

ANALISIS PENGARUH USIA DAN STATUS PERNIKAHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GLOFIN KEBAKKRAMAT KABUPATEN KARANGANYAR

Susilowati ¹, Kim Budiwinarto ²

^{1), 2)} Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

E-mail : wiyanasusi00@gmail.com¹⁾, kimbudiwinarto07@gmail.com²⁾

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of age and marital status on the employees performance of PT. Glofin Kebakkramat, Karanganyar Regency. The data needed in this study is primary data in the form of respondents' assessments of age, marital status, and employee performance. In this study, a sample of 80 respondents was taken. The data collection method used a questionnaire. The data analysis used in this study is multiple linear regression analysis, t test, F test, and the coefficient of determination. Analysis of employee performance in the morning shift found that age has no effect on the employees performance of PT. Glofin Kebakkramat, Karanganyar Regency, while marital status has an effect on the employees performance of PT. Glofin Kebakkramat, Karanganyar Regency. Analysis of employee performance in the day shift found that age affects the employees performance of PT. Glofin Kebakkramat, Karanganyar Regency, and marital status affects the employees performance of PT. Glofin Kebakkramat, Karanganyar Regency. Analysis of employee performance on night shifts shows that age does not affect the employees performance of PT. Glofin Kebakkramat, Karanganyar Regency, while marital status affects the employees performance of PT. Glofin Kebakkramat, Karanganyar Regency.

Keywords: *age, marital status, employee performance*

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan apapun bentuknya memiliki tujuan yang sama yaitu mencari laba dan kemajuan perusahaan. Dalam menjalankan setiap kegiatan operasionalnya suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi seperti sumber daya manusia, sumber daya alam, modal dan teknologi. Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci dari kesuksesan suatu perusahaan. Suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkannya membutuhkan karyawan yang dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam menjalankan tugas-tugasnya. Oleh karena itu sudah selayaknya perusahaan mengupayakan agar karyawan dapat mencapai kinerja yang baik.

Perusahaan beroperasi dengan menggunakan seluruh sumber dayanya untuk dapat menghasilkan produk baik barang maupun jasa yang bisa dipasarkan. Pengelolaan sumber daya yang dimiliki perusahaan meliputi sumber daya finansial, fisik, sumber daya manusia, serta kemampuan teknologi dan sistem. Oleh karena sumber-sumber yang dimiliki perusahaan bersifat terbatas, maka perusahaan dituntut untuk mampu memberdayakan dan mengoptimalkan penggunaannya agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Diantara sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia menempati posisi strategis dari sumber daya lainnya, tanpa sumber daya manusia, sumber daya yang lain tidak bisa dimanfaatkan apalagi dikelola untuk menghasilkan suatu produk,

tetapi dalam kenyataannya masih banyak perusahaan tidak menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dengan kinerja karyawan yang baik sesuai dengan harapan perusahaan maka pencapaian tujuan sebuah perusahaan akan terlaksana dengan baik. Kinerja merupakan masalah yang menarik dan selalu ditingkatkan oleh perusahaan manapun. Hal ini bisa dilihat dari manfaat yang didapat oleh individu, masyarakat dan perusahaan. Bagi individu kinerja dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhinya memungkinkan timbulnya usaha peningkatan hasil kerja yang maksimal dan peningkatan kebahagiaan hidup. Bagi masyarakat peningkatan kinerja akan berakibat pada naiknya tingkat kesejahteraan secara umum. Sedangkan untuk perusahaan adanya peningkatan kinerja akan mempengaruhi tingkat keuntungan atau laba yang lebih tinggi sehingga keberlangsungan hidup perusahaan lebih terjamin.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor dalam diri karyawan dan luar karyawan. Faktor dalam diri karyawan meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, dan sebagainya. Sedangkan faktor dari luar meliputi jam kerja, penghasilan, lingkungan kerja, dan sebagainya. Faktor usia merupakan salah satu yang menjadi indikator perusahaan dalam merekrut karyawan, karyawan yang berproduktiflah yang akan direkrut untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Sedangkan klasifikasi umur adalah berdasarkan jenjang usia yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Usia merupakan faktor yang sangat penting terhadap produktivitas kerja seorang pegawai. Karena tingkat partisipasi kerja ditentukan oleh faktor usia produktif atau tidak, sehingga apabila usia pekerja beranjak naik maka tingkat produktivitas dari pegawai tersebut akan meningkat karena pekerja tersebut berada dalam posisi usia produktif dan apabila usia pekerja menjelang tua maka tingkat produktivitas kerja pun akan semakin menurun karena keterbatasan faktor fisik dan kesehatan yang mempengaruhi. Hal tersebut berdampak pada kinerja yang akan dihasilkan oleh setiap karyawan.

Setiap perusahaan menghendaki agar para karyawan dapat memberikan potensi kerja yang tinggi didalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam hal ini perusahaan harus menyadari bahwa prestasi maksimal tidak dapat timbul dengan sendirinya, melainkan harus di dorong atau dirangsang sebagai suatu motivasi bagi para karyawan. Oleh karena itu, perusahaan selanjutnya harus berupaya untuk menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar para karyawannya dapat bergairah dalam melakukan pekerjaannya, salah satunya dengan cara memperhatikan dan lebih peka terhadap kondisi karyawan tersebut, seperti memperhatikan status sosial atau status pernikahan karyawan tersebut.

Karyawan yang sudah menikah biasanya akan lebih bertanggung jawab, karena pekerjaan nilainya lebih berharga dan penting karena bertambahnya tanggung jawab pada keluarga dan biasanya karyawan yang sudah menikah lebih puas dengan pekerjaan mereka dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah. Namun tidak sedikit pula karyawan yang belum menikah juga memiliki kinerja yang cukup baik karena adanya beberapa faktor pembentuk dalam pribadi setiap karyawan.

Salah satu perusahaan yang memperhatikan tentang hal tersebut diatas adalah PT. Glofin. Perusahaan ini adalah suatu perusahaan yang memproduksi benang dari benang POY (*Partially Oriented Yarn*) menjadi benang DTY (*Drawn Textured Yarn*). Benang POY merupakan bentuk utama benang Polyester yang dikategorikan dalam POY Bright, Dull atau Semi Dull. Tetapi adakalanya dicelup warna

terang dalam berbagai warna (*Yarn dyed*). Benang POY tersebut lalu diolah menggunakan mesin texturizing. Dalam pengolahan benang POY menjadi benang DTY terdapat penambahan minyak atau yang biasa disebut dengan conning oil. Conning oil itu sendiri adalah sejenis minyak pelumas untuk mengolah benang yang awalnya berserat tipis menjadi mengembang dan mengandung filament kemudian menjadi benang DTY yang dapat dirajut menjadi kain.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah usia dan status pernikahan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar?. Sehingga tujuan penelitian ini adalah (1) mengetahui pengaruh usia terhadap kinerja karyawan PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar pada masing-masing shift kerja, (2) pengaruh status pernikahan terhadap kinerja karyawan PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar pada masing-masing shift kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Usia Tenaga Kerja

Usia merupakan salah satu yang menjadi indikator perusahaan dalam merekrut karyawan, karyawan yang berproduktiflah yang akan direkrut untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Sedangkan klasifikasi usia adalah berdasarkan jenjang usia yang telah ditentukan oleh perusahaan. Banyak tenaga kerja yang memiliki usia masih muda dan usia yang sudah tua. Kedua perbedaan tersebut yang menyebabkan perusahaan harus mampu mengatur suatu pekerjaan sesuai dengan kemampuan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan baik tenaga maupun pikiran dari setiap pekerja adalah usia. Angkatan kerja terbesar yang paling banyak bekerja adalah dari rentang usia 30-34 tahun. Hal ini dikarenakan ketika berada dalam usia tersebut, kemampuan dan relasi yang dimiliki oleh seseorang sedang berada dalam usia puncak. Diikuti dengan presentase terbesar setelahnya, yaitu rentang usia 25-29 tahun dan 40-44 tahun. Pada usia emas 25-29 tahun adalah usianya pekerja aktif untuk mulai menuai hasil dari apa yang dikerjakan sejak pertama kali mereka menyelesaikan jenjang pendidikan di perguruan tinggi maupun sekolah menengah. Usia tersebut juga merupakan usia paling aktif untuk melakukan sosialisasi sehingga banyak koneksi, relasi dan jaringan kerja yang saling tersambung. Ketika berada di usia 40-44 tahun, seseorang sudah memasuki kategori usia senior. Pada umumnya, seseorang di usia tersebut adalah masa dimana seseorang sudah selayaknya mewariskan atau membagikan ilmu, kemampuan serta pengalamannya selama bekerja kepada mereka yang berusia lebih muda.

Pengusaha memiliki pemikiran yang beragam tentang persepsi pekerja berumur tua. Mereka melihat sejumlah kualitas positif pekerja yang berumur tua. Pekerja yang berumur tua memiliki spesifikasi, pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen pada kualitas. Akan tetapi pekerja tua juga dianggap kurang luwes menolak teknologi baru. Dan pada waktu dimana perusahaan sedang aktif mencari individu yang mampu menyesuaikan diri dan terbuka pada perubahan, asosiasi negatif pada umur jelas mengganggu perekrutan awal karyawan berumur tua dan menambah kemungkinan bahwa mereka akan dibiarkan pergi jika terjadi pengurangan. Umumnya semakin tua usia seorang pekerja maka semakin enggan dia untuk berhenti bekerja. Hal ini terjadi karena ketika seseorang usianya bertambah tua, maka semakin sedikit peluang baginya untuk mendapatkan pekerjaan baru. Artinya para pekerja lanjut usia enggan untuk berhenti dengan alasan masa jabatan yang telah mereka jalani cenderung memberikan mereka upah yang tinggi, masa cuti yang panjang, dan banyak lagi keuntungan pensiun jika dibandingkan dengan tenaga kerja muda.

Usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berusia tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berusia muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat (Amron, 2009).

Status Pernikahan

Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Salah satu riset menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang masih lajang. Maka dari itu status pernikahan penting adanya untuk mengetahui perbedaan yang dapat mempengaruhi kinerja dalam sebuah pekerjaan. Untuk itu

sudah sepatutnya perusahaan memberi perhatian terhadap karyawannya dalam hal perilaku sosial tersebut mengenai status pernikahan. Karena pada umumnya karyawan yang sudah menikah dengan yang belum menikah memiliki perbedaan dalam hal tanggung jawabnya. Karyawan yang sudah menikah cenderung lebih bertanggung dalam pekerjaan yang mereka miliki karena untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan pasangannya.

Berbeda dengan karyawan yang masih lajang mereka cenderung mementingkan kepentingan pribadi dan terkadang mengabaikan pekerjaannya misal dengan sering ijin tidak masuk kerja. Karena karyawan yang masih lajang hanya memenuhi kebutuhan dirinya sendiri. Tetapi pendapat tersebut tidak berlaku dengan semua karyawan pada umumnya. Karena hanya karyawan yang memiliki sikap tekun, pekerja keras, disiplin dan bertanggung jawablah yang bisa melaksanakan pekerjaannya dengan baik meskipun karyawan tersebut masih lajang atau sudah menikah. Karyawan yang sudah memiliki status menikah atau masih lajang akan memperhitungkan jam kerjanya dengan baik dan optimal karena karyawan tersebut memiliki tugas dan tanggung jawab yang masih menunggu di rumah. Terkadang karyawan yang sudah menikah cenderung terburu-buru ketika pulang kerja dan karyawan yang masih lajang cenderung santai.

Kinerja Karyawan

Menurut Gomes (2009) bahwa kinerja menyatakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Batasan mengenai kinerja sebagai catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu. Menurut Sedarmayanti (2013) bahwa kinerja juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil atau unjuk kerja atau penampilan kerja. Berdasarkan pendapat di atas Sutrisno *dalam* Gomes (2009) menyimpulkan bahwa kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Suatu organisasi atau instansi tidak mungkin berjalan tanpa adanya karyawan, sebab bagaimanapun karyawan adalah tumpuan organisasi atau instansi dalam mencapai tujuan. Pada umumnya setiap organisasi kerja mengharapkan agar karyawannya memperoleh hasil yang memuaskan dalam pekerjaannya. Agar karyawan mempunyai kinerja sebagaimana diharapkan oleh organisasi maka diperlukan usaha yang tepat untuk memberdayakan para karyawan tersebut, dengan kinerja karyawan yang tinggi diharapkan dapat memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi kinerja dalam kemajuan organisasi. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan dipengaruhi oleh keinginan, lingkungan, dan tepat waktu.

Untuk mengetahui baik tidaknya kinerja karyawan, maka perlu dilakukan pengukuran kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2009) bahwa pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

1. Hasil kerja yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja,
3. Inisiatif yaitu tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecakapan mental yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Priyadi (2014) tentang pengaruh umur, masa kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Mondrian Klaten. Hasil penelitian tersebut diperoleh bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara umur dengan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Arhiza Rizki Fitriantoro (2009) tentang hubungan antara usia dan masa kerja terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. Hasil penelitian tersebut diperoleh bahwa ada hubungan yang signifikan antara umur dengan kinerja dosen.

Penelitian yang dilakukan oleh Nova Kasmita (2014) tentang pengaruh jam kerja, pengalaman kerja, dan pendidikan terhadap pendapatan karyawan PT. Socfindoseumanyan Kabupaten Nagan Raya

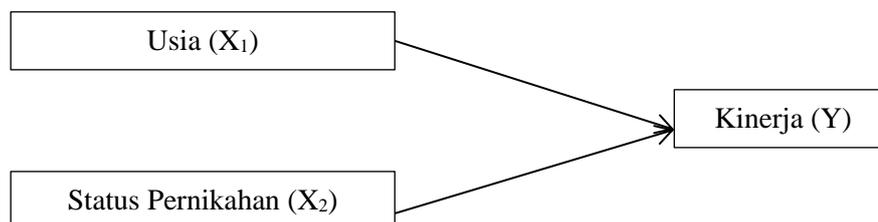
Aceh. Hasil penelitian tersebut diperoleh bahwa adanya pengaruh jam kerja terhadap pendapatan karyawan PT. Socfindo Seumanyan Kabupaten Nagan Raya Aceh yang dapat berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Adya Dwi Mahendra (2014) tentang analisis pengaruh pendidikan, upah, jenis kelamin, usia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja (studi di industri kecil tempe di kota Semarang). Hasil penelitian tersebut diperoleh bahwa ada pengaruh usia terhadap produktivitas tenaga kerja yang dapat berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Muhammad Nur (2014) tentang pengaruh tingkat pendidikan, usia, dan peringkat penggajian (*grading*) terhadap kinerja pegawai kantor wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Kalimantan Barat. Hasil penelitian tersebut diperoleh bahwa kinerja untuk tiap tingkatan usia tidak memiliki perbedaan yang signifikan.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan yang ada dalam penelitian ini dan kajian terhadap penelitian terdahulu maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Diduga usia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar.
2. Diduga status pernikahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer. Obyek dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar yang masuk dalam kategori shift kerja adalah bagian produksi yang meliputi operator, *quality control*, laboratorium, mekanik, elektrik, dan kniting sebanyak 80 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode teknik sampling mengambil semua populasi sebagai sampel penelitian atau sensus.

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah kinerja sebagai variabel dependen, sedangkan sebagai variabel independen adalah usia dan status pernikahan. Adapun definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

1. Kinerja.

Kinerja dalam penelitian ini adalah penilaian responden terhadap produktifitas yang dicapai karyawan PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar yang diukur dengan indikator sebagai berikut :

- a. Hasil kerja
- b. Pengetahuan pekerjaan
- c. Inisiatif
- d. Kecakapan mental
- e. Sikap
- f. Disiplin waktu dan absensi.

Indikator-indikator tersebut untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan (kuisisioner). Tanggapan responden diukur dengan skala likert yaitu : sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), kurang setuju (skor 3), tidak setuju (skor 2), dan sangat tidak setuju (skor 1).

2. Usia
Usia dalam penelitian ini merupakan kurun waktu sejak karyawan PT.Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar dilahirkan yang diukur dengan waktu yaitu tahun.
3. Status Pernikahan
Status pernikahan dalam penelitian ini merupakan status karyawan PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar terkait dengan sudah menikah atau belum menikah.
4. Shift Kerja
Jam kerja dalam penelitian ini terkait dengan pembagian jam kerja dan shift kerja terhadap karyawan PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar yaitu mulai pukul :
 - a. 07.00 – 15.00 WIB (Shift pagi)
 - b. 15.00 – 23.00 WIB (Shift siang)
 - c. 23.00 – 07.00 WIB (Shift malam)

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Draper & Smith, 1992; Sudjana, 1992). Adapun persamaan regresi linier berganda dapat dibuat model sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

X₁ = usia

X₂ = status pernikahan

β₀ = konstanta

β₁ = koefisien regresi variabel usia

β₂ = koefisien regresi variabel status pernikahan

ε = *error*

Perhitungan analisis statistik deskriptif, asumsi klasik, koefisien regresi, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan bantuan *software* SPSS versi 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Adapun karakteristik responden dalam penelitian dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- a. Umur
Dari umur karyawan di PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar diperoleh rata-rata umur karyawan untuk shift pagi adalah 24 tahun. Sedangkan diperoleh rata-rata umur karyawan untuk shift siang adalah 25 tahun dan untuk shift malam adalah 25 tahun.
- b. Jenis Kelamin
Berdasarkan jenis kelamin diperoleh bahwa karyawan di PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar terdiri dari laki-laki 56 orang (70%) dan perempuan 24 orang (30%).
- c. Status Pernikahan
Berdasarkan status pernikahan karyawan di PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar diperoleh bahwa karyawan yang belum menikah sebanyak 44 orang (55%) dan sudah menikah sebanyak 36 orang (45%).
- d. Pendidikan
Berdasarkan pendidikan karyawan di PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar terdiri dari lulusan SMP sebanyak 5 orang (6,25%), SMK/SMA sebanyak 69 orang (86,25%) , D-1 sebanyak 2 orang (2,5%), D-3 sebanyak 2 orang (2,5%), dan S-1 sebanyak 2 orang (2,5%).

e. Bagian

Berdasarkan unit kerja karyawan di PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar terdiri dari bagian operator sebanyak 36 orang (45%), *quality control* sebanyak 18 orang (22,5%), Laboratorium sebanyak 6 orang (7,5%), mekanik sebanyak 6 orang (7,5%), elektrik sebanyak 2 orang (2,5%), dan knitting sebanyak 12 orang (15%)

f. Lama Kerja

Berdasarkan lama kerja karyawan diperoleh bahwa karyawan yang bekerja di PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar adalah berkisar antara 1 bulan – 5 tahun.

Analisis Regresi Berganda Untuk Analisis Kinerja Pada Shift Pagi

Hasil perhitungan terkait dengan analisis regresi linier berganda untuk analisis kinerja karyawan PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar pada shift pagi dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda Untuk Analisis Kinerja Pada Shift Pagi

Variabel	Koefisien	Nilai t-hitung	Sig
Konstanta	94,087	14,289	0,000
Usia (X_1)	0,570	1,893	0,069
Status Pernikahan (X_2)	18,324	6,764	0,000
F-hitung = 80,150			0,000
$R^2 = 0,856$			

Dari hasil perhitungan pada tabel 1 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 94,087 + 0,570 X_1 + 18,324 X_2 + e$$

Pada tabel 1 nampak bahwa koefisien regresi untuk variabel usia sebesar 0,570. Hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin meningkat usia karyawan, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Dengan kata lain, jika usia karyawan bertambah 1 tahun, maka akan meningkatkan nilai pada kinerja pegawai sebesar 0,570. Besarnya koefisien regresi variabel usia digunakan untuk menguji hipotesis 1. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,893 dengan nilai *sig* sebesar 0,069. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,069 lebih besar dari 0,05, maka hasil uji t adalah tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa usia karyawan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar. Oleh karena itu, hipotesis 1 yang menyatakan bahwa diduga usia karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar ditolak.

Sedangkan koefisien regresi untuk variabel status pernikahan sebesar 18,324. Hal ini menunjukkan bahwa apabila ada perubahan status pernikahan karyawan dari belum menikah menjadi menikah, maka kinerja karyawan semakin meningkat sebesar 18,324 poin. Besarnya koefisien regresi variabel status pernikahan digunakan untuk menguji hipotesis 2. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 6,764 dengan nilai *sig* sebesar 0,000. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji t adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa status pernikahan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar. Oleh karena itu, hipotesis 2 yang menyatakan bahwa diduga status pernikahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar diterima.

Untuk mengetahui pengaruh usia dan status pernikahan terhadap kinerja karyawan PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar didasarkan pada hasil uji F. Berdasarkan hasil uji F pada tabel 1 diperoleh nilai F-hitung sebesar 80,150 dengan nilai *sig* sebesar 0,000. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji F adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa usia dan status pernikahan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar. Berdasarkan pada nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya kontribusi usia dan status pernikahan terhadap kinerja karyawan PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar pada shift pagi adalah sebesar 85,6%.

Analisis Regresi Berganda Untuk Analisis Kinerja Pada Shift Siang

Hasil perhitungan terkait dengan analisis regresi linier berganda untuk analisis kinerja karyawan PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar pada shift siang dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda Untuk Analisis Kinerja Pada Shift Siang

Variabel	Koefisien	Nilai t-hitung	Sig
Konstanta	88,793	11,760	0,000
Usia (X_1)	0,881	2,672	0,013
Status Pernikahan (X_2)	10,830	3,479	0,002
F-hitung = 22,950			0,000
$R^2 = 0,630$			

Dari hasil perhitungan pada tabel 2 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 88,793 + 0,881 X_1 + 10,830 X_2 + e$$

Pada tabel 2 nampak bahwa koefisien regresi untuk variabel usia sebesar 0,881. Hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin meningkat usia karyawan, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Dengan kata lain, jika usia karyawan bertambah 1 tahun, maka akan meningkatkan nilai pada kinerja pegawai sebesar 0,881. Besarnya koefisien regresi variabel usia digunakan untuk menguji hipotesis 1. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,672 dengan nilai sig sebesar 0,013. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai sig sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji t adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa usia karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar. Oleh karena itu, hipotesis 1 yang menyatakan bahwa diduga usia karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar diterima.

Sedangkan koefisien regresi untuk variabel status pernikahan sebesar 10,830. Hal ini menunjukkan bahwa apabila ada perubahan status pernikahan karyawan dari belum menikah menjadi menikah, maka kinerja karyawan semakin meningkat sebesar 10,83 poin. Besarnya koefisien regresi variabel status pernikahan digunakan untuk menguji hipotesis 2. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,479 dengan nilai sig sebesar 0,002. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai sig sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji t adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa status pernikahan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar. Oleh karena itu, hipotesis 2 yang menyatakan bahwa diduga status pernikahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar diterima.

Untuk mengetahui pengaruh usia dan status pernikahan terhadap kinerja karyawan PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar didasarkan pada hasil uji F. Berdasarkan hasil uji F pada tabel 2 diperoleh nilai F-hitung sebesar 22,950 dengan nilai sig sebesar 0,000. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji F adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa usia dan status pernikahan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar. Berdasarkan pada nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya kontribusi usia dan status pernikahan terhadap kinerja karyawan PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar pada shift siang adalah sebesar 63%.

Analisis Regresi Berganda Untuk Analisis Kinerja Pada Shift Malam

Hasil perhitungan terkait dengan analisis regresi linier berganda untuk analisis kinerja karyawan PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar pada shift malam dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda Untuk Analisis Kinerja Pada Shift Malam

Variabel	Koefisien	Nilai t-hitung	Sig
----------	-----------	----------------	-----

Konstanta	126,538	10,272	0,000
Usia (X ₁)	-0,482	-0,934	0,363
Status Pernikahan (X ₂)	12,822	3,743	0,002
F-hitung = 7,523			0,005
R ² = 0,470			

Dari hasil perhitungan pada tabel 2 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 88,793 + 0,881 X_1 + 10,830 X_2 + e$$

Pada tabel 3 nampak bahwa koefisien regresi untuk variabel usia sebesar -0,482. Hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin meningkat usia karyawan, maka kinerja karyawan semakin menurun. Dengan kata lain, jika usia karyawan bertambah 1 tahun, maka akan menurunkan nilai pada kinerja pegawai sebesar 0,482. Besarnya koefisien regresi variabel usia digunakan untuk menguji hipotesis 1. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar -0,934 dengan nilai *sig* sebesar 0,363. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,363 lebih besar dari 0,05, maka hasil uji t adalah tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa usia karyawan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar. Oleh karena itu, hipotesis 1 yang menyatakan bahwa diduga usia karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar ditolak.

Sedangkan koefisien regresi untuk variabel status pernikahan sebesar 12,822. Hal ini menunjukkan bahwa apabila ada perubahan status pernikahan karyawan dari belum menikah menjadi menikah, maka kinerja karyawan semakin meningkat sebesar 12,822 poin. Besarnya koefisien regresi variabel status pernikahan digunakan untuk menguji hipotesis 2. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,743 dengan nilai *sig* sebesar 0,002. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji t adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa status pernikahan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar. Oleh karena itu, hipotesis 2 yang menyatakan bahwa diduga status pernikahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar diterima.

Untuk mengetahui pengaruh usia dan status pernikahan terhadap kinerja karyawan PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar didasarkan pada hasil uji F. Berdasarkan hasil uji F pada tabel 2 diperoleh nilai F-hitung sebesar 7,523 dengan nilai *sig* sebesar 0,005. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji F adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa usia dan status pernikahan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar. Berdasarkan pada nilai koefisien determinasi (R²) menunjukkan besarnya kontribusi usia dan status pernikahan terhadap kinerja karyawan PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar pada shift malam adalah sebesar 47%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di atas, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah :

1. Analisis kinerja karyawan pada shift pagi
 - a. Usia tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar.
 - b. Status pernikahan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar.
2. Analisis kinerja karyawan pada shift siang
 - a. Usia berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar.
 - b. Status pernikahan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar.
3. Analisis kinerja karyawan pada shift malam

- a. Usia tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar.
- b. Status pernikahan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar.

Sedangkan saran yang direkomendasikan adalah sebagai berikut:

1. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar dibutuhkan perhatian terhadap usia para karyawan. Hal ini perlu dilakukan untuk memberikan perhatian bagi para karyawan baik secara internal maupun eksternal agar dapat meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dilakukan dengan menyeleksi pada tahap awal penerimaan karyawan dengan mempertimbangkan usia dan pengalaman dalam bekerja.
2. Perlu adanya perhatian terhadap status pernikahan karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya yang dapat dilaksanakan melalui pendekatan sosial dari perusahaan dengan cara apabila ada karyawan yang menikah adanya perwakilan dari perusahaan untuk hadir dan jika karyawan yang sudah menikah saat masuk sebagai karyawan adanya pendekatan dengan perhatian terhadap keluarganya misalnya menanyakan saat awal seleksi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Draper, N.R, and Smith, H. 1992. *Applied Regression Analysis*. John Wiley & Sons, Inc. Terjemahan oleh Bambang Sumantri. *Analisis Regresi Terapan*. Edisi Kedua. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Fitriantoro, A.R. (2009). *Hubungan Antara Usia Dan Masa Kerja Dengan Kinerja Dosen (Studi kasus Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma)*. Skripsi. Yogyakarta: Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.
- Kasmita, N. 2014. *Pengaruh Jam Kerja Pengalaman Kerja dan Pendidikan terhadap Pendapatan Karyawan PT. Socfindo Seumanyam Kabupaten Nagan Raya*. Skripsi. Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Teuku Umar Meulaboh
- Mahendra, A.D., 2014. *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga kerja (Studi Di Industri Kecil Tempe Di Kota Semarang)*, Skripsi. Semarang : Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
- Mangkunegara, A. A. A. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Nur, M. 2014. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Usia, Dan Peringkat Penggajian (Grading) Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Motivasi*. Vol. 10 No. 2. Hal 385-394
- Priyadi. 2009. *Pengaruh Umur, Masa Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mondrian Klaten*. Skripsi. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhamadiyah Surakarta
- Sirnamora. Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Yogyakarta: STIE YKPN
- Sudjana. 1992. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*. Edisi Ketiga. Bandung: Tarsito. 1992.
- Sugiyono. 1992. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. 2011. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada