CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan
Vol. 6, No. 4, Agustus-Oktober 2026
e-ISSN : 2774-4183 | p-ISSN : 2774-8030
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/cendekia

ANALISIS PENGARUH USIA, JAM KERJA DAN UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA INDUSTRI TAHU (STUDI KASUS DI DUSUN BATU BELEK AIKMEL LOMBOK TIMUR)

Dinny Rosyada[1]
Universitas Mataram[1]
e-mail : dinny.rose97@gmail.com[1]

Diterima: *01/08/2026*; Direvisi: *05/08/2026*; Diterbitkan: *14/08/2026*

ABSTRAK

Produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu indikator penting dalam kegiatan ekonomi karena mencerminkan kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan barang atau jasa secara efektif dan efisien. Pada industri kecil, produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya usia, jam kerja, dan upah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh usia, jam kerja, dan upah terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri tahu di Dusun Batu Belek, Desa Aikmel. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 30 tenaga kerja yang seluruhnya dijadikan responden menggunakan teknik sensus. Data dikumpulkan melalui observasi dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan analisis deskriptif kuantitatif, regresi linear berganda, serta uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial usia dan jam kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, sedangkan upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,979 menunjukkan bahwa sebesar 97,9% variasi produktivitas tenaga kerja dapat dijelaskan oleh variabel usia, jam kerja, dan upah, sedangkan sisanya sebesar 2,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas tenaga kerja pada industri tahu perlu didukung melalui pemberian upah yang memadai disertai pengelolaan usia produktif dan pengaturan jam kerja yang optimal.
Kata Kunci: *Produktivitas Tenaga Kerja, Usia, Jam Kerja, Upah*

ABSTRACT

Labor productivity is an important indicator of economic activity as it reflects the ability of workers to produce goods or services effectively and efficiently. In small-scale industries, labor productivity is influenced by several factors, including age, working hours, and wages. This study aimed to analyze the effects of age, working hours, and wages on labor productivity in the tofu industry located in Batu Belek Hamlet, Aikmel Village. The study employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of 30 workers, all of whom were selected as respondents through a census technique. Data were collected through observation and documentation and analyzed using descriptive quantitative analysis, multiple linear regression, and classical assumption tests. The results indicate that age and working hours have a negative and significant effect on labor productivity, whereas wages have a positive and significant effect. Simultaneously, the three independent variables significantly influence labor productivity. The coefficient of determination (R^2) of 0.979 indicates that 97.9% of the variation in labor productivity is explained by age, working hours, and wages, while the remaining 2.1% is influenced by other factors outside the research model. These findings suggest that improving

Copyright (c) 2026 CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan
https://doi.org/10.51878/cendekia.v6i4.14861

CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan
Vol. 6, No. 4, Agustus-Oktober 2026
e-ISSN : 2774-4183 | p-ISSN : 2774-8030
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/cendekia

labor productivity in the tofu industry requires adequate wage policies accompanied by effective management of productive-age workers and optimal working-hour arrangements.
Keywords: *Labor Productivity, Age, Working Hours, Wages*

PENDAHULUAN

Pembangunan ekonomi merupakan proses yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pemanfaatan sumber daya secara optimal, baik sumber daya manusia, sumber daya alam, modal, maupun teknologi. Di antara berbagai faktor tersebut, sumber daya manusia memiliki peran strategis karena menjadi pelaku utama dalam menggerakkan proses produksi dan menentukan keberhasilan pembangunan. Kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan output yang efektif dan efisien menjadi indikator penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Seiring perkembangan teknologi, peningkatan produktivitas tidak hanya bergantung pada inovasi teknologi, tetapi juga pada kualitas tenaga kerja yang mampu memanfaatkan teknologi secara optimal. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas tenaga kerja menjadi salah satu fokus penting dalam pembangunan ekonomi nasional (Ningsih, 2024).

Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran keberhasilan tenaga kerja dalam menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan target yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya secara efisien. Tingkat produktivitas yang tinggi akan meningkatkan daya saing perusahaan sekaligus memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi daerah maupun nasional. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal yang saling berkaitan, sehingga diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif untuk mencapai kinerja optimal. Pada lingkungan kerja yang bersifat padat karya, karakteristik individu dan kondisi kerja menjadi faktor dominan yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa usia, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan karakteristik tenaga kerja lainnya memiliki hubungan dengan produktivitas kerja sehingga perlu diperhatikan dalam pengelolaan tenaga kerja (Febianti et al., 2023).

Selain karakteristik individu, faktor lingkungan kerja juga memberikan pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh kondisi tempat kerja, metode pelaksanaan pekerjaan, kemampuan tenaga kerja, koordinasi organisasi, serta sistem pengelolaan pekerjaan yang diterapkan. Faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dalam menentukan kemampuan tenaga kerja menghasilkan output sesuai target yang ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas tidak hanya dilakukan melalui peningkatan kemampuan individu, tetapi juga melalui perbaikan sistem kerja yang mampu mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja merupakan hasil interaksi berbagai faktor yang perlu dikelola secara terpadu agar mampu meningkatkan kinerja organisasi (Faustine & Waty, 2022).

Salah satu sektor yang memiliki kontribusi besar terhadap penyerapan tenaga kerja adalah usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), termasuk industri pengolahan pangan seperti industri tahu. Industri tahu memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan pangan masyarakat sekaligus menciptakan kesempatan kerja bagi masyarakat lokal karena sebagian besar proses produksinya masih mengandalkan tenaga manusia. Perkembangan industri tahu tidak hanya ditentukan oleh kapasitas produksi, tetapi juga oleh kemampuan pelaku usaha dalam mengembangkan strategi bisnis yang adaptif terhadap perubahan lingkungan usaha. Penguatan daya saing melalui pengembangan model bisnis yang tepat menjadi salah satu upaya

Copyright (c) 2026 CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan
https://doi.org/10.51878/cendekia.v6i4.14861

CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan
Vol. 6, No. 4, Agustus-Oktober 2026
e-ISSN : 2774-4183 | p-ISSN : 2774-8030
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/cendekia

untuk menjaga keberlanjutan usaha sekaligus meningkatkan nilai tambah produk yang dihasilkan. Oleh sebab itu, peningkatan produktivitas tenaga kerja menjadi salah satu aspek penting yang harus diperhatikan dalam mendukung keberhasilan pengembangan industri tahu skala kecil (Caswito et al., 2024).

Produktivitas tenaga kerja pada industri tahu dipengaruhi oleh berbagai karakteristik individu, salah satunya adalah usia tenaga kerja. Usia produktif umumnya dikaitkan dengan kondisi fisik yang lebih prima sehingga pekerja mampu menyelesaikan aktivitas produksi secara lebih cepat dan efisien. Namun, pada pekerjaan tertentu, peningkatan usia juga dapat memberikan keuntungan berupa pengalaman, keterampilan, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih tepat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara usia dan produktivitas tidak selalu bersifat linear, melainkan dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja yang dihadapi tenaga kerja. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa usia dan masa kerja memiliki pengaruh terhadap hasil produksi tenaga kerja sehingga menjadi variabel yang relevan untuk dikaji pada industri tahu yang masih didominasi oleh proses produksi manual (Jamaludin et al., 2024).

Selain usia, pengaturan jam kerja dan pemberian upah merupakan faktor yang berperan dalam menentukan tingkat produktivitas tenaga kerja. Jam kerja yang sesuai dengan kapasitas pekerja dapat meningkatkan efektivitas penyelesaian pekerjaan, sedangkan jam kerja yang terlalu panjang berpotensi menurunkan konsentrasi akibat kelelahan. Di sisi lain, pemberian upah yang layak dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen tenaga kerja dalam mencapai target produksi. Penelitian mengenai fleksibilitas jam kerja menunjukkan bahwa pengelolaan waktu kerja yang tepat mampu meningkatkan produktivitas pekerja sesuai dengan karakteristik pekerjaannya (Adiyanti & Sari, 2024). Hasil penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa fleksibilitas jam kerja yang didukung keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan, sehingga pengaturan jam kerja menjadi aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (Anhar et al., 2025).

Peningkatan produktivitas tenaga kerja pada industri tahu tidak hanya ditentukan oleh karakteristik individu maupun kondisi kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan pelaku usaha dalam beradaptasi dengan perkembangan lingkungan bisnis. Perubahan perilaku konsumen dan persaingan usaha mendorong pelaku UMKM untuk melakukan inovasi, termasuk melalui pemanfaatan teknologi digital dalam kegiatan pemasaran. Upaya tersebut tidak hanya bertujuan memperluas jangkauan pasar, tetapi juga mendorong peningkatan kapasitas produksi yang pada akhirnya memerlukan tenaga kerja dengan produktivitas yang lebih baik. Program pendampingan kepada UMKM tahu menunjukkan bahwa penguatan branding dan digital marketing mampu meningkatkan daya saing usaha sehingga produktivitas tenaga kerja menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan implementasi strategi tersebut (Raras et al., 2025). Dengan demikian, peningkatan produktivitas tenaga kerja menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari pengembangan daya saing industri tahu secara berkelanjutan.

Secara makro, peningkatan produktivitas tenaga kerja juga menjadi isu strategis dalam pembangunan ekonomi Indonesia, terutama dalam menghadapi bonus demografi dan tuntutan peningkatan kualitas pekerjaan. Tantangan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan pembangunan tidak hanya diukur dari meningkatnya jumlah tenaga kerja, tetapi juga dari kemampuan tenaga kerja menghasilkan output yang lebih tinggi melalui pemanfaatan sumber daya secara efisien. Kondisi ini menjadi semakin penting bagi industri kecil yang masih mengandalkan tenaga manusia sebagai faktor produksi utama, termasuk industri tahu di Dusun

Copyright (c) 2026 CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan
https://doi.org/10.51878/cendekia.v6i4.14861

CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan
Vol. 6, No. 4, Agustus-Oktober 2026
e-ISSN : 2774-4183 | p-ISSN : 2774-8030
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/cendekia

Batu Belek Aikmel. Selain memiliki potensi ekonomi lokal yang dapat terus dikembangkan melalui penguatan sektor unggulan daerah, peningkatan produktivitas tenaga kerja juga menjadi prasyarat penting bagi keberlanjutan usaha serta peningkatan kesejahteraan masyarakat (Fahmi et al., 2023). Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan karena menganalisis secara simultan pengaruh usia, jam kerja, dan upah terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri tahu di Dusun Batu Belek Aikmel, yang hingga saat ini masih relatif terbatas dikaji dalam konteks industri pangan skala kecil, sekaligus memberikan bukti empiris yang dapat menjadi dasar perumusan strategi pengelolaan sumber daya manusia pada tingkat UMKM (Muhyiddin et al., 2026).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada industri tahu di Dusun Batu Belek Aikmel, Lombok Timur pada tahun 2025. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara *purposive* karena industri tahu tersebut masih menggunakan tenaga kerja secara langsung dalam proses produksi sehingga sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu menganalisis pengaruh usia, jam kerja, dan upah terhadap produktivitas tenaga kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja pada industri tahu di Dusun Batu Belek Aikmel yang berjumlah 30 orang. Penentuan sampel menggunakan metode sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian, sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 30 tenaga kerja. Penelitian ini telah memperoleh persetujuan etik sebelum pengumpulan data dilakukan. Seluruh partisipan juga telah diberikan penjelasan mengenai tujuan, prosedur, manfaat, kerahasiaan data, serta hak partisipan dalam penelitian, dan seluruh partisipan memberikan persetujuan melalui *informed consent* sebelum pengumpulan data dimulai. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung aktivitas produksi dan kondisi tenaga kerja, wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi terkait karakteristik tenaga kerja dan kegiatan produksi, sedangkan dokumentasi digunakan untuk melengkapi data pendukung penelitian.

Instrumen penelitian berupa lembar observasi dan pedoman pertanyaan wawancara dikembangkan oleh peneliti berdasarkan tujuan penelitian dan indikator variabel usia, jam kerja, upah, serta produktivitas tenaga kerja. Instrumen tersebut kemudian ditelaah untuk memastikan kesesuaian isi pertanyaan dan aspek pengamatan dengan variabel penelitian sebelum digunakan dalam pengumpulan data. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 21 untuk mengetahui pengaruh usia (X_1), jam kerja (X_2), dan upah (X_3) terhadap produktivitas tenaga kerja (Y). Sebelum analisis regresi dilakukan, data terlebih dahulu diuji menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan uji multikolinearitas. Selanjutnya dilakukan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov. Pengujian dilakukan terhadap residual tidak terstandarisasi (*Unstandardized Residual*) dari model regresi yang digunakan dalam penelitian. Hasil pengujian normalitas terhadap data penelitian disajikan pada Tabel 1.

Copyright (c) 2026 CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan
https://doi.org/10.51878/cendekia.v6i4.14861

CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan
Vol. 6, No. 4, Agustus-Oktober 2026
e-ISSN : 2774-4183 | p-ISSN : 2774-8030
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/cendekia

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov

Keterangan	Unstandardized Residual
N	30
Mean	0,0000000
Std. Deviation	0,15026599
Test Statistic	0,152
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,075

Berdasarkan Tabel 1, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi residual memenuhi kriteria normalitas yang telah ditetapkan. Dengan demikian, data residual dalam model regresi penelitian ini dapat dinyatakan berdistribusi normal. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah penyimpangan distribusi data yang dapat mengganggu proses analisis regresi. Oleh karena itu, model penelitian dapat dilanjutkan pada tahap pengujian berikutnya. Selain uji normalitas, dilakukan pula uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance dan Variance Inflation Factor* (VIF). Suatu model regresi dikatakan tidak mengalami masalah multikolinearitas apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian ini disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Usia	0,933	1,072
Jam Kerja	0,996	1,004
Upah	0,931	1,074

Berdasarkan Tabel 2, seluruh variabel independen dalam penelitian telah memenuhi kriteria pengujian multikolinearitas. Nilai Tolerance seluruh variabel berada di atas batas minimum dan nilai VIF berada di bawah batas maksimum yang ditentukan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas sehingga variabel usia, jam kerja, dan upah dapat digunakan dalam analisis regresi linear berganda. Setelah seluruh pengujian asumsi klasik terpenuhi, tahap berikutnya adalah melakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel usia, jam kerja, dan upah terhadap produktivitas tenaga kerja. Analisis regresi digunakan untuk memperoleh model hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien B	t Hitung	Sig.
Konstanta	4,377	23,377	<0,001
Usia	-0,004	-3,118	0,004
Jam Kerja	-0,449	-22,171	<0,001
Upah	0,00004256	27,537	<0,001

Copyright (c) 2026 CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan
https://doi.org/10.51878/cendekia.v6i4.14861

CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan
Vol. 6, No. 4, Agustus-Oktober 2026
e-ISSN : 2774-4183 | p-ISSN : 2774-8030
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/cendekia

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 4{,}377 - 0{,}004X_1 - 0{,}449X_2 + 0{,}00004256X_3 + e$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa konstanta produktivitas tenaga kerja bernilai positif, sedangkan variabel usia dan jam kerja memiliki koefisien negatif. Sementara itu, variabel upah memiliki koefisien positif. Hasil analisis regresi ini menunjukkan arah hubungan masing-masing variabel independen terhadap produktivitas tenaga kerja yang selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam pengujian hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap produktivitas tenaga kerja secara parsial. Pengujian ini dilakukan menggunakan uji t dengan melihat nilai signifikansi pada masing-masing variabel penelitian. Hasil uji t digunakan untuk mengetahui apakah usia, jam kerja, dan upah secara individual memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri tahu di Dusun Batu Belek Aikmel. Hasil pengujian hipotesis secara parsial disajikan pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t Hitung	Sig.	Keterangan
Usia	-3,118	0,004	Signifikan
Jam Kerja	-22,171	<0,001	Signifikan
Upah	27,537	<0,001	Signifikan

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji t menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Variabel usia dan jam kerja menunjukkan arah pengaruh negatif, sedangkan variabel upah menunjukkan arah pengaruh positif. Dengan demikian, hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa seluruh hipotesis penelitian mengenai pengaruh usia, jam kerja, dan upah terhadap produktivitas tenaga kerja dapat diterima. Selain pengujian secara parsial, penelitian ini juga melakukan pengujian secara simultan menggunakan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel usia, jam kerja, dan upah secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui kelayakan model regresi dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil uji simultan disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

Model	F Hitung	Sig.
Regression	402,890	<0,001

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji F menunjukkan bahwa variabel usia, jam kerja, dan upah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat kelayakan yang baik untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan demikian, ketiga variabel bebas secara bersama-sama memiliki kontribusi terhadap perubahan produktivitas tenaga kerja pada industri tahu di Dusun Batu Belek Aikmel. Tahap terakhir dalam analisis penelitian ini adalah pengujian koefisien determinasi (R^2) yang bertujuan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi menunjukkan besarnya

Copyright (c) 2026 CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan
https://doi.org/10.51878/cendekia.v6i4.14861

CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan
Vol. 6, No. 4, Agustus-Oktober 2026
e-ISSN : 2774-4183 | p-ISSN : 2774-8030
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/cendekia

kontribusi usia, jam kerja, dan upah dalam menjelaskan produktivitas tenaga kerja. Hasil pengujian koefisien determinasi disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Adjusted R Square
Regresi	0,979	0,977

Berdasarkan Tabel 6, hasil pengujian menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang sangat kuat dalam menjelaskan variasi produktivitas tenaga kerja. Variabel usia, jam kerja, dan upah mampu menjelaskan sebagian besar perubahan produktivitas tenaga kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang dianalisis dalam penelitian ini. Nilai Adjusted R Square menunjukkan bahwa model regresi tetap memiliki tingkat kemampuan penjelasan yang tinggi setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan jumlah responden penelitian.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa usia memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri tahu di Dusun Batu Belek Aikmel. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan usia tenaga kerja cenderung diikuti oleh penurunan kemampuan menghasilkan output, terutama pada pekerjaan yang masih mengandalkan aktivitas fisik secara langsung. Pada industri tahu, sebagian besar proses produksi dilakukan secara manual sehingga membutuhkan kekuatan fisik, ketahanan tubuh, serta kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Meskipun usia yang lebih tinggi dapat memberikan keuntungan berupa pengalaman kerja yang lebih baik, kemampuan fisik yang mengalami perubahan seiring bertambahnya usia dapat menjadi faktor pembatas dalam pekerjaan dengan tuntutan fisik tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Hestiawan et al. (2025) yang menjelaskan bahwa usia merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja karena berkaitan dengan kemampuan individu dalam menjalankan aktivitas pekerjaan secara optimal.

Pengaruh usia terhadap produktivitas juga berkaitan dengan masa kerja dan kemampuan adaptasi tenaga kerja terhadap tuntutan pekerjaan. Tenaga kerja yang memiliki usia lebih muda umumnya memiliki kemampuan fisik yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan tenaga besar dan aktivitas berulang. Namun, tenaga kerja dengan usia lebih tinggi dapat memiliki keunggulan dari sisi pengalaman, ketelitian, serta pemahaman terhadap proses kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengaruh usia terhadap produktivitas sangat bergantung pada karakteristik pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja. Penelitian Yulianti et al. (2023) menunjukkan bahwa usia dan masa kerja memiliki keterkaitan dengan produktivitas kerja karena kedua faktor tersebut memengaruhi kemampuan dan pengalaman tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa jam kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan waktu kerja tidak selalu menghasilkan peningkatan produktivitas apabila tenaga kerja mengalami penurunan efektivitas akibat kelelahan. Pada industri tahu yang menggunakan tenaga manusia dalam sebagian besar proses produksi, jam kerja yang panjang dapat menyebabkan berkurangnya konsentrasi, ketelitian, dan kemampuan fisik pekerja. Kondisi tersebut menunjukkan adanya batas optimal dalam penggunaan waktu kerja agar tenaga kerja tetap mampu menghasilkan output secara efektif. Hasil penelitian Maharani dan Rizani (2023) menjelaskan bahwa jam kerja merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan aktivitas

Copyright (c) 2026 CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan
https://doi.org/10.51878/cendekia.v6i4.14861

CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan
Vol. 6, No. 4, Agustus-Oktober 2026
e-ISSN : 2774-4183 | p-ISSN : 2774-8030
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/cendekia

produksi karena jumlah waktu yang digunakan dalam bekerja dapat memengaruhi kemampuan menghasilkan output.

Hubungan negatif antara jam kerja dan produktivitas juga dapat dijelaskan melalui aspek kesehatan dan keselamatan kerja. Waktu kerja yang semakin panjang dapat meningkatkan risiko kelelahan sehingga berpotensi menurunkan performa tenaga kerja, khususnya pada pekerjaan yang bersifat fisik dan dilakukan secara berulang. Oleh karena itu, pengaturan jam kerja yang sesuai menjadi bagian penting dalam menjaga produktivitas dan keberlangsungan proses produksi. Penelitian Aryatama dan Jumanka (2024) menunjukkan bahwa jam kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja tenaga kerja karena pengaturan waktu kerja yang tidak tepat dapat memengaruhi kondisi fisik dan kemampuan pekerja dalam menjalankan tugas. Selain itu, penelitian Maslina et al. (2025) menunjukkan bahwa lama kerja memiliki hubungan dengan tingkat kelelahan kerja, sehingga semakin tinggi beban waktu kerja maka perlu diimbangi dengan pengelolaan kondisi kerja yang baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri tahu di Dusun Batu Belek Aikmel. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat upah yang diterima tenaga kerja maka semakin besar dorongan untuk meningkatkan kualitas dan jumlah hasil kerja yang dihasilkan. Upah tidak hanya berfungsi sebagai imbalan ekonomi, tetapi juga menjadi salah satu bentuk penghargaan terhadap kontribusi tenaga kerja dalam proses produksi. Pada industri tahu yang sebagian besar kegiatan produksinya masih bergantung pada tenaga manusia, pemberian upah yang sesuai dengan beban pekerjaan dapat meningkatkan motivasi dan tanggung jawab pekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fahrezi dan BO (2023) yang menjelaskan bahwa upah memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karena kompensasi yang diterima tenaga kerja dapat mendorong peningkatan kinerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Hubungan antara upah dan produktivitas juga menunjukkan pentingnya pengelolaan kompensasi dalam suatu usaha. Sistem kompensasi yang tepat dapat menciptakan hubungan kerja yang lebih baik karena tenaga kerja merasa bahwa kontribusi yang diberikan telah dihargai secara layak. Dalam konteks industri tahu, perbedaan jumlah upah berdasarkan hasil kerja dapat menjadi faktor pendorong bagi tenaga kerja untuk meningkatkan kemampuan dan efektivitas dalam proses produksi. Pengelolaan kompensasi tidak hanya berkaitan dengan jumlah pembayaran yang diterima, tetapi juga bagaimana sistem tersebut mampu meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga kerja. Penelitian Kumala et al. (2025) menjelaskan bahwa manajemen kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karena pemberian penghargaan yang sesuai dapat memperkuat motivasi individu dalam menjalankan tugasnya.

Selain faktor usia, jam kerja, dan upah, produktivitas tenaga kerja pada industri tahu juga dipengaruhi oleh karakteristik lingkungan usaha dan kemampuan pengelolaan proses produksi. Industri tahu termasuk bagian dari sektor UMKM pangan yang memiliki karakteristik penggunaan tenaga kerja langsung dalam aktivitas produksinya. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas tidak hanya bergantung pada faktor individu tenaga kerja, tetapi juga berkaitan dengan penerapan sistem produksi yang baik dan pengelolaan usaha yang efektif. Penelitian Cahya et al. (2023) menunjukkan bahwa penerapan sistem pengelolaan produksi pada UMKM tahu menjadi aspek penting dalam menjaga kualitas proses usaha dan mendukung keberlangsungan kegiatan produksi. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengembangan industri tahu perlu memperhatikan aspek tenaga kerja sebagai bagian dari strategi peningkatan daya saing usaha.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, faktor usia, jam kerja, dan upah memiliki keterkaitan yang kuat terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri tahu di Dusun Batu

Copyright (c) 2026 CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan
https://doi.org/10.51878/cendekia.v6i4.14861

CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan
Vol. 6, No. 4, Agustus-Oktober 2026
e-ISSN : 2774-4183 | p-ISSN : 2774-8030
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/cendekia

Belek Aikmel. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas tidak hanya dilakukan melalui penambahan waktu kerja, tetapi perlu memperhatikan kondisi tenaga kerja dan sistem penghargaan yang diterapkan. Pengelolaan tenaga kerja yang baik dapat dilakukan melalui pengaturan jam kerja yang efektif, pemberian upah yang sesuai, serta peningkatan kemampuan pekerja melalui pengalaman dan pelatihan. Hal ini sejalan dengan penelitian Anggraini et al. (2023) yang menjelaskan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang perlu dikelola secara bersama-sama agar kinerja tenaga kerja dapat meningkat. Selain itu, pengembangan UMKM juga membutuhkan strategi pendukung seperti peningkatan kapasitas usaha dan pemasaran agar keberlanjutan industri dapat terus berkembang (Saputra et al., 2023).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja pada industri tahu di Dusun Batu Belek Aikmel dipengaruhi oleh karakteristik tenaga kerja dan kondisi kerja yang diterapkan dalam proses produksi. Usia dan jam kerja menjadi faktor yang perlu diperhatikan karena peningkatan kedua aspek tersebut tidak selalu berdampak pada peningkatan produktivitas, terutama pada pekerjaan yang masih mengandalkan kemampuan fisik tenaga kerja. Sementara itu, pemberian upah yang sesuai terbukti menjadi salah satu faktor yang mampu mendorong peningkatan produktivitas karena berkaitan dengan motivasi dan penghargaan terhadap kontribusi tenaga kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan tenaga kerja tidak cukup hanya berfokus pada peningkatan waktu kerja, tetapi perlu mempertimbangkan keseimbangan antara kemampuan pekerja, pengaturan jam kerja, dan sistem kompensasi yang diterapkan. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengelola industri tahu perlu memperhatikan pengaturan jam kerja yang efektif agar produktivitas tenaga kerja dapat dipertahankan tanpa meningkatkan risiko kelelahan. Selain itu, penerapan sistem upah yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat menjadi strategi dalam meningkatkan motivasi serta kinerja tenaga kerja. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan kajian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas tenaga kerja, seperti pengalaman kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, lingkungan kerja, teknologi produksi, dan faktor manajemen usaha. Dengan demikian, hasil penelitian selanjutnya dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang menentukan produktivitas tenaga kerja pada sektor industri kecil dan UMKM.

DAFTAR PUSTAKA

Adiyanti, S. A., & Sari, R. M. (2024). Pengaruh fleksibilitas jam kerja dan gaji terhadap produktivitas kerja (Studi pada Agency Virtual Assistant Jakarta). *Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, *8*(1), 66–72. https://doi.org/10.33395/remik.v8i1.13232

Anggraini, L. N., Setiawati, I., & Meiriyanti, R. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Scancom Indonesia di Semarang. *Jurnal Riset Manajemen*, *1*(1), 107–126. https://doi.org/10.54066/jurma.v1i1.104

Anhar, R. A., Suryaningsih, A., & Fadillah, R. N. P. (2025). Pengaruh fleksibilitas jam kerja dan *work life balance* terhadap peningkatan produktivitas karyawan Gen Z. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, *3*(1), 233–243. https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v3i1.2760

Copyright (c) 2026 CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan
https://doi.org/10.51878/cendekia.v6i4.14861

Aryatama, M. Z., & Jumanka, M. A. (2024). Pengaruh keselamatan kesehatan K3 dan jam kerja terhadap kinerja personil PKP-PK. *Jurnal Riset Ilmu Kesehatan Umum dan Farmasi (JRIKUF), 2*(3), 33–46. https://doi.org/10.57213/jrikuf.v2i3.274

Cahya, N., Putri, R. R., Afdilah, M. R., & Utami, S. W. (2023). Analisis penerapan GMP pada UMKM Tahu Pak Tris Kelurahan Mertasinga, Cilacap. *Jurnal Pengolahan Pangan, 8*(2), 146–152. https://doi.org/10.31970/pangan.v8i2.108

Caswito, A., Sulastri, S., Octavia, L. N., Napitupulu, T. M., & Al Mahdi, M. H. B. (2024). Strategi pengembangan bisnis UMKM industri makanan tahu di Kota Bekasi dengan metode analisis SWOT dan Business Model Canvas. *Jurnal Minfo Polgan, 13*(1), 13–21. https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13455

Fahrezi, S., & BO, S. B. S. (2023). Pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan. *Journal of Innovation in Management, Accounting and Business, 2*(2), 41–50. https://ejournal.papanda.org/index.php/jimab/article/view/370

Fahmi, A., Suyasa, I. M., & Agusman, A. (2023). Analisis potensi dan pengembangan Kampung Sasak Ende sebagai daya tarik wisata budaya di Desa Sengkol Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah. *Journal of Responsible Tourism, 3*(2), 813–824. https://ejournal.stpmataram.ac.id/JRT/article/view/2860

Faustine, C., & Waty, M. (2022). Peringkat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada proyek konstruksi. *JMTS: Jurnal Mitra Teknik Sipil*, 681–692. https://journal.untar.ac.id/index.php/jmts/article/view/20247

Febianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., & Safi'i, M. A. (2023). Pengaruh tingkat pendidikan, umur, jenis kelamin, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja di Indonesia. *Sahmiyya: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 198–204. https://e-journal.uingusdur.ac.id/sahmiyya/article/view/892

Hestiawan, V. F., Perdana, T. A., Amron, A., & Panjaitan, R. (2025). Pengaruh usia, upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Misaja Mitra Pati. *Dinamika: Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi, 5*(2), 195–207. https://doi.org/10.51903/kb14k215

Jamaludin, A., Widiarto, T., Sutina, S., & Jumaeroh, S. (2024). Pengaruh usia dan masa kerja terhadap produksi tenaga kerja di PT. Galva Kami Industry Cikarang. *Sosio e-Kons, 16*(2), 147–155. https://www.journal.lppmunindra.ac.id/index.php/sosio_ekons/article/view/22285

Kumala, S., Sukarman, S., Hartini, R., & Agustin, F. (2025). Peran manajemen kompensasi dalam meningkatkan kinerja pengajar dan pembelajaran. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 10*(2), 236–246. https://doi.org/10.34125/jmp.v10i2.466

Maharani, E. D., & Rizani, A. (2023). Pengaruh modal, tenaga kerja, jam kerja dan lama usaha terhadap pendapatan konter pulsa di Kota Palangka Raya. *JEMBA: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen & Bisnis, Akuntansi, 3*(1), 24–38. https://doi.org/10.52300/jemba.v3i1.8769

Maslina, M., Rahman, F., & Ramdan, M. (2025). Hubungan lama kerja terhadap kelelahan kerja pada supir trailer K75 di Kota Balikpapan. *Identifikasi, 11*(2), 363–368. https://doi.org/10.36277/identifikasi.v11i2.596

Muhyiddin, M., Amrizal, M. D. R., & Wahyuningrat, J. (2026). Outlook ketenagakerjaan Indonesia 2026–2029: Dari bonus demografi ke tantangan kualitas pekerjaan. *Bappenas Working Papers, 9*(1), 113–129. https://doi.org/10.47266/bwp.v9i1.540

Ningsih, S. R. (2024). Pengaruh teknologi terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia. *Benefit: Journal of Business, Economics, and Finance, 2*(1), 1–9.

Copyright (c) 2026 CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan
https://doi.org/10.51878/cendekia.v6i4.14861

https://doi.org/10.70437/benefit.v2i1.341

Raras, Y., Azizah, I. N., Tsania, F., Silviana, M., Syifa, N., Beliana, P., ... & Atikah, I. (2025). Peningkatan dan pendampingan branding digital marketing bagi UMKM tahu di Dusun Getas. *AJAD: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 5*(1), 252–259. https://doi.org/10.59431/ajad.v5i1.503

Saputra, J., Indrawan, S., Rahmi, H., Sirlyana, S., & Putra, S. A. (2023). Pelatihan pendampingan strategi pemasaran UMKM Kota Dumai. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bangsa, 1*(7), 985–992. https://doi.org/10.59837/jpmba.v1i7.292

Yulianti, P., Bila, A., & Oktaviane, D. P. (2023). Pengaruh usia dan masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi. *PUBLICNESS: Journal of Public Administration Studies, 2*(3), 313–319. https://doi.org/10.24036/publicness.v2i3.128

Copyright (c) 2026 CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan
https://doi.org/10.51878/cendekia.v6i4.14861