PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora
Vol.5, No.6, Oktober 2026

Pengaruh Masa Kerja, Upah dan Usia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Bagian Produksi dalam perspektif Etika Bisnis Islam di PT GGP Lampung Timur

Erik Setiawan[1], Pipit Afifah[2]
[1]STAI Darussalam Lampung
[2]STAI Daussalam Lampung
Eriksetiawan1789@gmail.com[1], afifahpipit091@gmail.com[2]

Article History:
Received: 11 Juli 2026
Revised: 23 Juli 2026
Accepted: 08 Agustus 2026

Keywords: *Masa Kerja, Upah, Usia, Produktivitas Tenaga Kerja, Etika bisnis Islam*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh masa kerja, upah, dan usia terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian produksi di PT Great Giant Pineapple (PT GGP) Lampung Timur yang berfokus pada produksi pisang Cavendish dan buah nanas. Produktivitas tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mendukung kelancaran proses produksi serta pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja, khususnya masa kerja, upah, dan usia karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan bagian produksi dan didukung oleh data dokumentasi perusahaan. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap produktivitas tenaga kerja, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Semakin lama masa kerja karyawan, semakin tinggi pengalaman dan keterampilan yang dimiliki sehingga mampu meningkatkan produktivitas. Upah juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, yang mengindikasikan bahwa pemberian upah yang sesuai dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Sementara itu, usia berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja, di mana usia produktif cenderung memiliki kemampuan kerja yang lebih optimal. Secara simultan, masa kerja, upah, dan usia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian produksi di PT GGP Lampung Timur. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui pengelolaan masa kerja, sistem pengupahan, dan penempatan tenaga kerja sesuai usia produktif*

PENDAHULUAN

Di Era industri 4.0 tingkat persaingan bisnis dan pekerjaan semakin ketat, hal ini dikarenakan banyak dilakukan modernisasi & efisiensi yang berdampak pada produktivitas tenaga

kerja. Hal ini sangat berpengaruh terhadap SDM yang ada disebuah industri sehingga mereka harus mampu meningkatan serta mengembangkan kemampuan personal. Menurut Sidanti (2015) setiap perusahaan selalu dituntut untuk menekan dan memberikan optimasi kepada sumberdaya manusia sehingga mampu mempunyai skill atau kemampuan tinggi. Sedangkan, menurut Mulyadi (2003:2) ada empat pokok kebijaksanaan dalam peningkatan sumber daya manusia, dimana kebijakan tersebut mengarah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.Menurut Simanjuntak 1985:37 bahwa sebuah perusahaan harus mampu meningkatkan dan mengolah sumber daya manusia baik secara interpersonal maupun ekstepersonal dan juga wajib halnya mampu mengolah perekonomian internal dalam perusahaan sehingga bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas output dari sebuah perusahaan.

Dimana untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas output dari sebuah perusahaan wajib untuk memperhatikan produktivitas tenaga kerjanya. PT Great Giant Pineapple (PT GGP) Lampung Timur merupakan salah satu perusahaan agribisnis terkemuka di Indonesia yang bergerak dalam produksi dan pengolahan buah nanas serta pisang Cavendish untuk memenuhi kebutuhan pasar domestik maupun ekspor. Dalam menjaga kestabilan produksi dan memenuhi permintaan pasar, PT GGP perlu memperhatikan tingkat produktivitas tenaga kerja, khususnya karyawan yang bekerja pada bagian produksi. Produktivitas tenaga kerja memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai target produksi secara efektif dan efisien. Terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi produktivitas tenaga kerja dalam suatu perusahaan, di antaranya masa kerja, upah, dan usia karyawan. Faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi kemampuan, motivasi, serta kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga berdampak pada tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, contohnya adalah masa kerja, upah dan usia tenaga kerja itu sendiri. Secara teori, bahwa dimana semakin tinggi masa kerja seseorang maka akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja tersebut Kreitner dan Kinicki (2004). Masa kerja merupakan akumulasi waktu dalam melakukan aktivitas kerja yang dilakukan pada satu perusahaan atau badan usaha oleh pelaku kerja(Nisak, 2014).

Sedangkan untuk teori empiris upah, mengatakan bahwa dimana semakin tinggi upah yang diterima oleh tenaga kerja maka akan berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja tersebut. Menurut Rusli (1991: 185), gaji adalah faktor utama dalam sistem manajemen tenaga kerja yaitu unsur dari kompensasi terhadap prestasi yang telah diberikan oleh tenaga kerja untuk mencapai targetperusahaan. Ada 2 pengertian atau istilah yang diberikan untuk imbalan balas jasa untuk seorang tenaga kerja yaitu gaji dan upah. Dimana gaji diberikan oleh pekerja tetap dan sedangkan upah diberikan oleh pekerja kontrak atau borongan. Untuk usia sendiri secara teori mengatakan bahwa dimana semakin tinggi usia seseorang akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas nya.

Hal ini diperkuat dengan sistem biologis manusia, yang semakin bertambahnya umur seseorang, maka akan semakin menurun sistem imun, sistem kerja hormon dan sistem saraf sensorik, motorik dan neorik seseorang. Selain itu, menurut Payaman (1985:37) mengatakan bahwa dalam penentuan produktivitas tenaga kerja menurut usia, dibedakan menjadi tiga golongan yaitu usia 0-14 tahun yang belum produktif, usia 15-64 tahun yang dikatakan produktif dan usia lebih dari 64 tahu yang dikatakan sudah tidak produktif lagi. Akan tetapi, rata-rata pekerja Industri sekarang, secara peraturan perusahaan yang ditetapkan pada PP nomor 45 tahun 2015 pasal 15 tentang usia pensiun pertama kali yang ditetapkan adalah 56 tahun.

Maka dari itu, untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas dari perusahaan perlu

meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang berarti bahwa perlu juga memperhatikan faktor-faktor seperti masa kerja, upah dan usia tenaga kerja tersebut untuk bisa mencapai target dan sasaran perusahaan. Berdasarkan permasalahan yang terjadi, penelitian ini dibuat untuk mengetahui pengaruh masa kerja, upah dan usia terhadap produktivitas tenaga kerja di PT Great Giant Pineapple (PT GGP) Lampung Timur

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang deskriptif. Penelitian menggunakan kuantitatif menitik beratkan penelitian sesuatu yang bersifat nu merial dan berfokus dengan hasil pengolahan data yang dilakukan menggunakan metode statiska agar menghasilkan penemuan fakta baru agar membuktikan suatu teori. Adapun pengambi lan sampel menggunakan *proporsional Random sampling.*

Metode pengumpulan data berdasarkan observasi, dokumentasi dan kuisioner. penelitian ini merupakan *field research* yang mana memiliki hubungan dari variabel-variabel yang akan diteliti. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif karena berbasis pada nilai data yang betujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003) dalam Pratama (2015). Penelitian ini menganalisis pengaruh Upah, Masa kerja dan Usia yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji instrumen

Dalam Penelitian ini dilakukan uji validitas yang bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan kevalidan kuisioner yang digunakan sebagai media dalam pengumpulan data yang diperlukan. Di dalam uji validitas diketahui dalam setiap variabel bebas yang ditetapkan memiliki nilai Rhitung(masa kerja:0,87 ;upah: 0,99 dan usia:0,732) yang lebih besar dibanding dengan nilai Rtabel (0,317) yang menunjukan bahwa kuisioner yang sebarkan ke responden adalah valid. Sedangkan untuk uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi data dari kuisioner yang dilakukan oleh responden.

Dalam penentuannya, digunakan metode crocbach alpha yang mana membandingkan antara nilai Ralpha dan Rkritis dari data yang diperoleh. Setelah dilakukan olah data dengan menggunakan program SPSS versi 26, diperoleh

Table 1. Uji Instrumen

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MASA KERJA	46256.31	309773959.2	.870	.311
UPAH	49.62	95.865	.811	.368
USIA	46235.62	309730085.4	.732	.403

Sumber : Data olah SPSS 26

Maka dapat disimpulkan :

Table 2. Perbandingan R Alpha dan R Kritis Uji Reliabilitas

Variabel	R Alpha	R kritis	Keterangan
Masa Kerja	0,870	0,391	Reliabel
Upah	0,811	0,391	Reliabel
Usia	0,732	0,391	Reliabel

2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui tingkat normal atau tidaknya nilai residual dari data yang dihasilkan. Untuk melakukan uji normalitas ini, digunakan uji kolmogorof-smirnof, setelah dilakukan olah dengan menggunakan SPSS didapatkan :

Tabel 3. Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.00000000
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.069
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Pada Tabel ini diketahui bahwa nilai sig = 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal.

3. Uji Multikolineritas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel dimana tingkat kekuatan antar variabel yang mempunyai hubungan liner sempurna atau dapat juga disimpulkan bahwa antar bariabel bebas yang tidak saling berikatan dan berkaitan. setelah dilakukan olah dengan menggunakan SPSS didapatkan :

Tabel 4. Uji Multikolineritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.990E-12	.000		.	.		
	MASA KERJA	-1.971E-13	.000	.000	.	.	.132	7.560
	UPAH	.040	.000	1.000	.	.	.243	4.112
	USIA	-1.414E-13	.000	.000	.	.	.251	3.982

Berdasarkan Tabel ini dapat dilihat untuk hasil nilai tolerance setiap variabel yaitu Nilai tolerance untuk Masa Kerja X1 adalah 0,132; Nilai tolerance untuk UPAH X2 adalah 0,243 dan Nilai tolerance untuk USIA X3 adalah 0,251. Uji multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Faktor) dengan angka 10. Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas yaitu nilai VIF untuk Masa Kerja X1 adalah 7,560 ;nilai VIF untuk Upah X2 adalah 4,112 dan nilai VIF untuk Usia X3 adalah 3,982. Pada hasil pengujian ini didapatkan keseluruhan dari variabel bebas yang ditetapkan pada penelitian memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Berarti untuk pengujian Multikolinearitas ini, dapat disimpulkan uji asumsi tidak ada multikolinearitas dapat terpenuhi.

4. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas berutjuan mengetahui ketidaksamaan nilai penyimpangan residu akibat nilai dari variabel bebas atau adanya perbedaaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Metode yang digunakan adalah uji Glejser. setelah dilakukan olah dengan menggunakan SPSS didapatkan :

Tabel 5 Hasil Pengujian Glejser

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9.102E-14	.000		-.192	.849
	MASA KERJA	2.671E-15	.000	.017	.050	.960
	UPAH	7.415E-19	.000	.021	.084	.933
	USIA	2.436E-14	.000	.245	.999	.322

a. Dependent Variable: RES2

Dari hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan dengan melihat nilai Sig yang dihasilkan tiap variabel lebih besar daripada 0,05, sehingga kesimpulannya koefisien regresi tidak nyata maka terdapat hubungan yang penting secara statistic sehingga kesimpulannya adalah sisaan ragam homogen atau tidak terjadi heterokedastisitas.

5. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk meramalkan model dalam suatu persamaan yang

berkaitan dengan variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen atau lebih variabel independen. Setelah dilakukan olah data menggunakan proses SPSS, didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Perhitungan Regresi Linear

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5829.138	1263.929		.	.
	MASA KERJA	49.832	8.933	.213	7.937	.008
	UPAH	92.831	51.824	.123	3.238	.032
	USIA	-29.912	10.837	-.169	-1.899	.011

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil pengolahan untuk perhitungan regresi linear dan didapatkan persamaan sebagai berikut

$$Y= 5829{,}128 + 49{,}832\ X1 + 92{,}831\ X2 – 29{,}912\ X3$$

Persamaan diatas dapat dijadikan patokan untuk di interprestasi kan sebagai berikut :

a. Produktivitas kerja akan meningkat sebesar 49,832 untuk setiap tambahan satu tahun X1 (Masa Kerja) dengan asumsi variabel yang lainnya konstan. Jadi apabila masa kerja bertambah tiap tahunnya maka produktivitas kerja akan meningkat sebanyak 49,832
b. Produktivitas kerja akan meningkat sebesar 92,831 untuk setiap tambahan satu tahun x2 (Upah) dengan asumsi variabel yang lainnya konstan. Jadi apabila Upah bertambah tiap tahunnya maka produktivitas kerja akan meningkat sebanyak 92,831
c. Produktivitas kerja akan berkurang sebesar 29,912 untuk setiap tambahan satu tahun x3 (Usia) dengan asumsi variabel yang lainnya konstan. Jadi apabila Usia bertambah tiap tahunnya maka produktivitas kerja akan menurun sebanyak 29,912

6. Uji T

Merupakan proses analisa data parsial. Uji T ini bertujuan mereprenstasikan pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Setelah dilakukan olah data menggunakan proses SPSS, didapatkan hasil sebagai berikut :

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5829.138	1263.929		.	.
	MASA KERJA	49.832	8.933	.213	7.937	.008
	UPAH	92.831	51.824	.123	3.238	.032
	USIA	-29.912	10.837	-.169	-1.899	.011

Berdasarkan tabel 8 untuk variabel X1 yaitu Masa Kerja t hitung sebesar 7,937 > t tabel 1 ,674 artinya H0 ditolak H1 dietrima. Variabel X2 yaitu Upah besarnya thitung 3,2338 < t tabel 1 ,674 artinya H0 ditolak H1 dietrima. Untuk variabel X3 yaitu Usia t hitung 1,899 < t tabel 1,674 artinya H0 ditolak H1 diterima.

7. Uji F

Salah satu teknik dalam pengujian statistika adalah uji koefisien regresi secara simultan serentak atau biasanya disebut dengan uji F. pengujian F atau pengujian model bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikansi hasil analisis regresi atau secara garis besar menentukan model yang ada dihipotesa tepat atau tidak tepat. Setelah dilakukan pengolahan dengan program SPSS, didapatkan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31704288.46	3	10568096.15	29.940	.000[b]
	Residual	5960289382	61	2338887263		
	Total	31704288.46	64			

a. Dependent Variable: JUMLAH LINTINGAN

b. Predictors: (Constant), USIA, UPAH, MASA KERJA

Berdasarkan tabel 9 nilai Fhitung adalah 29,940, dimana nilai tersebut akan lebih besar daripada Ftabel yang memiliki nilai 2,75. Oleh karena itu Fhitung > Ftabel yaitu 29,940 > 2,75, maka analisa regresi ini adalah signifikan. Hal ini berarti Ho ditolak dan H1 diterima sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas yaitu masa kerja, upah dan usia.

8. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Setelah dilakukan pengolahan dengan program SPSS, didapatkan :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912[a]	.886	.807	3.42028

a. Predictors: (Constant), USIA, UPAH, MASA KERJA

Berdasarkan table di atas pengukuran kemampuan model dalam menerangkan variant dependent digunakan koefisien determinan . didapatkan koefisien determinasi Rsquare sebesar 0,886 Artinya bahwa 88,6 % variabel produktivitas kerja akan dijelaskan oleh variabel bebas yang ditetapkan pada penelitian yaitu masa kerja, upah dan usia. Sedangkan sisanya 11,4% bahwa variabel produktivitas kerja akan dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam variabel bebas yang ditetapkan pada penelitian ini seperti tingkat stress, jumlah keluarga, pekerjaan suami dan anak dll.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Masa Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Pada Uji T X_1 t hitung sebesar 7,937 > Ttabel yaitu 1,674 dapat diketahui bahwa pengaruh masa kerja terhadap produktivitas adalah signifikan dan positif. Kebijakan dari perusahaan adalah lebih memilih memanggil buruh panen lama daripada memanggil buruh panen baru, hal ini jelas berkaitan dengan skill, time and cost yang berarti bahwa dengan perusahaan memanggil tenaga-tenaga kerja yang baru, maka mereka memerlukan banyak waktu untuk melakukan proses training and development untuk meningkatkan keahlian mereka secara softskill maupun hardskill mereka, yang langsung berdampak pada biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan cenderung akan cenderung meningkat. Buruh panen di PT Great Giant Pineapple (GGP) Lampung Timur memiliki panjang masa kerja di PT Great Giant Pineapple (GGP) Lampung Timur adalah 14 tahun, sehingga perusahaan ini jarang membuka lowongan untuk buruh panen baru, kecuali mereka sudah dalam masa purna dan harus digantikan oleh generasi baru, tidak lupa mengutamakan visi PT Great Giant Pineapple (GGP) Lampung Timur yaitu One Family, dimana perusahaan ini lebih mengutamakan orang yang mempunyai keluarga atau sanak saudara yang sudah lama bekerja di PT Great Giant Pineapple (GGP) Lampung Timur. Dimasa pandemic COVID-19 ini, forecast produksi menurun sehingga banyak juga buruh panen diberbagai sub-divisi yang sementara diberhentikan. Akan tetapi, untuk sub divisi lampung Timur tidak begitu terdampak adanya pandemic COVID-19. Dan apabila keadaan sudah mulai membaik dengan kata kali produksi sudah meningkat, maka buruh panen di sub-divisi yang lain akan dipanggil kembali untuk bekerja di masing-masing divisinya.

2. Pengaruh Upah terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Variabel X_2 adalah Upah, dimana dalam penelitian di atas menghasilkan perhitungan yang dilakukan peneliti yaitu thitung 3,2338 < T tabel 1 ,674 Artinya dapat diketahui bahwa pengaruh upah terhadap produktivitas adalah signifikan dan positif. Hasil yang didapatkan dapat disesuaikan dengan beberapa penelitian terdahulu yang sudah dilakukan. Penelitian oleh Herawati, 2011; Mahendra, 2014; Rendy, 2004; Susila et.Al, 2016; dan Nadir, 2004 menyatakan bahwa variabel upah akan berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Para pekerja buruh linting rokok memiliki tingkat upah yang diberikan oleh perusahaan bisa dikatakan cukup untuk kehidupan mereka walaupun ada juga yang masih dibawah UMR Lampung Timur, tercatat bahwa UMR Lampung Timur pada tahun 2026 ini adalah Rp 3.047.734, sedangkan untuk rata-rata upah buruh panen perbulan adalah Rp 1.500.000,- tetapi hal ini tidak akan selalu sama karena upah yang dihitung berdasarkan hasil panen setiap harinya. Seorang tenaga buruh panen akan menghasilkan minimal 1000 buah/hari dan maksimal 2500 batang/hari dengan kata lain upah yang mereka terima akan dikonversikan dengan uang Rp 35, -/batang, jadi upah minimum yang bisa diterima adalah Rp 25.000, -/hari, dan maksimum upah yang bisa diterima adalah Rp 87.500, -/hari. Sehingga daripada hasil yang didapatkan tersebut, bisa dikatakan bahwa pekerja buruh panen ini belum mencapai standar upah minium regional atau UMR di Lampung Timur

3. Pengaruh Usia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Variabel X_3 yaitu Usia Thitung 1,899 < t tabel 1,674. Artinya dapat diketahui bahwa pengaruh usia terhadap produktivitas adalah signifikan dan negatif. Hasil yang didapatkan dapat disesuaikan dengan beberapa penelitian terdahulu yang sudah dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi fisik atau biologis seseorang akan mengalami penurunan atau pengurangan baik dari motorik, sensorik maupun neorik yang berdampak terhadap produktivitas yang dimiliki. Dari gologannya usia dibagi antara 30 tahun sampai 64 tahun bahwa usia 30 tahun tergolong produktif sedangkan untuk usia 55 tahun sampai 64 tahun sudah tidak produktif. Daripada itu seseorang yang berusia 55 tahun sudah mengalami penurunan produktivitas, sedangkan tenaga kerja yang berusia muda akan mengalami peningkatan produktivitas. Demikian juga yang terjadi pada buruh panen di PT Great Giant Pineapple (GGP) Lampung Timur ini, yang mana usia dari pekerja belum ada yang mencapai 55 tahun, dari data yang ada dibawah bisa dilihat usia rata-rata pekerja buruh panen di PT Great Giant Pineapple (GGP) Lampung Timur masih dibawah 50 tahun. Sehingga pada peristiwa ini, buruh panen di PT Great Giant Pineapple (GGP) Lampung Timur masih tergolong tenaga kerja yang produktif. Homeschoolig The Best.

4. **Pengaruh Simultan Masa Kerja, Upah dan Usia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja**

   Dapat dilihat dari hasil pengujian F atau Uji serentak yang dilakukan peneliti, bahwa nilai yang dihasilkan untuk Fhitung lebih besar daripada Ftabel. Yang berarti bahwa hasil analisa untuk variabel bebas secara bersama-sama signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil yang output produk yang diberikan oleh buruh panen dimana orang yang memiliki usia yang lebih tua tapi masih tergolong dalam usia produktif dan juga memiliki masa kerja yang lebih lama, akan menghasilkan output hasil produksi yang lebih banyak daripada dengan buruh borongan yang memiliki usia yang lebih muda tetapi masih dalam golongan usia produktif, dan memiliki masa kerja yang lebih baru akan menghasilkan outpun produk yang lebih sedikit. Sehingga, uji F ini secara teori dan secara praktek dilapangan sama

5. **Produktivitas dalam Islam**
   Produktivitas tidak hanya diukur dari jumlah output, tetapi juga:
   a. Kejujuran dalam bekerja.
   b. Kualitas hasil kerja.
   c. Tanggung jawab terhadap perusahaan.
   d. Kemanfaatan bagi masyarakat.

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa masa kerja, upah, dan usia merupakan faktor yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja karyawan bagian produksi. Masa kerja yang lebih lama umumnya meningkatkan pengalaman, keterampilan, dan kemampuan pekerja dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, sehingga produktivitas kerja cenderung meningkat. Upah yang adil dan layak juga berperan dalam meningkatkan motivasi, semangat kerja, serta kepuasan karyawan yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas. Sementara itu, usia memiliki hubungan dengan produktivitas karena berkaitan dengan kondisi fisik, tingkat kematangan, pengalaman, dan kemampuan kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja.

Dalam perspektif Etika Bisnis Islam, produktivitas kerja tidak hanya diukur dari jumlah hasil produksi, tetapi juga dari kualitas pekerjaan, tanggung jawab, kejujuran, dan kebermanfaatan yang dihasilkan. Pemberian upah harus dilaksanakan berdasarkan prinsip keadilan (al-'adl), kelayakan, dan ketepatan waktu, sebagaimana diajarkan dalam Islam. Selain itu, masa kerja dan pengalaman mencerminkan nilai amanah dan itqan (profesionalisme) yang mendorong seseorang untuk bekerja secara sungguh-sungguh dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

Dengan demikian, peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat dicapai melalui pemberian upah yang adil, pengelolaan tenaga kerja berdasarkan pengalaman dan masa kerja, serta pemanfaatan potensi tenaga kerja sesuai usia dan kemampuannya. Hal tersebut sejalan dengan prinsip-prinsip Etika Bisnis Islam yang menekankan keseimbangan antara pencapaian tujuan ekonomi dan penerapan nilai-nilai moral dalam dunia kerja. Oleh karena itu, masa kerja, upah, dan usia secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja, sekaligus menjadi sarana untuk mewujudkan lingkungan kerja yang produktif, adil, dan sesuai dengan nilai-

nilai Islam.

Pada bab sebelumnya hasil pembahasan telah menjawab dan menyimpulkan suatu perumusan masalah, tujuan penelitian yang mengarah pada proses hasil analisa data yang digunakan untuk mengambil kesimpulan sebagai berikut**:**

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif oleh variabel masa kerja (X1) terhadap produktivitas tenaga kerja (Y) yang dilandaskan pada pengujian regresi linear.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif oleh variabel Upah (X2) terhadap produktivitas tenaga kerja (Y) yang dilandaskan pada pengujian regresi linear.
3. Terdapat pengaruh signifikan dan negatif oleh variabel Usia (X3) terhadap produktivitas tenaga kerja (Y) yang dilandaskan pada pengujian regresi linear

DAFTAR REFERENSI

Agus, MT. 1992. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.

Agustina. I. 2014. Analisis Pengaruh Gaji dan Tunjangan Kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan operation departement PT.Export Leaf Indonesia.Jurnal Paradigma 2014.

Amstrong, Michael, dan Helen Murlis. 1994. Reward Management Handbook of Remuneration Strategy & Practice. 3 rd ed. Engelwood Lift : Prentice –Hall, Inc..

Andrianto, R. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pada Tenaga Kerja Pada Home Industri Sepatu Kota Surabaya (Studi Kasus Tenaga Kerja Bagian Produksi UKM Home Industri Sepatu UD.Perkasa Surabaya). Jurnal Ilmiah.

Aprilyanti. S. 2017. Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus : PT. OASIS Water International Cabang Palembang). Jurnal Sistem dan Manajemen Industri Vol 1 No 2 Desember 2017Hasibuan, M.S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Arfida, BR, MS. 2003. Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta : Ghalia Indonesia..

Firmansyah, Z. 2017. ANALISIS PENGARUH UMUR, PENDIDIKAN, DAN UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS
TENAGA KERJA. Economics Development Analysis Journal, 4(1), 91-97.Mangkunegara, A.P. 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.

Hasanah, et al. 2011. Analisis Produktivitas Tenaga Kerja pada Industri Rumah Tangga Krecek di Kelurahan Segoroyoso. Efektif Jurnal Bisnis dan Ekonomi, vol.2, no.2, hal. 169-182.

Herawati, Nur. 2013. "Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja,Jenis Kelamin Dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja IndustriShuttlecock Kota Tegal". Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro..

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). Doctoral Dissertation. Universitas Diponegoro Semarang..

P Simanjuntak, J. Payaman. 1985. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Penerbit FEUI (Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia), Jakarta.

Susila. Et Al. 2016. Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi, dan Lingkungan Kerja

Terhadap Produktivitas Karyawan. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016).

Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. CV. Alfabeta, Bandung.

Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD

Kreitner, R. and Kinicki, A. 2004. Organizational Behavior. Fifth Edition. McGraw

Widyastuti, Milda. 2003. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Gaji Terhadap Produktivitas Karyawan Tetap Di Kantor Wilayah Pegadaian Malang. Skripsi. Fak Ekonomi. Universitas Brawijaya.

Widodo, UW. 1989. Produktivitas Tenaga Kerja. Malang : Lintasan Ekonomi Volume 6 No.2. Universitas Brawijaya

William F. Christopher & Carl G. Thor. 2002. Mutu dan Produktivitas Berkelas Dunia : Lima Belas Strategi Untuk Memperbaiki Kinerja. Pustaka Manajemen, Double Fish Jaya, Perpustakaan Nasional Katalog dalam Terbitan (KDT)..