

PENGARUH KARAKTERISTIK DEMOGRAFIS, *KNOWLEDGE* DAN INTERAKSI SOSIAL DI TEMPAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN LANJUT USIA DI PT SEMEN PADANG

Henny Wismar Sari¹⁾, Hafiz Rahman²⁾

^{1,2)}Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Andalas, Padang
hennywismar@gmail.com

***Abstract :** This study aims to determine the effect of demographic characteristics, knowledge and social interaction in the workplace on the productivity of elderly employees at PT Semen Padang. Independent variables in this study include demographic characteristics, knowledge and social interaction, while employee productivity is used as the dependent variable. Sampling was carried out using the census method. The sample in this study amounted to 50 questionnaires. In this study the authors used the Partial Least Square data analysis technique. The results showed that demographic characteristics, knowledge and social interaction had a positive effect on the productivity of elderly employees at PT Semen Padang.*

***Keywords :** Demographic Characteristics, Knowledge, Social Interaction, Employee Productivity*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik demografis, pengetahuan dan interaksi sosial di tempat kerja terhadap produktivitas karyawan lanjut usia di PT Semen Padang. Variabel independen pada penelitian ini diantaranya karakteristik demografis, knowledge dan interaksi sosial, sedangkan produktivitas karyawan dijadikan sebagai variabel dependen. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 kuesioner. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik demografis, knowledge dan interaksi sosial di tempat kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan lanjut usia di PT Semen Padang.

Kata Kunci: Karakteristik demografis, Knowledge, Interaksi Sosial dan Produktivitas Karyawan

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia tersebut diperlukan oleh organisasi atau perusahaan sebagai alat untuk mencapai tujuannya. Maka dari itu diperlukan profesionalitas dalam bidang sumber daya manusia. Profesionalitas ini merupakan tolak ukur dari semua kinerja organisasi yang baik sehingga menghasilkan produktivitas yang baik.

Menurut Handoko (2011) produktivitas adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produktif. Produktivitas itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor demografis yang di dalamnya mencakup usia, latar belakang pendidikan dan gender. Seperti yang dijelaskan oleh K.S. et al (2019) bahwa tingkat pendidikan, jenis kelamin dan usia berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Dan menurut Sunar (2012) pengaruh usia, masa kerja, dan faktor gender secara bersama-sama dalam kasus ini memberikan pengaruh yang sangat kuat. Disini bisa dilihat bahwa usia, tingkat pendidikan dan jenis kelamin berpengaruh terhadap produktivitas karyawan itu sendiri.

PT Semen Padang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi semen di Sumatera Barat. Sehingga untuk meningkatkan produktivitasnya memerlukan orang-orang yang berpengetahuan. Di dalam perusahaan seharusnya jumlah karyawan muda dan berusia lanjut harus seimbang. Tetapi pada kenyataannya karyawan yang berusia lanjut memiliki jumlah yang sedikit di perusahaan. berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan di Departemen

SDM PT. Semen Padang mendapatkan data karyawan yang berusia ≥ 50 tahun di 3 Departemen di PT. Semen Padang sebagai berikut:

Tabel 1
Laporan Karyawan Berusia ≥ 50 tahun di 3 Departemen PT Semen Padang Tahun 2019

No	Unit Kerja	Jabatan			Total Karyawan
		Bidang	Urusan	Pelaksana	
1	Departemen SDM dan Umum	1	4	1	6
2	Departemen Pemeliharaan	4	11	17	32
3	Departemen Komunikasi dan Hukum Perusahaan	8	2	2	12
					50

Sumber : Departemen SDM PT Semen Padang, 2019

Dari Tabel 1 diatas dijelaskan bahwa jumlah karyawan yang lanjut usia itu sendiri sangat sedikit dari pada mereka yang berusia muda. Seperti yang kita ketahui bahwa pekerja dengan usia tua itu sendiri mempunyai pengalaman kerja yang baik tetapi tidak jarang juga kurang bisa menghadapi perubahan teknologi.

Selain total jumlah karyawan tua seperti yang dijabarkan diatas, kita perlu melihat data produktivitas karyawan. Menurut Aditya (2015) produktivitas bisa dilihat dari kuantitas produksi. Dalam perkembangannya tingkat produktivitas tenaga kerja PT. Semen Padang mengalami kenaikan setiap tahun meskipun dengan persentase yang tidak sama setiap tahunnya. Data produktivitas karyawan selama 3 tahun dari tahun 2016 – 2018 yang dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 2
Produktivitas Tenaga Kerja tahun 2016 – 2018

No	Tahun	Hasil Produksi
1	2016	6.456.059 ton
2	2017	7.444.143 ton
3	2018	8.900.000 ton

Sumber: www.semenpadang.co.id

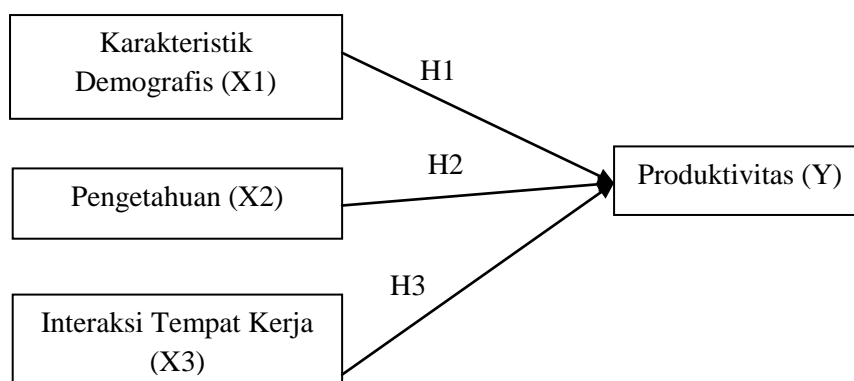
Dari Tabel 2 diatas dijelaskan bahwa jumlah produksi dari tahun 2016 ke 2017 memiliki kenaikan sejumlah 1.500.000 ton. Dari tahun 2017 sampai 2018 memiliki nilai yang sama. Dari tabel diatas dapat diketahui hasil produksi paling banyak terdapat pada tahun 2018 sebesar 8.900.000 ton sedangkan hasil produksi paling sedikit terdapat pada tahun 2016 sebesar 6.456.059 ton. Seperti yang kita lihat dari tahun 2016 ke tahun 2017 terdapat kenaikan sebesar 988.084 ton, sedangkan dari tahun 2017 ke tahun 2018 terdapat kenaikan sebesar 1.455.857 ton. Selisih kenaikan per tahun nya tidak seimbang karena memiliki selisih sebesar 467.773 ton.

Seperti yang kita ketahui bahwa produktivitas tenaga kerja juga dipengaruhi oleh pekerja dengan usia tua karena ketika kita memasuki usia tua produktivitas merosot. Keterampilan individu terutama kecepatan, kecekatan, kekuatan dan koordinasi mengikis/menurun dengan berjalannya waktu. Kebosanan, pekerjaan yang banyak dan kurangnya rangsangan intelektual mengurangi produktivitas. Menurut Tanto et al (2012) salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap produktivitas adalah faktor usia. Usia 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.

Selain faktor demografis, pengetahuan karyawan juga berpengaruh untuk meningkatkan produktivitas. Pengetahuan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Kianto et al, 2018). Pengetahuan penting untuk dimiliki oleh karyawan karena dengan adanya pengetahuan karyawan akan bisa mencapai produksi yang maksimal. Pengetahuan karyawan ini perlu menghadapi tantangan yang semakin hari semakin besar. Bisa kita lihat saat ini maraknya pemakaian teknologi untuk mempercepat pekerjaan.

Selain pengetahuan interaksi sosial di tempat kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja. Carillo et al (2008) mengemukakan bahwa interaksi sosial diantara para peneliti memiliki efek positif pada produktivitas ilmuwan. Dengan berinteraksi maka pekerjaan akan segera selesai dan itu meningkatkan produktivitas (Aiello et al, 1995).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan pada Gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Pada penelitian ini terdapat tiga hipotesis, diantaranya:

H1 : Karakteristik demografis berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas

Dari hasil penelitian K.S et al (2019) menunjukkan bahwa usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Beberapa penelitian yang dikemukakan oleh Aprilyanti (2017) bahwa usia berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Sunar (2012) membuktikan bahwa usia memberikan pengaruh kuat terhadap produktivitas karyawan.

Latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti bahwa latar belakang pendidikan sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas (K.S et al, 2019). Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabowo et al (2016) menemukan bahwa tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

K.S et al (2019) Variabel *gender* adalah variabel yang secara signifikan terbukti berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian Sunar (2012), menunjukan bahwa *gender* memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap produktivitas karyawan.

H2 : Pengetahuan berpengaruh terhadap produktivitas

Kianto et al (2018) mengemukakan bahwa pengetahuan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap produktivitas (Torabi et al, 2017). Menurut Palvalin et al (2018) mengemukakan adanya hubungan antara transfer pengetahuan dan produktivitas dalam pengetahuan pekerja.

H3 : Interaksi berpengaruh terhadap produktivitas

Carillo et al (2008) mengemukakan bahwa interaksi sosial diantara para peneliti memiliki efek positif pada produktivitas ilmuwan. Dengan berinteraksi maka pekerjaan akan segera selesai dan itu meningkatkan produktivitas (Aiello et al, 1995). Menurut Cornelissen (2016) interaksi sosial diantara rekan kerja meningkatkan produktivitas karyawan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan *explanatory research*. Sumber data diperoleh dari penyebaran kuesioner pada karyawan lanjut usia di 3 Departemen di PT Semen Padang. Teknik penentuan jumlah sampel dilakukan dengan metode sensus, dikarenakan jumlah sampel terlalu sedikit sebanyak 50 karyawan. Adapun definisi operasional variabel penelitian dan penggunaan rumus dapat terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Karakteristik demografis	Pada hakekatnya karakteristik demografis menekuni penemuan dan analisis variabel-variabel yang mempunyai dampak pada produktivitas, absensi, turnover karyawan dan kepuasan karyawan. (Robbins, 2001)	1. Usia 2. Latar Belakang Pendidikan 3. Gender (Hutagalung et al, 2016)	
2	Pengetahuan	Komponen-komponen mental yang dihasilkan dari semua proses apapun entah dari bawaan lahir atau dicapai lewat pengalaman (Reber, 2010)	1. <i>Analytical thinking</i> 2. <i>Conceptual thinking</i> 3. <i>Expertise</i> (Nurchahyo et al, 2018)	Likert
3	Interaksi tempat kerja	Bentuk utama dari proses sosial, sedangkan proses sosial diartikan sebagai pengaruh timbal balik antara berbagai kehidupan bersama	1. Komunikasi 2. Sikap 3. Tingkah laku kelompok 4. Norma sosial (Sarwono, 2006)	Likert
4	Produktivitas	Perbandingan antara output	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja	Likert

		(barang dan jasa) dibagi dengan satu atau lebih input seperti tenaga kerja, modal, atau manajemen (Heizer dan Render, 2006).	3. Ketepatan waktu (Aditya et al, 2015)	
--	--	--	---	--

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan definisi operasional variabel diatas maka dilakukan beberapa pengujian untuk memastikan model penelitian layak diuji.

Uji Validitas Diskriminan

Sebelum dilakukannya pengujian validitas diskriminan, harus dilakukan dulu uji validitas konvergen, yang berguna untuk melihat setiap item indikator sudah valid atau tidak, dimana dilihat dari nilai setiap indikator harus lebih besar dari 0,7. Selanjutnya dilakukan uji validitas diskriminan yang berguna untuk melihat hubungan antar variabel dengan melihat seberapa jauh perbedaan nilai validitas suatu variabel jika dibandingkan dengan variabel lain. Output validitas diskriminan

Tabel 4
Hasil Pengujian Validitas Diskriminan

	Karakteristik Demografis	Pengetahuan	Interaksi Tempat Kerja	Produktivitas
Karakteristik Demografis	0.840			
Pengetahuan	0.722	0.832		
Interaksi Tempat Kerja	0.773	0.717	0.890	
Produktivitas	0.781	0.802	0.783	0.909

Sumber: PLS 3.2.3 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa tiap variabel independen memiliki nilai tiap variabel lebih dari 0,7 hal ini mengindikasikan bahwa adanya korelasi yang kuat antar variabel. Bisa juga melihat validitas dengan membandingkan nilai akar akurat dari AVE yang diperoleh dari nilai korelasi antar variabel.

Tabel 5
Hasil Pengujian AVE

	Average Variance Extracted (AVE)
Karakteristik Demografis	0.692
Pengetahuan	0.793
Interaksi Tempat Kerja	0.705
Produktivitas	0.826

Sumber: PLS 3.2.3 (diolah)

Berdasarkan tabel diatas terlihat tingkat kevalidan sebuah variabel, karena nilai AVE tiap variabel lebih dari 0,5 yang berarti seluruh variabel sudah baik dan valid.

Uji Realibilitas Komposit

Reliabilitas komposit merupakan reabilitas untuk mengukur variabel laten. Reliabilitas ini menggunakan koefisien reliabilitas untuuk menjelaskan model pengukuran yg diuji. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka diperoleh ringkasan hasil sebagai berikut.

Tabel 6
Hasil Pengujian Realibitas Komposit

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Karakteristik Demografis	0.888	0.918
Pengetahuan	0.967	0.972
Interaksi Tempat Kerja	0.986	0.987
Produktivitas	0.980	0.983

Sumber: PLS 3.2.3 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai dari realibitas komposit yaitu lebih dari 0,7 atau juga cronbach alpha lebih besar dari 0,6. Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa seluruh variabel realibitas komposit yang baik.

Uji Goodness of Fit

Tabel 7
Hasil Pengujian R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Produktivitas	0.736	0.719

Sumber: PLS 3.2.3 (diolah)

Nilai r square variabel produktivitas sebesar 0,736. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Karakteristik Demografis, Pengetahuan dan Interaksi Tempat Kerja terhadap Produktivitas sebesar 73,6%. Sedangkan sisanya sebesar 26,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Uji Path Coefficients

Path coefficients digunakan untuk melihat berapa besar variabel dependen dapat mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian maka diperoleh nilai path coefficients sebagai berikut

Tabel 8
Hasil Pengujian Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KarakterDemografis ->Produktivitas	0.220	0.213	0.102	2.161	0.031
Pengetahuan -	0.420	0.440	0.161	2.604	0.009

>Produktivitas					
Interaksi Tempat Kerja ->Produktivitas	0.407	0.388	0.186	2.185	0.029

Sumber: PLS 3.2.3 (diolah)

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat dikatakan karakteristik demografis berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karena nilai p-values sebesar 0.031 atau < dari 0.05. Nilai original sample (Path Coefficient) sebesar 0.220 menunjukkan arah hubungannya positif.

Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karena nilai p-values sebesar 0.009 atau < dari 0.05. nilai original sample 0.420 menunjukkan arah hubungannya positif.

Interaksi tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karena nilai p-values sebesar 0.029 atau < dari 0.05. nilai original sample sebesar 0.407 menunjukkan arah hubungannya positif.

D. PENUTUP

Penelitian ini mempunyai keterbatasan yaitu Objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan lanjut usia yang berumur ≥ 50 tahun di 3 Departemen yaitu Departemen SDM dan Umum, Departemen Pemeliharaan, Departemen Komunikasi dan Hukum Perusahaan di PT. Semen Padang.

Jumlah sampel yang diolah dalam penelitian ini sedikit, yaitu hanya meneliti karyawan lanjut usia yang berjumlah 50 orang di 3 Departemen yaitu Departemen SDM dan Umum, Departemen Pemeliharaan, Departemen Komunikasi dan Hukum Perusahaan di PT. Semen Padang.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas, hanya terdiri dari tiga variabel independen yaitu karakteristik demografis, *knowledge* dan interaksi sosial di tempat kerja, satu variabel dependen yaitu produktivitas.

Penelitian mendatang dapat melakukan beberapa pengembangan dari penelitian ini, misalnya dapat dilakukan pengujian ulang model yang sama pada sampel yang berbeda untuk mengetahui konsistensi hasil penelitian. Selain itu juga dapat menambah variabel-variabel lain seperti variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja dan yang dirasa relevan dengan metode penelitian yang berbeda untuk meningkatkan pemahaman yang lebih baik dan hasil yang lebih akurat.

PT. Semen Padang disarankan untuk mempertahankan interaksi yang telah terjalin antar sesama karyawannya dengan mengadakan acara family gathering, diskusi kerja bersama dan meningkatkan pengetahuan karyawan dengan menambah pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan karyawan lanjut usia agar semakin produktif dalam pekerjaannya, karena kedua faktor tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian mendatang diharapkan dapat menggunakan variabel independen lainnya seperti pelatihan, lingkungan kerja, gaji agar diperoleh hasil yang lebih beragam.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, M. R., & Rahardja, E. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Primatexco Indonesia, Batang). *Vol. 4*, Hal. 1-14.
- Aiello, J. R., & Kolb, K. J. (1995). Electronic Performance Monitoring and Social Context: Impact on Productivity and Stress. *Journal of Applied Psychology*, *Vol. 80*, pp 339-353.
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri*, *2*, 68- 72.
- Carillo, M. R., Papagni, E., & Capitanio, F. (2008). Effects of Social Interactions on Scientists' Productivity. *International Journal of Manpower*, *Vol. 29*, pp. 263-279. 100
- Cornelissen, T. (2016). Do Social Interaction in the Workplace Lead to Productivity Spillover Among Co-Workers? *IZA World of Labor*, 1-10.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Heizer, J., & Render, B. (2006). *Manajemen Operasi* (Edisi 7 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Hutagalung, S., & Perdhana, M. S. (2016). Pengaruh Karakteristik Demografis (Usia, Gender, Pendidikan), Masa Kerja dan Kepuasan Gaji Terhadap Komitmen Afektif (Studi Pada Tenaga Paramedik Non-PNS RSUD Kota Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* *13*, 171 - 180.
- Kianto, A., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., & Ali, M. (2018). The Impact of Knowledge Management on Knowledge Worker Productivity. *Baltic Journal of Management*.
- K. S, K. C., Heryanto, B., & Rochani, S. (2019). Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin dan Usia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Tenun Ikat di Kota Kediri. *JIMEK – Volume 2 Nomor 1 Juli*.
- Nurchahyo, A., & Musdalifah. (2018). Pengaruh Pengetahuan, Ketrampilan Dan Konsep Diri/Nilai Terhadap Kinerja Pengrajin Pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Sarung HJ Fatmawati Samarinda. *Vol.14*, 3436 – 3580.
- Palvalin, M., Vuori, V., & Helander, N. (2018). The Relation Between Knowledge Transfer and Productivity in Knowledge Work. *Knowledge Management Research & Practice*, *VOL. 16*, 118– 125.
- Prabowo, B. P., Lengkong, V. P., & Dotulong, L. O. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung. *Vol. 16*.
- Reber, S.A. (2010). *Kamus Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jakarta.
- Sarwono, S. W. (2006). *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sunar. (2012). Pengaruh Faktor Biografis (Usia, Masa Kerja dan Gender) Terhadap Produktivitas Karyawan. *Forum Ilmiah*, *Vol 9*.
- Tanto, D., Dewi, S. M., & Budio, S. P. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pengerjaan Atap Baja Ringan Di Perumahan Green Hills Malang. *Rekayasa Sipil*, *6(1)*, 69- 82
- Torabi, F., & El-Den, J. (2017). The impact of Knowledge Management on Organizational Productivity: A Case Study on Koosar Bank of Iran. 300–310.
www.semenpadang.co.id