`s alpha (α) kurang dari 60% dapat dipastikan variabel tersebut tidak reliabel. (Sani, 2010:251). Alat ukur dikatakan valid jika koefisien kendala sebesar $< 0,05$.

3.10 Analisis Data

Menurut Sugiyono (2014), analisis data mencakup proses pengelolaan dan interpretasi data yang telah terkumpul. Dalam analisis ini, data akan dielaborasi, ditabulasi, disajikan, dan dihitung menggunakan teknik statistik, yang kemudian akan dikelompokkan berdasarkan variabel dan jenis responden. Tujuan dari analisis data adalah untuk menyederhanakan data agar mudah dibaca dan dipahami. Dengan data yang telah disederhanakan, maka data yang diperoleh akan lebih mudah dipelajari dan dipahami. Dalam penelitian ini, peneliti

menggunakan dua jenis analisis, yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial.

3.10.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah analisis data yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk bisa melihat arah dan seberapa besar pengaruh variabel dependen (Ghozali, 2018).

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat yaitu Produktivitas

X1= Variabel Masa kerja

X2= Variabel Upah

X3= Variabel Usia

β_1 = Koefisien regresi Variabel Masa kerja

β_2 = Koefisien regresi Variabel Upah

β_3 = Koefisien regresi Variabel Usia

e = Standart Error.

3.10.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik atau uji prasyarat pada penelitian ini adalah normalitas, homogenitas, multikolonieritas dan linieritas.

- a. Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.⁷⁴ Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov, apabila signifikansi > 0.05 maka data berdistribusi normal, tetapi jika nilai signifikansi < 0.05 maka tidak berdistribusi normal.⁷⁵ Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 23 for windows.
- b. Uji homogenitas adalah pengujian mengenai sama tidaknya variansi-variansi dua buah distribusi atau lebih. Uji homogenitas yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah uji Bartlett. Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data variabel x dan y bersifat homogeny atau tidak (kadir, 2016).
- c. Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel

independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen yang dapat diketahui dengan variance inflation faktor (VIF) dan nilai tolerance. Apabila VIF variabel independen < 10 dan nilai tolerance $> 0,1$ berarti tidak ada multikolonieritas (Ghazali, 2018:107).

- d. Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Linearitas variabel yang dapat diketahui dari ANOVA Tabel hasil uji f untuk baris Deviation from linearity. Pengujian linearitas dalam penelitian ini menggunakan uji f pada taraf signifikan 5%. jika nilai α lebih besar dari 0,05 maka hubungan antar variabel adalah linier. Sebaliknya jika nilai F_{hitung} dan F_{tabel} serta α signifikan lebih kecil dari 0,05 maka hubungan antar variabel tidak linier. Apabila data yang dipakai untuk penelitian yang telah diuji *nonlinear*, analisis data tidak berlaku, karena persyaratan asumsi klasik bahwa data harus linear.

3.10.3 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan-pernyataan yang menggambarkan suatu hubungan antara dua variabel yang berkaitan dengan suatu kasus tertentu dan merupakan dugaan sementara dalam sebuah

penelitian serta memiliki manfaat bagi proses penelitian agar efektif dan efisien. Dugaan sementara tersebut ditujukan untuk menjelaskan suatu penelitian yang dituntut atas pengecekannya. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian, yang dimana rumusan tersebut berupa pertanyaan dan dianggap masih dugaan karena mengacu pada teori yang relevan saja dan belum dibuktikan dengan fakta yang diperoleh atas pengumpulan data yang relevan (Sugiyono, 2012:70) dalam (Destiani, 2015).

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian simultan (bersama-sama) akan menggunakan pengaruh dari ketiga variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Pengujian pengaruh simultan digunakan rumus sebagai berikut:

- 1) $H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ maka dari itu masa kerja, upah dan usia secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.
- 2) $H_a: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ maka dari itu masa kerja, upah dan usia secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas.

Dalam memnetukan α (tingkat signifikansi) pada penelitian ini menggunakan α sebesar 5%, apabila p value > atau sama dengan α (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya apabila H_0 diterima dan H_a ditolak maka masa

kerja, upah, dan usia secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, sedangkan H_0 ditolak dan H_a diterima maka secara signifikan masa kerja, upah, dan usia berpengaruh terhadap produktivitas.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau pengujian secara sensus digunakan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel terikat.

Pada pengujian parsial ini dapat digunakan dengan rumus berikut:

$H_{01} : \beta_1 = 0$, Masa kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas.

$H_{a1} : \beta_1 \neq 0$, Masa kerja berpengaruh terhadap produktivitas.

$H_{02} : \beta_2 = 0$, Upah tidak berpengaruh terhadap produktivitas.

$H_{a2} : \beta_2 \neq 0$, Upah kerja berpengaruh terhadap produktivitas

$H_{03} : \beta_3 = 0$, Usia kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas.

$H_{a3} : \beta_3 \neq 0$, Usia kerja berpengaruh terhadap produktivitas

$H_{04} : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, Masa kerja, Upah, dan Usia tidak berpengaruh terhadap produktivitas.

$H_{a4} : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, Masa kerja, Upah, dan Usia berpengaruh terhadap produktivitas.

Uji hipotesis ditentukan dengan kriteria pengujian sebagai

berikut:

- Tolak H_0 apabila $\beta \neq 0$
- Terima H_0 apabila $\beta = 0$

Pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai tidak signifikan apabila H_0 diterima dan sebaliknya pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai signifikan apabila H_0 ditolak.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan besarnya variabel independen secara simultan dapat mempengaruhi terhadap variabel dependen yang bisa di peroleh dari nilai *adjusted R – squared* (Ghozali, 2016). Semakin besar koefisien determinasinya dapat diartikan semakin baik pula variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.

Untuk dapat mengetahui variabel independen mana yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen dapat diketahui dari korelasi parsial mana yang paling besar.

Rumus yang dapat digunakan untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi (KD) sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Regresi

Nilai koefisien determinasi akan berkisar 0 – 1 apabila nilai koefisien mendekati 1 menunjukkan 100% total variasi diterangkan oleh varian persamaan regresi, atau variabel independen dapat menerangkan variabel dependen sebesar 100%. Sedangkan nilai koefisien determinasi semakin kecil dari 1 dapat dikatakan variabel independen cukup terbatas dalam menjelaskan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Profil Perusahaan

4.1.1.1 Sejarah Perusahaan

PR. Alfi Putra merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan tembakau khususnya pengolahan tembakau untuk dijadikan rokok. Jenis rokok yang diproduksi oleh perusahaan ini adalah rokok kretek yang diproses secara manual menggunakan gilingan atau biasa disebut SKT Sigaret Kretek Tangan.

Perusahaan ini berdiri pada tahun 2003 yang memiliki letak di Kabupaten Trenggalek tepatnya di Desa Gembleb Rt 12 Rw 4 Kecamatan Pogalan yang didirikan oleh Bpk. H. Latif Anwar. PR. Alfi Putra memiliki 3 cabang pabrik, yang pertama di Kecamatan Pogalan, Kecamatan Kampak, dan di Kab Blitar yang digunakan untuk produksi.

PR. Alfi Putra memiliki nama brand pada produk yang diperjualbelikan yaitu "BOY" dan "YAHU", perusahaan ini memiliki surat izin usaha dengan nomer No. 032/13-29/SIUP-K/II/2004.

PR. Alfi Putra selalu mengedepankan peningkatan kualitas produk serta kuantitas untuk dapat menjangkau penjualan di luar daerah, saat ini penjualan produk perusahaan ini rata-rata berada di sekitar kabupaten Trenggalek serta beberapa daerah di Kabupaten Tulungagung.

4.1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

PR. Alfi Putra memiliki visi dan misi sebagai berikut:

Visi

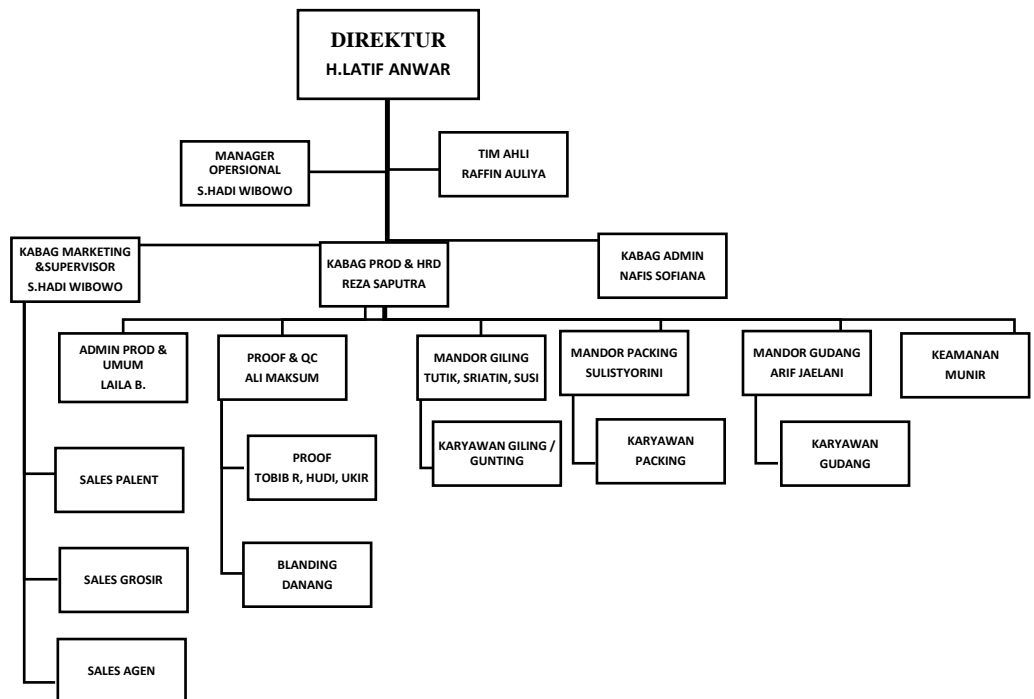
"Menjadi Perusahaan Rokok Alami Terbesar Di Jawa Timur"

Misi

1. Meningkatkan Produktivitas serta Efisiensi Kerja
2. Meningkatkan Pelayanan dan Kualitas Produk kepada Pelanggan
3. Meningkatkan Kesejahteraan karyawan
4. Mengembangkan SDM secara Profesional

4.1.1.3 Struktur Perusahaan PR. Alfi Putra

Gambar 4.1 Struktur Perusahaan PR. Alfi Putra



4.1.2 Deskripsi Responden

4.1.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data yang penting untuk

dicermati, karena karakteristik individu merupakan obyektifitas yang mudah untuk didefinisikan. Pada penelitian ini, responden yang dipilih merupakan karyawan PR. Alfi Putra yang bekerja pada bagian Packing dan Giling.

Responden yang di gunakan dalam penelitian ini ialah keseluruhan karyawan, data penelitian ini didapatkan dari kuisisioner yang telah diisi oleh responden maka data karaktersitik yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Jenis kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Presentase
Perempuan	56	100%
Laki Laki	0	0%
Jumlah	56	100%

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.1 menunjukkan resonden berjenis kelamin perempuan berjumlah 56 orang (100%). Dan responden berjenis kelamin laki-laki tidak ada karena keseluruhan karyawan berjenis kelamin perempuan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa reseponden yang ditunjuk menjadi sampel penelitian hanya berjenis kelamin perempuan.

2. Usia

Tabel 4.2

Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Presentase
<15 tahun	0	0%
15-65 tahun	56	100%
>65 tahun	0	0%
Jumlah	56	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Pada tabel 4.2 responden terbagi menjadi 3 kategori. Dapat dilihat pada tabel tersebut keseluruhan responden berusia 15-65 tahun dengan jumlah presentase 100%.

3. Lama Bekerja

Tabel 4.3

Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Presentase
< 1tahun	0	0%
1-5 tahun	41	73.20%
6-10 tahun	10	17.90%
10 >	5	8.90%
Jumlah	56	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat responden terbagi menjadi 4 kategori, dimana mayoritas reresponden telah bekerja selama 1-5 tahun bekerja dengan presentase sebesar 73.2%.

4. Posisi Bekerja

Tabel 4.4

Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Presentase
Linting	49	87.50%
Packing	7	12.50%
Jumlah	56	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat responden dengan posisi kerja linting lebih mendominasi dengan presentase 87.5% untuk posisi kerja packing memiliki presentase sejumlah 12.5%. Maka dapat dinyatakan mayoritas responden ada pada posisi kerja linting

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan skala likert, yang dimana isi yang ada didalamnya berupa pertanyaan yang disusun. Jawaban responden ada pada rangkaian pilihan yang bobotnya sesuai item yaitu angka 1-5 (Supriyanto & Maharani, 2018:183).

Tabel 4.5

Bobot Nilai Setiap Pertanyaan

SS	S	N	TS	STS
5	4	3	2	1

4.1.3.1 Variabel Masa kerja (X1)

Pada variabel masa kerja (X1) memiliki beberapa indikator yakni (X1.1) Kepuasan kerja, (X1.2) Stres lingkungan kerja, (X1.3) Pengembangan karir (X1.4) Kompensasi hasil kerja.

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Item Masa Kerja

Item	SS		S		N		TS		STS		TOTAL		MEAN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1.1	5	8.9%	29	51.8%	21	37.5%	1	1.8%	0	0.0%	56	100%	3.68
X1.1.2	5	8.9%	31	55.4%	20	35.7%	0	0.0%	0	0.0%	56	100%	3.73
X1.2.1	4	7.1%	26	46.4%	19	33.9%	6	10.7%	1	1.8%	56	100%	3.46
X1.2.2	5	8.9%	39	69.6%	11	19.6%	1	1.8%	0	0.0%	56	100%	3.86
X1.3.1	7	12.5%	31	55.4%	17	30.4%	1	1.8%	0	0.0%	56	100%	3.79
X1.3.2	9	16.1%	32	57.1%	15	26.8%	0	0.0%	0	0.0%	56	100%	3.89
X1.4.1	10	17.9%	32	57.1%	13	23.2%	1	1.8%	0	0.0%	56	100%	3.91
X1.4.2	5	8.9%	33	58.9%	13	23.2%	5	8.9%	0	0.0%	56	100%	3.68

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Pada tabel 4.6, menunjukkan jawaban responden pada angket variabel masa kerja (X1) rata-rata tertinggi terdapat pada indikator (X1.4) dengan nilai 3,91 pada pernyataan (X1.4.1) "Saya merasa puas dengan balas jasa berupa uang atau barang yang telah diberikan perusahaan". Dengan menggunakan analisis tersebut sebagai dasar, maka pemberian balas jasa berupa uang atau barang menjadikan faktor yang diminati oleh karyawan dari bertahannya masa kerja karyawan di PR. Alfi Putra. Untuk rata-rata terendah pada variabel masa kerja (X1) terdapat pada indikator (X1.2) dengan nilai 3,46 pada pernyataan (X1.2.1) "Tekanan target dari perusahaan membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja"

4.1.3.2 Variabel Upah (X2)

Pada variabel upah memiliki beberapa indikator yakni (X2.1) Upah Minimum, (X2.2) Upah kerja lembur, (X2.3) Upah Tidak masuk kerja, (X2.4) Upah diluar kerja, (X2.5) Upah istirahat kerja, (X2.6) Bentuk dan cara pemberian upah, (X2.7) Denda dan potongan upah.

Tabel 4.7
Didtribusi Frekuensi Item Upah

Item	SS		S		N		TS		STS		TOTAL		MEAN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X.2.1.1	3	5.4	29	51.8	17	30.4	7	12.5	0	0.0	56	100%	3.50
X2.1.2	3	5.4	26	46.4	23	41.1	4	7.1	0	0.0	56	100%	3.50
X.2.2.1	3	5.4	22	39.3	25	44.6	6	10.7	0	0.0	56	100%	3.39
X2.2.2	3	5.4	27	48.2	20	35.7	6	10.7	0	0.0	56	100%	3.48
X.2.3.1	3	5.4	17	30.4	20	35.7	16	28.6	0	0.0	56	100%	3.13
X2.3.2	1	1.8	24	42.9	21	37.5	10	17.9	0	0.0	56	100%	3.29
X.2.4.1	5	8.9	31	55.4	12	21.4	8	14.3	0	0.0	56	100%	3.59
X2.4.2	13	23.2	25	44.6	16	28.6	2	3.6	0	0.0	56	100%	3.88
X.2.5.1	8	14.3	34	60.7	12	21.4	2	3.6	0	0.0	56	100%	3.86
X2.5.2	8	14.3	33	58.9	14	25.0	1	1.8	0	0.0	56	100%	3.86
X.2.6.1	5	8.9	41	73.2	10	17.9	0	0.0	0	0.0	56	100%	3.91
X2.6.2	5	8.9	39	69.6	11	19.6	1	1.8	0	0.0	56	100%	3.86
X.2.7.1	1	1.8	21	37.5	27	48.2	7	12.5	0	0.0	56	100%	3.29
X2.7.2	5	8.9	36	64.3	15	26.8	0	0.0	0	0.0	56	100%	3.82

Sumber: Data dioalah penulis 2023

Pada tabel 4.7, menunjukkan jawaban responden pada angket variabel Upah (X2) rata-rata tertinggi terdapat pada indikator (X2.6) dengan nilai 3,91 pada pernyataan (X2.6.1) "Karyawan menerima upah sesuai dengan kesepakatan kerja di awal penerimaan kerja". Dengan menggunakan analisis tersebut sebagai dasar, maka

penerimaan upah oleh karyawan yang sesuai dengan kesepakatan awal kerja menjadikan faktor yang diminati oleh karyawan untuk berproduktif dalam bekerja. Untuk rata-rata terendah pada variabel upah (X2) terdapat pada indikator (X2.3) dengan nilai 3,13 pada pernyataan (X2.3.1) "Karyawan yang diputus hak kerja mendapatkan pesangon yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya"

4.1.3.3 Variabel Usia (X3)

Pada variabel upah memiliki beberapa indikator yakni (X3.1) Kelompok Usia Muda, (X3.2) Kelompok Usia Produktif, (X3.3) Kelompok Usia Non-Produktif.

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Item Usia

Item	SS		S		N		TS		STS		TOTAL		MEAN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1.1	6	10.7	32	57.1	17	30.4	1	1.8	0	0.0	56	100%	3.77
X3.1.2	1	1.8	34	60.7	21	37.5	0	0.0	0	0.0	56	100%	3.64
X3.2.1	7	12.5	35	62.5	14	25.0	0	0.0	0	0.0	56	100%	3.88
X3.2.2	13	23.2	28	50.0	12	21.4	3	5.4	0	0.0	56	100%	3.91
X3.3.1	6	10.7	28	50.0	19	33.9	1	1.8	2	3.6	56	100%	3.63
X3.3.2	3	5.4	39	69.6	14	25.0	0	0.0	0	0.0	56	100%	3.80

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Pada tabel 4.8, menunjukkan jawaban responden pada angket variabel Usia (X3) rata-rata tertinggi terdapat pada indikator (X3.2) dengan nilai 3,91 pada pernyataan (X3.2.2) "Semakin bertambahnya usia saya, semakin tinggi pula produktivitas kerja

yang saya lakukan". Dengan menggunakan analisis tersebut sebagai dasar, maka bertambahnya usia karyawan tidak menyurutkan karyawan untuk tetap meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Untuk rata-rata terendah pada variabel upah (X3) terdapat pada indikator (X3.3) dengan nilai 3,63 pada pernyataan (X3.3.1) "Karyawan yang lebih dari 65 tahun tidak dapat berproduktif secara efektif dalam bekerja"

4.1.3.4 Variabel Produktivitas (Y)

Pada variabel produktivitas memiliki beberapa indikator yakni (Y1) Kuantitas kerja, (Y2) Kualitas kerja, (Y3) Ketepatan waktu.

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Item Produktivitas

Item	SS		S		N		TS		STS		TOTAL		MEAN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1.1	4	7.1	23	41.1	22	39.3	7	12.5	0	0.0	56	100%	3.43
Y1.1.2	15	26.8	26	46.4	14	25.0	1	1.8	0	0.0	56	100%	3.98
Y1.2.1	5	8.9	35	62.5	16	28.6	0	0.0	0	0.0	56	100%	3.80
Y1.2.2	3	5.4	17	30.4	31	55.4	5	8.9	0	0.0	56	100%	3.32
Y.1.3.1	5	8.9	34	60.7	16	28.6	1	1.8	0	0.0	56	100%	3.77
Y.1.3.2	7	12.5	31	55.4	12	21.4	6	10.7	0	0.0	56	100%	3.70

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Pada tabel 4.9, menunjukkan jawaban responden pada angket variabel produktivitas (Y) rata-rata tertinggi terdapat pada indikator (Y.1.1) dengan nilai 3,98 pada pernyataan (Y1.1.2) "Saya selalu menjaga dan berusaha meningkatkan jumlah produksi

daripada hari kemarin". Dengan menggunakan analisis tersebut sebagai dasar, maka karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan hasil produksinya setiap harinya. Untuk rata-rata terendah pada variabel produktivitas (Y) terdapat pada indikator (Y.1.2) dengan nilai 3,32 pada pernyataan (Y1.2.2) "Saya selalu bersaing dengan rekan kerja dalam peningkatan hasil produksi dan kualitas produksi".

4.1.4 Uji Instrumen

4.1.4.1 Uji Validitas

Pengujian validitas adalah langkah yang sangat penting dalam penelitian, terutama ketika kuesioner digunakan sebagai sarana pengumpulan data, tujuan dari validitas yaitu untuk mengevaluasi apakah konsep validitas dan validitas empiris dari data dapat terjamin. Proses uji validitas merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dianggap valid. Instrumen dianggap valid jika dapat mengukur dengan akurat data variabel yang sedang diteliti. Oleh karena itu, validitas instrumen mengindikasikan sejauh mana data yang dikumpulkan sesuai dengan karakteristik variabel yang sedang dipelajari.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Uji validitas		
		R Hitung	R Tabel	Ket
Masa kerja	X1.1.1	0.67	0.263	Valid
	X1.1.2	0.56	0.263	Valid
	X1.2.1	0.58	0.263	Valid
	X1.2.2	0.59	0.263	Valid
	X1.3.1	0.71	0.263	Valid
	X1.3.2	0.58	0.263	Valid
	X1.4.1	0.73	0.263	Valid
	X1.4.2	0.71	0.263	Valid
Upah	X.2.1.1	0.75	0.263	Valid
	X2.1.2	0.64	0.263	Valid
	X.2.2.1	0.58	0.263	Valid
	X2.2.2	0.67	0.263	Valid
	X.2.3.1	0.62	0.263	Valid
	X2.3.2	0.47	0.263	Valid
	X.2.4.1	0.71	0.263	Valid
	X2.4.2	0.5	0.263	Valid
	X.2.5.1	0.56	0.263	Valid
	X2.5.2	0.47	0.263	Valid
	X.2.6.1	0.53	0.263	Valid
	X2.6.2	0.65	0.263	Valid
	X.2.7.1	0.5	0.263	Valid
	X2.7.2	0.66	0.263	Valid
Usia	X3.1.1	0.37	0.263	Valid
	X3.1.2	0.75	0.263	Valid
	X3.2.1	0.76	0.263	Valid
	X3.2.2	0.75	0.263	Valid
	X3.3.1	0.46	0.263	Valid
	X3.3.2	0.6	0.263	Valid
Produktivitas	Y1.1.1	0.65	0.263	Valid
	Y1.1.2	0.57	0.263	Valid
	Y1.2.1	0.67	0.263	Valid
	Y1.2.2	0.32	0.263	Valid
	Y.1.3.1	0.57	0.263	Valid
	Y.1.3.2	0.53	0.263	Valid

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Menurut data pada tabel diatas, nilai r tabel dapat ditentukan 0,263 dan hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh variabel (X1, X2, X3, dan Y) dianggap valid karena memperoleh skor yang lebih tinggi dari nilai r tabel ($> r$ tabel). Maka dari itu, variabel dalam penelitian ini dianggap memiliki validitas yang memadai, dan penelitian selanjutnya dapat dilanjutkan.

4.1.4.2 Uji Realibilitas

Pengujian realibilitas menggambarkan tingkat kestabilan, konsisten, dan ketepatan suatu alat pengukuran atau ujian, serta berfungsi untuk menilai sejauh mana pengukuran tetap konsisten jika dilakukan berulang kali. Pengujian ini bertujuan untuk menentukan tingkat konsistensi atau kestabilan jawaban seseorang dari waktu ke waktu. Dalam melakukan pengujian realibilitas, metode yang digunakan adalah menghitung koefisien realibilitas alpha. Kriteria penentuan realibilitas adalah bahwa suatu variabel dianggap reliabel jika nilai koefisien realibilitas alpha melebihi angka 0.263.

Tabel 4.11
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Uji Realibilitas		Ket
	Cornbach Alpha	Batas	
Masa Kerja (X1)	0.866	0.263	Reliabel
Upah (X2)	0.858	0.263	Reliabel
Usia (X3)	0.788	0.263	Reliabel
Produktivitas (Y)	0.752	0.263	Reliabel

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Pada tabel 4.11. Hasil realibilitas menunjukkan nilai *cronbach alpha* pada variabel (X1) "masa kerja" sebesar 0,866, (X2) "upah" sebesar 0,858, (X3) "Usia" sebesar 0,788, dan (Y) "Produktivitas" sebesar 0,752. Untuk batasan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,263, maka keseluruhan nilai *cronbach alpha* pada masing-masing variabel menunjukkan reliabel karena keseluruhan nilai diatas 0,263.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas digunakan untuk menentukan apakah distribusi nilai residual dari regresi mengikuti distribusi normal atau tidak. Model regresi yang dianggap baik adalah yang memiliki nilai residual yang mengikuti distribusi normal. Informasi ini bisa ditemukan pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		56
Normal	<i>Mean</i>	0.0000000
<i>Parameters^{a,b}</i>	<i>Std Devition</i>	1,93678782
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0.106
	<i>Positive</i>	0.106
	<i>Negative</i>	-0.057
<i>Test Statistic</i>		0.106
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0.174
<i>a. Test distribution is Normal</i>		
<i>b. Calculated from data</i>		

<i>c. Lilliefors Significance Correction</i>	
--	--

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Hasil uji normalitas pada tabel 4.12, menunjukkan nilai *Asym Sig. (2-tailed)* mendapatkan hasil sebesar 0.174, untuk dapat memenuhi asumsi normalitas nilai *Asym Sig. (2-tailed)* > 0.05. Maka asumsi normalitas dapat terpenuhi karena $0,174 > 0,05$.

4.1.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen yang dapat diketahui dengan variance inflation faktor (VIF) dan nilai tolerance. Apabila VIF variabel independen < 10 dan nilai tolerance > 0,1 berarti tidak ada multikolonieritas.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Understandarized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.	Collinierity Statistic	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.084	0.959		3.215	0.002		
	masa kerja	0.095	0.046	0.163	2.065	0.044	0.358	2.796
	Upah	0.116	0.029	0.320	4.057	0.000	0.359	2.785
	Usia	0.452	0.060	0.546	7.508	0.000	0.423	2.366

Sumber: Data diolah penulis, 2023

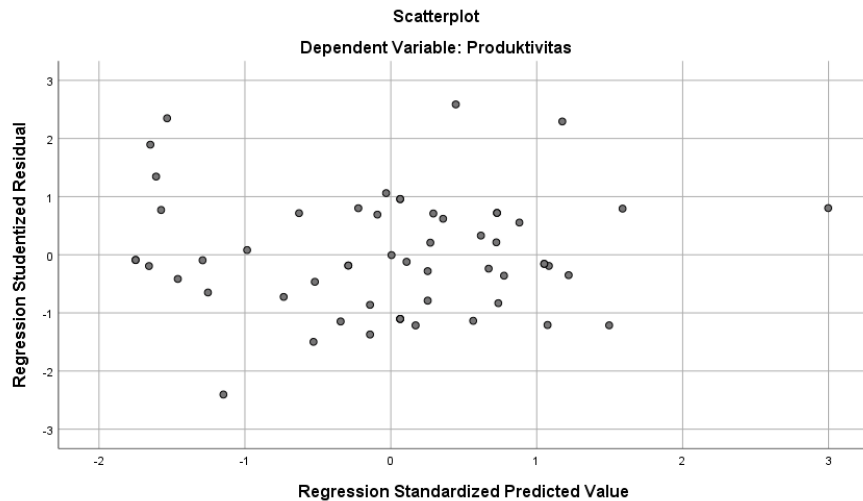
Hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.13 diatas, menunjukkan bahwa tidak ada tanda-tanda multikolinieritas dalam regresi yang digunakan, yang melibatkan seluruh variabel independen (masa kerja, upah, dan usia). Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa seluruh variabel independen memiliki toleransi nilai >0.10 dan nilai VIF dibawah 10.00.

4.1.5.3 Uji Heteroskedisitas

Uji ini berguna untuk mengidentifikasi apakah terdapat perbedaan varian antara residual dari satu observasi ke observasi lainnya. Hasil analisis asumsi heteroskedastisitas dari output spss dievaluasi melalui grafik scatterplot yang menghubungkan variabel Z prediction (ZPRED) sebagai variabel independen (sumbu X, yang merupakan hasil prediksi Y) dengan nilai residual (SREID) sebagai variabel dependen (sumbu Y, yang merupakan selisish antara prediksi Y dan nilai aktual Y). Heteroskedastisitas terjadi apabila dalam *scatterplot* terdapat pola yang menunjukkan variasi yang tidak

teratur, seperti perubahan varian yang dapat menyempit, melebar, atau bahkan berfluktuasi.

Gambar 4.2



Sumber: Data diolah penulis, 2023

Dari hasil gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak dan berada dalam kisaran sekitar 0. Tidak terdapat pola yang jelas, dan tidak terlihat adanya perluasan atau pola gelombang. Ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak ada indikasi terjadinya heteroskedastisitas dalam regresi.

4.1.6 Uji Hipotesis

4.1.6.1 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018), analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen dalam hal arah dan magnitudo. Regresi linier berganda adalah jenis analisis regresi yang melibatkan

dua atau lebih variabel independen. Dalam penelitian ini, regresi linier berganda digunakan karena terdapat tiga variabel independen, yaitu masa kerja, upah, dan usia. Tujuan dari persamaan regresi dalam penelitian ini adalah mengukur dan menilai besarnya dampak yang dimiliki oleh variabel independen tersebut, yaitu masa kerja, upah, dan usia, terhadap variabel dependen, yakni produktivitas.

Tabel 4.14

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		<i>Coefficients^a</i>						
		<i>Understandarized Coefficients</i>		<i>Standardized coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinierity Statistic</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>	3.084	0.959		3.215	0.002		
	masa kerja	0.095	0.046	0.163	2.065	0.044	0.358	2.796
	Upah	0.116	0.029	0.320	4.057	0.000	0.359	2.785
	Usia	0.452	0.060	0.546	7.508	0.000	0.423	2.366

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Dari tabel 4.14 diatas, hasil regresi linier berganda dapat diketahui pada variabel masa kerja sebesar 0,095, variabel upah sebesar 0,116, variabel usia sebesar 0,452. Sehingga model persamaan regresi yang diperoleh $Y = 3,084 + 0,095 + 0,116 + 0,452 + e$

- a. Nilai konstanta sebesar 3,084 yang berarti variabel produktivitas sebesar 3,084 poin apabila variabel masa kerja (X1), upah (X2), dan usia (X3) dengan nol atau tidak ada.

- b. Koefisien regresi $X_1\beta_1$ sebesar 0,095 yang berarti setiap ada peningkatan masa kerja (X_1) maka produktivitas akan meningkat sebesar 0,095 dengan catatan variabel upah (X_2) dan usia (X_3) adalah konstan.
- c. Koefisien regresi $X_2\beta_2$ sebesar 0,116 yang berarti setiap ada peningkatan upah (X_2) maka produktivitas akan meningkat sebesar 0,116 dengan catatan variabel masa kerja (X_1) dan usia (X_3) adalah konstan.
- d. Koefisien regresi $X_3\beta_3$ sebesar 0,452 yang berarti setiap ada peningkatan usia (X_3) maka produktivitas akan meningkat sebesar 0,452 dengan catatan variabel masa kerja (X_1) dan upah (X_2) adalah konstan.

4.1.6.2 Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk mengukur sejauh mana dampak dari setiap variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, apakah dampak tersebut memiliki tingkat signifikansi yang berarti atau tidak. Dengan mengasumsikan hal-hal sebagai berikut:

Tabel 4.15**Hasil Uji T (Parsial)**

<i>Coefficients^a</i>								
Model		<i>Understandarized Coefficients</i>		<i>Standardized coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinierity Statistic</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>	3.084	0.959		3.215	0.002		
	masa kerja	0.095	0.046	0.163	2.065	0.044	0.358	2.796
	Upah	0.116	0.029	0.320	4.057	0.000	0.359	2.785
	Usia	0.452	0.060	0.546	7.508	0.000	0.423	2.366

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Dari tabel 4.15 diatas, hasil Uji T (Parsial) dapat diketahui nilai t tabel sebesar 2,00665 yang berasal dari penghitungan:

$$(t \text{ tabel} = t (a/2; n-k-1))$$

$$t (0.05/2; 56-3-1)$$

$$t (0.025; 52)$$

Maka dapat di jelaskan sebagai berikut:

- a. Pada variabel masa kerja (X1) nilai T hitung muncul sebesar 2,065 yang mana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel (2,065>2,007). Untuk nilai Sig. muncul sebesar 0,044 (0,044 < 0,05), yang berarti variabel (X1) masa kerja berpengaruh terhadap produktivitas (Y).
- b. Pada variabel upah (X2) nilai T hitung muncul sebesar 4,057 yang mana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel (4,057>2,007). Untuk nilai Sig. muncul sebesar 0,000 (0,000 < 0,05) yang berarti variabel (X2) upah berpengaruh terhadap produktivitas (Y).

- c. Pada variabel usia (X3) nilai T hitung muncul sebesar 7,058 yang mana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel ($7,058 > 2,007$). Untuk nilai Sig. muncul sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) yang berarti variabel (X3) usia berpengaruh terhadap produktivitas (Y)

4.1.6.3 Uji Simultan (F)

Uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas (masa kerja, upah, dan usia) dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat yakni produktivitas (Sugiyono, 2017)

Tabel 4.16
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	263.687	3	87.896	131.788	0
	<i>Residual</i>	34.681	52	0.667		
	Total	298.368	55			
a. Dependent Variable: minat beli						
b. Predictors: (Constant), masa kerja, upah, usia						

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Berdasarkan hasil pada tabel 4.16 di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 131,788 dengan nilai F tabel sebesar 2,78 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa F hitung $131,788 > F$ tabel 2,78, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H4 diterima, yang artinya variabel independen (masa kerja, upah, dan usia) secara bersama-sama berpengaruh dan

signifikan terhadap variabel dependen (produktivitas).

4.1.6.3 Uji Koefisien Determinan (R)

Uji detrmisasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam mengimpretasikan variasi dari variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Koefisien determinasi sendiri bisa dilihat pada menu tabel model summary pada kolom Adjusted R Square. Ketika nilai dari Adjusted R Square sebesar 1, makabisa dikatakan bahwasanya variabel independent bisa mempengaruhi variabel dependen sebesar 100%. Kebalikannya jika nilai dari Adjusted R Square sebesar 0, maka bisa dikatakan bahwa variabel tidak ada total varian yang dijelaskan variabel independent (Ghozali, 2018).

Tabel 4.17
Koefisien Dtereminasi (R²)

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.749a	0.561	0.536	1.992
<i>a Predictors: (Constant), Usia, Upah, Masa Kerja</i>				
<i>b Dependent Variable: Produktivitas</i>				

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Berdasarkan tabel 4.17 di atas menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,536. Hal ini menunjukkan bahwa variabel masa kerja (X1), upah (X2), dan usia (X3) memberikan pengaruh sebesar 53,6% terhadap produktivitas (Y). Sedangkan sisanya 46,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Masa Kerja (X1) secara parsial terhadap produktivitas (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja terhadap produktivitas tenaga kerja PR. Alfi Putra berpengaruh dan signifikan. Hasil analisis menunjukkan untuk nilai tertinggi terdapat pada indikator kompensasi hasil kerja. Dengan didasarkan pada analisis tersebut, maka kompensasi hasil kerja menjadi faktor yang paling disukai oleh tenaga kerja yang telah diterapkan oleh PR. Alfi Putra.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari Ika Ramadhani dkk (2020) yang menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, hasil tersebut mampu memperkuat penemuan penelitian ini. Kemudian juga sejalan dengan penelitian Ayndri Nico Prayudo, dkk (2020) yang juga menyatakan adanya pengaruh yang signifikan masa kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwasannya dalam tingkat produktivitas tenaga kerja diiringi dengan berbagai faktor. Dalam penelitian ini sesuai dengan hasil analisis deskriptif masa kerja, yakni tenaga kerja PR. Alfi Putra merasa puas dengan balas jasa berupa uang atau barang yang telah diberikan kepada tenaga kerja untuk dapat mempertahankan masa kerja pada perusahaan PR. Alfi Putra serta berproduktif dalam bekerja.

Dalam masa kerja menurut perspektif islam juga harus memperhatikan kesejahteraan tenaga kerja dengan kompensasi yang

setimpal dengan output yang diberikan oleh tenaga kerja terhadap perusahaan. Hal ini selaras dengan ajaran Al Quran mengenai pemberian balas jasa yang setimpal dengan apa yang telah diberikan tenaga kerja terhadap apa yang telah dikerjakan sebagaimana yang dimaksud dalam firman Allah pada Q.S Al-ahqaf ayat 19 yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya:

“Setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah menyempurnakan balasan amal mereka serta mereka tidak dizalimi.”

Secara kajian Islam, dalam peningkatan masa kerja yang diterapkan oleh perusahaan PR. Alfi Putra sudah membuat tenaga kerja lebih produktif, yang sebagaimana dijelaskan pada firman Allah swt diatas, bahwa hampir seluruh responden puas dengan kompensasi yang telah diterapkan oleh PR. Alfi Putra. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui hasil dari penelitian ini khususnya dalam variabel masa kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pada tenaga kerja PR. Alfi Putra.

4.2.1 Pengaruh Upah (X2) secara parsial terhadap produktivitas (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah terhadap produktivitas tenaga kerja PR. Alfi Putra berpengaruh dan signifikan.

Hasil analisis menunjukkan untuk nilai tertinggi terdapat pada indikator bentuk dan cara pemberian upah. Dengan didasarkan pada analisis tersebut, maka bentuk dan cara pemberian upah menjadi faktor yang paling disukai oleh tenaga kerja yang telah diterapkan oleh PR. Alfi Putra.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari Eko Prasetyo (2019) yang menunjukkan bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, hasil tersebut mampu memperkuat penemuan penelitian ini. Kemudian juga sejalan dengan penelitian Kartika Candra dkk (2019) yang juga menyatakan adanya pengaruh yang signifikan upah terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwasannya dalam tingkat produktivitas tenaga kerja diiringi dengan berbagai faktor. Dalam penelitian ini sesuai dengan hasil analisis deskriptif upah, yakni tenaga kerja PR. Alfi Putra merasa puas dengan bentuk dan cara pemberian upah dengan kesepakatan kerja di awal penerimaan sebagai tenaga kerja pada perusahaan PR. Alfi Putra.

Dalam kegiatan pemberian upah sebagai balas jasa pekerja terhadap perusahaan mempunyai aturan yang telah dijelaskan pada firman Allah swt. yang salah satunya yaitu memberikan balas jasa sesuai dengan perjanjian pertama kerja seperti firman allah pada surah An-Nisa ayat 29 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنكُمْ ۖ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya:

“Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan harta sesamamu dengan cara yang batil (tidak benar), kecuali berupa perniagaan atas dasar suka sama suka di antara kamu. Janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.”

Seperti ayat diatas, dalam hal pemberian upah harus sesuai dengan perjanjian kedua belah pihak, dalam perjanjian tersebut tidak diperbolehkan adanya unsur paksaan, kejelasan mengenai upah yang diperjanjikan juga harus jelas adanya dan jelas benar- benar sesuai dengan kesepakatan bersama. Hal ini harus diperhatikan secara seksama apabila kita sebagai seseorang yang membutuhkan tenaga kerja guna mempermudah pekerjaan kita seperti halnya yang telah dilakukan PR. Alfi Putra pada sistem pengupahannya sudah sesuai dengan kesepakatan dengan tenaga kerja bersama, sehingga produktivitas tenaga kerja dapat dipertahankan bahkan dapat ditingkatkan dengan memperhatikan kemampuan tenaga kerja tersebut.

4.2.2 Pengaruh Usia (X3) secara parsial terhadap Produktivitas (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa usia terhadap produktivitas tenaga kerja PR. Alfi Putra berpengaruh dan signifikan. Hasil analisis menunjukkan untuk nilai tertinggi terdapat pada indikator kelompok usia produktif. Dengan didasarkan pada analisis tersebut menunjukkan bahwa kondisi fisik atau biologis seseorang akan mengalami penurunan atau pengurangan baik dari motorik, sensorik maupun neorik yang berdampak terhadap produktivitas yang dimiliki. Dari golongannya usia dibagi antara 30 tahun sampai 64 tahun bahwa usia 30 tahun tergolong produktif sedangkan untuk usia 55 tahun sampai 64 tahun sudah tidak produktif.

Maka dari itu seseorang yang berusia 55 tahun sudah mengalami penurunan produktivitas, sedangkan tenaga kerja yang berusia muda akan mengalami peningkatan produktivitas. Demikian juga yang terjadi pada karyawan PR. Alfi Putra ini, dari data yang ada bisa dilihat usia rata-rata pekerja PR. Afi Putra masih dibawah 50 tahun. Sehingga pada peristiwa ini karyawan PR. Alfi Putra masih tergolong tenaga kerja yang produktif.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari Rizki Aulia dkk (2020) yang menunjukkan bahwa usia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, hasil tersebut mampu memperkuat penemuan penelitian ini. Kemudian juga sejalan dengan penelitian Kokom Komariah (2019) yang juga menyatakan adanya pengaruh yang signifikan usia terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwasannya dalam tingkat produktivitas tenaga kerja diiringi dengan berbagai faktor, seperti halnya usia tenaga kerja tergolong pada usia produktif, mereka masih memiliki semangat kerja untuk dapat terus meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Usia produktif untuk bekerja dalam perspektif islam mempunyai keutamaan penting bagi kehidupan manusia agar kelak diwaktu yang tidak lagi dapat berproduktif tidak menjadi kerugian bagi mereka. Hal ini telah diterangkan mengenai keutamaan memanfaatkan usia muda untuk selalu berproduktif, yaitu pada firman Allah swt surat At-Tin yang sebagai berikut:

وَالَّتَيْنِ وَالرَّيْثُونَ وَطُورِ سِينِينَ وَهَذَا الْبَلَدِ الْأَمِينِ لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ثُمَّ رَدَدْنَاهُ

أَسْفَلَ سَفِيلِينَ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَلَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ فَمَا يُكَذِّبُكَ بَعْدُ
بِالدِّينِ أَلَيْسَ اللَّهُ بِأَحْكَمَ الْحَاكِمِينَ ء

Artinya:

“(1). Demi (buah) tin dan (buah) zaitun, (2). demi gunung Sinai, (3). dan demi negeri (Makkah) yang aman ini, (4). sungguh, Kami benar-benar telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya. (5). Kemudian, kami kembalikan dia ke tempat yang serendah-rendahnya, (6). kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan. Maka, mereka akan mendapat pahala yang tidak putus-putusnya. (7). Maka, apa alasanmu (wahai orang kafir) mendustakan hari Pembalasan setelah (adanya bukti-bukti) itu? (8). Bukankah Allah hakim yang paling adil?”

Secara kajian islam, PR. Alfi Putra memiliki tenaga kerja yang memiliki usia masih tergolong muda, dan semangat untuk produktif bekerjanya masih tergolong tinggi, sebagaimana yang telah dijelaskan dalam firman Allah diatas bahwa Allah swt, menciptakan manusia sebaik baik mungkin pada usia produktif dan kemudian dikembalikan ke tempat serendah-rendahnya pada usia yang tidak lagi produktif. Sejalan dengan penelitian ini khususnya dalam variabel usia yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

4.2.3 Pengaruh Masa Kerja, Upah, Usia, terhadap Produktivitas karyawan PR.

Alfi Putra.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, temuan pada penelitian ini adalah secara simultan masa kerja, upah, dan usia berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan PR. Alfi Putra Trenggalek 2023 (H4 diterima). Hal ini dikarenakan kombinasi antara variabel masa kerja, upah, dan usia mampu mendorong sebesar 53,6% terhadap produktivitas karyawan PR. Alfi Putra. Diperkuat dengan hasil yang output produk yang diberikan oleh

karyawan PR. Alfi Putra, dimana orang yang memiliki usia yang lebih tua tapi masih tergolong dalam usia produktif dan juga memiliki masa kerja yang lebih lama, akan menghasilkan output produk yang lebih banyak daripada dengan karyawan yang memiliki usia yang lebih muda tetapi masih dalam golongan usia produktif, dan memiliki masa kerja yang lebih baru akan menghasilkan output produk yang lebih sedikit. Sehingga, uji F ini secara teori dan secara praktek dilapangan sama.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari AN Prayudo, dkk (2020) yang menunjukkan bahwa masa kerja, upah, dan usia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, hasil tersebut mampu memperkuat penemuan penelitian ini. Kemudian juga sejalan dengan penelitian Meli Orlian dan Ratna (2020) yang juga menyatakan adanya pengaruh yang signifikan secara simultan masa kerja, upah dan usia terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwasannya kombinasi masa kerja, upah dan usia mampu mendorong produktivitas karyawan untuk terus meningkatkan output hasil kerja.

Dalam kegiatan kesejahteraan karyawan, sebagai orang mukmin sudah sepatutnya untuk taat kepada Allah swt, dengan menganggap karyawan sebagai keluarga sebagaimana Allah menciptakan satu keluarga dari sepasang manusia. sehingga hubungan karyawan dengan majikan dapat terjaga dengan baik. seperti firman Allah dalam QS Al-Hujurat ayat 10 sebagai berikut:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوِيكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ ٤

Artinya:

“Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah kedua saudaramu (yang bertikai) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu dirahmati.”

Islam sangat menjunjung tinggi kehormatan masing-masing individu. Sehingga dalam persoalan pekerjaan juga tidak bisa dibenarkan jika seorang majikan menjadikan karyawan atau pegawainya sebagai manusia yang kurang terhormat. Sehingga kesejahteraan karyawan dengan majikan dapat terjaga dengan baik perusahaan dapat berjalan dengan baik dan tenaga kerja dapat bekerja dengan baik juga.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat Pengaruh masa kerja, upah, dan usia terhadap produktivitas karyawan PR. Alfi Putra Trenggalek. Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian masa kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan PR. Alfi Putra Trenggalek. Hasil tersebut dapat di tunjukkan pada jumlah produksi seorang karyawan yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 tahun dengan seorang karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun mengalami perbedaan jumlah produksi. Karena pengalaman bekerja seorang karyawan pada perusahaan mempunyai jam kerja yang berbeda.

2. Berdasarkan hasil penelitian upah berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan PR. Alfi Putra Trenggalek. Melalui Hasil penelitian, sistem pemberian upah memiliki kepuasan bagi karyawan PR. Alfi Putra, serta kesepakatan pemberian upah dengan pekerja di awal penerimaan kerja yang sesuai. Pernyataan itu dapat diperkuat pada masa kerja karyawan yang ada pada tabel 1.2, memiliki angka 47% karyawan bekerja 1-5 tahun bekerja pada perusahaan tersebut.
3. Usia berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan PR. Alfi Putra Trenggalek. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa usia pada tenaga kerja PR. Alfi putra dapat mempengaruhi produktivitas, dari golongannya usia dibagi antara 30 tahun sampai 64 tahun bahwa usia 30 tahun tergolong produktif sedangkan untuk usia 55 tahun sampai 64 tahun sudah tidak produktif.
4. Secara simultan variabel masa kerja, upah, dan usia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas,

5.2 Saran

Berdasarkan atas kesimpulan yang ada, adapun saran dari peneliti yakni:

1. Bagi perusahaan PR. Alfi Putra Trenggalek, hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dan evaluasi penerapan sistem peningkatan produktivitas karyawan. Perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas seperti mempertahankan masa kerja karyawan pada perusahaan, pemberian upah yang layak dan penerapan usia minimal dan maksimal tenaga kerja agar produktivitas

yang dihasilkan oleh karyawan PR. Alfi Putra Trenggalek dapat mencapai tujuan perusahaan dan menjadi lebih baik dari sebelumnya.

2. Bagi peneliti berikutnya diharap dapat melakukan penelitian secara lebih mendalam mengenai masa kerja, upah, usia, dan produktivitas dengan memakai variabel lainya, sehingga memperoleh hasil penelitian yang lebih lengkap serta variatif. Hal ini dikarenakan penelitian ini memiliki keterbatasan dan kekurangan, sehingga diharapkan ada penelitian lanjutan yang mengkaji bidang SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, Fikri D., dan Oktavilia, S. (2020). Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pada Industri Rambut Palsu Fiki Dwi Aisyah. *Efficient: Indonesian Journal of Development Economics*, 3(3), 894-907. <https://doi.org/10.15294/efficient.v3i3.43510>.
- Alam, M. N., Hassan, M., Bowyer, D., & Reaz, M. (2020.). The Effects of Wages and Welfare Facilities on Employee Productivity: Mediating Role of Employee Work Motivation. *Australasian Accounting Business Finance Journal* Vol (14).
- Amelia, S.dkk. (2019). Pengaruh Pengeluaran Pemerintah, Pendidikan, dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Provinsi di Indonesia. *Jurnal kajian Ekonomi dan Pembangunan*, Vol (1), 145 – 152.
- Anwar, Moch Khoirul. (2020). *Produktivitas Dalam Persepektif Ekonomi Islam*. Volume 05, Nomor 1, Juni 2020, hal 1-14.
- Aprilyanti, S. (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, pp. 68-72, Dec.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Candra, K., Heryanto, B., & Rochani, S. (2019). Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin, Dan Usia Terhadap Produktifitas

- Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Tenun Ikat Di Kota Kediri. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 38.
<https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.428>.
- Dasrianti, Nurul. (2018). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Industri Kain Sutra di Kabupaten Wajo*. Skripsi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Destiani, Dea. (2015). *Pengaruh Kompetensi dan Independensi auditor Internal terhadap Audit (Studi pada PT Bio Farma (Persero) Bandung)*. Skripsi (S1) Thesis, Fakultas Ekonomi Unpas. Bandung.
- Farhansyah. (2022). *Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Kerja Pada PT. Nusantar Berlian Motor Pekanbaru*, Thesis, Universitas Islam Riau. Pekanbaru.
- Göbel, C., & Zwick, T. (2011). Age and Productivity-Sector Differences?. *ZEW Discussion Pappers*. No 11-058. <http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp11058>.
- Hasibuan. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heizer, Jay dan Render. (2011). "*Operations Management*". Chiswan Sungkono dengan judul: *Manajemen Operasi, Ed 9*. Cet.1: Jakarta: Salemba Empat.

- Karosekali, A. S. (2019). Pengaruh Upah dan Premi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawn Panen Kelapa Sawit (*Elaeis guineensis Jacq.*) (Vol. 2, Nomor 2).
- Komariah, K., Nurmala, R., & Danial, R. D. (2019). Analysis of Age and Education Effect on Employee Productivity in Sukabumi SMEs District. *Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences, ICSS 2019, 5-6 November 2019, Jakarta, Indonesia.*
<https://doi.org/10.4108/eai.5-11-2019.2292499>.
- Manik, Sudarmin dan Nova S. (2018). Faktor-Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Bank Danamon SIMpan Pinjam, Maqdis: *Jurnal Kajian Ekonomi Islam* Volume 3, Nomor 1, Januari – Juni 2018.
- Mardikaningsih, R. dkk. (2022). Dampak Stres, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi. Dalam *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik (JUPRIT)* (Vol. 1, Nomor 4).
- Nasution. Ernawaty. (2014). Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry, *Jurnal Al-Bayan/ Vol. 20, No.29, Januari –Juni 2014.*
- Orlian, dan Ratna. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Dan Kontribusi Pendapatan. *Dalam Jurnal Ekonomi Pertanian Unimal* (Vol. 03).

- Ozturk, M. (2020). How effective are labor wages on labor productivity? An empirical investigation on the construction industry of New Zealand. *Journal Technological and Economic Development of Economy*, vol 26 (1), 258–270. <https://doi.org/10.3846/tede.2020.11917>.
- Prayudo, Ayndri N. (2020). Analisis Pengaruh Masa Kerja, Upah dan Usia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Buruh Borongan Linting Rokok di Skt Gebog, PT Djarum Kudus. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JUBIS)*. Vol 1 (1)
- Qardhawi, Y., & Pengarang, T. (2012). *Fiqh Prioritas (Sebuah Kajian Baru berdasarkan al-Quran dan al-Sunnah)*. Jakarta: Robbani Press.
- Ramadhani, dkk. (2020). Pengaruh Pelatihan, Upah dan Masa Kerja terhadap Produktivitas di PT Super Steel Karawang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1), 13. <https://doi.org/10.33370/jmk.v17i1.390>.
- Ranupandjojo, dan Husnan, S. (2005). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Robiansyah. (2018). Manajemen Insan Produktif, *Journal Feb Unmul Akuntabel*, 15(2), 123–130.
- Rodli, A. F. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja dan Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja. *Journal Ecopreneur*. 12. vol 2 (2).

- Rusby, Zulkifli. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Safira, R.A, Dina & Nurdiawati. (2020). Hubungan Antara Keluhan Kelelahan Subjektif, Umur dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pekerja. *Faletahan Health Journal*, 7(2), 113–118. www.journal.lppm-stikesfa.ac.id/ojs/index.php/FHJ. Diakses pada tanggal 3 Maret 2023 pukul 12:46.
- Santika, I. G. P. N. A. (2015). Hubungan Indeks Massa Tubuh (Imt) dan Umur terhadap Daya Tahan Umum (Kardiovaskuler) Mahasiswa Putra Semester Ii Kelas A Fakultas Pendidikan Olahraga Dan Kesehatan Ikip Pgri Bali Tahun 2014. *Jurnal Pendidikan Kesehatan Rekreasi*, Vol.1 42-47. Retrieved from <https://ojs.mahadewa.ac.id/index.php/jpkr/article/view/6>.
- Shihab, M, Q. (2007) *Al-Qur'an Terjemahan Perkata Dilengkapi dengan Terjemahan Departemen Agama dan Indek Tematik* (Bandung: Syigma)
- Sumantika, E., Mukminin, A., dan Badar. (2021). Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja terhadap Prodiktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima). *Jurnal Pendidikan Sosiologi*, vol 4. www.stiebima.ac.id.
- Supriyatna, Y. (2020). Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Makmur Rotokemindo. *Jurnal Manajemen*. Vol 10 (1), 54–67.

Tafsir Syaikhul Islam Ibnu Taimiyyah. Cetakan pertama, tahun 1432 H. Iyad bin ‘Abdul Lathif bin Ibrahim Al-Qaisi. Penerbit Dar Ibnul Jauzi., Sumber <https://rumaysho.com/12210-tafsir-surat-at-tiin-pahala-yang-tidak-terputus-hingga-tua.html>.

Ukkas, I. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecilkota Palopo. *Journal of Islamic Education Management* (Vol. 2, Nomor Oktober).

Wayan, I., dkk. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja di Kabupaten/Kota Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 12 (01), 1654–1663. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/>

Zulfahry Abu Hasmy. (2019). *Konsep Produktifitas Kerja Dalam Islam*. 1.2 195–211.

Lampiran-Lampiran

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian Skripsi

Oleh: Galih Choiri Al Fatah

Pengaruh Masa Kerja, Upah, dan Usia terhadap Produktivitas karyawan

Di Pabrik Rokok SKT PR. Alfi Putra Trenggalek

Tahun 2023

Kepada Yth. Bpk/Ibu/Sdr/i

Karyawan PR Alfi Putra

Dengan Hormat

Dalam rangka penyusunan skripsi, peneliti sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi kuisisioner berikut ini. Yang bertujuan untuk menggali penilaian/ pendapat/ persepsi Bapak/Ibu/Sdr/I yang berkaitan dengan kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yang nantinya diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan PR. Alfi putra.

Informasi yang kami peroleh ini untuk keperluan akademis. Oleh karena itu kami sangat mengharapkan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk memberikan penilaian yang jujur atas kondisi yang ada sesuai dengan pernyataan dari kuisisioner yang kami berikan sehingga diharapkan dapat diperoleh gambaran yang sebenarnya. Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/ibu/sdr/I kami mengucapkan banyak terimakasih.

Umur : <15 th 15-65 th >65 th

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Lama Bekerja : <1 th 1-5 th 6-10 th 10>

Posisi Kerja : Giling Packing Mandor

Untuk setiap pernyataan berikut berilah tanda ceklist tepat pada kolom yang tersedia sesuai dengan penilaian anda.

Keterangan jawaban:

SS : Sangat setuju TS : Tidak setuju
S : Setuju N : Netral
TS : Tidak setuju STS : Sangat tidak setuju

Variable Masa Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya puas dengan pekerjaan ini dan tidak ingin mencari pekerjaan lain karena sesuai dengan harapan saya					
2	Status karyawan tetap membuat saya puas dengan pekerjaan ini karena masa kerja saya menjadi lebih lama					
3	Tekanan target kerja dari perusahaan membuat saya lebih semangat dalam bekerja					
4	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan ini karena lingkungan kerja yang mendukung dalam pencapaian target kerja					
5	Tingkat kemampuan dalam bekerja saya menjadi lebih baik dan bermanfaat untuk mencapai tingkat rencana karir individu saya					
6	Pemberian kritik dari atasan, membuat saya untuk terus memperbaiki kualitas kemampuan saya dalam bekerja					
7	Saya merasa puas dengan balas jasa berupa uang atau barang yang telah diberikan oleh perusahaan					
8	Saya merasa puas pada sistem kebijakan pemberian kompensasi karena tidak ada yang ditutup-tutupi					

Variabel Upah (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya menerima upah sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten/kota)					
2	Upah yang saya peroleh dari perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan saya sehari-hari					
3	Upah yang saya peroleh kerja di hari minggu lebih besar dari pada kerja di hari normal kerja					
4	Saya mendapatkan upah lebih apabila pekerjaan saya melebihi jam kerja dan target kerja dari atasan					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
5	Karyawan lain yang telah di putus hak kerja mendapatkan pesangon yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.					
6	Saya menerima upah dari perusahaan sebagai balas jasa sosial saat saya mengalami musibah sehingga tidak dapat masuk bekerja					
7	Saya mendapatkan upah tambahan atau bonus kerja karena berkontribusi lebih besar terhadap keberhasilan perusahaan					
8	Saya mendapatkan upah THR (Tunjangan Hari Raya) saat hari raya idul fitri akan tiba					
9	Saya mendapatkan kompensasi waktu istirahat bekerja saat saya lelah untuk bekerja					
10	Saya mendapatkan kompensasi waktu tidak masuk kerja untuk beristirahat kerja atau kepentingan yang lain					
11	Saya menerima upah sesuai dengan kesepakatan kerja di awal penerimaan kerja					
12	Upah yang saya dapatkan sudah sesuai dengan sistem kebijakan perusahaan					
13	Saya bersedia memberikan potongan upah guna mempertanggung jawabkan rusaknya fasilitas kerja karena ulah saya					
14	Saya selalu lapor terhadap atasan apabila adanya kekurangan atau kelebihan upah yang diberikan kepada saya					

Variabel Usia (X3)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pada usia < 15 tahun saya belum berproduktif secara ekonomis dan produktivitas saya belum optimal					
2	Pada usia < 15 tahun saya belum mendapatkan pekerjaan					
3	Produktivitas saya dapat di wujudkan secara ekonomis pada usia 15- 64 tahun					
4	Semakin bertambahnya usia saya, semakin tinggi pula produktivitas kerja yang saya lakukan					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
5	Karyawan lain di usia >65 tahun tidak dapat berproduktif secara efektif dalam bekerja					
6	Tidak ada karyawan yang berusia > 65 tahun atau sudah pensiun dalam bekerja					

Variabel Produktivitas (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu bekerja mencapai target perusahaan yang telah di terapkan					
2	Saya selalu menjaga dan berusaha meningkatkan jumlah produksi daripada hari kemarin					
3	Saya selalu menjaga kualitas produksi sesuai dengan mutu dan SOP (Standart Opersional Kerja) perusahaan					
4	Saya selalu bersaing dengan rekan kerja dalam peningkatan hasil produksi dan kualitas produksi					
5	Saya menggunakan waktu secara efektif dalam bekerja dan meninggalkan kegiatan yang tidak diperlukan dalam bekerja					
6	Saya selalu tepat waktu dalam bekerja, berangkat lebih awal dan pulang sesuai dengan jadwal waktu bekerja					

Lampiran 2

PR. ALFI PUTRA – TRENGGALEK

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sutrisno Hadi Wibowo

Jabatan : Manajer pemasaran dan Supervisor

Alamat : Dsn Kayujaran, Ds Gembleb, Kec Pogalan, Kab Trenggalek, Prov Jawa timur

66371

Menerangkan bahwa:

Nama : Galih Choiri Al Fatah

Nim : 18510043

Progam Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Adalah mahasiswa dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang benar-benar telah melakukan penelitian guna penyusunan tugas akhir di PR. Alfi Putra dengan judul **“PENGARUH MASA KERJA, UPAH, DAN USIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PABRIK ROKOK SKT PR. ALFI PUTRA TRENGGALEK TAHUN 2023”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Trenggalek, 20 Oktober 2023

Manajer pemasaran dan supervisor



Sutrisno Hadi Wibowo

Lampiran 3

12/12/23, 4:40 PM

Print Jurnal Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 18510043
Nama : GALIH CHOIRI AL FATAH
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Setiani, M.M
Judul Skripsi : **PENGARUH MASA KERJA, UPAH, DAN USIA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PABRIK ROKOK SKT PR. ALFI PUTRA
TRENGGALEK TAHUN 2023**

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	31 Januari 2023	Bimbingan Judul Skripsi	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
2	13 Maret 2023	Bimbingan online proposal skripsi Bab 1, 2 dan 3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
3	16 Maret 2023	Bimbingan offline proposal skripsi bab 1,2,dan 3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
4	20 Maret 2023	Bimbingan online revisi proposal skripsi.	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
5	24 Maret 2023	Bimbingan online revisi proposal skripsi.	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
6	23 Agustus 2023	Bimbingan online revisi proposal skripsi	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	7 September 2023	Bimbingan online revisi proposal skripsi	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	27 Oktober 2023	Bimbingan online skripsi bab 4 dan 5	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi

Malang, 27 Oktober 2023



Dosen Pembimbing
Setiani, M.M

Lampiran 4

1. Data kuesioner variabel X1

Item	SS		S		N		TS		STS		TOTAL		MEAN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1.1	5	8.9%	29	51.8%	21	37.5%	1	1.8%	0	0.0%	56	100%	3.68
X1.1.2	5	8.9%	31	55.4%	20	35.7%	0	0.0%	0	0.0%	56	100%	3.73
X1.2.1	4	7.1%	26	46.4%	19	33.9%	6	10.7%	1	1.8%	56	100%	3.46
X1.2.2	5	8.9%	39	69.6%	11	19.6%	1	1.8%	0	0.0%	56	100%	3.86
X1.3.1	7	12.5%	31	55.4%	17	30.4%	1	1.8%	0	0.0%	56	100%	3.79
X1.3.2	9	16.1%	32	57.1%	15	26.8%	0	0.0%	0	0.0%	56	100%	3.89
X1.4.1	10	17.9%	32	57.1%	13	23.2%	1	1.8%	0	0.0%	56	100%	3.91
X1.4.2	5	8.9%	33	58.9%	13	23.2%	5	8.9%	0	0.0%	56	100%	3.68

2. Data kuesioner variable X2

Item	SS		S		N		TS		STS		TOTAL		MEAN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X.2.1.1	3	5.4	29	51.8	17	30.4	7	12.5	0	0.0	56	100%	3.50
X2.1.2	3	5.4	26	46.4	23	41.1	4	7.1	0	0.0	56	100%	3.50
X.2.2.1	3	5.4	22	39.3	25	44.6	6	10.7	0	0.0	56	100%	3.39
X2.2.2	3	5.4	27	48.2	20	35.7	6	10.7	0	0.0	56	100%	3.48
X.2.3.1	3	5.4	17	30.4	20	35.7	16	28.6	0	0.0	56	100%	3.13
X2.3.2	1	1.8	24	42.9	21	37.5	10	17.9	0	0.0	56	100%	3.29
X.2.4.1	5	8.9	31	55.4	12	21.4	8	14.3	0	0.0	56	100%	3.59
X2.4.2	13	23.2	25	44.6	16	28.6	2	3.6	0	0.0	56	100%	3.88
X.2.5.1	8	14.3	34	60.7	12	21.4	2	3.6	0	0.0	56	100%	3.86
X2.5.2	8	14.3	33	58.9	14	25.0	1	1.8	0	0.0	56	100%	3.86
X.2.6.1	5	8.9	41	73.2	10	17.9	0	0.0	0	0.0	56	100%	3.91
X2.6.2	5	8.9	39	69.6	11	19.6	1	1.8	0	0.0	56	100%	3.86
X.2.7.1	1	1.8	21	37.5	27	48.2	7	12.5	0	0.0	56	100%	3.29
X2.7.2	5	8.9	36	64.3	15	26.8	0	0.0	0	0.0	56	100%	3.82

3. Data kuesioner variabel X3

Item	SS		S		N		TS		STS		TOTAL		MEAN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1.1	6	10.7	32	57.1	17	30.4	1	1.8	0	0.0	56	100%	3.77
X3.1.2	1	1.8	34	60.7	21	37.5	0	0.0	0	0.0	56	100%	3.64
X3.2.1	7	12.5	35	62.5	14	25.0	0	0.0	0	0.0	56	100%	3.88
X3.2.2	13	23.2	28	50.0	12	21.4	3	5.4	0	0.0	56	100%	3.91
X3.3.1	6	10.7	28	50.0	19	33.9	1	1.8	2	3.6	56	100%	3.63
X3.3.2	3	5.4	39	69.6	14	25.0	0	0.0	0	0.0	56	100%	3.80

4. Data kuesioner variabel Y

Item	SS		S		N		TS		STS		TOTAL		MEAN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1.1	4	7.1	23	41.1	22	39.3	7	12.5	0	0.0	56	100%	3.43
Y1.1.2	15	26.8	26	46.4	14	25.0	1	1.8	0	0.0	56	100%	3.98
Y1.2.1	5	8.9	35	62.5	16	28.6	0	0.0	0	0.0	56	100%	3.80
Y1.2.2	3	5.4	17	30.4	31	55.4	5	8.9	0	0.0	56	100%	3.32
Y.1.3.1	5	8.9	34	60.7	16	28.6	1	1.8	0	0.0	56	100%	3.77
Y.1.3.2	7	12.5	31	55.4	12	21.4	6	10.7	0	0.0	56	100%	3.70

Uji Validitas Masa Kerja (X1)

		Correlations							
		X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2	X1.4.1	X1.4.2
X1.1.1	Pearson Correlation	1	.540**	.430**	.348**	.489**	.339*	.449**	.509**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.009	.000	.010	.001	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.1.2	Pearson Correlation	.540**	1	.517**	.496**	.294*	.379**	.409**	.276*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.028	.004	.002	.039
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.2.1	Pearson Correlation	.430**	.517**	1	.646**	.395**	.451**	.409**	.400**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.003	.000	.002	.002
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.2.2	Pearson Correlation	.348**	.496**	.646**	1	.607**	.483**	.549**	.383**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000		.000	.000	.000	.004
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.3.1	Pearson Correlation	.489**	.294*	.395**	.607**	1	.563**	.575**	.564**
	Sig. (2-tailed)	.000	.028	.003	.000		.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.3.2	Pearson Correlation	.339*	.379**	.451**	.483**	.563**	1	.260	.549**
	Sig. (2-tailed)	.010	.004	.000	.000	.000		.053	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.4.1	Pearson Correlation	.449**	.409**	.409**	.549**	.575**	.260	1	.390**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.002	.000	.000	.053		.003
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.4.2	Pearson Correlation	.509**	.276*	.400**	.383**	.564**	.549**	.390**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.039	.002	.004	.000	.000	.003	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Upah (X2)

		Correlations													
		X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	X2.4.1	X2.4.2	X2.5.1	X2.5.2	X2.6.1	X2.6.2	X2.7.1	X2.7.2
X2.1.1	Pearson Correlation	1	.519**	.613**	.500**	.658**	.564**	.614**	.385**	.364**	.241	.292*	.355**	.229	.402**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.006	.074	.029	.007	.089	.002
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.1.2	Pearson Correlation	.519**	1	.337*	.351**	.242	.261	.526**	.424**	.365**	.152	.322*	.348**	.144	.399**
	Sig. (2-tailed)	.000		.011	.008	.073	.052	.000	.001	.006	.265	.016	.009	.289	.002
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.2.1	Pearson Correlation	.613**	.337*	1	.297*	.544**	.547**	.313*	.557**	.281*	.327*	.373**	.211	-.010	.290*
	Sig. (2-tailed)	.000	.011		.026	.000	.000	.019	.000	.036	.014	.005	.118	.943	.030
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.2.2	Pearson Correlation	.500**	.351**	.297*	1	.443**	.437**	.649**	.040	.507**	.704**	.575**	.401**	.550**	.490**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.026		.001	.001	.000	.767	.000	.000	.000	.002	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.3.1	Pearson Correlation	.658**	.242	.544**	.443**	1	.599**	.332*	.272*	.349**	.302*	.143	.277*	.402**	.362**
	Sig. (2-tailed)	.000	.073	.000	.001		.000	.012	.042	.008	.024	.293	.039	.002	.006
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.3.2	Pearson Correlation	.564**	.261	.547**	.437**	.599**	1	.346**	.345**	.277*	.426**	.246	.011	.014	.035
	Sig. (2-tailed)	.000	.052	.000	.001	.000		.009	.009	.039	.001	.067	.934	.918	.799
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.4.1	Pearson Correlation	.614**	.526**	.313*	.649**	.332*	.346**	1	.374**	.605**	.246	.456**	.319*	.321*	.518**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.019	.000	.012	.009		.005	.000	.068	.000	.017	.016	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.4.2	Pearson Correlation	.385**	.424**	.557**	.040	.272*	.345**	.374**	1	.257	.067	.234	.115	-.191	.224
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.000	.767	.042	.009	.005		.056	.625	.082	.399	.159	.097
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.5.1	Pearson Correlation	.364**	.365**	.281*	.507**	.349**	.277*	.605**	.257	1	.420**	.470**	.349**	.453**	.342**
	Sig. (2-tailed)	.006	.006	.036	.000	.008	.039	.000	.056		.001	.000	.008	.000	.010
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.5.2	Pearson Correlation	.241	.152	.327*	.704**	.302*	.426**	.246	.067	.420**	1	.646**	.409**	.317*	.215
	Sig. (2-tailed)	.074	.265	.014	.000	.024	.001	.068	.625	.001		.000	.002	.017	.112
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.6.1	Pearson Correlation	.292*	.322*	.373**	.575**	.143	.246	.456**	.234	.470**	.646**	1	.379**	.222	.375**
	Sig. (2-tailed)	.029	.016	.005	.000	.293	.067	.000	.082	.000	.000		.004	.101	.004
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.6.2	Pearson Correlation	.355**	.348**	.211	.401**	.277*	.011	.319*	.115	.349**	.409**	.379**	1	.496**	.462**
	Sig. (2-tailed)	.007	.009	.118	.002	.039	.934	.017	.399	.008	.002	.004		.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.7.1	Pearson Correlation	.229	.144	-.010	.550**	.402**	.014	.321*	-.191	.453**	.317*	.222	.496**	1	.486**
	Sig. (2-tailed)	.089	.289	.943	.000	.002	.918	.016	.159	.000	.017	.101	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.7.2	Pearson Correlation	.402**	.399**	.290*	.490**	.362**	.035	.518**	.224	.342**	.215	.375**	.462**	.486**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.030	.000	.006	.799	.000	.097	.010	.112	.004	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Usia (X3)

		Correlations					
		X3.1.1	X3.1.2	X3.2.1	X3.2.2	X3.3.1	X3.3.2
X3.1.1	Pearson Correlation	1	.337 [*]	.518 ^{**}	.366 ^{**}	.004	.130
	Sig. (2-tailed)		.011	.000	.006	.976	.341
	N	56	56	56	56	56	56
X3.1.2	Pearson Correlation	.337 [*]	1	.607 ^{**}	.653 ^{**}	.353 ^{**}	.611 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.011		.000	.000	.008	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X3.2.1	Pearson Correlation	.518 ^{**}	.607 ^{**}	1	.604 ^{**}	.263	.441 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.050	.001
	N	56	56	56	56	56	56
X3.2.2	Pearson Correlation	.366 ^{**}	.653 ^{**}	.604 ^{**}	1	.347 ^{**}	.559 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000		.009	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X3.3.1	Pearson Correlation	.004	.353 ^{**}	.263	.347 ^{**}	1	.451 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.976	.008	.050	.009		.000
	N	56	56	56	56	56	56
X3.3.2	Pearson Correlation	.130	.611 ^{**}	.441 ^{**}	.559 ^{**}	.451 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.341	.000	.001	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Produktivitas (Y)

		Correlations					
		Y.1.1	Y.1.2	Y.1.3	Y.1.4	Y.1.5	Y.1.6
Y.1.1	Pearson Correlation	1	.216	.529 ^{**}	.261	.377 ^{**}	.742 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.109	.000	.052	.004	.000
	N	56	56	56	56	56	56
Y.1.2	Pearson Correlation	.216	1	.594 ^{**}	.043	.548 ^{**}	.105
	Sig. (2-tailed)	.109		.000	.751	.000	.443
	N	56	56	56	56	56	56
Y.1.3	Pearson Correlation	.529 ^{**}	.594 ^{**}	1	.067	.661 ^{**}	.287 [*]
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.626	.000	.032
	N	56	56	56	56	56	56
Y.1.4	Pearson Correlation	.261	.043	.067	1	.288 [*]	.228
	Sig. (2-tailed)	.052	.751	.626		.031	.090
	N	56	56	56	56	56	56
Y.1.5	Pearson Correlation	.377 ^{**}	.548 ^{**}	.661 ^{**}	.288 [*]	1	.279 [*]
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.031		.037
	N	56	56	56	56	56	56
Y.1.6	Pearson Correlation	.742 ^{**}	.105	.287 [*]	.228	.279 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.443	.032	.090	.037	
	N	56	56	56	56	56	56

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		56
Normal	<i>Mean</i>	0.000000
<i>Parameters^{a,b}</i>	<i>Std Devition</i>	1,93678782
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0.106
	<i>Positive</i>	0.106
	<i>Negative</i>	-0.057
<i>Test Statistic</i>		0.106
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0.174
<i>a. Test distribution is Normal</i>		
<i>b. Calculated from data</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction</i>		

Hasil Uji Multikolinieritas

<i>Coefficients^a</i>								
Model		<i>Understandarized Coefficients</i>		<i>Standardized coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinierity Statistic</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>	3.084	0.959		3.215	0.002		
	masa kerja	0.095	0.046	0.163	2.065	0.044	0.358	2.796
	Upah	0.116	0.029	0.320	4.057	0.000	0.359	2.785
	Usia	0.452	0.060	0.546	7.508	0.000	0.423	2.366

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>								
Model		<i>Understandarized Coefficients</i>		<i>Standardized coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinierity Statistic</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>	3.084	0.959		3.215	0.002		
	masa kerja	0.095	0.046	0.163	2.065	0.044	0.358	2.796
	Upah	0.116	0.029	0.320	4.057	0.000	0.359	2.785
	Usia	0.452	0.060	0.546	7.508	0.000	0.423	2.366

Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a								
Model		Understandarized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.	Collinierity Statistic	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.084	0.959		3.215	0.002		
	masa kerja	0.095	0.046	0.163	2.065	0.044	0.358	2.796
	Upah	0.116	0.029	0.320	4.057	0.000	0.359	2.785
	Usia	0.452	0.060	0.546	7.508	0.000	0.423	2.366

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	263.687	3	87.896	131.788	0
	Residual	34.681	52	0.667		
	Total	298.368	55			
a. Dependent Variable: minat beli						
b. Predictors: (Constant), masa kerja, upah, usia						

Koefisien Dterminasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749a	0.561	0.536	1.992
a Predictors: (Constant), Usia, Upah, Masa Kerja				
b Dependent Variable: Produktivitas				

Lampiran 5 Lembar Bebas Plagiarisme

12/12/23, 9:27 PM

Print Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : GALIH CHOIRI AL FATAH
NIM : 18510043
Konsentrasi : Manajemen SDM
**PENGARUH MASA KERJA, UPAH, DAN USIA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN DI PABRIK ROKOK SKT PR. ALFI PUTRA
TRENGGALEK TAHUN 2023**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
15%	16%	7%	3%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 12 Desember 2023

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 6 Foto Produksi Hasil Olahan Tembakau PR Alfi Putra



BIODATA PENELITI

Identitas Diri



Nama Lengkap : Galih Choiri Al Fatah
Tempat Tanggal Lahir : Blitar, 11 April 1999
Jenis kelamin : Laki - Laki
Alamat : Dsn. Salam RT 02 RW 03
Ds. Kedawung Kec.Nglegok
Kabupaten Blitar Jawa Timur.
Email : galihchoirialfatah@gmail.com
Nomor Hp : 085706091803

Riwayat Pendidikan

- 1 2004-2006 Tk Al-Hidayah Ngadirejo
- 2 2006-2012 MI Nurul Huda Ngadirejo
- 3 2012-2015 MTsN Kepanjen Kidul Kota Blitar
- 4 2015-2018 MAN Kota Blitar
- 5 2018-2023 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Riwayat Organisasi

- 1 2019-2022 Anggota Ikamahalita
- 2 2020-2021 Anggota Kader PMII Rayon Moh Hatta

Riwayat Kerja

- 1 2019-2021 Karyawan Caffe kopi Hastag Malang
- 2 2021-2023 Karyawan PR.Alfi Putra Trenggalek