



## Pengaruh *Gender* dan *Usia* terhadap Aktualisasi Diri dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan UMKM Kerajinan Kulit Kabupaten Garut

Deri Alan Kurniawan<sup>1</sup>; Deden Firman Syuyaman Rukma<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universitas Garut  
[derialan@uniga.ac.id](mailto:derialan@uniga.ac.id)

<sup>2</sup> Universitas Garut  
[dedenfirman@uniga.ac.id](mailto:dedenfirman@uniga.ac.id)

### Abstrak

Pengujian antara pengaruh usia terhadap aktualisasi diri pada karyawan Usaha UMKM Kerajinan Kulit Garut dilakukan pada penelitian ini, dimana variabel moderasi digunakan pada lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah karyawan UMKM Kerajinan Kulit Garut dengan sampel berjumlah 96 orang. Dari data yang fundamental hingga data minor digunakan pada penelitian ini. dari penelitian dan pengujian menunjukkan bahwa gender dan usia memiliki pengaruh yang positif dan signifikan bagi aktualisasi diri, penyebab perubahan penting dalam mengaktualisasikan diri adalah dari lingkup kerja. Moderasi pada lingkup tersebut dapat memperkuat pengaruh usia terhadap aktualisasi diri, namun memperlemah pengaruh gender terhadap aktualisasi diri. R-Square yang didapat nilai sebesar 0,870, menunjukkan kaitan antara variabel gender, usia, dan lingkungan kerja terhadap aktualisasi diri sangat kuat dan memberikan kontribusi sebesar 87,0%. Adanya hasil yang signifikan ini dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan UMKM Kerajinan Kulit Garut.

**Kata kunci:** Aktualisasi Diri, *Gender*, Lingkungan Kerja, *Usia*.

### Abstract

*This study examines the effect of age on self-actualization among employees of UMKM Leather Craft Garut, where the moderating variable is work environment. The population used in this study is the employees of UMKM Leather Craft Garut with a sample of 96 people. From fundamental to minor data, all are used in this study. The results of the study and testing show that gender and age have a positive and significant effect on self-actualization, and the main cause of change in self-actualization is the work environment. Moderation in this environment can strengthen the effect of age on self-actualization, but weaken the effect of gender on self-actualization. The R-Square value obtained is 0.870, indicating a strong relationship between the variables of gender, age, and work environment on self-actualization and contributing 87.0%. These significant results can help the company to improve productivity and performance of UMKM Leather Craft Garut employees.*

**Keywords:** *Age, Gender, Self-Actualization, Work Environment.*

## 1 Pendahuluan

Sebagai individu yang bekerja di sebuah perusahaan, kita memiliki kebutuhan untuk mencapai aktualisasi diri. Hal tersebut dirasa penting karena jika tidak dapat mencapainya, kita tidak akan merasa puas dengan pekerjaan kita. Perusahaan juga harus memahami kebutuhan ini agar kita dapat memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Dalam persaingan pasar yang semakin ketat, perusahaan harus mempertahankan karyawan yang berkualitas agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Menurut Abraham Maslow pada Nawawi (2003:106), seseorang yang mencapai aktualisasi diri memiliki karakteristik khusus seperti kesadaran sosial, kreativitas, juga ikatan interpersonal bagus. Ketika seseorang berhasil mencapai tingkat aktualisasi diri, mereka mampu melihat dunia dengan kejelasan yang luar biasa, menerima orang lain dengan penuh toleransi, serta memiliki keberanian dan tekad untuk membuat keputusan besar dalam hidup. Jika karyawan memiliki kemampuan untuk melihat hidup dengan jelas, baik orang lain bahkan diri sendiri diterima dengan apa adanya. juga berani dalam mengambil keputusan, maka mereka akan cenderung bekerja dengan baik dan memenuhi standar tempat usaha. kebutuhan karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan guna para karyawan bisa mencapai aktualisasi diri dan memberikan dampak positif pada perusahaan. ini dirasa perlu untuk diteliti agar produktivitas dan kinerja karyawan UMKM Kerajinan Kulit Garut meningkat serta memperkuat posisi perusahaan di pasar.

Bagi karyawan UMKM Kerajinan Kulit di Garut, kebutuhan aktualisasi diri bukanlah hal yang asing. Mereka memahami betapa pentingnya mencapai kepuasan pribadi dan mengembangkan karier untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja. Dengan mencapai kebutuhan ini, karyawan dapat meningkatkan keterampilan, produktivitas, dan motivasi, sehingga dapat berdampak positif pada kinerja perusahaan. Menurut Abraham Maslow (2002:5), aktualisasi diri seseorang di tempat kerja dapat terpengaruh dari faktor-faktornya, termasuk usia, gender, dan latar belakang suku. Organisasi dirasa perlu untuk memperhatikan lingkungan kerja yang baik agar dapat meningkatkan keterampilan dan kinerja individu di dalamnya. Dengan cara ini, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan dapat mencapai potensi maksimal mereka dan memberikan kontribusi positif untuk kesuksesan perusahaan. Bagi karyawan UMKM Kerajinan Kulit di Garut, meraih kebutuhan aktualisasi diri bukanlah sesuatu yang mudah. Namun, mereka bersemangat untuk mencapainya karena mereka tahu bahwa keberhasilan dan kesuksesan perusahaan tergantung pada kinerja mereka. Oleh karena itu, mereka berjuang untuk mengembangkan diri dan meningkatkan keterampilan mereka setiap hari.

Salah satu faktor yang mempengaruhi aktualisasi diri pada karyawan yaitu *gender*. Dalam buku Otjen & Larsen, Don (2007), Tangor menjelaskan bahwa perbedaan jenis kelamin seringkali menjadi faktor yang memengaruhi pembagian tugas di tempat kerja. Hal ini seringkali mengarah pada stereotip pekerjaan yang hanya cocok untuk pria atau wanita. Oleh karena itu, sangat penting untuk menghilangkan stereotip jenis kelamin di tempat kerja agar setiap individu memiliki kesempatan yang sama dalam memilih dan menjalankan pekerjaannya. Meskipun demikian, perbedaan *gender* tidak dianggap sebagai beban bagi perusahaan karena dapat membantu mengembangkan atau bersaing dengan perusahaan lain. Stangor juga menganggap bahwa laki-laki dan perempuan dalam lingkup peran kerja dianggap sama dan pengalaman harian berbeda dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Namun, penelitian yang dilakukan pada lingkungan UMKM kerajinan kulit di Kabupaten Garut menunjukkan bahwa secara umum laki-laki lebih produktif dibandingkan perempuan karena lebih agresif dan memiliki pengharapan sukses yang lebih tinggi (Robbins & Judge, 2016:65).

Fenomena di UMKM kerajinan kulit di Kabupaten Garut menunjukkan bahwa usia mempengaruhi aktualisasi diri karyawan. Karyawan dengan rentang usia 20-30 tahun menunjukkan produktivitas yang cenderung lebih rendah dibandingkan dengan rekan-rekan

mereka yang berusia antara 30-55 tahun yang menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Dukungan atas temuan ini dapat ditemukan dalam penelitian oleh Herrmann dan Datta (2005:17) yang menyatakan bahwa usia sering kali digunakan sebagai pengukur luasnya pengalaman dan sikap terhadap risiko. Mungkin terasa sedikit mengecewakan bagi karyawan yang masih muda untuk mengetahui bahwa produktivitas mereka mungkin lebih rendah dibandingkan dengan rekan kerja yang lebih tua. Namun, ini seharusnya tidak membuat mereka putus asa. Sebaliknya, mereka harus mengambil pelajaran dari rekan kerja yang lebih tua dan mencoba mengembangkan keterampilan dan pengalaman mereka dengan tekun. Kita harus mengakui bahwa pengalaman dan kebijaksanaan yang diperoleh dari usia adalah nilai tambah yang tak ternilai. Oleh karena itu, bagi karyawan yang lebih tua, mereka harus bersemangat dan berdedikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Namun, bagi karyawan yang lebih muda, mereka harus mengambil risiko dan mencari peluang untuk berkembang. Karena pada akhirnya, produktivitas dan prestasi yang dicapai tidak tergantung pada usia, melainkan usaha dan dedikasi yang diberikan.

Pentingnya lingkungan kerja yang mendukung bagi aktualisasi diri karyawan tidak bisa diabaikan. Sayangnya, dalam penelitian awal pada UMKM Kerajinan Kulit di Kabupaten Garut, terdapat masalah dalam hubungan antara rekan kerja yang kurang kooperatif dan tidak berkontribusi dalam menyelesaikan tugas. Hal ini mengakibatkan lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan harapan dan mempengaruhi produktivitas karyawan secara negatif. Lingkup yang positif dan mendukung dalam pekerjaan bisa memotivasi karyawan untuk tumbuh dan berkembang, sementara lingkungan kerja yang negatif dapat menghalangi atau bahkan menghentikan perkembangan individu dalam mencapai aktualisasi dirinya. Seperti yang dikatakan oleh Nitisemito (2017:183), "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan".

Para peneliti menemukan masalah yang sangat mengganggu dalam UMKM Kerajinan Kulit Garut terkait aktualisasi diri karyawan. Masalah ini terjadi ketika karyawan berhasil dalam mencapai sasaran kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, tetapi seringkali target tersebut kurang tepat dengan apa yang sudah direncanakan, hingga karyawan harus melakukan lembur untuk mengganti produktifitasnya. Hal ini sangat mengkhawatirkan karena dapat membuat karyawan merasa terbebani dan merusak produktivitas mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan hal ini agar individu dapat memberikan hasil yang optimal bahkan saat melakukan kerja lembur. Penulis merasa sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang dapat memberikan hasil informasi lebih tentang pengaruh gender dan usia terhadap aktualisasi diri dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi pada UMKM Kerajinan Kulit Kabupaten Garut Khususnya.

## **2 Tinjauan Pustaka**

### **2.1 Demografi**

Demografi merujuk karakteristik individu seperti latar belakang, kewarganegaraan, pendidikan, usia, *gender* dan etnis yang bertujuan untuk menciptakan kesatuan dan kedamaian di antara individu tanpa konflik atau kekerasan, meskipun ada kompleksitas dalam perbedaan tersebut. Robbins & Judge (2016:77) mengatakan bahwa demografi dapat dibagi menjadi dua tingkat. Pertama, tingkat dasar yang menjelaskan perbedaan yang dapat dengan mudah terlihat dan dipersepsikan seperti *gender*, usia, dan etnis. Pada tingkat ini, ketika aktivitas di dalam organisasi dilakukan secara stereotip, individu cenderung bekerja dengan kelompok yang sama. Kedua,

tingkat yang lebih dalam menjelaskan perbedaan dalam nilai, kepribadian, dan pilihan karier yang lebih penting daripada mengenal orang hanya pada tingkat dasar seperti *gender*, usia, dan etnis dalam organisasi.

## **2.2 Gender**

Perbedaan demografi yang paling signifikan dalam hal ini adalah *gender*, yakni perbedaan antara pria dan wanita, dimana perbedaan ini dapat mempengaruhi penerimaan terhadap pekerjaan yang bersifat profesional. Menurut Berry (2000:165), *gender* adalah gambaran yang mengidentifikasi pria maupun wanita untuk masuk dalam lingkungan sosial walaupun sebenarnya pria dan wanita merupakan produk dari lingkungan sosial berdasarkan faktor biologis, perilaku ini mungkin dapat ditemukan didalam keluarga, hubungan sosial, dan sesuatu yang membuatnya nyaman.

## **2.3 Usia**

Pengalaman hidup sangat berharga dan dapat memengaruhi kemampuan seseorang dalam bekerja di suatu perusahaan. Menurut Herrmann & Datta (2005:17), usia bisa mencerminkan seberapa banyak pengalaman dan sikap seseorang terhadap risiko. Usia muda mungkin lebih cenderung mengambil risiko dibandingkan dengan yang lebih tua, karena mereka masih mencoba menemukan jalannya dalam hidup. Namun, itu tidak berarti bahwa usia yang lebih tua tidak dapat menjadi pengambil risiko yang baik - mungkin mereka hanya lebih memperhatikan karir dan keamanan finansial di titik hidup mereka.

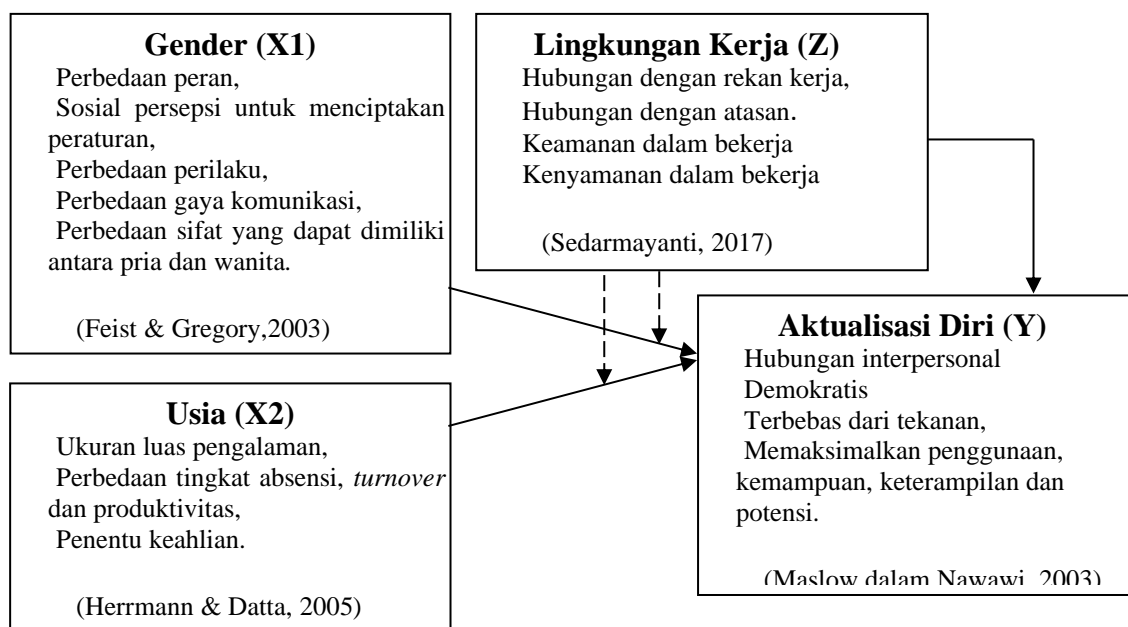
## **2.4 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang memadai dapat menentukan semangat dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sebuah lingkungan kerja yang kondusif harus memberikan kenyamanan, keamanan dan kesehatan, sehingga para karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan hasil yang maksimal dan cepat. Sunyoto (2012:43) menjelaskan bahwa lingkungan kerja meliputi segala hal di sekitar para karyawan yang berpengaruh pada kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dalam lingkungan yang telah ditetapkan.

## **2.5 Aktualisasi Diri**

Aktualisasi diri dapat diartikan sebagai dorongan dari individu untuk mencapai potensi tertinggi dan meraih kepuasan dalam hidup. Menurut Gibson (2013:130), aktualisasi diri merupakan keinginan untuk memperoleh kepuasan diri melalui pengembangan kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki. Dalam hal ini, individu akan berusaha untuk menjadi yang terbaik dari dirinya sendiri dan mencapai puncak keberhasilan dalam hidupnya.

Adapun paradigma pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1: Paradigma pemikiran

Maslow dalam Quatro (2002:5) pernah mengungkapkan bahwa faktor-faktor seperti gender, usia, dan suku (ethnic) dapat memengaruhi aktualisasi diri seseorang dalam kelompok. Sehingga, lingkungan kerja yang baik dan sehat juga dapat mempengaruhi kinerja individu dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor demografi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan potensi karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Dari penjelasan di atas, dapat dihasilkan beberapa hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

- H1 : Gender berpengaruh positif terhadap aktualisasi diri pada UMKM Kerajinan Kulit Kabupaten Garut.
- H2 : Usia berpengaruh positif terhadap aktualisasi diri pada UMKM Kerajinan Kulit Kabupaten Garut.
- H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap aktualisasi diri pada UMKM Kerajinan Kulit Kabupaten Garut.
- H4 : Gender berpengaruh positif terhadap aktualisasi diri dengan moderasi dari lingkungan kerja pada UMKM Kerajinan Kulit Kabupaten Garut.
- H5 : Usia berpengaruh positif terhadap aktualisasi diri dengan moderasi dari lingkungan kerja pada UMKM Kerajinan Kulit Kabupaten Garut.

### 3 Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, kami akan menggunakan desain penelitian causal explanatory research untuk menyelidiki hubungan sebab-akibat antara variabel yang diteliti dan memverifikasi hipotesis yang telah dirumuskan. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai hubungan dan pengaruh antara variabel yang diteliti. Untuk mencapai tujuan ini, kami akan menggunakan empat variabel yang relevan dan mengumpulkan data primer dan sekunder.

Penelitian ini akan melibatkan seluruh karyawan yang bekerja di UMKM kerajinan kulit di Kabupaten Garut sebagai populasi penelitian. Karena jumlah populasi tidak diketahui, maka digunakan rumus Lemeshow untuk menentukan besarnya sampel yang dibutuhkan. Dalam rumus tersebut, sampel yang diambil harus mewakili karakteristik dan ciri-ciri populasi secara proporsional untuk meminimalkan bias dan kesalahan dalam penelitian menggunakan rumusan seperti berikut:

$$n = \frac{z^2 p(1-p)}{d^2}$$

Keterangan:

$d$  = Alpha (0,1) atau sampling error = 10%

$n$  = Jumlah sampel

$p$  = Maksimal estimasi = 50% = 0.5

$z$  = Nilai standart = 1.96

Sehingga diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{1.96^2 0.5(1-0.5)}{0.1^2}$$
$$n = \frac{3,8416 \cdot 0,25}{0.01}$$
$$n = 96.04$$

Setelah menggunakan rumus Lemeshow, ditemukan bahwa jumlah sampel yang dibutuhkan untuk penelitian ini adalah 96 responden. Sampel dipilih dengan menggunakan metode purposive sampling, dimana sampel dipilih secara sengaja dengan kriteria-kriteria tertentu agar dapat mewakili populasi. Kriteria yang digunakan dalam pemilihan sampel adalah karyawan yang telah bekerja di UMKM Kerajinan Kulit di Kabupaten Garut selama minimal 2 tahun atau lebih.

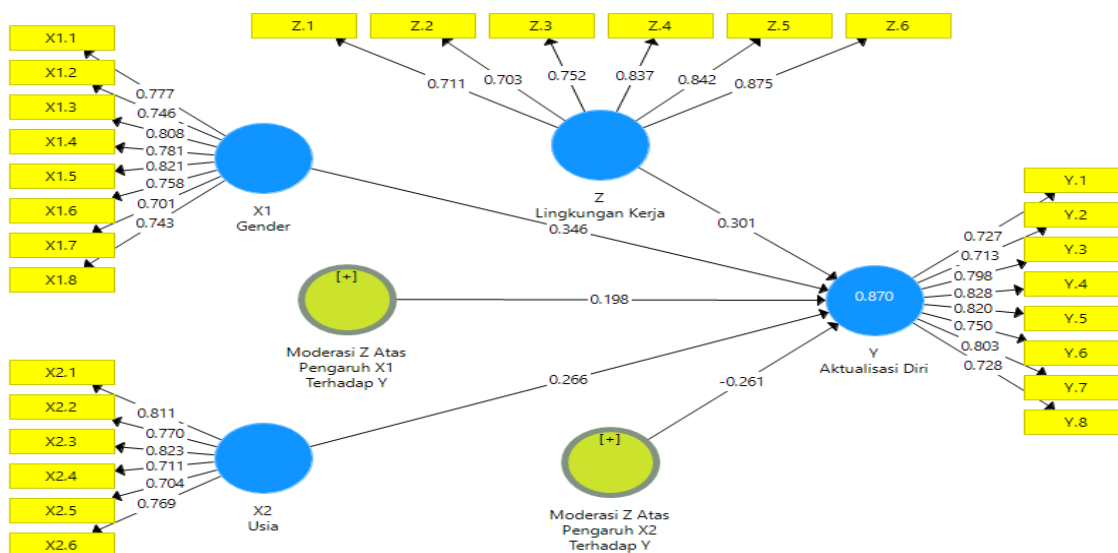
Untuk menganalisis data yang diperoleh, peneliti akan menggunakan metode Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan menggunakan aplikasi SmartPLS versi 3.2.9. Metode ini memerlukan 5 proses yang sangat penting, menurut Ghozali (2021:43), yaitu konseptualisasi model, menentukan metode analisis, menentukan metode resampling, menggambar diagram jalur, dan mengevaluasi model. Tahap analisis terdiri dari 3 bagian yaitu analisis outer model, analisis inner model, dan pengujian hipotesis. Dengan metode ini, peneliti dapat mengukur 5 (lima) hipotesis yang telah dirumuskan dengan cara yang akurat dan valid. Semua tahapan tersebut sangat penting untuk memastikan keakuratan dan kevalidan hasil penelitian, sehingga penelitian dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan praktek di bidang UMKM Kerajinan Kulit.

#### 4 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam penelitian ini, akan dianalisis bagaimana tiga variabel laten, yakni gender, usia, dan lingkungan kerja, mempengaruhi aktualisasi diri.

### Analisa *Outer model*

Dalam menguji kevalidan model pengukuran, diperlukan pengecekan terhadap validitas konvergen. Validitas konvergen dari model pengukuran reflektif diukur dengan melihat hubungan antara skor item atau skor komponen dengan skor konstruk yang dihitung menggunakan PLS. Sebagai standar, skala reflektif individual dianggap valid jika korelasinya lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun, pada tahap pengembangan skala pengukuran, faktor beban sebesar 0,50 sampai 0,60 sudah dianggap cukup valid (Chin, 1998).



Gambar 2: *Output SmartPLS*

Berdasarkan output diagram yang diperlihatkan, dapat disimpulkan bahwa semua indikator memiliki loading factor yang valid dengan nilai di atas 0,50. Oleh karena itu, semua indikator dapat dipertimbangkan valid dalam pengukuran variabel yang diteliti. Selanjutnya, dilakukan pemeriksaan cronbach's alpha untuk memastikan keakuratan pengukuran variabel. Hasil perhitungan menunjukkan nilai cronbach's alpha pada tabel 1, yang menunjukkan bahwa pengukuran variabel pada penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 1: *Cronbach's alpha*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Moderasi Z Atas Pengaruh X1 Terhadap Y	1,000	1,000	1,000	1,000
Moderasi Z Atas Pengaruh X2 Terhadap Y	1,000	1,000	1,000	1,000
X1_Gender	0,900	0,903	0,920	0,589
X2_Usia	0,859	0,867	0,895	0,587
Y_Aktualisasi Diri	0,902	0,904	0,922	0,596
Z_Lingkungan Kerja	0,877	0,888	0,908	0,623



Dari nilai cronbach alpha untuk semua konstruk eksogen dan endogen, nilai-nilai yang diperoleh sangat reliabel karena di atas 0,70. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa gender, usia, lingkungan kerja, dan aktualisasi diri memiliki validitas dan reliabilitas yang baik. Selain itu, dalam outer model, nilai Average Variance Extracted (AVE) > 0,5 yang menunjukkan bahwa jawaban dari responden dalam penelitian ini reliabel dan valid.

### Analisa Inner model

Setelah model outer teruji dan terbukti valid, langkah berikutnya adalah menguji nilai dari inner model atau model struktural menggunakan teknik bootstrapping. Tujuannya adalah untuk memperluas model berdasarkan konsep dan teori serta menganalisis hubungan antara variabel endogen dan variabel eksogen. Untuk mengetahui seberapa besar dampak hubungan variabel eksogen terhadap variabel endogen, kita dapat melihat nilai R-Square. Peneliti dapat menilai kekuatan hubungan dari nilai R-Square yang diperoleh. Nilai R-Square kurang dari 0,3 dianggap lemah, sedangkan nilai antara 0,5 hingga 0,6 dianggap cukup kuat. Jika nilai R-Square lebih besar dari 0,6, maka nilai tersebut dianggap sangat kuat. Dalam penelitian ini, nilai R-Square yang diperoleh adalah 0,870, menunjukkan bahwa hubungan antara variabel gender, usia, dan lingkungan kerja terhadap aktualisasi diri sangat kuat dan memberikan kontribusi sebesar 87,0%. Sisanya, yaitu 13%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa semua variabel eksogen, yaitu gender, usia, dan lingkungan kerja, secara signifikan memengaruhi aktualisasi diri dengan nilai t-statistik yang lebih besar dari t-value 1,96 dan nilai P-value yang kurang dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gender, usia, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aktualisasi diri. Dalam hal ini, perlu diperhatikan bahwa faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini juga dapat memengaruhi aktualisasi diri, didapatkan sebagai berikut:

Tabel 2: Jalur koefisien

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Gender Terhadap Aktualisasi Diri	0,346	0,338	0,130	2,664	0,008
Usia Terhadap Aktualisasi Diri	0,266	0,271	0,124	2,153	0,032
Lingkungan Kerja Terhadap Aktualisasi Diri	0,301	0,287	0,109	2,757	0,006
Moderasi Lingkungan Kerja Atas Pengaruh Gender Terhadap Aktualisasi Diri	0,198	0,169	0,116	1,709	0,088
Moderasi Lingkungan Kerja Atas Pengaruh Usia Terhadap Aktualisasi Diri	-0,261	-0,240	0,121	2,155	0,032

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, terdapat beberapa variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel lainnya dan sebaliknya. Oleh karena itu, diperlukan analisis



terperinci terhadap masing-masing variabel guna menentukan faktor apa yang mempengaruhi dan faktor apa yang tidak mempengaruhi variabel yang diteliti. Dengan memperhatikan hasil analisis hipotesis, peneliti dapat memperoleh informasi yang lebih rinci tentang hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

### **Pengaruh Gender Terhadap Aktualisasi Diri**

Dari tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengaruh gender terhadap aktualisasi diri memiliki nilai t-statistik yang signifikan sebesar 2,664 dan P-value sebesar 0,008, yang menunjukkan bahwa gender memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap aktualisasi diri dan hipotesis dapat diterima. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widiastiti (2012) dengan judul "Resistensi perempuan Bali pada sektor industri kreatif di Desa Paksewali Kecamatan Dawan Kabupaten Klungkung". Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan dalam masyarakat bukan ditentukan oleh jenis kelamin, melainkan lebih didasarkan pada konstruksi sosial yang melibatkan kedudukan, fungsi, dan peran masing-masing dalam berbagai aspek kehidupan.

### **Pengaruh Usia Terhadap Aktualisasi Diri**

Dari tabel hipotesis di atas, dapat dilihat bahwa nilai T-statistik yang terkait dengan pengaruh usia terhadap aktualisasi diri adalah sebesar  $2,153 > 1,96$ , dengan P-value sebesar  $0,032 < 0,05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa usia memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap aktualisasi diri, dan hipotesis dapat diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa semakin bertambahnya usia seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat aktualisasi dirinya. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Goldberg (1997) dengan judul "*Demographic variables and personality: the effects of gender, age, education, and ethnic racial status on self-descriptions of personality*". Penelitian ini menunjukkan bahwa perbedaan demografi setiap individu (*gender*, usia, pendidikan dan *ethnic*) mempengaruhi kepribadian seseorang.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Aktualisasi Diri**

Dari tabel yang disajikan, dapat dilihat bahwa nilai T-statistik terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap aktualisasi diri melebihi t-value 1,96 dengan nilai 2,757, dan P-value sebesar 0,006 lebih kecil dari alpha 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap aktualisasi diri dan hipotesis dapat diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Evan & Singh (2012) dengan judul "*Conceptualizing and measuring ethnic politics: an institutional complement to demographic, behavioral, and cognitive approaches*". Penelitian ini menunjukkan bahwa perbedaan demografi ditentukan oleh warisan keturunan setiap individu untuk dijadikan prinsip keyakinan dalam menghadapi perbedaan demografi di lingkungan sekitar.

### **Moderasi Lingkungan Kerja Atas Pengaruh Gender Terhadap Aktualisasi Diri**

Berdasarkan tabel hasil uji hipotesis di atas, dapat disimpulkan bahwa moderasi lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap hubungan antara gender dan aktualisasi diri karyawan. Dari nilai T-statistik sebesar  $1,709 < 1,96$  dan nilai P-value sebesar  $0,088 > 0,05$ , dapat diartikan bahwa moderasi lingkungan kerja tidak memperkuat pengaruh gender terhadap

aktualisasi diri karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan tidak dapat diterima. Meskipun demikian, penelitian lebih lanjut masih diperlukan untuk menggali informasi yang lebih detail tentang pengaruh moderasi lingkungan kerja terhadap hubungan antara gender dan aktualisasi diri. Dengan demikian, kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah tidak terdapat perbedaan signifikan dalam hal aktualisasi diri antara karyawan pria dan wanita ketika dipengaruhi oleh moderasi lingkungan kerja.

### **Moderasi Lingkungan Kerja Atas Pengaruh Usia Terhadap Aktualisasi Diri**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang tertera pada tabel, ditemukan bahwa nilai T-statistik terkait pengaruh moderasi lingkungan kerja terhadap hubungan antara usia dan aktualisasi diri sebesar 2,155, dan nilai P-Value sebesar  $0,032 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa moderasi lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap hubungan antara usia dan aktualisasi diri karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa moderasi lingkungan kerja mampu memperkuat pengaruh usia dalam mempengaruhi aktualisasi diri.

## **5 Simpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa hasil yang signifikan. Pertama, variabel gender (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap aktualisasi diri (Y) pada karyawan UMKM kerajinan kulit di Kabupaten Garut dengan nilai t-statistik sebesar 2,664. Kedua, variabel usia (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap aktualisasi diri (Y) pada karyawan UMKM kerajinan kulit di Kabupaten Garut dengan nilai t-statistik sebesar 2,153. Ketiga, variabel lingkungan kerja (Z) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap aktualisasi diri (Y) pada karyawan UMKM kerajinan kulit di Kabupaten Garut dengan nilai t-statistik sebesar 2,757. Namun, moderasi variabel Z (lingkungan kerja) atas pengaruh variabel X2 (gender) terhadap aktualisasi diri (Y) ternyata tidak berpengaruh signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 1,709. Hal ini menunjukkan bahwa moderasi lingkungan kerja tidak dapat mempengaruhi usia dan tidak dapat menciptakan aktualisasi diri pada karyawan UMKM kerajinan kulit di Kabupaten Garut. Meskipun demikian, lingkungan kerja tetap perlu diperhatikan dan dikaji lebih lanjut dalam upaya untuk meningkatkan aktualisasi diri individu, terutama bagi mereka yang berada di dalam lingkungan kerja yang tidak kondusif. Terakhir, moderasi variabel Z (lingkungan kerja) atas pengaruh variabel X1 (usia) terhadap aktualisasi diri (Y) ternyata berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 2,155. Dengan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa moderasi lingkungan kerja dapat memperkuat pengaruh usia dalam mempengaruhi aktualisasi diri karyawan UMKM kerajinan kulit di Kabupaten Garut.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada pelaku bisnis UMKM kerajinan Kulit Kabupaten Garut dan usaha sejenis. Salah satu saran yang dapat dijadikan pertimbangan adalah meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi aktualisasi diri karyawan seperti gender, usia, dan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Dalam hal ini, perlu dilakukan analisis dan evaluasi terhadap lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Hal ini dapat berdampak positif pada peningkatan kualitas produk dan layanan serta memperkuat daya saing UMKM kerajinan kulit Kabupaten Garut dan usaha sejenisnya. Karena lingkungan kerja dapat menjadi faktor penting dalam mendorong atau membatasi kemampuan seseorang untuk mencapai potensi maksimalnya. Oleh karena itu, meskipun tidak signifikan dalam konteks penelitian ini, lingkungan kerja masih perlu diperhatikan dan dikaji lebih lanjut dalam upaya untuk meningkatkan aktualisasi diri karyawan, terutama bagi mereka yang berada di dalam lingkungan

kerja yang tidak kondusif. 2) Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor *gender* dalam pengembangan karyawan dan memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan pria dan wanita untuk mengembangkan potensi dan karir mereka. Perusahaan juga dapat memberikan pelatihan atau program pengembangan diri untuk membantu karyawan mencapai potensi maksimal mereka, terlepas dari jenis kelamin atau latar belakang mereka. 3) untuk peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian yang lebih luas dan lebih terperinci pada berbagai perusahaan dan masyarakat untuk memperoleh hasil yang lebih representatif. Selain itu, perusahaan juga dapat melakukan evaluasi terhadap lingkungan kerja mereka dan membuat perbaikan yang diperlukan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan, terutama dalam hal aktualisasi diri.

## Daftar Pustaka

- Alex, Nitisemito., (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka setia.
- Berry, John W., Segall, Marshall H., Kagitcibasi, Cigdem. (2000). *Social behavior and applications*. Second edition. Allyn and Bacon a viacom company, Needham height 02194. 165-169\*.
- Chatman, Jennifer A & Flynn, Francis J. (2001). The influence of demographic heterogeneity on the emergence and consequences of cooperative norms in work teams, *Academy of management journal*. Vol. 44 (5) Oktober : 956-974\*.
- Chin, W. W. (1998). *The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. Modern Methods for Business Research*, 295, 336.
- Crawford, Mary & Unger, Rhoda (2004). *Women and Gender*. Fourth edition. McGraw-Hill education. Americas, New York 10020. 68-138\*.
- Daryanto, Sheila Nalyansyah. (2013). Dinamika nilai kerja: Studi pada indigeneous karyawan bersuku Jawa. *Journal of Social and Industrial Psychology* 2 (2).
- Desimone, Randy L & Werner, Jon M. (2012). *Human Resouces Development*. Sixth Edition. South-Western Cengage Learning, Canada. 527\*.
- Dessler, Gary. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi kesepuluh. PT. Indeks. Jakarta Barat 11610. 63-64\*.
- Evan, S.Lieberman & Singh, Prerna (2012). Conceptualizing and measuring ethnic Politics: an institutional complement to demographic, and cognitive approaches. *St Comp Int Dev Journal*. 47 :255–286\*.
- Fakih, Mansour. (2001). *Analisis gender dan transformasi sosial*. Edisi kelima. Pustaka pelajar offset. Yogyakarta 55167. 7-12\*.
- Feist, Jess & Feist Gregory J. (2009). *Theories of personality*. Seventh edition. McGraw-Hill education. Americas, New York 10020. 289-291, 302, 567\*.
- Ghozali, I. (2021) *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi. Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9*. Semarang: Badan Penerbit.Universitas Diponegoro.
- Gibson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Goldberg, Lewis R & Sweeney, Dennis & Merenda, Peter F & Hughes, John Edward. (1997). Demographic variables and personality: effects of gender, age, education, and ethnic/racial status on self-descriptions of personality sample of U.S. working adults in the year 2000, based on projections prepared by the Bureau of Labor Statistics in Washington, DC. *Person. In &id. Dijj Journal*. Vol. 24 (3), pp. 393-403.
- Herrmann, P. dan Datta, D. (2005). “Relationships between Top Management Team Characteristics and International Diversification: An empirical investigation”. *British Journal of Management*, Vol. 16 No. 1, pp. 69-78.
- Nawawi, Hadari. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Kelima. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Otjen & Larsen, Don (2007). Self-actualization as a test equality changing social norms and demographics with changing gender workforce: a studi of fortune 100 executive attitudes. *ASBBS E-Journal*. Volume 3 (1).
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sunyoto Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.