**TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

**(Studi Empiris Pada PT Jakartanebook)**

THE LEVEL OF WORK PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES

(Empirical Study on PT Jakartanebook)

**Adellya Nur Putri Wijayanti**

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[*18081565@student.mercubuana-yogya.ac.id*](mailto:18081565@student.mercubuana-yogya.ac.id)

**Abstrak**

Produktivitas kerja seorang karyawan seringkali dijadikan tolok ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja pada PT Jakartanotebook. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan antara umur dan masa kerja dengan produktivitas kerja. Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 108 pegawai yang terdiri dari usia 18-40 tahun dan masa kerja 1-12 tahun. Kemudian data diolah dengan menggunakan uji statistik deskriptif dan kategorisasi. Hasil rata-rata berdasarkan produktivitas kerja adalah 46 subjek dengan nilai rata-rata 47,29% karyawan yang memiliki tingkat produktivitas kerja tinggi, kemudian hasil rata-rata produktivitas kerja berdasarkan usia adalah 31 subjek dengan nilai rata-rata 24,73% berusia 18 tahun. -25 tahun memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi dan rata-rata produktivitas kerja berdasarkan masa kerja ada 6 subjek dengan nilai rata-rata 3,95% dengan masa kerja 4 memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi.

***Kata kunci : Produktivitas,masa kerja,usia.***

***Abstrack***

The work productivity of an employee is often used as a benchmark for every company in carrying out its business activities both in terms of product quality and quantity. The purpose of this study was to determine the level of work productivity at PT Jakartanotebook. The hypothesis put forward is that there is a relationship between age and years of service with work productivity. The number of subjects in this study were 108 employees consisting of 18-40 years of age and 1-12 years of service. Then the data is processed using descriptive statistical tests and categorization. The average result based on work productivity is 46 subjects with an average value of 47.29% of employees who have a high level of work productivity, then the average result of work productivity based on age is 31 subjects with an average value of 24.73% aged 18 year. -25 years have a high level of work productivity and the average work productivity based on years of service there are 6 subjects with an average value of 3.95% with a service life of 4 have a high level of work productivity.

***Keywords: Productivity, length of service, age.***

**PENDAHULUAN**

Dalam perekonomian global sumber daya manusia atau sering disebut dengan tenaga kerja memiliki peranan penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berkembang tidaknya sebuah perusahaan sangat tergantung pada kinerja atau produktivitas pegawainya. Menurut Hasibuan (2016) sumber daya manusia adalah ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujua perusahaan, pegawai dan masyarakat. Produktivitas kerja karyawan sebagai tolok ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Seperti halnya di persaingan dagang saat ini dimana perusahaan harus mengupayakan mutu dan kesejahteraan karyawan yang menjadi daya saing perusahaan lain. Perusahaan tidak hanya memiliki modal besar saja untuk mencapai tujuannya tetapi perusahaan perlu memperhatikan faktor produksi lain diantaranya alam, tenaga kerja dan keahlian dimana faktor itu tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. (Wirawan, Haris, & Suwena, 2019). Pemanfaatan sumber daya yang tidak maksimal dan tidak tepat akan berdampak output yang tidak maksimal sehingga memberikan dampak rugi bagi perusahaan. Pada saat ini banyak perusahaan yang mengalami rendahnya produktivitas karyawan. Salah satu contoh kasus ditunjukkan pada tabel 1.1, di bawah ini yang menjelaskan mengenai penurunan jumlah pembeli yang disebabkan oleh kurangnya promosi yang dilakukan karyawan divisi penjualan.

**Tabel 1. Data Penurunanan Jumlah Pembeli**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Bulan | jumlah karyawan | Jumlah pembeli | Persentasi  Penurunan kinerja |
| Jan | 108 | 350 | 16% |
| Feb | 108 | 450 | 15% |
| Maret | 108 | 600 | 20% |
| Apr | 108 | 500 | 17,5% |
| May | 108 | 600 | 17,9% |
| Jun | 108 | 650 | 20% |
| Jul | 108 | 670 | 23% |
| Aug | 108 | 400 | 20% |
| Sep | 108 | 225 | 15,8% |
| Oct | 108 | 200 | 15,3% |
| Nov | 108 | 160 | 14,1% |
| Dec | 108 | 120 | 11,6% |

*Sumber : data pembelian PT Jakartanetbook*

Data di atas menunjukkan jumlah pembeli dalam pembelian barang elektronik yang cenderung menurun pada tahun 2021 disebabkan kurangnya promosi yang dilakukan oleh pegawai sehingga membuat beberapa pelanggan mengira bahwa di perusahaan ini tidak ada diskon ataupun promo yang sedang berlangsung. Hal ini sekaligus menunjukkan produktivitas pegawai yang menurun. Pegawai mengalami penurunan kinerja dikarenakan beberapa karyawan tidak bisa melakukan promosi secara langsung ke berbagai tempat dikarena faktor usia yang mempengaruhi produktivitasnya menurun. Produktivitas kerja yang menurun memberikan dampak yang kurang baik bagi perusahaan. Semakin menurun produktivitas kerja karyawan membuat perkerjaan yang dilakukan pegawai kurang maksimal, karena tidak maksimal produktivitas kerja ini berpengaruh kepada penilaian dari pembeli terhadap perusahaan. Contohnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Sunar (2012) mengenai pengaruh faktor biografis (usia, masa kerja, dan gender) terhadap produktivitas karyawan (studi kasus PT x tahun 2012) dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 18 karyawan dan mengunakan metode penelitian kuantitatif. Pada penelitian PT x tersebutyang didapatkan hasil bahwa usia, masa kerja dan *gender* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. PT x yang diteliti mengalami penurunan daya tarik nasabah sehingga banyak nasabah yang menarik kembali uangnya dari bank tersebut. Idealnya produktivitas kerja adalah dengan bekerja sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan bahkan melebihi target tersebut. Pekerjaan yang ideal adalah waktu yang diselesaikan dalam pekerjaan tidak melebihi waktu yang ditetapkan (Valcour,2007). Penelitian lainnya dilakukan oleh Tua (2013) mengenai Pengaruh Variabel Pendidikan, Upah, Masa Kerja, dan Usia terhadap Produktivitas Karyawan”pada PT.Gandum Malang. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, variabel upah karyawan menyatakan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, selanjutnya variabel masa kerja dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dan variabel usia karyawan berpengaruh signifikan negatif  
terhadap produktivitas karyawan.

Usia merupakan salah satu yang menjadi indikator perusahaan dalam merekrut pegawai. Usia seseorang sangat mempengaruhi disiplin, tanggung jawab, pengalaman, kondisi fisik, kesetiaan. Pada karyawan berusia muda, pada umumnya mereka kurang disiplin, tanggung jawab, pengalaman, dan kesetiaan, akan tetapi mereka memiliki kondisi fisik yang bagus. Sedangkan karyawan yang sudah agak tua memiliki disiplin, tanggung jawab, pengalaman dan kesetiaan yang lebih besar, tetapi kondisi fisik yang sudah mulai menurun (Nitisemito, 2016) Hal ini menyebabkan beberapa perusahan menggunakan usia salah satu indikator yang mempengaruh perekrutan pegawai. Menurut Priyono dan Yasin (2016) Usia produktif bagi tenaga kerja berada diantara 20 hingga 40 tahun, usia ini dianggap sangat produktif bagi tenaga kerja karena apabila usia dibawah 20 tahun rata-rata individu masih belum memiliki kematangan skill yang cukup selain itu juga masih dalam proses pendidikan. Sedangkan pada usia diatas 40 tahun mulai terjadi penurunan kemampuan fisik bagi individu, pegawai yang produktif dapat di ketahui dari pengalaman kerja mereka pada perusahaan sebelumnya atau dari pengalaman-pengalaman kegiatan yang pernah dilakukan sebelumnya ketika masa perkuliahan yang ditulis di daftar riwayat hidup calon rekrutmen.

Menurut Lasut (2017) usia adalah individu yang terhitung mulai saat dilahirkan sampai dengan berulang tahun. Semakin cukup usia, tingkat kematangan, dan kekuatan seseorang, maka akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja (Huclok,2018). Faktor usia yang dimiliki pekerja sangat berpengaruh sekali dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Menuru Amron (2009) umur tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik pekerjaan fisik maupun non fisik. Pekerjaan non fisik merupakan pekerjaan yang dilakukan tanpa melibat tenaga fisik seperti bekerja dibagian keuangan sedangkan pekerjaan fisik pekerjaan yang melibatkan tenaga yaitu seperti bekerja dibagian gudang dimana pekerjaan yang dilakukan sebagiannya yaitu mengangkat barang-barang dari gudang menuju etalase, pekerjaan ini lebih baik dikerjakan pegawai yang muda, karena pegawai yang lebih muda memiliki kekuatan yang lebih kuat dibandingkan pegawai yang lebih tua.

Pada umumnya usia sangat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja seorang pegawai, pegawai dengan usia muda cenderung lebih kuat dari segi fisik dibandingkan pegawai berusia tua. Menurut Herawati (2013) semakin bertambah usia maka semakin menurun produktivitas kerja seseorang pegawai, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan yang kuat. Hasanah dan Widowati (2011) mengemukakan adanya pengaruh usia tenaga kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Usia muda mencerminkan fisik yang kuat sehingga mampu bekerja cepat sehingga output yang dihasilkan juga meningkat, dan sebaliknya. Umur sangat berpengaruh terhadap kemampuan fisik tenaga kerja. Usia muda, produksi yang dihasilkan besar, usia tua produktivitasnya menurun. Usia produktif memiliki batas usia tertentu. Menurut Badan Pusat Statistik usia tidak produktif itu dimulai dari usia 0-15 tahun dan usia diatas 40 tahun (Badan Pusat Statistik, 2020). Menurut Lestari (2007) semakin bertambah usia semakin produktif karena dianggap memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak dibanding yang masih muda. Maka bisa kita lihat bahwa usia sangat berhubungan dengan produktivitas.

Masa kerja adalah lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu (Nitisemito,2009). Pegawai yang telah memiliki masa kerja yang lama, yaitu pegawai yang mempunyai pengalaman yang luas, baik hambatan maupun keberhasilannya (Lestari (2007). Durasi masa kerja yang lama juga akan membentuk pola kerja yang efektif, karena berbagai kendala yang muncul akan dapat dikendalikan berdasarkan pengalamannya, sehingga pegawai yang berpengalaman akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaiknya.

Menurut Sinungan (2018) produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Pegawai dengan masa kerja yang cukup lama akan mengalami rasa bosan atau malas akan tetapi itu bisa saja dialami oleh pegawai dengan masa kerja yang baru. Selain masa kerja, usia juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktifitas. Seperti penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu Eben dengan judul Pengaruh Variabel Pendidikan, Upah, Masa Kerja, dan Usia terhadap Produktivitas Pegawai” Studi kasus pada PT.Gandum Malang (2013) hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas pegawai, variabel upah pegawai menyatakan tidak berpengaruh terhadap produktivitas pegawai, selanjutnya variabel masa kerja dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, dan variabel usia pegawai berpengaruh signifikan negatif terhadap produktivitas pegawai, hasil yang dimaksud dengan berpengaruh signifikan negatif adalah pengaruh beda arah, yang dimana jika variabel bebas meningkat maka variabel terikat menurun. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nur Herawati (2013) Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin dan Umur terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus pada Industri Shutlecock kota tegal) hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel upah, pengalaman kerja, jenis kelamin, dan umur berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja industri shuttlecock, sedangkan variabel pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktvitas tenaga kerja *industry* shuttlecock di kota Tegal. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana tingkat produktivitas karyawan di PT Jakartanetbook.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkatproduktifvitas pada pegawai di PT Jakartanetbook.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kuantitatif deskriptif. Statistik deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi (Sugiyono, 2007). Variabel yang diukur disini adalah tingkat produktivitas karyawan PT Jakartanetbook. Peneliti ingin meneliti tingkat produtivitas karyawan dengan menggunakan usia dan masa kerja karyawan.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Jakartanetbook dengan karakteristik sudah bekerja minimal satu tahun. Pemilihan sudah satu tahun ini karena Ranupandojo ( 2002) berpendapat bahwa seseorang yang sudah bekerja kurang lebih dari satu tahun dikatakan telah memahami tugas-tugas suatu pekerjaan. Penyebaran penelitian dilakukan di PT. Jakartanetbook bagian marketing, bagian accounting, bagian gudang dan bagian *office boy*. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 108 subjek lama bekerja 1 tahun sampai 15 tahun.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Tabel 2. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia | | |
| No | Usia | Jumlah |
| 1 | 18-25 | 73 |
| 2 | 26-34 | 14 |
| 3 | 35-40 | 21 |
| Jumlah | | 108 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 3. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Masa Kerja** | | | |
| NO | Masa Kerja | | Jumlah |
| 1 | 1 tahun | | 19 |
| 2 | 2 tahun | | 16 |
| 3 | 3 tahun | | 15 |
| 4 | 4 tahun | | 11 |
| 5 | 5 tahun | | 7 |
| 6 | 6 tahun | | 11 |
| 7 | 7 tahun | | 4 |
| 8 | 8 tahun | | 4 |
| 9 | 9 tahun | | 1 |
| 10 | 10 tahun | | 6 |
| 11 | 11 tahun | | 0 |
| 12 | 12 tahun | | 4 |
| Jumlah | | 108 | |

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Skala produktivitas yang diungkapkan oleh Simamora (2004) dalam penelitian yang berjudul “Analisis Faktor Internal Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt X” yaitu pada skala produktivitas yang telah dilakukan *try out* dari 16 aitem dan tidak terdapat aitem yang tidak valid dalam penelitian tersebut. Peneliti mengukur aspek ini menggunakan skala produktivitas yang diungkapkan oleh Simamora (2004) dalam penelitian yang berjudul “Analisis Faktor Internal Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt X” yaitu pada skala produktivitas yang telah dilakukan *try out* dari 16 aitem dan tidak terdapat aitem yang tidak valid dalam penelitian tersebut.

Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan *Google Form* yang peneliti kirim melalui *whatsapp* kepada responden sehingga dapat lebih mudah dan cepat dalam pelaksanaannya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini statistika deskriptif dengan menggunakan bantuan program SPSS *(Statistical Product Service Solutions)* versi 24.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ini secara umum dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu: tingkat produktivitas kerja, tingkat produktivitas kerja berdasarkan usia, dan produktivtas kerja berdasarkan masa kerja.

Menurut Sutrisno (2011) produktivitas kerja yang baik adalah karyawan yang bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal bagi perusahaan. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Hasil analisis pada kategori pertama, atau tingkat produktivitas kerja secara umum, menunjukkan bahwa untuk persentase tingkat produktivitas kerja pada karyawan PT Jakartanetbook yang termasuk kategori sangat tinggi sebesar (18,5%) atau terdapat 20 individu yang masuk kategori sangat tinggi; tingkat produktivitas kerja dengan kategori tinggi memiliki persentase sebesar (42,5%) atau dalam kata lain terdapat 46 individu yang masuk ke dalam kategori produktivitas tingkat tinggi; tingkat produktivitas kerja dengan kategori sedang memiliki persentase (32,4%) atau dalam kata lain terdapat 35 individu yang masuk kategori produktivitas tingkat sedang; tingkat produktivitas kerja dengan kategori rendah memiliki persentase (4,6%) atau dalam kata lain terdapat 5 individu yang masuk kategori produktivitas tingkat rendah; tingkat produktivitas kerja dengan kategori sangat rendah memiliki persentase (0,9%) atau dalam kata lain terdapat 1 individu yang masuk kategori produktivitas tingkat sangat rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan PT Jakartanetbook memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan permasalahan yang ada dikarenakan data penelitian yang diberikan pihak perusahaan adalah data tahun 2021 pada masa pandemi sehingga pada saat itu karyawan dibagian pemasaran mengalami penurunan produktivitas kerja. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada bulan oktober 2022 dimana karyawan perusahaan sudah kembali bekerja secara normal dan mengalami peningkatan produktivitas kerja sehingga terdapat perbedaan pada data permasalahan dengan hasil penelitian ini. Pada masa pandemi banyak karyawan yang mengalami juga penurunan motivasi kerja yang juga mempengaruhi produktivitas kerja.

Menurut penelitian McEvoy & Cascio (2006) menunjukkan bahwa usia tidak berhubungan secara positif dengan produktivitas kerja. Usia muda yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas (Aprilyanti, 2017). Menurut Moekijad (2016) mengatakan usia antara 18-30 tahun mampu berpikiran maju, pandai, pengetahuan luas, usahanya rata-rata maju, penghasilan tinggi, kaya dan memiliki produktivitas yang tinggi, adapun pekerja yang umurnya sudah tua yaitu 40 tahun keatas biasanya kurang giat untuk hal-hal baru, kurang bersemangat dalam bekerja sehingga produktivitasnya menurun. Hasil analisis deksriptif pada kategori kedua atau tingkat produktivitas kerja sangat tinggi berdasarkan usia didapati bahwa usia 18 – 25 tahun menunjukkan terdapat (8,3%) atau sebanyak 9 subjek memiliki tingkat produktivitas kerja sangat tinggi; tingkat produktivitas kerja tinggi berdasarkan usia didapati bahwa usia 18 – 25 tahun menunjukkan terdapat 28,7% atau dengan kata lain 31 individu yang mengalami tingkat produktivitas kerja tinggi; tingkat produktivitas kerja sedang berdasarkan usia didapati bahwa usia 18 – 25 tahun menunjukkan bahwa terdapat 22,2% atau dengan kata lain 24 individu yang mengalami tingkat produktivitas kerja sedang; tingkat produktivitas kerja rendah berdasarkan usia didapati bahwa usia 18 – 25 tahun menunjukkan bahwa terdapat 4,6% atau dengan kata lain 5 individu yang mengalami tingkat produktivitas kerja rendah; tingkat produktivitas kerja dengan kategori sangat rendah berdasarkan usia didapati bahwa usia 18 – 25 tahun memiliki persentase (0,9%) atau dalam kata lain terdapat 1 individu yang masuk kategori produktivitas tingkat sangat rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan PT Jakartanetbook memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi berdasarkan usia muda.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aprilyanti (2017) Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara masa kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Oktaviani (2009) senioritas atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Masa kerja merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Menurut Simamora (2010) masa kerja tidak mempengaruhi produktivitas karyawan. Artinya, meskipun sebagian karyawan memiliki masa kerja yang relatif lama belum tentu karyawan tersebut memiliki tingkat produktivitas yang tinggi, dan sebaliknya. Karyawan yang baru bekerja kemungkinan juga bisa memiliki tingkat produktivitas yang tinggi dibanding dengan karyawan yang lebih lama bekerja, hal ini didasarkan pada motivasi kerja karyawan itu sendiri. Hasil analisis deskriptif kategori ketiga atau tingkat produktivitas kerja berdasarkan masa kerja didapati bahwa masa kerja 1 tahun menunjukkan terdapat 6,5% atau dengan kata lain 7 individu yang mengalami tingkat produktivitas kerja sangat tinggi; tingkat produktivitas kerja tinggi berdasarkan masa kerja didapati bahwa masa kerja 1 tahun menunjukkan terdapat 12% atau dengan kata lain 13 individu yang mengalami tingkat produktivitas kerja tinggi; tingkat produktivitas kerja sedang berdasarkan masa kerja didapati bahwa masa kerja 1 tahun menunjukkan bahwa terdapat 17,6% atau dengan kata lain 19 individu yang mengalami tingkat produktivitas kerja sedang; tingkat produktivitas kerja rendah berdasarkan masa kerja didapati bahwa masa kerja 2 tahun dan 4 tahun menunjukkan bahwa terdapat 0,9% atau dengan kata lain 1 individu yang mengalami tingkat produktivitas kerja rendah; tingkat produktivitas kerja sangat rendah berdasarkan masa kerja didapati bahwa masa kerja 2 tahun menunjukkan bahwa terdapat 0,9% atau dengan kata lain 1 individu yang mengalami tingkat produktivitas kerja sangat rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan PT Jakartanetbook memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi berdasarkan masa kerja 1 tahun.

Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa tingkat produktivitas kerja pada karyawan PT. Jakartanetbook dengan *presentase* (42,2%) pada kategorisasi tingkat tinggi merupakan jumlah yang lebih mendominasi atau sebagian besarnya. Namun masih juga terdapat karyawan yang tingkat produktivitas kerjanya berada pada tingkat sedang*.* Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan olehVictor, Elsa dan Farline (2018) pengaruh usia, masa kerja, pengalaman kerja, pendidikan, pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pt. Pln (persero) area manado hasil penelitian menunjukan bahwa secara simultan usia, Pengalaman Kerja, Pendidikan, Pelatihan dan Kompetensi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado, sedangkan secara parsial Masa kerja, Pengalaman Kerja, dan Pendidikan tidak berpengaruh. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Peneliti dapat melihat beberapa hal berdasarkan hasil penelitian ini. Pertama, peneliti dapat melihat bahwa hasil penelitian ini menggambarkan bahwa ada kemungkinan usia memiliki hubungan dengan tingkat produktivitas kerja karyawan. Sedangkan, masa kerja tidak memiliki hubungan dengan tingkat produktivitas karyawan. Kedua, terdapat faktor lain yang memiliki hubungan dalam tingkat produktivitas kerja karyawan yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat produktivitas kerja karyawan PT Jakartanetbook memiliki produktivitas yang tinggi.
2. Terdapat hubungan antara usia dengan produktivitas kerja pada karyawan PT Jakartanetbook. Hal tersebut dibuktikan dengan data bahwa usia 18 – 25 tahun memiliki tingkat produktivitas yang tinggi dibandingkan usia diatasnya.
3. Tingkat produktivitas karyawan PT Jakartanetbook berdasarkan masa kerja yang dibukti dengan data bahwa rata – rata karyawan PT Jakartanetbook memiliki tingkat produkvitas yang berada pada tingkat tinggi dengan masa kerja 1 tahun.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, terdapat sejumlah saran yang perlu diuraikan untuk implementasi, pengembangan, dan penelitian yang lebih baik kedepannya.

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu PT Jakartanetbook menyadari pentingnya mempertimbangkan tingkatan usia dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karena usia menjadi aspek yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Usia mempunyai masa produktif atau masa aktif. Jadi, melihat aspek usia karyawan perlulah juga melihat masa produktif mereka.
2. Saran untuk peneliti selanjutnya, peneliti menyarankan untuk  
   melakukan penelitian terhadap faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karena masih terdapat faktor-faktor lain yang belum peneliti ikut sertakan dalam penelitian ini. Serta diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk mencari referensi-referensi yang lebih terbaru serta mencoba untuk memilih subjek penelitian yang berbeda dari penelitian ini. Adapun hambatan dalam penelitian ini adalah masih sedikit referensi survei, jurnal, atau buku yang berkaitan dengan produktivitas kerja. Kelemahan dalam penelitian ini adalah peneliti tidak melakukan *try out* saat menggunakan skala adopsi dari peneliti sebelumnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Adhitya Octoryan., P. D. (2021). The Effect of Wages, Age, Education Level, and Working Period on Employee Work Productivity (Study on Ud. Tiban Aya Rattan Malang. *JIEB*, 1 - 13.

afifuddin. (2015). *Manajemen Sumbel Daya Manusia.* bandung: Pustaka Setia.

Almutahar, F. d. (2015). Pengaruh Usia, Pengalaman kerja, Displin kerja dan Motivasi kerja Terhadap Produktivitas.

Almutahar, F. F., Ir. Nurul Wardhani, M., & Ir. Rafie, M. (2019). The Effect of Age, Work Experience, Work Discipline and Work Motivation on Worker Productivity on Adobe Wall Installation Work. *JIEB*, 24 - 32.

Aprilyanti, S. (2017). The Effect of Age and Working Period on Work Productivity (Case Study: Pt. Oasis Water International Palembang Branch). *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri Vol 1 No 2*, 68 - 72.

Arhiza Rizki, F. (2009). Hubungan Antara Usia dan Masa Kerja Kinerja Dosen.

Astuti, R. (2020). The effect of education, job skills, and work environment on employee work productivity. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia. Vol. 10, No. 1.*, 50 - 63.

Dimas, P. (2017). The Effect of Education and Training on Work Productivity at the Branch Office of the Education Office of Kualuh Hulu Labuhanbatu Utara District. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Manajemen. Vol. 4, No.2*, 23-30.

Dr. Widodo Sunaryo, S. M. (2019). mproving Service Quality through Innovative Development, Organizational Citizenship Behavior, and Training Effectiveness (Empirical Study on Lecturers of Private Universities in the City of XXXX using a Correlational Approach and Cytorem Analysis). *JIEB*, 41 - 50.

Firmansyah, Z. (2015). Analysis of the Effect of Age, Education, and Wages on Labor Productivity. *Economics Development Analysis Journal*, 92 - 97.

Fitri Handayani, T. J. (2017). The Effect of Individual Characteristics on The Productivity of Employees in the Editorial Department at Pt. Masa Kini Mandiri Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 61 - 70.

Haderson. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba empat.

Harrisma, O. &. (2013). The Effect of Work Stress on Work Productivity Through Job Satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen. Vol.1, No.2.*, 12-19.

Hasudungan, L. (2017). The Influence of Education, Age and Work Experience Factors on the Performance of the State Civil Apparatus (ASN) in the Public Works Office of Spatial Management, Housing and Settlement Areas of Kapuas Regency, Central Kalimantan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 3, No 3*, 301 - 310.

Hendriyadi, S. (2015). *Metode Riset Kuantitatif.* Jakarta: PT Fajar Iterpratama Mandiri.

Herawati, N. (2008). Pengaruh, Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin, dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.

Imran, A. &. (2009). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Outlet Telekomunikasi Seluler Kota Makasar.

Irawan, P. (2001). Metode Penelitian.

Juni, A. D. (2013). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Upah dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Displin Kerja Karyawan.

Laksmiari, N. P. (2019). The Effect of Work Motivation on Employee Work Productivity at the Lotus Flower Tea Company in Patemon Village, Serrit District. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Volume 11 No. 1*, 54 - 63.

Lucia, d. (2015). The effect of conflict and work stress on work productivity is mediated by the employee satisfaction of the Catholic University of De la Salle Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi. Vol.3, No.3.*, 31-42.

Miranti, E. D. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Moses, M. (2012). Analysis of the Effect of Education, Training, and Work Experience on the Work Productivity of Employees of the Papua Province Mining and Energy Service. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Manajemen. Vol. 12, No. 1.*, 32-35.

Nitisemito. (2012). *Pengalamn Kerja dalam rofi 2012.* Jakarta.

Pamungkas. (2017). The Effect of Work Stress and Work Environment on Employee Productivity (Study on Employees of Regional Drinking Water Companies in Malang City). *urnal Ilmiah Mahasiswa FEB UB. Vol. 5, No. 2.*, 1-12.

Pandapotan, E. T. (2013). Pengaruh Variabel Pendidikan, Upah, Masa Kerja dan Usia Terhadap Produktivitas Karyawan.

Putri, H. R. (2016). The Effect Of Education, Work Experience And Gender On The Work Productivity Of Employees Production Department Cv. *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi, Vol. 5, No.4.*, 8-17.

rahyuda, I. b. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4, No.9.*, 10-21.

Safitri, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica. Vol. 3, No.2.*, 3-12.

Sarwono. (2008). *Sistem Penilaian Kerja Karyawan.* Jakarta.

Senen, S. h. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Safilindo Permata. *Jurnal Strategic, Volume 7 Nomer 14*, 14-21.

Siska Indriyani, S. J. (2021). HUBUNGAN KELELAHAN MATA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PENJAHIT SEKTOR USAHA INFORMAL DI DESA X. *JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT (e-Journal*, 601 - 608.

Sulaeman, A. (2014). Pengaruh Upah dan Pengalamn Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. 91-100.

Tanto, D. D. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pengerjaan Atap Baja Ringan Di Perumahaan Green Hills Malang. 68-72.

Tohardi, A. (2000). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Mandar Maju.

Ukkas, I. (2017). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA INDUSTRI KECIL KOTA PALOPO. *Journal of Islamic Education Management*, 187 - 198.

Wartana, I. M. (2011). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan. 14.