

Pengaruh Usia, Jenis Kelamin, dan Upah terhadap Produktivitas Karyawan dengan Pengalaman Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi di PT Jaya Lestari Sejahtera)

Fadia Nurisa¹, Iis Anisa Yulia^{2*}, Dewi Fitrianti³

^{1,2*,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusa Bangsa, Kota Bogor, Provinsi Jawa Barat, Indonesia.

Corresponding Email : anisbid@yahoo.co.id^{2*}

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh usia, jenis kelamin, dan upah terhadap produktivitas karyawan, dengan pengalaman kerja sebagai variabel moderasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT Jaya Lestari Sejahtera yang berjumlah 120 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, dan data diperoleh dari data sekunder perusahaan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa usia dan upah berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, pengalaman kerja terbukti memoderasi hubungan antara usia dan produktivitas serta antara upah dan produktivitas.

Kata kunci: Usia; Jenis Kelamin; Upah; Produktivitas; Pengalaman Kerja.

Abstract. This study aims to examine the effect of age, gender, and wages on employee productivity, with work experience as a moderating variable. The sample consisted of all production employees at PT Jaya Lestari Sejahtera, totaling 120 respondents. A census sampling method was used, and the data were obtained from secondary sources provided by the company. Hypothesis testing was conducted using descriptive statistics, multiple linear regression, and moderation regression analysis. The results indicate that age and wages have a partial effect on employee productivity. Furthermore, work experience significantly moderates the relationship between age and productivity, as well as between wages and productivity.

Keywords: Age; Gender; Wages; Productivity; Work Experience.

Pendahuluan

Industri manufaktur merupakan sektor vital dalam perekonomian yang memberikan kontribusi signifikan terhadap pertumbuhan nasional dan penciptaan lapangan kerja. Produktivitas tenaga kerja menjadi faktor penentu dalam meningkatkan daya saing dan efisiensi operasional perusahaan. Menurut Andriyany (2021), produktivitas mencerminkan sikap mental yang dimiliki oleh karyawan, yang menunjukkan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas dan hasil yang dicapai berdasarkan sumber daya yang digunakan.

PT Jaya Lestari Sejahtera adalah perusahaan manufaktur yang memproduksi Air Mineral Dalam Kemasan (AMDK) dengan merek dagang Le Yasmin. Perusahaan ini telah memperoleh berbagai sertifikasi mutu, seperti Standar Nasional Indonesia (SNI), Sertifikasi Halal, dan Sertifikasi BPOM, sebagai jaminan kualitas produk. Meskipun perusahaan ini telah mencapai berbagai pencapaian dalam hal produksi dan pemasaran, tantangan efisiensi produksi tetap dihadapi, terutama terkait dengan tingginya tingkat produk reject atau cacat.

Tabel 1. Data Produksi PT Jaya Lestari Sejahtera

Bulan	Data Produksi	
	Jumlah Produksi	Jumlah Cacat/Reject
November 2024	350.590	15.742
Desember 2024	348.290	24.950
Januari 2025	347.390	25.031
Februari 2025	346.140	28.956
Maret 2025	346.450	29.783

Dari data yang disajikan di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata produksi bulanan PT Jaya Lestari Sejahtera mencapai 347.772 cup, dengan rata-rata produk cacat sebanyak 24.892 cup setiap bulannya. Produk cacat yang dihasilkan selama periode November 2024 hingga Maret 2025 mencapai 6,93%, melebihi ekspektasi perusahaan yang hanya sebesar 2%. Selain itu, produksi dalam periode yang sama mengalami penurunan sebesar 1,57%. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain usia, jenis kelamin, upah, dan pengalaman kerja. Penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini menunjukkan, seperti yang diungkapkan oleh Kumbadewi *et al.* (2011), bahwa usia berpengaruh terhadap produktivitas. Hal ini sejalan dengan penelitian Febianti *et al.* (2023) dan Chairunnisa & Juliannisa (2022), yang juga menyatakan bahwa usia mempengaruhi produktivitas. Sebaliknya, Widodo *et al.* (2023) menyimpulkan bahwa usia tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Febianti *et al.* (2023) menunjukkan bahwa jenis kelamin berpengaruh terhadap produktivitas. Kumbadewi *et al.* (2021) juga meneliti bahwa upah memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hal

serupa juga ditemukan oleh Widodo *et al.* (2023), Chairunnisa & Juliannisa (2022), dan Puspasari (2022), yang menyatakan bahwa upah berpengaruh terhadap produktivitas.

Tinjauan Literatur

Usia

Menurut Milanti (2020), usia merupakan satuan waktu yang mengukur keberadaan objek atau makhluk hidup, dimulai dari kelahiran hingga kematian. Sedangkan menurut Nurmajidah (2020), usia produktif atau usia kerja adalah rentang usia 15-64 tahun, di mana individu mampu menghasilkan pendapatan dan memiliki produktivitas yang tinggi. Febianti *et al.* (2023) berpendapat bahwa semakin tinggi usia, maka produktivitas cenderung menurun, hal ini disebabkan oleh menurunnya kekuatan fisik seiring bertambahnya usia. Dengan demikian, usia menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas.

Jenis Kelamin

Dayakishi & Yuniardi dalam Homsah (2021) menyatakan bahwa jenis kelamin adalah perbedaan biologis dan fisiologis antara laki-laki

dan perempuan, terutama terkait dengan aspek anatomi yang berkaitan dengan sistem reproduksi. Fitriani & Nugroho (2022) menjelaskan bahwa jenis kelamin dapat memengaruhi produktivitas tenaga kerja. Perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan sering menyebabkan perbedaan dalam kekuatan fisik, ketahanan, serta pendekatan dalam menyelesaikan tugas. Laki-laki umumnya lebih unggul dalam pekerjaan yang membutuhkan kekuatan fisik, sementara perempuan lebih teliti dan sabar dalam menyelesaikan tugas yang memerlukan ketelitian. Rahayu & Firmansyah (2021) menambahkan bahwa produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh jenis kelamin, tetapi juga oleh kemampuan individu, pengalaman, dan lingkungan kerja. Mereka mengakui bahwa terdapat perbedaan produktivitas antara laki-laki dan perempuan dalam beberapa jenis pekerjaan tertentu. Oleh karena itu, jenis kelamin dapat mempengaruhi produktivitas, meskipun pengaruhnya bervariasi tergantung pada jenis pekerjaan dan faktor lainnya.

Upah

Rampisela & Lumintang (2020) menyatakan bahwa upah adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikan. Cafferty dalam Puspasari (2020) menjelaskan bahwa besaran upah yang diterima pekerja memengaruhi tingkat produktivitas mereka. Dengan demikian, upah memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas, baik secara langsung maupun tidak langsung.

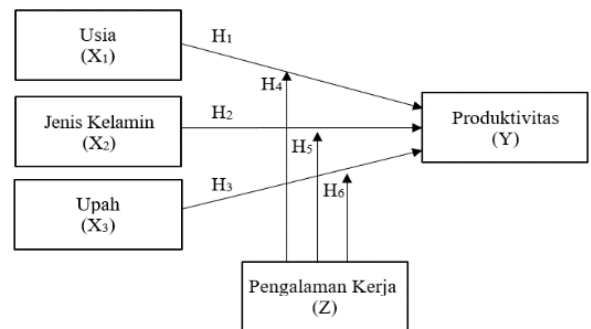
Produktivitas

Martono dalam Megarani & Rafikasari (2021) mengemukakan bahwa produktivitas adalah rasio antara volume keluaran dan besaran masukan yang digunakan. Semakin rendah keluaran yang dihasilkan, maka produktivitas pun semakin rendah. Rendahnya produktivitas dapat menyebabkan pemborosan yang merugikan perusahaan.

Pengalaman Kerja

Anhar dalam Sari & Nuraeni (2025) mendefinisikan pengalaman kerja sebagai periode waktu yang dihabiskan individu untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, serta

sikap yang relevan dengan jenis dan frekuensi pekerjaan yang dijalankan. Semakin lama seorang pekerja menekuni pekerjaannya, maka ia akan semakin terampil dan dapat menghasilkan produk dengan lebih cepat. Maudoma dalam Tamaka *et al.* (2022) menyatakan bahwa pengalaman kerja biasanya diperoleh oleh karyawan yang telah menghabiskan lebih banyak jam di lapangan. Di sisi lain, Desanti & Ariusni (2021) menyebutkan bahwa masa kerja yang panjang dapat berdampak negatif apabila individu mulai merasa terbiasa, meremehkan pekerjaan, atau merasa bosan. Pengalaman kerja, dengan demikian, merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat produktivitas.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

- H1: Usia mempengaruhi produktivitas.
- H2: Jenis kelamin mempengaruhi produktivitas.
- H3: Upah mempengaruhi produktivitas.
- H4: Pengalaman kerja dapat memoderasi pengaruh usia terhadap produktivitas.
- H5: Pengalaman kerja dapat memoderasi pengaruh jenis kelamin terhadap produktivitas.
- H6: Pengalaman kerja dapat memoderasi pengaruh upah terhadap produktivitas.

Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal asosiatif. Penelitian kausal asosiatif bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh antara variabel terikat dan variabel bebas. Dalam penelitian ini, terdapat tiga jenis variabel: variabel bebas (independen), variabel terikat (dependen), dan variabel moderasi. Variabel independen yang

digunakan dalam penelitian ini meliputi Usia (X1), Jenis Kelamin (X2), dan Upah (X3). Sedangkan variabel dependen yang diteliti adalah Produktivitas (Y), dengan Pengalaman Kerja (Z) sebagai variabel moderasi.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi di PT Jaya Lestari Sejahtera.

Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 120 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Teknik Pengambilan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Menurut Purwanza *et al.* (2022), data sekunder merujuk pada informasi yang sudah tersedia sebelumnya dan dikumpulkan dari sumber tidak langsung atau pihak kedua. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari HRD PT Jaya Lestari Sejahtera.

Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan untuk menjawab tujuan penelitian ini meliputi statistik deskriptif, analisis regresi linear berganda, dan analisis regresi moderasi. Wahyuni (2020)

menjelaskan bahwa statistik deskriptif merupakan proses transformasi data penelitian ke dalam format yang lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan. Menurut Ghozali dalam Puspa *et al.* (2021), regresi linear berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel dependen (terikat) dan variabel independen. Menurut Nagara (2022), analisis regresi moderasi merupakan penerapan khusus dari regresi linear berganda yang melibatkan elemen interaksi, yaitu perkalian antara dua atau lebih variabel independen.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau merangkum karakteristik utama dari data yang telah dikumpulkan. Teknik ini memberikan gambaran umum mengenai distribusi, tren sentral, serta variabilitas data yang ada. Dalam penelitian ini, statistik deskriptif digunakan untuk menyajikan informasi mengenai usia, jenis kelamin, upah, produktivitas, dan pengalaman kerja responden secara keseluruhan. Statistik deskriptif berperan penting dalam memudahkan pemahaman terhadap karakteristik data sebelum dilanjutkan dengan analisis yang lebih mendalam.

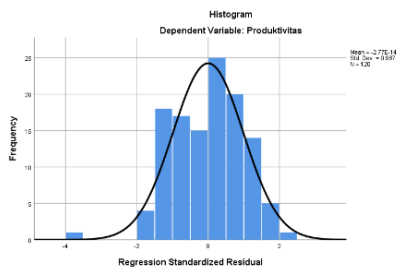
Tabel 2. Statistika Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Usia	120	20	53	36.38	9.504
Jenis Kelamin	120	0	1	.78	.414
Upah	120	1.048.576	3.256.718	1.964.538.69	467228.471
Produktivitas	120	1.668	8.801	4.737.54	1645.631
Pengalaman kerja	120	.1	12.5	2.024	2.5074
Valid N (listwise)	120				

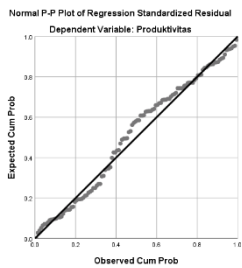
Dari data statistik deskriptif di atas, diperoleh informasi bahwa jumlah responden (N) dalam penelitian ini adalah 120 orang. Usia responden bervariasi, dengan usia termuda 20 tahun dan usia tertua 53 tahun, dengan rata-rata usia responden sebesar 36 tahun. Jenis kelamin responden dikodekan dengan 0 untuk perempuan dan 1 untuk laki-laki, di mana rata-

rata responden berjenis kelamin laki-laki. Upah yang diterima responden berkisar antara Rp 1.048.576 hingga Rp 3.256.718, dengan rata-rata upah sebesar Rp 1.964.536,8. Produktivitas yang dihasilkan oleh responden bervariasi, dengan nilai terendah 1.668 unit dan tertinggi 8.801 unit, sementara rata-rata produktivitas adalah 4.737 unit. Pengalaman kerja responden

juga beragam, dengan pengalaman kerja terpendek 1 bulan dan terpanjang 12,5 tahun, serta rata-rata pengalaman kerja responden adalah 2 tahun.



Gambar 2. Grafik Histogram Normalitas



Gambar 3. Grafik Normal Probability Plot

Berdasarkan hasil uji normalitas yang diperoleh dari Gambar 2 (histogram) dan Gambar 3 (Normal P-Plot), dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Pada Gambar 2, histogram yang diperoleh menunjukkan pola distribusi yang simetris dengan bentuk lonceng, yang merupakan ciri khas dari distribusi normal. Hal ini juga diperkuat oleh tampilan pada grafik Normal P-Plot, di mana titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal, menunjukkan bahwa data mendekati distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa populasi data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dalam analisis ini layak diterapkan, karena salah satu asumsi dasar dari regresi linear adalah normalitas data. Keberhasilan uji normalitas ini memberikan dasar yang kuat untuk melakukan analisis lebih lanjut menggunakan teknik regresi.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients				Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error				
1 (Constant)	.966	.205	4.715	.000		
Usia	-.005	.000	-10.756	.000	.378	2.645
Jenis Kelamin	-.001	.008	-.103	.918	.694	1.441
Upah	.362	.046	7.925	.000	.365	2.739
a. Dependent Variable: Produktivitas						

Pada tabel diatas, uji Multikolinearitas dapat dilihat pada kolom *collinearity statistics*. Pada bagian *tolerance*, variabel usia memiliki nilai 0,378, variabel jenis kelamin sebesar 0,694, dan upah sebesar 0,365. Nilai VIF dari variabel usia sebesar 2,645, variabel jenis kelamin 1,441, upah sebesar 2,739. Sehingga dapat ditarik

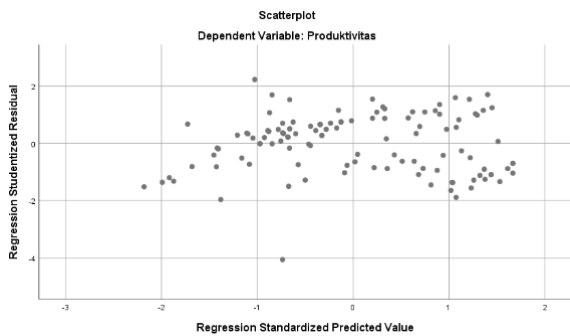
kesimpulan dari nilai *tolerance* tiap-tiap variabel > 0.1 dan nilai VIF tiap faktor tidak lebih dari 10. Sehingga tiap-tiap variabel penelitian tidak menunjukkan adanya multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.937 ^a	.878	.875	.03010	1.866
a. Predictors: (Constant), Upah, Jenis Kelamin, Usia					
b. Dependent Variable: Produktivitas					

Berdasarkan tabel 4 diatas, nilai Durbin-watson yang diperoleh adalah 1,866. Selanjutnya melihat tabel Durbin-watson dengan sampel atau n 120 dan jumlah variabel bebas pada tabel

durbin-watson, diketahui nilai dl = 1,728 dan nilai du = 1,809, lalu 4-dl = 2,272. Hasilnya du < dw < 4-du atau 1,728 < 1,866 < 2,272 yang artinya tidak ditemukan adanya autokorelasi.



Gambar 4. Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Dari gambar 4, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu *Regression Standardized Predicted Value*. Titik-titik tersebut tidak membentuk pola tertentu seperti gelombang, menyempit, atau melebar. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5. Regresi Linear Berganda

		Coefficients					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	Constant	.966	.205	4.175	.000	.	
	Usia	-.005	.000	10.756	.000	.378	2.645
	Jenis Kelamin	.001	.008	-.103	.918	.694	1.441
	Upah	.362	.045	7.925	.000	.365	2.739
a. Dependent Variable: Produktivitas							

Berdasarkan hasil model persamaan regresi, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Konstanta penelitian ini bernilai 0,966, yang berarti bahwa apabila variabel usia, jenis kelamin, dan upah dianggap konstan, rata-rata produktivitas adalah 0,966.
- 2) Variabel usia memiliki nilai regresi negatif sebesar -0,005. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel lainnya dianggap konstan, setiap peningkatan 1 satuan pada usia akan menurunkan produktivitas sebesar 0,005 unit. Dengan kata lain, hubungan antara usia dan produktivitas bersifat negatif, sehingga ketika usia meningkat, produktivitas cenderung menurun, dan sebaliknya (Ceteris Paribus).
- 3) Variabel jenis kelamin memiliki nilai regresi positif sebesar 0,001. Artinya, dengan asumsi variabel lainnya tetap, setiap

- penambahan 1 karyawan dengan jenis kelamin tertentu akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,001 unit. Hubungan antara jenis kelamin dan produktivitas bersifat positif, sehingga apabila jumlah karyawan dari jenis kelamin tertentu meningkat, produktivitas akan meningkat pula, dan sebaliknya (Ceteris Paribus).
- 4) Variabel upah memiliki nilai regresi positif sebesar 0,362. Ini berarti bahwa dengan menganggap variabel lain konstan, setiap kenaikan 1 unit pada upah akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,362 unit. Hubungan antara upah dan produktivitas bersifat positif, sehingga ketika upah meningkat, produktivitas akan meningkat, dan sebaliknya (Ceteris Paribus).

Tabel 6. Regresi Moderasi

		Coefficients			
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig
		B	Std. Error		
1	Constant	.688	.212	3.246	.002
	Usia	-.004	.000	-9.059	.000
	Jenis Kelamin	.003	.008	.441	.660
	Upah	.423	.047	8.947	.000

Pengalaman kerja	.008	.003	2.980	.004
Usia*Pengalaman kerja	-.003	.000	-2.683	.005
JenisKelamin*Pengalaman Kerja	.000	.002	-1.497	.137
Upah*Pengalaman Kerja	.001	.000	-2.230	.028
a. Dependent Variable: Produktivitas				

Berdasarkan hasil model persamaan regresi moderasi, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Konstanta penelitian ini bernilai 0,688, yang berarti bahwa apabila variabel usia, jenis kelamin, dan upah dianggap konstan, maka rata-rata produktivitas adalah 0,688.
- 2) Variabel usia memiliki nilai regresi negatif sebesar -0,004, yang menunjukkan bahwa apabila variabel lain dianggap konstan, setiap peningkatan 1 satuan pada usia akan menurunkan produktivitas sebesar 0,004 unit. Hubungan antara usia dan produktivitas bersifat negatif, yang berarti bahwa seiring dengan bertambahnya usia, produktivitas cenderung menurun, dan sebaliknya (Ceteris Paribus).
- 3) Variabel jenis kelamin menunjukkan nilai regresi positif sebesar 0,003, yang artinya setiap penambahan satu karyawan dengan jenis kelamin tertentu, dengan variabel lain tetap, akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,003 unit. Hubungan antara jenis kelamin dan produktivitas bersifat positif, sehingga peningkatan jumlah karyawan dari jenis kelamin tertentu akan diikuti dengan peningkatan produktivitas, dan sebaliknya (Ceteris Paribus).
- 4) Variabel upah memiliki nilai regresi positif sebesar 0,423, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 unit upah, dengan variabel lain tetap, akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,423 unit. Hubungan antara upah dan produktivitas bersifat positif, sehingga peningkatan upah akan meningkatkan produktivitas, dan sebaliknya (Ceteris Paribus).
- 5) Variabel pengalaman kerja menunjukkan nilai regresi positif sebesar 0,008, yang artinya setiap kenaikan 1 unit pengalaman

- kerja, dengan variabel lain tetap, akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,008 unit. Hubungan antara pengalaman kerja dan produktivitas bersifat positif, yang berarti bahwa semakin banyak pengalaman kerja, produktivitas juga akan meningkat, dan sebaliknya (Ceteris Paribus).
- 6) Interaksi antara usia dan pengalaman kerja memiliki nilai regresi negatif sebesar -0,003, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 unit interaksi antara kedua variabel ini, dengan variabel lain tetap, akan menurunkan produktivitas sebesar 0,003 unit. Interaksi antara usia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas bersifat negatif, yang berarti bahwa peningkatan pengalaman kerja akan meningkatkan produktivitas, meskipun interaksi dengan usia cenderung menurunkan produktivitas (Ceteris Paribus).
 - 7) Interaksi antara jenis kelamin dan pengalaman kerja memiliki nilai regresi positif sebesar 0,001, yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 unit interaksi antara kedua variabel ini tidak akan menyebabkan perubahan signifikan pada produktivitas.
 - 8) Interaksi antara upah dan pengalaman kerja menunjukkan nilai regresi positif sebesar 0,001, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 unit dalam interaksi antara upah dan pengalaman kerja, dengan variabel lain tetap, akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,001 unit. Interaksi antara upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas bersifat positif, yang berarti bahwa peningkatan interaksi ini akan meningkatkan produktivitas, dan sebaliknya (Ceteris Paribus).

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R2)
Model Summary

	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.937	.878	.875	.03010	1.866
a. Predictors: (Constant), Upah, Jenis Kelamin, Usia					
b. Dependent Variable : Produktivitas					

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditampilkan pada Tabel 7, nilai R Square (R^2) sebesar 0,878 menunjukkan bahwa 87,8% variasi dalam produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen, yaitu usia, jenis kelamin, dan upah. Sementara itu, sisa 12,2% variasi produktivitas dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Nilai R sebesar 0,937 menandakan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen secara simultan dengan produktivitas.

Uji Hipotesis
Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Hasil pengujian pengaruh usia (X_1), jenis kelamin (X_2), dan upah (X_3) terhadap produktivitas (Y), serta pengalaman kerja sebagai variabel moderasi untuk usia terhadap produktivitas (X_1Z), jenis kelamin terhadap produktivitas (X_2Z), dan upah terhadap produktivitas (X_3Z) adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil uji t pengaruh usia terhadap produktivitas
Diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,005$, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti secara parsial usia berpengaruh terhadap produktivitas.
- 2) Hasil uji t pengaruh jenis kelamin terhadap produktivitas
Diperoleh nilai signifikansi $0,660 > 0,005$, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti secara parsial jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap produktivitas.
- 3) Hasil uji t pengaruh upah terhadap produktivitas
Diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,005$, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti secara parsial upah berpengaruh terhadap produktivitas.
- 4) Hasil uji t kemampuan pengalaman kerja dalam memoderasi usia terhadap produktivitas
Diperoleh nilai signifikansi $0,005 < 0,005$, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti pengalaman kerja dapat memoderasi pengaruh usia terhadap produktivitas.

- 5) Hasil uji t kemampuan pengalaman kerja memoderasi jenis kelamin terhadap produktivitas
Diperoleh nilai signifikansi $0,137 > 0,005$, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti pengalaman kerja tidak dapat memoderasi pengaruh jenis kelamin terhadap produktivitas.
- 6) Hasil uji t kemampuan pengalaman kerja memoderasi upah terhadap produktivitas
Diperoleh nilai signifikansi $0,028 < 0,005$, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti pengalaman kerja dapat memoderasi pengaruh upah terhadap produktivitas.

Pembahasan
Hasil penelitian menunjukkan bahwa usia berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan di PT Jaya Lestari Sejahtera. Temuan ini sejalan dengan penelitian Febianti *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa produktivitas cenderung menurun seiring bertambahnya usia, terutama karena penurunan kemampuan fisik. Seiring dengan bertambahnya usia, karyawan mungkin mengalami penurunan dalam kekuatan dan stamina, yang memengaruhi kinerja mereka, khususnya pada pekerjaan yang membutuhkan kekuatan fisik. Selain itu, Chairunnisa dan Juliannisa (2022) juga menemukan bahwa usia memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas, yang mendukung temuan ini. Meskipun demikian, usia bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi produktivitas, karena pengalaman kerja juga berperan dalam meningkatkan efisiensi kerja. Di sisi lain, jenis kelamin tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas di perusahaan ini. Temuan ini bertentangan dengan hasil penelitian oleh Homsah (2021) yang menemukan adanya perbedaan produktivitas antara pria dan wanita dalam pekerjaan tertentu. Faktor biologis yang memengaruhi kekuatan fisik antara laki-laki dan perempuan sering kali menjadi alasan perbedaan ini. Namun, di PT Jaya Lestari Sejahtera, tidak ditemukan perbedaan yang signifikan dalam produktivitas antara karyawan laki-laki dan perempuan, yang

mungkin disebabkan oleh jenis pekerjaan di perusahaan ini yang lebih menekankan pada keterampilan teknis dan pengalaman daripada kekuatan fisik semata. Upah terbukti memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas, yang sejalan dengan penelitian oleh Rampisela dan Lumintang (2020), yang menunjukkan bahwa upah yang lebih tinggi dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan efisien. Hal ini juga didukung oleh Puspasari (2020) yang menyatakan bahwa upah yang memadai meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Di PT Jaya Lestari Sejahtera, karyawan yang menerima upah lebih tinggi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi, yang mengindikasikan bahwa perusahaan harus mempertimbangkan kebijakan pengupahan yang adil untuk mendorong peningkatan produktivitas.

Pengalaman kerja memainkan peran penting sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara usia dan produktivitas, serta antara upah dan produktivitas. Temuan ini konsisten dengan penelitian Kumbadewi *et al.* (2021) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas. Karyawan dengan pengalaman lebih banyak cenderung lebih efisien dan terampil dalam menyelesaikan tugas, meskipun faktor usia yang lebih tua dapat menurunkan kapasitas fisik mereka. Pengalaman kerja juga dapat memoderasi pengaruh upah terhadap produktivitas, seperti yang ditemukan oleh Desanti dan Ariusni (2021), yang menyatakan bahwa pengalaman kerja yang lebih lama memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih cepat dan mengelola tugas dengan lebih baik, meskipun menerima upah yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan baru. Pengalaman kerja yang lebih lama juga memungkinkan karyawan untuk beradaptasi dengan lebih baik terhadap tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh usia, jenis kelamin, upah, dan pengalaman kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan berbagai faktor ini dalam kebijakan manajerialnya. Pemberian upah yang kompetitif, pengakuan terhadap pengalaman kerja, serta perhatian terhadap kondisi fisik karyawan dapat membantu

meningkatkan produktivitas. Selain itu, perusahaan harus mengembangkan program pengembangan keterampilan untuk memfasilitasi peningkatan produktivitas, terutama bagi karyawan yang lebih tua atau yang memiliki pengalaman lebih banyak.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah disampaikan, penelitian ini menyimpulkan beberapa hal penting. Dari 120 responden, rata-rata usia adalah 36,3 tahun, dengan rentang usia antara 20 hingga 53 tahun. Mayoritas responden adalah laki-laki, sebanyak 90 orang, sementara 30 orang lainnya adalah perempuan. Rata-rata upah yang diterima responden adalah Rp. 1.964.583, dengan rentang upah antara Rp. 1.048.576 hingga Rp. 3.256.718. Rata-rata produktivitas yang dihasilkan oleh responden adalah 4.737 cup, dan rata-rata pengalaman kerja karyawan di bagian produksi adalah 2 tahun, dengan pengalaman kerja terendah 1 bulan dan tertinggi 12,5 tahun. Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa usia secara parsial berpengaruh negatif terhadap produktivitas, yang berarti semakin bertambahnya usia, semakin menurunnya produktivitas karyawan.

Jenis kelamin, di sisi lain, tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Upah, sebagai faktor lain, berpengaruh positif terhadap produktivitas, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi upah yang diterima karyawan, semakin tinggi pula produktivitas mereka. Pengalaman kerja terbukti dapat memoderasi pengaruh usia terhadap produktivitas, yang berarti karyawan dengan pengalaman lebih banyak dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan produktivitas meskipun usia bertambah. Namun, pengalaman kerja tidak dapat memoderasi hubungan antara jenis kelamin dan produktivitas. Terakhir, pengalaman kerja juga memoderasi pengaruh upah terhadap produktivitas, yang mengindikasikan bahwa karyawan dengan pengalaman lebih banyak cenderung bekerja lebih efisien meskipun menerima upah yang lebih rendah.

Daftar Pustaka

- Andriyany, D. P. (2021). *Analisis konsep produktivitas dan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (studi literatur)* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).
- Chairunnisa, C., & Juliannisa, I. A. (2022). Pengaruh pendidikan, kesehatan, usia dan upah terhadap produktivitas tenaga kerja di DKI JAKARTA. *Jurnal PROFIT: Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, 9(1), 62-72.
- Desanti, G., & Ariusni, A. (2021). Pengaruh umur, jenis kelamin, jam kerja, status pekerjaan dan pendidikan terhadap pendapatan tenaga kerja di Kota Padang. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Pembangunan*, 3(4), 17.
- Febianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., & Safi'i, M. A. (2023). Pengaruh tingkat pendidikan, umur, jenis kelamin, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja di Indonesia. *Sahmiyya: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 198-204.
- Fitriani, N., & Nugroho, R. A. (2022). Pengaruh karakteristik individu terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 45–53.
- Kumbadewi, L. S., Suwendra, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2021). Pengaruh umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 9(1), 1-9.
- Megarani, S., & Rafikasari, E. F. (2021). Analisis dampak COVID-19 terhadap produktivitas industri kerajinan marmer dalam perspektif Islam (CV Bukit Mulia Tulungagung). *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 1(3), 223-232.
- Millanti, D. (2020). *Pengaruh usia produktif guru terhadap semangat dan disiplin mengajar di sd negeri 18 kota bengkulu* (Doctoral dissertation, IAIN BENGKULU).
- Nagara, D. N. (2022). Pengaruh Bauran Pemasaran terhadap Keputusan Pembelian Produk Pakaian dengan Kualitas Pelayanan Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 57-64.
- Nurmajidah, R. (2020). *Pengaruh jam kerja, upah dan usia terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Purwanza, S. W. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi*. Cv. Media Sains Indonesia.
- Puspa, S. D., Riyono, J., & Puspitasari, F. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemahaman Konsep Matematis Mahasiswa dalam Pembelajaran Jarak Jauh Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Cendekia*, 5(1), 302-320.
- Puspasari, D. (2020). Analisis pengaruh pendidikan, kesehatan dan upah terhadap produktivitas tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Dinamika Ekonomi Pembangunan*, 3(1), 65-76.
- Rampisela, V. A., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Sari, E. N., & Nuraeni. (2025). Kunci sukses kinerja karyawan: Dampak tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pada PT. Bangunpapan Idaman. *Ranah Research: Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 7(2), 1394-1400.
- Tamaka, M. T., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Pengawasan, Pengalaman Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan*

Akuntansi, 10(2), 440-450.

Wahyuni, M. (2020). *Statistik deskriptif untuk penelitian olah data manual dan SPSS versi 25*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.

Widodo, Z. D., Wijastuti, S., Alhusin, S., & Zailani, A. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Upah Dan Umur Terhadap Kinerja Karyawan Industri Kreatif. *jurnal Publik*.