

Pengaruh Karakteristik Biografis terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Candi Jaya Amerta

*The Effect of Biographical Characteristics on the Performance of Production
Employees PT. Candi Jaya Amerta*

**Sabila Aisyah Ghassani^{*)}
Sulastri Irbayuni**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa
Timur, Indonesia

^{*)}Email: *sabilaghassani99@gmail.com*

ABSTRACT

Age, the number of dependents, and years of service make up the classification of biographical features, which are one of the elements that affect employee performance judgments. The purpose of this study is to look at the biographical factors that affect employee performance. All of the personnel of PT. Candi Jaya Amerta's production department served as the study's population, and the sample was drawn using a saturated sampling technique. A census, which samples the entire population, is another name for a saturated sample. 46 personnel of the production division made up the sample that the researchers used. Multiple linear regression analysis is a quantitative method that was employed in this investigation. According to the study's findings, age has no bearing on employee performance, the number of dependents has an impact, and tenure has no bearing on the output of employees from PT. Candi Jaya Amerta.

Keywords: Biographical Characteristics, Age, Number of dependents, Years of service, Employee performance

ABSTRAK

Usia, jumlah tanggungan, dan masa kerja membuat klasifikasi fitur biografis, yang merupakan salah satu elemen yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat faktor-faktor biografis yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seluruh Insan PT. Bagian produksi Candi Jaya Amerta menjadi populasi penelitian, dan sampel diambil dengan teknik sampling jenuh. Sensus, yang mengambil sampel seluruh populasi, adalah nama lain untuk sampel jenuh. Sampel yang digunakan peneliti adalah 46 personel bagian produksi. Analisis regresi linier berganda adalah metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian, usia tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jumlah tanggungan berpengaruh, dan masa kerja tidak berpengaruh terhadap output karyawan PT. Candi Jaya Amerta.

Kata Kunci: Karakteristik Biografis, Usia, Jumlah Tanggungan, Masa Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Bidang manajemen perusahaan dipengaruhi oleh globalisasi masyarakat yang semakin berkembang dan kemajuan teknologi. Pada dasarnya, sebuah perusahaan terdiri dari sekelompok orang dan alat yang mereka gunakan untuk beroperasi. Agar bisnis berhasil dan memenuhi tujuannya, sumber daya manusia sangat penting. Individu yang bertanggung jawab atas manajemen perusahaan memutuskan cara terbaik untuk memaksimalkan pendapatan. Sumber daya manusia harus dihargai dan dipertimbangkan lebih oleh perusahaan karena mereka merupakan harta terpenting. Seiring waktu, manajemen menjadi penting karena tanpanya, menjalankan bisnis akan menjadi lebih menantang. Jika didukung oleh kinerja karyawan yang kuat, tujuan organisasi dapat tercapai semaksimal mungkin. Memiliki upaya terarah yang terorganisir dan sukses sangat penting untuk mendapatkan hasil yang baik.

Manajemen sebagai alat bagi manajer untuk melakukan berbagai kegiatan agar tujuan yang diinginkan perusahaan tercapai, sedangkan organisasi adalah wadahnya. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja suatu perusahaan. Pekerjaan yang dapat dilakukan oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan berbagai hak dan kewajibannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi dikenal dengan istilah kinerja (Afandi, 2018). Bagi perusahaan makanan dan minuman PT. Candi Jaya Amerta, Pertimbangan utama adalah kinerja ditempat kerja.

Fitur biografi adalah satu dari beberapa elemen, termasuk yang lain, yang berkontribusi pada penurunan kinerja. Kualitas biografi meliputi latar belakang, demografi, serta kemampuan dan keterampilan. Jenis kelamin, usia, ras, dan karakteristik lainnya diklasifikasikan sebagai demografi (Mangkunegara, 2008). Jika dikaitkan dengan kinerja yaitu usia terhadap kinerja, jenis kelamin terhadap kinerja, jumlah tanggungan terhadap kinerja, status perkawinan terhadap kinerja, masa kerja terhadap kinerja.

Pada PT. Candi Jaya Amerta dengan target setiap tahun yaitu rata - rata dapat menghasilkan 47 Kg/ Pan. Tetapi pada realisasinya dari tahun 2018 hingga 2021 ternyata tidak sesuai target. Hal itu disebabkan oleh kinerja karyawan yang menurun, sehingga hasil output yang dihasilkan tidak mencapai target, banyak barang reject atau cacat berupa patahan, bontosan, dsb. Yang membuat kerupuk udang tersebut tidak dapat dijual. dengan usia karyawan yang melebihi usia produktif yaitu 40 hingga 70 tahun sebanyak 36 orang, ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan produksi PT. Candi Jaya Amerta cenderung berusia tua. Yang memiliki tanggungan keluarga sebanyak 1 hingga 2 orang berjumlah 27 orang, sehingga dapat dilihat bahwa jumlah keluarga yang ditanggung mayoritas cenderung tidak terlalu banyak. Masa kerja karyawan paling lama adalah antara 21 hingga 30 tahun. Ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawannya memiliki loyalitas yang tinggi dan setia pada perusahaan hingga mampu bertahan selama itu. Seluruh karyawan sudah menikah sehingga tidak terjadi perbedaan apapun antara status pernikahan dengan kinerja karyawan.

Dengan data yang diperoleh tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Candi Jaya Amerta berpotensi untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat menghasilkan produk yang utuh. Namun, perlu diteliti faktor lain yang dapat memicu

kinerja karyawan terutama pada karakteristik biografis. Menurut temuan observasi lapangan, diperoleh indikasi permasalahan yaitu tingkat usia karyawan mayoritas kisaran 41 hingga 60 tahun bahkan ada yang lebih dari pada itu. Ini menunjukkan bahwa banyak karyawan yang usianya diatas usia produktif kerja yaitu diatas 40 tahun sehingga berpengaruh pada kinerja yang dimiliki. Faktor usia tersebut dapat menghambat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga hasil output yang dihasilkan tidak mencapai target. Penciptaan dalam menunjang produktivitas karyawan dapat dilakukan dengan melakukan rekrutmen karyawan agar karyawan yang usianya sudah tidak produktif lagi dapat tergantikan.

Berdasarkan data fenomena yang sudah dijabarkan oleh penulis, maka didapatkan tujuan penelitiannya yaitu (1) Untuk mengetahui pengaruh Usia terhadap Kinerja Karyawan produksi PT. Candi Jaya Amerta. (2) Untuk mengetahui pengaruh Jumlah Tanggungan terhadap Kinerja Karyawan produksi PT. Candi Jaya Amerta. (3) Untuk mengetahui pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan produksi PT. Candi Jaya Amerta.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang dipergunakan metode kuantitatif. Pengukuran variabel dengan kuesioner skala Likert dan skala nominal, faktor-faktor ini diperiksa. 46 personel dari divisi produksi PT. Candi Jaya Amerta digunakan populasi sampel penelitian. Metode sampling jenuh untuk ukuran sampelnya. Data primer dikumpulkan melalui hasil jawaban responden atas pengisian kuisisioner berdasarkan indikator Karakteristik Biografis (X) dan Kinerja Karyawan (Y). Perolehan data sekunder dalam penelitian ini melalui studi literature teori yang mendukung perumusan masalah dalam penelitian, maupun studi kasus meliputi laporan target dan realisasi penjualan tahunan serta data biografis karyawan produksi pada PT. Candi Jaya Amerta. Dengan variabel independen X1 yaitu Usia, X2 yaitu Jumlah Tanggungan serta X3 yaitu Masa Kerja. Data Sekunder melalui studi literatur teori yang mendukung perumusan masalah dalam penelitian, maupun studi kasus meliputi laporan target dan realisasi penjualan tahunan serta data biografis karyawan produksi pada PT. Candi Jaya Amerta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Outlier

Situasi yang mahal dapat menyebabkan outlier. Kemungkinan Jarak Maksimum > Jumlah Variabel [=CHIINV(0.001;4): ditemukan melalui Excel] = 18.467 Temuan analisis pada identifikasi status outlier data ini tidak mahal. Jarak terkecil yang mungkin adalah 18.467 meter. Dengan kata lain, rentang 11.967 sampai dengan 18.467 tidak memiliki outlier, menunjukkan bahwa data tersebut berkualitas tinggi dan dapat melanjutkan untuk pemrosesan tambahan.

Tabel 1. Tabel Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Partial	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.695	.317		11.661	.000			
X1 = Usia	-.003	.007	-.082	-.446	.658	-.069	.602	1.660
X2 = Jumlah Tanggungan	.204	.076	.401	2.687	.010	.383	.904	1.106
X3 = Masa Kerja	-.004	.013	-.053	-.281	.780	-.043	.558	1.792

Sumber: Data Diolah Penulis

$$\text{Kinerja karyawan} = 3,695 - 0,003 \text{ USIA} + 0,204 \text{ Jml Tanggungan} - 0,004 \text{Masa Kerja} + \varepsilon$$

Berikut ini adalah beberapa contoh bagaimana persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan:

Variabel USIA (X1), Jumlah Tanggungan (X2), dan Masa Kerja (X3) semuanya sama dengan nol atau memiliki nilai konstanta 3,695. Selanjutnya, kenaikan 3,695% dilakukan untuk nilai Kinerja Karyawan. Koefisien regresi untuk AGE (X1) adalah 0,003, dan tanda negatif menunjukkan bahwa AGE (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) berubah ke arah yang berlawanan. Artinya jika UMUR (X1) bertambah satu satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan turun sebesar 0,003. Dengan asumsi variabel Jumlah Tanggungan (X2) dan Masa Kerja (X3) tidak berubah, sebaliknya jika UMUR (X1) diturunkan satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) perusahaan akan meningkat sebesar 0,003. Nilai koefisien regresi Total Dependents (X2) sebesar 0,204, dan tanda positif menunjukkan bahwa telah terjadi pergeseran searah dalam hubungan antara Total Dependents dan Kinerja Karyawan (Y). Hubungan kinerja karyawan antara masa kerja (X3) dan nilai koefisien regresi (0,004) menunjukkan perubahan yang berlawanan arah (Y).

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 2. Tabel Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Change Statistics							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Sig. F Change	Durbin-Watson
			.094	.40337	.154	.069	1.685
1	.392 ^a	.154	.094	.40337	.154	.069	1.685

Sumber: Data diolah penulis

Tabel 2 memperlihatkan bahwa R-Square 0,154 atau 15,4% sisanya 84,6% [100% -

15,4%]dijelaskan oleh variabel selain variabel USIA (X1), Jumlah Tanggungan (X2), dan Masa Kerja (X3).

Uji Parsial (Uji t)

Sebuah tingkat [Sg. 0,658 > 0,1: tidak signifikan [negatif]] menunjukkan bahwa UMUR (X1) tidak berpengaruh buruk dan (tidak signifikan) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kinerja pegawai (Y) baik dan (signifikan) dipengaruhi oleh jumlah tanggungan (X2), atau dapat diterima pada level [Sig. 0,010 < 0,1: signifikan [positif]. Kinerja Karyawan (Y) tidak dapat diterima pada level [Sig. 0,780 > 0,1: tidak signifikan [negatif] atau Term of Service (X3) tidak berpengaruh buruk, dan (tidak signifikan).

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 3. Tabel Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.244	3	.415	2.548	.069 ^b
	Residual	6.834	42	.163		
	Total	8.077	45			

Sumber: Data diolah penulis

Terlihat dari angka F hitung = 2,548 dengan Sig. 0,069 < 0,1 : Signifikan positif, mengartikan perubahan ke tiga variabel USIA (X1), Jumlah Tanggungan (X2), dan Masa Kerja (X3) tidak Mampu menjelaskan perubahan variabel USIA (X1), Jumlah Tanggungan (X2), dan Masa Kerja (X3) dan juga dari hasil tersebut diatas ada kesesuaian. Temuan analisis menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan dalam situasi ini dan cocok atau sesuai. Metode analisis ini berlaku untuk sarana.

Pengaruh Usia terhadap Kinerja

Menurut temuan, usia karyawan tidak berpengaruh pada kinerja mereka. Produksi PT. Candi Jaya Amerta dengan tingkat berpengaruh sebesar 0,658 > 0,1. hipotesis pertama "Usia Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Candi Jaya Amerta" ditolak. Berdasarkan analisis data, dapat disimpulkan bahwa t hitung sebesar -0,446 menunjukkan bahwa ada hubungan yang minus, yang menunjukkan bahwa kinerja menurun seiring bertambahnya usia. Hal ini disebabkan fakta bahwa masalah menjadi lebih kompleks seiring bertambahnya usia. Kinerja individu dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar tempat kerja. Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan seseorang dapat menghasilkan sedikit peningkatan kinerja. Penurunan terkait usia dalam stamina, daya tahan, daya tangkap, memori, dan kebugaran juga diharapkan. Kondisi fisik yang sudah tidak muda lagi sehingga mudah lelah dan tidak kuat dalam melakukan pekerjaannya terutama dalam bidang produksi yang sangat mengandalkan tenaga dalam kegiatannya. . Pada kenyataannya berdasarkan hasil penelitian ini, usia berapapun baik muda ataupun tua tidak mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan akan tetap bekerja sesuai dengan kemampuannya masing-masing demi mendapatkan penghasilan untuk menghidupi keluarganya. Keberhasilan dalam melaksanakan suatu tugas, baik

fisik maupun mental, dapat diprediksi dengan usia tenaga kerja.

Hasudungan (2017), yang mengklaim bahwa usia tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, mendukung penelitian ini. Usia seseorang tidak menyiratkan keunggulan mereka. Usia saja, tanpa pendidikan, pengalaman, atau pelatihan, tidak akan meningkatkan kualitas seseorang.

Pengaruh Jumlah Tanggungan terhadap Kinerja

Jumlah tanggungan memiliki tingkat pengaruh 0,010 sampai 0,1 terhadap Kinerja Karyawan PT.Candi Jaya Amerta, sesuai dengan temuan penelitian. Hipotesis kedua” Jumlah Tanggungan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Candi Jaya Amerta” diterima. Analisa data telah menghasilkan kesimpulan bahwa ada hubungan yang tepat antara jumlah tanggungan dan kinerja karyawan, dengan t hitung 2,687 menunjukkan hal ini.

Penelitian Ismail dan Hamroh (2021) sebanding dengan penelitian ini menyebutkan variabel jumlah tanggungan berpengaruh terhadap kinerja pengrajin. Jumlah tanggungan keluarga yang dimiliki oleh setiap karyawan memiliki pengaruh yang cukup besar dalam pencapaian kinerjanya. Kinerja meningkat dengan jumlah tanggungan dalam keluarga. Hal ini dikarenakan tanggung jawab atau beban yang dimiliki untuk menghidupi keluarganya semakin banyak sehingga pegawai semakin tekun agar dapat memenuhi seluruh kebutuhan keluarganya.

Pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja

Temuan penelitian mengarah pada kesimpulan bahwa masa kerja pekerja produksi di PT. Candi Jaya Amerta tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya, dengan tingkat signifikansi $0,780 > 0,1$. Hipotesis ketiga” Masa Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Candi Jaya Amerta” tidak diakui memiliki dampak yang besar terhadap produktivitas PT. Staf produksi Candi Jaya Amerta. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan manajemen tenurial yang digunakan oleh PT. Candi Jaya Amerta tidak meningkatkan produktivitas staf. Berdasarkan analisis data, dapat disimpulkan bahwa hitung $-0,281$ menunjukkan hubungan negatif, artinya kinerja menurun dengan masa kerja. Masa kerja akan diperpanjang seiring dengan bertambahnya usia. Akibatnya, anggota staf yang berusia di atas 40 tahun atau lebih merupakan kelompok yang paling penting untuk mendapatkan masa kerja terlama. Jadi, kualitas seperti kesehatan, stamina, daya ingat, dan sebagainya juga akan menurun.

Penelitian Martin (2020) yang mengklaim bahwa PT. Kinerja Delamibrands Kharisma Clothing dipengaruhi oleh masa kerja, tidak sesuai dengan penelitian ini. Biasanya, pengalaman kerja karyawan akan dipengaruhi oleh masa kerja. Karena sejarah kerja mereka yang luas, karyawan yang telah bekerja untuk waktu yang lama biasanya kompeten. Karena seringnya terjadi masalah ini, karyawan yang memiliki waktu kerja yang lama akan merasa mudah untuk menyelesaikannya. Jika masa kerja yang bervariasi tidak berdampak pada kinerja karyawan, rencana manajemen masa kerja manajemen mungkin tidak dilaksanakan sebagaimana dimaksud.

PENUTUP

Simpulan

Hasil dan pembahasan bab sebelumnya beserta data yang diperoleh dari responden untuk mengujiusia, jumlah tanggungan, dan masa kerja pada kinerja karyawan produksi PT. Candi Jaya Amerta, memiliki artian Semakin bertambahnya usia, maka semakin menurunnya kinerja; Semakin bertambahnya jumlah tanggungan, maka kinerjanya semakin meningkat; Semakin lama masa kerjanya, maka kinerjanya semakin rendah.

Saran

Beberapa rekomendasi yang menjadi pertimbangan atau dijadikan bahan penelitian dalam pengambilan keputusan dapat dibuat berdasarkan temuan penelitian ini. Berdasarkan fenomena usia yang mayoritas diatas usia produktif, sebaiknya perusahaan PT. Candi Jaya Amerta melakukan perekrutan karyawan baru yang berusia lebih muda serta mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kinerja dan dapat memproduksi lebih banyak lagi. Serta berdasarkan fenomena masa kerja yang didominasi oleh karyawan yang lamanya kerjanya diatas 20 tahun, sebaiknya perusahaan PT. Candi Jaya Amerta memberikan reward atau penghargaan kepada seluruh karyawannya, terutama karyawan yang telah bekerja paling lama agar lebih semangat dalam bekerja sehingga kinerjanya meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Hasudungan, L. (2017). Pengaruh Faktor Pendidikan, Umur dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3).
- Ismail, I., & Hamroh, Y. T. (2021). Pengaruh Karakteristik Biografis Terhadap Kinerja Pengrajin Batik Tulis Home Industry Di Desa Paseseh. *Eco-Entrepreneur*, 7(2), 88–98.
- Mangkunegara, A. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Keempat*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Martin, M. (2020). Pengaruh Masa Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Delamibrands Kharisma Busana. *JURNAL EKUIVALENSI*, 6(2), 177–191.