



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 0%

Date: Tuesday, March 16, 2021

Statistics: 0 words Plagiarized / 0 Total words

Remarks:

11 PENGARUH USIA, MASA KERJA DAN SISTEM REKRUTMEN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. LADANG HIJAU Evi Nurista Lestari, Muhammad Sulton, Mesra Surya Ariefin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KH. Ahmad Dahlan Lamongan E-mail: evinurista18@gmail.com ABSTRACT This study aims to examine and analyze the effect of age, years of service and recruitment system on work productivity. This research was conducted at PT.Ladang Hijau. This type of research uses descriptive quantitative research type using a questionnaire method for data collection, sampling techniques using total sampling where there are 44 respondents.

This study uses data analysis tools such as Validity Test, Reliability Test, Multiple Linear Regression Test, Coefficient of Determination, t Test, F Test. Data were analyzed using SPSS 18 program. The results showed that age and years of service had a significant effect on work productivity. While the recruitment system does not significantly influence work productivity. this is evidenced by the t test where t table amounted to 1.681 while t count age was 8.482, t count years of service amounted to 6.930 and t count recruitment system 0.645. The regression equation obtained: $Y = 0.233 + 0.583X_1 + 0.412X_2 + 0.18X_3 + e$, so that the most dominant variable is age.

While the f test was obtained 311.453 while the magnitude of the f table was 2.84. So partially, age and years of work have a significant effect while the recruitment system has no significant effect. While simultaneously age, years of service, and recruitment system significantly influence work productivity. Keywords: Age, Years of Service, Recruitment System and Employee Productivity. PENDAHULUAN Pada dunia bisnis, ada beberapa aspek yang sangat dibutuhkan dan penting keberadaannya dalam usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satunya yaitu dari aspek sumber daya manusia (SDM).

Pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) tidak hanya dalam usaha bagaimana memanfaatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) itu sendiri, tetapi yang lebih terpenting yaitu bagaimana meningkatkan sumber daya manusia (SDM) sehingga dapat menunjang tujuan pembangunan nasional didalam ruang lingkup yang lebih kecil seperti organisasi. Menurut Hasibuan, S.P (2013:41) menjelaskan bahwa Produktivitas kerja merupakan perbandingan dari hasil yang dicapai (output) dengan sumber daya yang digunakan (input) dalam satu waktu, Jika dalam pelaksanaannya terdapat kenaikan dalam produktivitas kerja, maka kemungkinan terdapat peningkatan sistem kerja dan efisiensi serta teknis produksi dan keterampilan para karyawan pula. Tabel 1 Jumlah Penduduk Indonesia 12 No Kategori Usia Jumlah 1. Belum Produktif (0- 14 Tahun) 66.07 Juta Jiwa 2.

Produktif (15-64Tahun) 185,34 Juta Jiwa 3. Tidak Produktif (65+Tahun) 18,2 Juta Jiwa 4. Total Penduduk 269,61 Juta Jiwa Sumber: Sensus Penduduk Antar Sensus (Supas 2015) Indonesia merupakan sebuah Negara agraris, dimana Petani merupakan salah satu pekerjaan yang banyak dilakukan oleh penduduk di Indonesia. Bertani atau bercocok tanaman mereka lakukan guna dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari. Dalam bertani ada beberapa bahan yang dibutuhkan oleh petani untuk bercocok tanam, bahan tersebut diantaranya bibit dan alat pertanian.

Para petani menanam bibit dan merawat tanaman tersebut hingga tumbuh subur. Namun guna mendapatkan hasil panen yang melimpah, petani juga membutuhkan suatu komponen barang yang berguna untuk menyuburkan tanaman beserta tanahnya, barang tersebut salah satunya berupa pupuk. Pupuk merupakan salah satu kunci komponen penting dalam perkembangan usaha pertanian.

Pupuk menjadi kunci dari kesuburan tanah karena berisi satu atau lebih unsur untuk menggantikan unsur lain yang berkurang akibat terhisap oleh tanaman dikemukakan oleh Lingga dan Marsono (2008). Guna mencukupi kebutuhan para petani sebagai konsumen akan pupuk organik, maka didirikanlah sebuah perusahaan produsen pupuk organik yang bernama PT. Ladang Hijau. Dimana PT. Ladang Hijau menerapkan kebijakan pola produksi yang sangat teratur dari berbagai tahapan, baik dari tahap pencampuran komposisi hingga proses pengemasan dan semua karyawan dituntut untuk mematuhi kebijakan pola produksi tersebut.

Secara totalitas dalam kegiatan produksinya, PT. Ladang Hijau mengedepankan mutu dan kualitas produknya sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh para petani. Produktivitas kerja karyawan PT. Ladang Hijau yang kurang maksimal disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya, yaitu masalah pada usia karyawan. Usia merupakan satuan

waktu yang digunakan untuk mengukur waktu keberadaan suatu makhluk atau benda yang hidup ataupun sudah mati yang tercantum dalam Departemen Kesehatan (2009).

Dalam hal usia karyawan, perusahaan kurang memperhatikan dan memperketat usia karyawan yang sedang bekerja. Dimana aktivitas kerja yang terdapat pada perusahaan merupakan pekerjaan yang berat. Namun, PT. Ladang Hijau belum mengelompokkan pekerjaan sesuai dengan tingkat usia pekerja. Menurut Sum'm(2009) asa kerja merupakan jangka waktu seorang pekerja saat pertama ia masuk sampai bekerja pada suatu tempat dan dalam jangka waktu tertentu Masa kerja karyawan yang bekerja di PT. Ladang hijau yang terbilang hanya sebentar.

Hal itu dikarenakan oleh Perusahaan PT. Ladang Hijau yang menggunakan pekerja sistem borongan sebagai sistem kerja bagian angkut. Simamora (2015:96) menyatakan bahwa Rekrutmen merupakan 13 tahapan proses mencari dan memikat pelamar kerja dengan kemampuan, keahlian, motivasi, dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menutupi hal-hal yang kurang dalam perencanaan kepegawaian. Pada PT. Ladang Hijau, sistem rekrutmen yang diterapkan kurang sesuai dengan sistem rekrutmen karyawan pada perusahaan umumnya.

Dimana sistem rekrutmen pekerja angkut, hanya sekedar berupa ajakan dari karyawan yang sudah bekerja kepada pihak lain yang ingin bekerja pada posisi yang diinginkan. Berdasarkan uraian diatas, maka perlu melakukan penelitian untmngea Pengaruh Usia, Masa Kerja dan Sistem Rekrutmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. LanHia. Rumusan Masalah Berdasarkan latar belakang dan permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan sebagai sebagai berikut: 1. Apakah usia berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Ladang Hijau? 2.

Apakah masa kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Ladang Hijau? 3. Apakah sistem rekrutmen berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Ladang Hijau? 4. Apakah usia, masa kerja dan sistem rekrutmen berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Ladang Hijau? Tujuan Penelitian Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus, penelitan ini bertujuan untuk: 1.

Mengetahui dan menganalisis pengaruh usia terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Ladang hijau. 2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Ladang Hijau. 3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Ladang Hijau. 4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh usia, masa kerja dan sistem rekrutmen

terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ladang Hijau. TINJAUAN PUSTAKA
Dalam melakukan penelitian, kita tidak bisa terlepas dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Hal itu dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat hasil dari penelitian yang sedang dilakukan.

Selain itu juga sebagai perbandingan antara penelitian yang sedang dilakukan dengan penelitian sebelumnya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kanajmi, H. dkk, (2016) yang berjudul hubungan umur dan pengalaman kerja dengan kelelahan dan produktivitas kerja. Dengan variabel dependent berupa kelelahan dan produktivitas serta umur, pengalaman kerja dan kelelahan sebagai variabel independent. Populasinya yaitu Pemanen kelapa sawit di Afdeling 1- 3 Kebun PT. Bio Nusantara Teknologi serta 36 orang sebagai 14 sampel. Terdapat kesimpulan adanya hubungan yang signifikan dan positif antara faktor umur dengan kelelahan pekerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suwarno, SE., MM. dan Karim Abadi, SE., (2017) dengan judul pengaruh masa kerja, tingkat pendidikan dan system kerja dengan produktivitas kerja sebagai variabel terikat (Y) dan masa kerja (X1), tingkat pendidikan (X2) serta sistem kerja (X3) sebagai variabel bebas. Peneliti menggunakan populasi dan sampel yaitu 40 karyawan PT. Andalan Famili Indonesia.

Peneliti menggunakan analisis regresi liner berganda dan menetapkan kesimpulan berupa masa kerja, tingkat pendidikan dan sistem kerja berpengaruh secara serempak (simultan) terhadap produktivitas kerja, dengan demikian hipotesis sebelumnya diterima. Berbeda dengan Penelitian yang dilakukan oleh Khoiron Sukron Sani, Hadi Sunaryo dan Khoirul ABS dengan pengaruh sistem pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (di perusahaan daerah air minum, kota malang, jawa timur) menemukan bukti bahwa sistem rekrutmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dimana proses rekrutmen mendapat apresiasi yang paling rendah.

Landasan Teori Produktivitas Kerja Menurut Sutrisno (2016:104) Produktivitas kerja merupakan suatu konteks yang penting bagi karyawan yang bekerja di perusahaan. Malayu, S.P. Hasibuan (2013:41) berpendapat dengan adanya produktivitas kerja, pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai secara maksimal. Setara dengan pengertian diatas produktivitas kerja merupakan perbandingan dari hasil yang dicapai (output) dengan sumber daya yang digunakan (input) dalam satu waktu.

Jika dalam pelaksanaannya terdapat kenaikan dalam produktivitas kerja, maka kemungkinan terdapat peningkatan sistem kerja dan efisiensi serta teknis produksi dan

keterampilan para karyawan pula. Produktivitas merupakan aspek yang sangat penting bagi karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan, Sutrisno (2011: 104). Hal tersebut menjadi penting karena dengan adanya produktivitas kerja, pekerjaan yang dilakukan karyawan nantinya akan lebih efektif dan efisien.

Produktivitas yang maksimal akan menunjang terwujudnya tujuan perusahaan secara maksimal dan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan, dibutuhkan beberapa indikator diantaranya berupa kemampuan, peningkatan hasil yang dicapai, mempunyai semangat kerja, mutu yang tinggi dan efisien. Usia Dilihat dari sudut pandang Sumber Daya Manusia (SDM), usia merupakan sebuah faktor yang perlu diperhatikan pada seorang karyawan yang bekerja pada perusahaan. Karena karyawan yang berusia produktif akan lebih mampu melakukan kegiatan secara maksimal guna mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Usia merupakan satuan waktu yang digunakan untuk mengukur waktu keberadaan suatu makhluk atau benda 15 yang hidup ataupun sudah mati yang tercantum dalam Departemen Kesehatan (DEPKES), (2009). Usia kerja merupakan usia seseorang yang sudah memasuki masa usia produktif yaitu antara 15-64 tahun baik yang sudah bekerja maupun yang belum bekerja (Wikipedia Bahasa Indonesia). Fatimah (2007) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa ada beberapa indikator yang terdapat dalam usia kerja, antara lain yaitu tingkat usia terhadap pekerjaan yang ditangani, pembagian kerja menurut usia, kelompok usia kerja, tingkat usia terhadap kepuasan kerja dan tingkat usia saat memulai karir. Masa Kerja Masa kerja merupakan jangka waktu seorang pekerja saat pertama ia masuk sampai bekerja pada suatu tempat dan dalam jangka waktu tertentu (Sum'm 2009).

Masa kerja merupakan suatu pengalaman yang didapatkan dari peristiwa yang dilalui seseorang dalam hidupnya menurut Siagian, (2001). Berbeda dengan pendapat Hasibuan (2013) Masa kerja adalah lamanya kerja seseorang pada perusahaan atau organisasi. Dimensi dalam penelitian ini mengacu pada Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (2013) yang menjelaskan pengembangan dimensi dan indikator instrumen masa kerja berupa lamanya waktu masa percobaan atau magang, lamanya bekerja yang meliputi lamanya waktu bekerja diperusahaan dan lamanya waktu bekerja pada posisi pekerjaan sekarang, pengalaman yang didapatkan setelah lama bekerja, cara menghadapi hambatan setelah lama bekerja dan kepuasan kerja yang didapatkan selama bekerja.

Sistem Rekrutmen Rekrutmen merupakan tahapan proses mencari dan memikat pelamar kerja dengan kemampuan, keahlian, motivasi, dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menutupi hal-hal yang kurang dalam perencanaan kepegawaian yang

dikemukakan oleh Simamora (2015: 96). Menurut Hasibuan (2011:41) indikator dari variabel rekrutmen adalah berupa dasar sumber penarikan pegawai, sumber pegawai dan metode rekrutmen. Kerangka Konsep Penelitian Kerangka konsep penelitian ini dibuat guna mempermudah jalan berfikir terhadap permasalahan yang akan dibahas dan diselesaikan.

Maka disusunlah sebuah kerangka konsep sebagai berikut: Gambar 1 Kerangka Konsep Penelitian Konsep Hipotesis Berdasarkan latar belakang penelitian, perumusan masalah, landasan teori dan kerangka pikir penelitian, maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan jawaban sementara suatu penelitian. Maka H4 Masa Kerja (X2) Sistem Rekrutmen (X3) Produktivitas Kerja (Y) H1 H3 H2 Usia (X1) 16 hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: H1 = Usia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.

Ladang Hijau. H2 = Masa kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ladang Hijau. H3 = Sistem Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ladang Hijau. H4 = Secara simultan usia, masa kerja dan sistem rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ladang Hijau. METODE PENELITIAN Jenis Penelitian Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif. Dimana pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif (statistik) yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Lokasi Penelitian Penelitian ini dilakukan pada PT.

Ladang Hijau yang berlokasi di Jalan Raya Tikung Desa Bakalanpule RT 01 RW 03 Kecamatan Tikung Kabupaten Lamongan. Populasi Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Ladang Hijau yang berjumlah 44 orang karyawan. Sampel Dalam melakukan penelitian, peneliti menggunakan sampel jenuh untuk pengambilan data responden serta menggunakan Total Sampling sebagai teknik pengambilan sampel sehingga diketahui banyaknya sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 44 orang atau seluruh dari populasi karyawan pada PT. Ladang Hijau. Sumber Data Dalam melakukan penelitian, data yang digunakan peneliti merupakan data yang sifatnya kuantitatif yang berupa data primer dan sekunder.

Metode Pengumpulan Data Dalam melakukan pengumpulan data, peneliti menggunakan kuesioner serta pengukuran skala Likert sebagai instrument pengumpulan data penelitian. Analisis data merupakan sebuah kegiatan mengolah data yang sudah dikumpulkan dari obyek penelitian maupun perpustakaan menjadi sebuah hasil yang terbaik dalam bentuk penemuan baru ataupun dalam pembentukan hipotesis. Untuk mendukung hasil penelitian, data yang diperoleh akan dianalisis

dengan bantuan program SPSS 18. Teknik Analisis Data Teknik analisis data yang digunakan peneliti berupa metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya, adapun analisis data yang digunakan adalah

1. Uji keabsahan data yang berupa uji validitas dan reabilitas.
2. Uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, autokorelasi, 17 multikolinearitas dan heteroskedastisitas.
3. Analisis regresi linier berganda.
4. Uji hipotesis berupa uji parsial (t) dan uji simultan (F) , dominan dan koefisien determinan R².

HASIL DAN PEMBAHASAN PT. Ladang Hijau berdiri sejak tahun 2001. Pada awal berdiri, perusahaan PT.

Ladang Hijau disebut sebagai pupuk organik maharani atas prakarsa dan Surat Keputusan Bupati Lamongan dengan nama Unit Usaha Pabrik Pupuk Organik Maharani (UUPOM). PT. Ladang Hijau didirikan oleh Ir. Rachmad Muhammadiyah, M.BA. Beliau telah meresmikan pergantian nama perusahaan dari Pabrik Organik Maharani menjadi PT. Ladang Hijau pada tanggal 20 September 2007. Uji Keabsahan Data Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Jumlah sampel yang digunakan adalah 44 orang dengan 5 butir pertanyaan pada setiap variabel. Dari hasil uji validitas, diperoleh hasil bahwa pada nilai r hitung lebih besar dari r tabel (df 42 signifikansi 5% = 0,297).

Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam indikator X1, X2, X3 dan Y adalah valid. Selain harus valid, instrumen penelitian juga harus reliabel (konsisten). Dari hasil uji reabilitas, menunjukkan nilai χ^2 variabel usia sebesar 0,848, variabel masa kerja sebesar 0,933, variabel sistem rekrutmen sebesar 0,799 dan variabel produktivitas kerja sebesar 0,892. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa item pertanyaan pada semua variabel adalah reliabel. Penelitian ini telah dilaksanakan Uji Asumsi Klasik yaitu Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji multikolinearitas dan telah memenuhi syarat.

Analisis Regresi Linier Berganda Tabel 2 Analisis Regresi Linier Berganda Model B Beta t Hitung Sig t Constant 0,233 0,287 0,776 Usia 0,583 0,556 8,482 0,000 Masa Kerja 0,412 0,452 6,930 0,000 Sistem Rekrutmen 0,18 0,021 0,654 0,523 Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah, 2020) Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk yaitu: $Y = 0,233 + 0,583X_1 + 0,412X_2 + 0,18X_3 + e$ Dapat diketahui bahwa: Y (Produktivitas Kerja) Nilai variabel dependen Produktivitas Kerja (Y) dapat dilihat dari nilai konstantanya sebesar 0,233 dimana faktor lainnya dalam keadaan konstan atau nol.

X1 (Usia) = 0,233 Artinya apabila terjadi kenaikan pada variabel Usia dalam satu satuan,

maka dapat meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,233 dimana faktor lainnya dalam keadaan konstan atau nol. X_2 (Masa Kerja) = 0,412 Artinya apabila terjadi kenaikan pada variabel Masa Kerja dalam satu satuan, maka dapat meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,412 dimana faktor lainnya dalam keadaan konstan atau nol. X_3 (Sistem Rekrutmen) = 0,018 Artinya apabila terjadi kenaikan pada variabel Sistem Rekrutmen dalam satu satuan, maka dapat meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,018 dimana faktor lainnya dalam keadaan konstan atau nol.

Uji Parsial (Uji t) Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel bebas mempunyai pengaruh yang nyata atau tidak terhadap variabel terikat. Berikut ini hasil perhitungan uji t: Tabel 3 Hasil Uji t Variabel t hitung t tabel Keterangan X 1 8,482 1,681 Signifikan X 2 6,930 1,681 Signifikan X 3 0,645 1,681 Tidak Signifikan Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah, 2020) 1. Nilai thitung > ttabel (8,482 > 1,681) dan taraf signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel usia (X_1) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). 2.

Nilai thitung > ttabel (6,930 > 1,681) dan taraf signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel masa kerja (X_2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). 3. Nilai thitung < ttabel (0,645 < 1,681) dan taraf signifikan 0,000 > 0,05 maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel sistem rekrutmen (X_3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Uji Simultan (Uji F) Dalam penelitian ini, disertakan pengujian serentak atau simultan (uji F) untuk mengetahui variabel bebas yaitu: Usia (X_1), Masa kerja (X_2) dan Sistem Rekrutmen (X_3) secara serentak atau bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y). Untuk itu dalam penelitian ini disertakan uji F seperti yang terlihat pada tabel berikut ini: Tabel 4 Hasil Uji F Model Sum of Squares Df Mean Square F Sig. 1 R 233,002 3 77,667 311,453 .000 b R 9.975 40 .249 242,977 43 b.

Predictors: (Constant), SISTEM_REKRUTMEN, MASA_KERJA, USIA Berdasarkan tabel diatas nilai thitung > ftabel (311,453 > 2,84) dan taraf signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya bahwa ada secara simultan Usia, Masa Kerja dan Sistem Rekrutmen berpengaruh secara signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Ladang Hijau. Analisis Koefisien Determinasi Koefisien determinasi adalah kemampuan seluruh variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Koefisien Determinasi R Square sebesar 0,959 atau sebesar 95,9% yang berarti bahwa kemampuan Variabel Usia, Masa Kerja dan Sistem Rekrutmen dalam menjelaskan Variabel Produktivitas Kerja, adalah sebesar 95,9%.

Sedang sisa sebesar 4,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini. 19 Pengaruh Usia Terhadap produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Ladang Hijau Hasil penelitian ini menerima hipotesis pertama : usia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari hasil uji t, variabel usia diperoleh nilai t hitung sebesar (8,482), nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel (1,681), artinya semakin tinggi perusahaan memperhatikan tingkat usia karyawan yang bekerja, maka produktivitas kerja pada karyawan tersebut akan semakin meningkat pula. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kanajmi, H. Zuki, M. & Uker, D.

(2016) ngaj Hubunn umur dan pengalaman kerja dengan kelelahan dan produktivitas peanakea wi menemukan bukti bahwa usia berpengaruh terhadap produktivitas pemanenan kelapa sawit. Produktivitas kerja dianggap sesuatu yang penting, bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Apabila karyawan maupun perusahaan lebih mengutamakan tingkat usia karyawan terhadap pekerjaan yang ditangani, maka produktivitas kerja akan semakin meningkat dan relatif bagus.

Dimana jika produktivitas kerja semakin meningkat, maka tujuan dapat dicapai dengan baik dan maksimal. Pengaruh Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Ladang Hijau Hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua : masa kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari hasil uji t, variabel masa kerja diperoleh nilai t hitung sebesar (6,930), nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel (1,681), artinya semakin tinggi perusahaan memperhatikan masa kerja karyawan, maka produktivitas kerja pada karyawan tersebut akan semakin meningkat pula. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriliyanti, S. (2017) dengan judul "ngausi dan masa kerja terhadap produktivitas kerja (Studi kasus: PT.

OASIS Water Intrnail baPaeba menemukan bukti bahwa masa kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Masa kerja merupakan sebuah waktu seorang karyawan bekerja dalam sebuah perusahaan. Masa kerja akan berdampak pada pengalaman dan cara menghadapi tantangan yang dimiliki karyawan. Dimana semakin lama seorang karyawan bekerja pada perusahaan, maka karyawan tersebut akan lebih banyak mendapat pengalaman dan mampu menghadapi tantangan dengan lebih mudah.

Sehingga, kegiatan-kegiatan dapat diselesaikan tepat waktu dan tujuan dapat dicapai dengan baik. Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Ladang Hijau Hasil penelitian ini menolak hipotesis ketiga : sistem rekrutmen tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari hasil uji t, variabel sistem rekrutmen diperoleh nilai t hitung sebesar (0,645), nilai t hitung yang lebih kecil dari nilai t tabel (1,681), artinya sistem rekrutmen yang ditetapkan oleh perusahaan, tidak

berpengaruh secara maksimal terhadap 20 produktivitas kerja karyawan didalamnya. Pada PT.

Ladang hijau sumber penarikan karyawan pabrik yang dilakukan secara internal menyebabkan sistem rekrutmen tidak berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan, dimana tidak ada kriteria tertentu untuk karyawan baru dibagian pabrik. Sehingga sistem rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan berdampak sama pada produktivitas semua karyawan yang bekerja di PT. Ladang Hijau. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khoiron Sukron Sani, Hadi Sunaryo dan Khoiril ABS dengan judul "ngasie krutn, pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (di perusahaan daerah air minum, kota malang, jawa timur) menemukan bukti bahwa sistem rekrutmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dimana proses rekrutmen mendapat apresiasi yang paling rendah.

Pengaruh Usia, Masa Kerja dan Sistem Rekrutmen Terhadap produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Ladang Hijau Hasil penelitian ini menerima hipotesis keempat: usia, masa kerja dan sistem rekrutmen secara bersama- sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari tabel regresi berganda diperoleh sebesar 311,453. Sedangkan sebesar 2,84. Karena $t > t_{table}$ maka ditolak dan H4 diterima. Artinya bahwa variabel bebas Usia, Masa Kerja dan Sistem Rekrutmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Ladang Hijau.

Semakin tinggi perusahaan memperhatikan usia, masa kerja dan sistem rekrutmen karyawan, maka produktivitas kerja pada karyawan tersebut akan semakin meningkat pula. Tingkat persaingan bisnis pada era globalisasi ini begitu kompetitif, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan perusahaan dalam beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan.

Dominan Secara keseluruhan pengaruh variabel independen yang paling dominan terhadap variabel dependen adalah variabel Usia, hal ini dapat dilihat dari hasil nilai Standardized Coefficients yang menunjukkan bahwa variabel Usia memiliki nilai tertinggi yaitu 0.556, sedangkan variabel Masa Kerja memiliki nilai 0.452 dan variabel Sistem Rekrutmen memiliki nilai 0,021. Tingkat usia karyawan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditangani akan membantu perusahaan memberikan kepastian bagi seluruh karyawan untuk bersama – sama meningkatkan usaha dalam menghadapi persaingan.

Sebaliknya, tingkat usia yang tidak sesuai akan menghambat karyawan maju dan

berkembang bersama perusahaan. KESIMPULAN DAN SARAN Kesimpulan 21 Berdasarkan hasil analisis dan hasil pembahasan tentang pengaruh usia, masa kerja dan sistem rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Ladang Hijau diperoleh kesimpulan bahwa Secara parsial Usia berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, secara parsial Masa Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Secara parsial Sistem Rekrutmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan Secara simultan Usia, Masa Kerja dan Sistem Rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Dengan melihat koefisien regresi masing-masing variabel bebasnya pada persamaan regresi dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor usia. Saran Bagi Peneliti penelitian ini dapat menambah dan memperluas wawasan tentang masalah yang diteliti sebagai bagian dari disiplin ilmu yang dipelajari. Bagi STIE KH. Ahmad Dahlan Lamongan, penelitian ini sebagai sumbangan pemikiran dari peneliti untuk menambah wawasan bagi mahasiswa yang akan mengadakan penelitian dari sisi dan masalah penelitian yang sama. Dan Bagi PT.

Ladang Hijau diharapkan dari hasil penelitian ini dapat mengetahui hal-hal yang perlu dibenahi didalam PT. Ladang Hijau, sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan semakin meningkat. DAFTAR PUSTAKA Departemen Kesehatan RI tahun 2009. Kategori usia. Jakarta. <http://kategori-umur-menurut-Depkes.html>. Departemen Pendidikan dan kebudayaan. 1997. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka. Edy, S. (2011). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana. Edy, S. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. Fatimah, F. (2007). Pengaruh tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian keperawatan pada rumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.

Skripsi. Surakarta: Fakultas ekonomi manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta. Hasibuan, M. (2011). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Hasibuan, M. (2013). Manajemen sumber daya manusia (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara. Hasibuan, M. (2014). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Lingga, P. & Marsono, (2008). Petunjuk Penggunaan pupuk. Bandung: Penebar Swadaya. Siagian, S.P. (2001). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Simamora, H. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: STIEY. Simamora, H. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: STIEY. 22 Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. Sum'm(2009).

Higine perusahaan dan keselamatan kerja. Jakarta: CV. Sagung Seto.

INTERNET SOURCES:

ejournal.stiekhad.id › index › melati
dwiagiarti.blogspot.com › 2019 › 10
www.academia.edu › 10723852 › PENINGKATAN_KUALITAS
www.kadrun.id › 2020/11/04 › literasi-nasionalisme
para petani menanam bibit dan merawat tanaman tersebut hingga tumbuh subur.
yogya.inews.id › berita › petani-bawang-merah-di
pse.litbang.pertanian.go.id › ind › pdffiles
text-id.123dok.com › document › enq71dq6-penggunaan
konsultasiskripsi.com › tag › akutansi
pt.scribd.com › doc › 210371323
www.academia.edu › 36344140 › Rekrutmen_Seleksi_dan
123dok.com › document › dzx854qr-pengaruh-organisasi
eprints.ums.ac.id › 46013 › 1
123dok.com › document › zlgj37ry-peran-keteladanan
www.academia.edu › 35850008 › PENGARUH_STRES_DAN
123dok.com › document › ozlg0voy-analisis-sistem
core.ac.uk › download › pdf
ejournal.unib.ac.id › index › agrisep
www.researchgate.net › profile › Miftah_El_Fikri
www.journal.uncp.ac.id › index › proceeding
123dok.com › document › 7q01189z-pengaruh-seleksi
journal.febi.uinib.ac.id › index › maqdis
repository.ump.ac.id › 2937 › 3
eprints.dinus.ac.id › 17585 › 1
www.researchgate.net › publication › 299588945
ilmu-kesehatan-masyarakat.blogspot.com › 2012 › 05
www.academia.edu › 4257606
www.coursehero.com › file › p410t2sv
rekrutmenpegawai.blogspot.com › 2014 › 01
www.academia.edu › 40440058 › STRATEGI_REKRUTMEN
text-id.123dok.com › document › oz1d4mnpz-kerangka
www.researchgate.net › publication › 339531763
etheses.uin-malang.ac.id › 1560/7/11520066_Bab_3
godepok.com › lembah-hijau-lampung-salah-satu
eprints.umm.ac.id › 45265 › 4