

# PENGARUH GAJI, MASA KERJA, DAN USIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. SANBE FARMA DIVISI JAWA BARAT

Oleh:

**Kristina Natalia Sidebang<sup>1</sup> Isniar Budiarti<sup>2</sup>**

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Universitas Komputer Indonesia

Jl. Dipatiukur No.112-116, Bandung, Indonesia

e-mail: [nataliakristina24@gmail.com](mailto:nataliakristina24@gmail.com)<sup>1</sup> [isniarbudiarti@gmail.com](mailto:isniarbudiarti@gmail.com)<sup>2</sup>

---

## **ABSTRACT**

*This research was conducted on the employees of PT. Sanbe Farma, West Java Division. The phenomenon that occurs is employee productivity that varies from person to person, even with the same work weight.*

*The purpose of this study was to determine the response of respondents to employee productivity at PT. Sanbe Farma, West Java Division. The method used in compiling this final project uses a descriptive method, which is a study that describes the actual state of the company. The sampling technique used in this research uses field studies (interviews, questionnaires) and literature studies.*

*The results of the analysis and discussion of the responses of respondents about the productivity of employees of PT. Sanbe Farma, West Java Division, shows that salary, years of service and age affect the productivity of PT. Sanbe Farma, West Java.*

*Keywords: Employee Productivity, Salary, Working Period, and Age*

## **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Sanbe Farma Divisi Jawa Barat. Fenomena yang terjadi adalah produktivitas karyawan yang berbeda-beda setiap orangnya, walaupun dengan bobot pekerjaan yang sama.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui tanggapan responden terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sanbe Farma Divisi Jawa Barat. Metode yang digunakan dalam menyusun Tugas akhir ini menggunakan metode deskriptif, yaitu suatu penelitian yang menggambarkan keadaan perusahaan yang sebenarnya. Adapun teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan studi lapangan (wawancara, kuesioner) dan Studi Kepustakaan.

Hasil analisis dan pembahasan mengenai tanggapan responden tentang produktivitas karyawan PT. Sanbe Farma Divisi Jawa Barat, menunjukkan bahwa gaji,

masa kerja dan usia berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Sanbe Farma Jawa Barat.

Kata Kunci : Produktivitas Karyawan, Gaji, Masa Kerja, dan Usia

## **PENDAHULUAN**

Semakin banyaknya permintaan pasar akan kebutuhan masyarakat di Indonesia, salah satunya adalah permintaan obat-obatan yang semakin canggih dan baik untuk membantu menyembuhkan segala penyakit yang di derita oleh masyarakat, menuntut untuk industri farmasi harus mampu bertahan dan berkompetisi, tentunya dengan segala aset perusahaan yang memadai salah satunya adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan di haruskan bekerja dengan efektif dan efisien. Maka industri farmasi semakin maju dan terus berkembang di Indonesia. Bukan hanya dengan tujuan untuk meraup keuntungan tetapi juga bertujuan untuk menciptakan produk unggulan yang dapat membantu penyembuhan penyakit serta memberikan dampak yang positif bagi masyarakat Indonesia.

PT. Sanbe Farma adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang farmasi yang melakukan pengembangan formulasi, produksi, dan penjualan produk obat yang tentunya aman dan juga berkualitas tinggi. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten adalah salah satu faktor yang mendorong agar lebih unggul dalam bersaing dengan perusahaan lainnya dengan PT. Sanbe Farma, sehingga produktivitas karyawan adalah salah satu faktor yang paling penting untuk keberhasilan agar bisa mencapai visi dan misi PT. Sanbe Farma.

Menurut Isniar Budiarti, Deden Abdul Wahab, dan Sriwidodo Soedarso (2018:2) Sumber daya manusia adalah salah satu ilmu yaitu bagaimana cara mengatur antar peranan hubungan sumber daya manusia yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif juga dapat digunakan agar bisa mencapai tujuan perusahaan lebih maksimal.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Produktivitas Karyawan**

Menurut Komarudin yang dikutip oleh Sedarmayanti (2017:341) mengemukakan bahwa "Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang/jasa yang biasanya dihitung per jam, per bulan, per mesin, dan per faktor produksi lainnya".

*According to Edy Sutrisno (2017: 104) productivity can be measured by:*

- 1. Ability*
- 2. Increase the results achieved*
- 3. Work spirit*
- 4. Self-development*
- 5. Quality*

### **Gaji Karyawan**

*According to Handoko (2009: 218) Salary is a financial gift for employees as compensation for work that has been carried out financial payments to employees as compensation for work that has been carried out and of course as motivation in the implementation of activities in the future.*

*According to Mulyadi (2013: 373) salary can be measured by:*

*1. Internal justice*

- a) Internal justice salary increase*
- b) Internal justice benefits*
- c) Internal justice incentives*
- d) Internal justice salary*

*2. External justice*

- a) External justice salary increases*
- b) External justice benefits*
- c) External justice incentives*
- d) External justice of salary*

## **Masa Kerja Karyawan**

*According to Rudiansyah (2014: 44) the length of time an employee donates his strength to a particular company and produces absorption from various activities that he does in the company. So the more experienced an employee, the more will help the company to improve performance or produce more output.*

Menurut Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (2013) masa kerja karyawan dapat diukur dengan:

1. Lamanya karyawan dalam masa percobaan di perusahaan tersebut
2. Lamanya karyawan bekerja di perusahaan tersebut
3. Lamanya karyawan bekerja di posisi saat ini di perusahaan tersebut

## **Gaji Karyawan**

*According to Amron (2009) the age of the workforce can determine success in doing a good job of a weak and limited physical nature, whereas young workers have stronger physical abilities.*

Menurut Molan (2010:46) usia karyawan dapat diukur dengan:

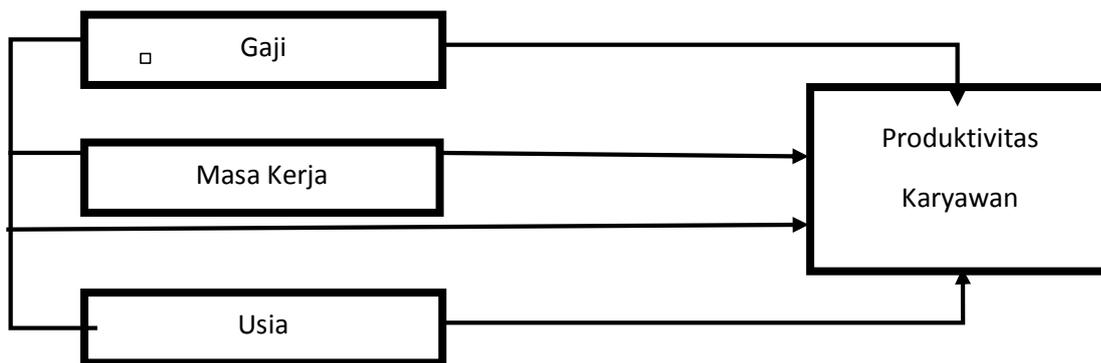
1. Pekerja dengan usia yang lebih muda
2. Pekerja dengan usia yang lebih tua

## METODOLOGI PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2011:2) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dan metode verifikatif. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh karyawan PT. Sanbe Farma Divisi Jawa Barat yang berjumlah 50 orang. Dan menggunakan analisis linear berganda.

Penulis menggunakan desain penelitian sebagai berikut :



## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1 . Hasil Regresi Berganda

Dari hasil SPSS 20 dapat diketahui persamaan regresi berganda, yaitu sebagai berikut :

$$Y = 11.852 + 0.766X_1 + 1.114X_2 - 0.463X_3 + \epsilon$$

### 2 . Hasil Koefisien Determinasi Simultan

Hasil koefisien determinasi sebesar 0.617=61.7% hasil tersebut merupakan besarnya kontribusi dari Gaji, Masa Kerja dan Usia terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sanbe Farma Divisi Jawa Barat sedangkan sisanya sebesar 38.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini contohnya adalah kompetensi, prestasi kerja dan lain sebagainya.

### 3 . Hasil Koefisien Determinasi Parsial

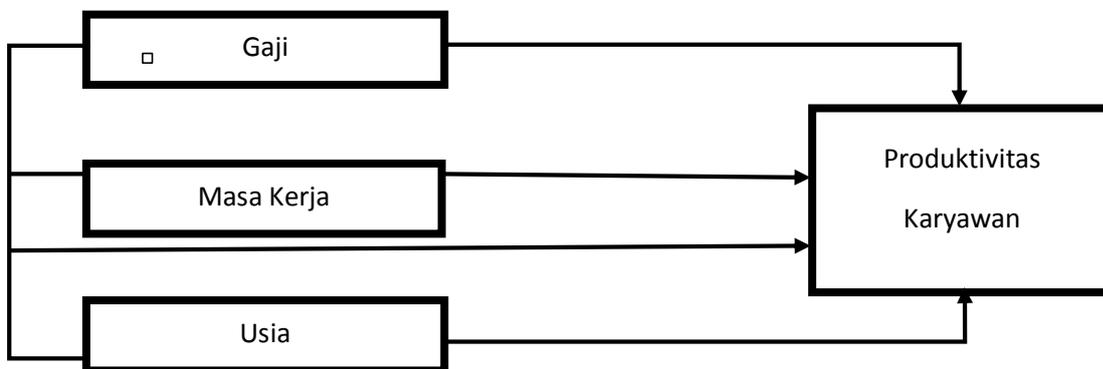
Diketahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus  $\beta$ \*zero order:

1. Gaji (X1) =  $0.553 \times 0.590 = 0.326$  atau 32.6%
2. Masa Kerja (X2) =  $0.452 \times 0.523 = 0.236$  atau 23.6%
3. Usia (X3) =  $-0.206 \times -0.263 = 0.054$  atau 5.4%

Dari hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan terhadap Produktivitas Karyawan adalah Gaji (X1) sebesar 32.6%, sementara pengaruh terendah adalah usia (X3) sebesar 5.4%.

#### 4 . Uji Hipotesis Simultan

Diketahui  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $24.663 > 2.81$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan secara simultan terdapat pengaruh yang positif antara Gaji, Masa Kerja dan Usia terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Sanbe Farma Divisi Jawa Barat



#### 5 . Uji Hipotesis Parsial

Dari hasil SPSS 20, dapat diketahui bahwa:

Gaji :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6.033 > 1.678$ )

Masa Kerja :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.903 > 1.678$ )

Usia :  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  ( $-2.241 < -1.678$ )

Maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka secara parsial Gaji, Masa Kerja, dan Usia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sanbe Farma Divisi Jawa Barat

## KESIMPULAN

1. Gaji pada PT. Sanbe Farma Divisi Jawa Barat secara umum semua pernyataan termasuk kategori cukup baik. Indikator Keadilan Eksternal memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan indikator Keadilan Internal memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori cukup baik. Hal ini terbukti sesuai dengan kondisi dilapangan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan cukup sesuai harapan karyawan khususnya staff yang berpendidikan SMA berbeda dengan staff yang berpendidikan D3 dan S1 yang merasa tidak sesuai harapan.
2. Masa Kerja pada PT. Sanbe Farma Divisi Jawa Barat termasuk kategori cukup baik. Dengan indikator yang memiliki persentase tertinggi yaitu lama bekerja di perusahaan berada pada kategori cukup baik sedangkan yang memiliki persentase terendah adalah lama masa percobaan berada pada kategori cukup baik. Hal ini terbukti sesuai dengan kondisi dilapangan bahwa Masa Kerja karyawan rata-rata cukup lama di perusahaan untuk jabatan Manajernya berbeda dengan staff yang berpendidikan D3 dan S1 yang cenderung memilih keluar agar bisa mengembangkan kemampuan yang mereka miliki.
3. Usia pada PT. Sanbe Farma Divisi Jawa Barat berada termasuk kategori cukup baik. Indikator dengan persentase tertinggi adalah tingkat usia muda berada pada kategori cukup baik sedangkan yang memiliki persentase terendah adalah tingkat usia tua berada pada kategori cukup baik. Hal ini terbukti sesuai dengan kondisi dilapangan bahwa Usia Karyawan cukup seimbang dengan kebutuhan karyawan yang rata-rata didominasi oleh usia muda yaitu usia 20-25 tahun.
4. Produktivitas Karyawan pada PT. Sanbe Farma Divisi Jawa Barat termasuk kategori cukup baik. Indikator persentase tertinggi adalah pengembangan diri berada pada kategori baik sedangkan yang memiliki persentase terendah adalah semangat kerja berada pada kategori cukup baik. Hal ini terbukti sesuai dengan kondisi dilapangan bahwa Produktivitas Karyawan masih cukup perlu ditingkatkan dikarenakan masih kurangnya semangat kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.
5. Secara parsial dan simultan, Gaji, Masa Kerja dan usia memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis hasil  $F$  Hitung lebih besar dari  $F$  Tabel yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara Gaji dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Sanbe Farma Divisi Jawa Barat.

## **SARAN**

1. Dalam hal ini diharapkan perusahaan harus lebih mengedepankan tingkat keadilan gaji setiap karyawan sesuai dengan kapasitasnya masing-masing agar tidak terjadinya kecemburuan sosial. Setiap karyawan layak dinilai dari pengorbanan karyawan terhadap perusahaan tersebut untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan misalnya karyawan diberikan bobot pekerjaan yang berbeda sesuai dengan pendidikan yang mereka miliki semakin tinggi pendidikan mereka semakin besar juga bobot pekerjaan yang mereka terima, sehingga insentif yang diterima juga berbeda sesuai dengan pendidikan yang mereka miliki.
2. Masa kerja karyawan menjadi hal yang penting untuk meningkatkan keterampilan masing-masing karyawan dalam implementasi melakukan

setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Demi meningkatkan keterampilan yang dimilikinya perusahaan diharapkan mampu membuat karyawan bisa bertahan lebih lama di perusahaan tersebut misalnya memberikan insentif yang berbeda sesuai dengan masa kerja karyawan di perusahaan tersebut agar membuat karyawan lebih bertahan lama diperusahaan tersebut.

3. Untuk mencapai produktivitas karyawan, usia menjadi faktor yang perlu di perhatikan. Dengan usia yang semakin tua tentu secara pengalaman karyawan akan semakin meningkat, tetapi kurang produktif karena kurang cepat dalam mengingat jika ada perubahan system kerja yaang berhubungan dengan teknologi informasi dalam pekerjaan. Maka dari itu jika perusahaan dapat membagi pekerjaan antara karyawan yang lebih muda dan karyawan yang usianya lebih tua agar karyawan yang berusia lebih muda dapat membantu mengerjakan pekerjaan yang berhubungan dengan teknologi informasi dan karyawan yang berusia lebih tua dapat mengerjakan pekerjaan yang fokus terhadap tugas pokok dan fungsi dan produktivitas karyawan akan lebih baik karena pembagian kerja yang membuat karyawan bisa fokus terhadap pekerjaannya.
4. Dalam hal ini diharapkan perusahaan harus lebih memperhatikan produktivitas karyawan, misalnya jika karyawan dalam perusahaan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan yang perusahaan tentukan dengan memberikan penghargaan untuk karyawan tersebut agar membuat karyawan lebih semangat lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan semangat kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam perusahaan.
5. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperhatikan variabel lainnya sebagai variabel independen seperti variabel kondisi kerja, kepuasan kerja, dan *turnover*. Sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas karyawan selain gaji, masa kerja, dan usia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amron dan Taufiq, Imran. 2009. *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Outlet Telekomunikasi Seluler Kota Makassar*. Jurnal Sekolah Ilmu Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia.
- Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 2013. *Buku Pedoman Pembahasan Pasal-Pasal Utama Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU No.13/2013)*
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen, Cetakan Duapuluh*. Yogyakarta: BPEE.
- Isnari Budiarti, Deden Abdul Wahab, dan Sriwidodo Soedarso. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta: Pustaka Fahima.
- Mulyadi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Ghalia Indonesia.

Molan, Benyamin. 2010. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: PT. Indeks.

Rudiansyah. 2014. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. 2011. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.