

222_9 cek plagiasi

by Jurnal Wacana Ekonomi

Submission date: 06-Apr-2023 03:04AM (UTC-0400)

Submission ID: 2057368786

File name: 222_9_cek_plagiasi.docx (389.17K)

Word count: 3699

Character count: 24361



5

Jurnal Wacana Ekonomi

Fakultas Ekonomi Universitas Garut

P-ISSN : 1412-5897; E-ISSN : 2715-517X

49

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

Abstrak

51

Aktualisasi diri merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan karena dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Namun, pada karyawan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Kerajinan Kulit Garut terdapat masalah utama dalam aktualisasi diri yaitu karyawan mampu mencapai target atau kriteria kerja yang telah ditetapkan. Namun seringkali target tersebut tidak sesuai dengan permintaan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gender dan usia terhadap aktualisasi diri dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. Jenis penelitian *causal explanatory research*. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Adapun populasi dalam penelitian ini karyawan UMKM Kerajinan Kulit Garut dengan sampel berjumlah 96 orang. Analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan software SmartPLS 3, dengan menguji *outer model*, *inner model* dan hipotesis dengan tingkat signifikansi $0,05 = 1,96$. Hasil penelitian menunjukkan gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap aktualisasi diri dengan nilai P value sebesar 0,008. Adanya pengaruh usia terhadap aktualisasi diri yang positif dan signifikan dengan nilai P value sebesar 0,032, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap aktualisasi diri dengan nilai P value sebesar 0,006. Moderasi lingkungan kerja dapat memperkuat pengaruh usia terhadap aktualisasi diri, namun moderasi lingkungan kerja memperlemah gender terhadap aktualisasi diri. Diperoleh nilai R-Square sebesar 0,870, yang 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.

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

Abstract

Self-actualization is an essential factor that needs attention because it can increase employee productivity and performance. However, on employees MSMEs, at Garut Leather Jacket Crafts have a significant problem with self-actualization. Namely, employees can achieve targets or work criteria that have been set, but often these targets differ from company requests. This study examines the effect of gender and age on self-actualization with the work environment as a moderating variable—types of research causal explanatory research. The types of data used are primary data and secondary data. The population in this study is employees MSMEs Garut Leather Jacket Craft with a sample of 96 people. Data analysis using Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM-PLS) with software SmartPLS 3 by testing the outer model, inner model, and hypothesis with level significance $0.05 = 1.96$. The study results show that gender has an effect positive and significant to self-actualization with a P value of 0.008. There is a positive and significant effect of age on self-actualization with a P value of 0.032, and the work environment substantially

17 affects self-actualization with a P value of 0.006. Work environment moderation can strengthen the impact of age on self-actualization, but work environment moderation weakens gender on self-actualization. Earned value R Square of 0.870 indicates that the relationship between gender, age, and work environment variables on self-actualization is solid and contributes 87.0%. The rest, namely 13%, is influenced by other factors not examined in.

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

1 Pendahuluan

2 Kebutuhan aktualisasi diri adalah sebagai kebutuhan final setiap individu yang bekerja di suatu perusahaan, dimana perusahaan harus memahami kebutuhan karyawan mereka agar karyawan dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Karena persaingan di pasar yang semakin sengit, perusahaan harus mencari dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat menghasilkan output yang optimal. Abraham Maslow dalam Nawawi (2003:106), menyatakan ada beberapa karakteristik yang menunjukkan seseorang mencapai aktualisasi diri, yaitu mampu melihat hidup secara jernih, tidak memiliki emosional, penerimaan terhadap diri sendiri dan orang lain apa adanya, kesederhanaan, membutuhkan kesegaran dan apresiasi yang berkelanjutan, kesadaran sosial, hubungan interpersonal, demokratis, kreativitas dan pengalaman. Berdasarkan fenomena tersebut dalam penelitian ini terhadap ciri seseorang yang beraktualisasi diri menunjukkan bahwa seseorang yang telah mencapai tingkat aktualisasi diri memiliki beberapa indikator seperti mampu melihat hidup secara jernih pada kondisi nyatanya, mampu membangun sinergi dengan rekan kerja, mampu menerima diri sendiri dan orang lain apa adanya, serta tegas dalam mengambil keputusan. Karyawan yang memiliki indikator tersebut cenderung mampu bekerja sesuai dengan harapan perusahaan, karena mereka dapat bekerja sesuai dengan kriteria atau prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

36 Kebutuhan aktualisasi diri juga dibutuhkan oleh beberapa karyawan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) khususnya pada UMKM Kerajinan Kulit yang ada di Garut. Kebutuhan aktualisasi dibutuhkan untuk mengembangkan karier dan meraih kepuasan pribadi. Dengan mencapai kebutuhan ini, karyawan dapat meningkatkan keterampilan, produktivitas dan motivasi dalam bekerja yang berdampak positif pada performa dan kesuksesan perusahaan. Menurut Maslow dalam Quatro (2002:5), mengatakan bahwa aktualisasi seseorang di dalam suatu kelompok mampu dipengaruhi dari gender, usia, dan suku (ethnic) dari mana mereka berasal, bahwa lingkungan kerja mampu mempengaruhi kecakapan dalam kinerja individu di suatu organisasi.

2 Salah satu faktor yang mempengaruhi aktualisasi diri pada karyawan yaitu gender. Stangor dalam Otjen & Larsen, Don (2007) menyatakan bahwa perbedaan gender di tempat kerja sering menjadi faktor utama dalam pembagian tugas antara pekerjaan yang cocok untuk pria dan wanita. 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 dianggap sama jika memiliki peran kerja yang sama dan pengalaman sehari-hari yang berbeda antara laki-laki dan perempuan 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).

Selain *gender*, salah satu faktor yang mempengaruhi aktualisasi diri karyawan adalah usia. Pada fenomena usia yang terjadi pada karyawan UMKM kerajinan kulit di Kabupaten Garut menunjukkan produktivitas karyawan di usia antara 20-30 tahun yang lebih rendah dibandingkan dengan usia 30-55 tahun yang memiliki produktivitas lebih tinggi. Hal ini didukung oleh Herrmann dan Datta (2005:17) yang menyatakan bahwa usia dianggap sebagai ukuran luas pengalaman dan sikap terhadap risiko. Selain itu, individu yang lebih muda cenderung mengambil strategi berisiko dibandingkan dengan yang lebih tua. Hal ini dikrenakan individu yang lebih tua lebih memperhatikan karir dan keamanan finansial di titik hidup mereka.

Aktualisasi diri juga dapat dipengaruhi dan didukung oleh lingkungan kerja sekitar. Berdasarkan riset awal pada UMKM Kerajinan Kulit yang ada di Kabupaten Garut penulis menemukan masalah yang terjadi dalam lingkungan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja. Masih banyaknya karyawan/karyawan yang kurang bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan perannya. Jadi dapat dikatakan lingkungan kerja perusahaan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung akan mendorong individu untuk berkembang dan mencapai potensi yang sebenarnya. Sebaliknya, lingkungan yang negatif atau tidak mendukung dapat menghambat atau bahkan menghentikan perkembangan individu dalam mencapai aktualisasi dirinya. Menurut Nitisemito (2017:183) "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan". Lingkungan kerja yang positif dapat menciptakan suasana yang kondusif bagi para pekerja untuk berkembang dan beraktualisasi diri.

Peneliti menemukan masalah utama dalam aktualisasi diri pada karyawan UMKM Kerajinan Kulit Garut adalah ketika karyawan mencapai target atau kriteria kerja yang telah ditetapkan, namun seringkali target tersebut tidak sesuai dengan permintaan perusahaan, sehingga perlu dilakukan kerja lembur untuk menutupi kekurangan produksi. Perusahaan perlu memperhatikan hal ini agar individu tidak merasa terbebani dalam aktivitas produktivitasnya dan dapat memberikan hasil yang optimal, bahkan saat melakukan kerja lembur. Berdasarkan latar belakang tersebut terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Pengaruh *Gender* dan Usia terhadap Aktualisasi Diri dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada UMKM Kerajinan Kulit Kabupaten Garut".

2 Tinjauan Pustaka

2.1 Demografi

Demografi merujuk pada 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 dan pembelajaran yang didapat sepanjang hidup seseorang tercermin pada usia yang dimilikinya, sehingga usia dapat menjadi indikator kemampuan seseorang dalam menerapkan pengalaman dan pengetahuan tersebut dalam pekerjaan di suatu perusahaan. Menurut Herrmann & Datta (2005:17), bahwa usia merupakan ukuran luas pengalaman dan sikap terhadap risiko dan juga bahwa usia muda cenderung untuk mengambil strategi berisiko dibanding usia yang lebih tua.

41

2.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam perusahaan memegang peranan penting karena mampu mempengaruhi semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif terdiri dari suasana yang aman, nyaman dan sehat, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara optimal, cepat, dan dengan hasil yang baik. Menurut Sunyoto (2012:43), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

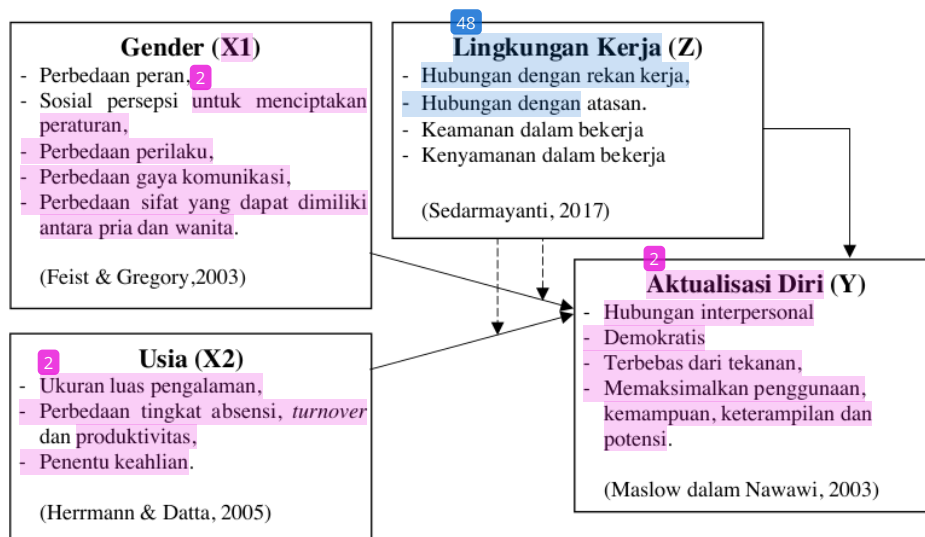
13

2.5 Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri sebagai hasrat individu untuk menjadi orang yang sesuai dengan keinginan dan potensi yang dimilikinya, atau hasrat dari individu untuk menyempurnakan dirinya melalui potensi yang dimilikinya. Menurut Gibson (2013:130), aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keterampilan, dan potensi.

2

Adapun paradigma pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1: Paradigma pemikiran

Menurut Maslow dalam Quatro (2002:5), mengatakan bahwa aktualisasi seseorang di dalam suatu kelompok mampu dipengaruhi dari *gender*, usia, dan, suku (*ethnic*) dari mana mereka berasal, bahwa lingkungan kerja mampu mempengaruhi kecakapan dalam kinerja individu di suatu organisasi. faktor-faktor seperti *gender* dan usia dapat mempengaruhi aktualisasi seseorang dalam suatu kelompok. Selain itu, lingkungan kerja yang baik dan sehat juga dapat mempengaruhi kecakapan individu dalam kinerja di suatu organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor demografi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat memaksimalkan potensi dan kecakapan individu dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan penjelasan tersebut maka terdapat beberapa hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 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 di moderasi oleh lingkungan kerja pada UMKM kerajinan Kulit Kabupaten Garut.
- H5 : Usia berpengaruh positif terhadap aktualisasi diri dengan di moderasi oleh lingkungan kerja pada UMKM kerajinan Kulit Kabupaten Garut.

3 Metode Penelitian

Dalam penelitian ini akan digunakan desain penelitian *causal explanatory research*. yaitu menganalisis hubungan kausalitas (sebab-akibat) antara variabel penelitian sesuai dengan hipotesis yang disusun. Jenis penelitian ini dipilih mengingat tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh yang terjadi antara variabel yang diteliti. Berdasarkan

hipotesis dari rancangan penelitian ini, terdapat 4 variabel yang akan digunakan, Penelitian ini menggunakan bentuk data primer dan sekunder.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada UMKM kerajinan Kulit yang ada di Kabupaten Garut, dikarenakan jumlah populasi yang tidak diketahui (*unknown population*) maka untuk menentukan besarnya sampel digunakan rumus Lemeshow adalah sebagai berikut:

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

Penjelasan:

27. 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:

$$\begin{aligned} 29 \quad n &= \frac{1,96^2 0,5(1 - 0,5)}{0,1^2} \\ n &= \frac{3,8416 \cdot 0,25}{0,01} \\ n &= 96,04 \end{aligned}$$

47 Dengan menggunakan rumus Lemeshow diatas, maka diperoleh nilai sampel (n) yang didapat sebesar 96 responden. Pemilihan sampel menggunakan *purposive sampling method*, artinya sampel sengaja dipilih berdasarkan kriteria-kriteria tertentu agar dapat mewakili populasi. Kriteria pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada UMKM Kerajinan Kulit di Kabupaten Garut lebih dari 2 tahun atau lebih.

19 Metode analisis dalam penelitian ini memakai metode *Structural Equation Modeling Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan menggunakan aplikasi SmartPLS versi 3.2.9 untuk mengukur 5 (lima) hipotesis. Tahap-tahap analisis PLS-SEM terdapat 5 proses yakni menurut Ghazali (2021:43) adalah model yang dikonseptualisasikan, metode analisis ditentukan, metoda resampling ditentukan, diagram jalur yang digambarkan dan juga model *evaluation*. Dilakukan dengan 3 tahap diantaranya analisa *outer model*, analisa *inner model* dan pengujian hipotesis.

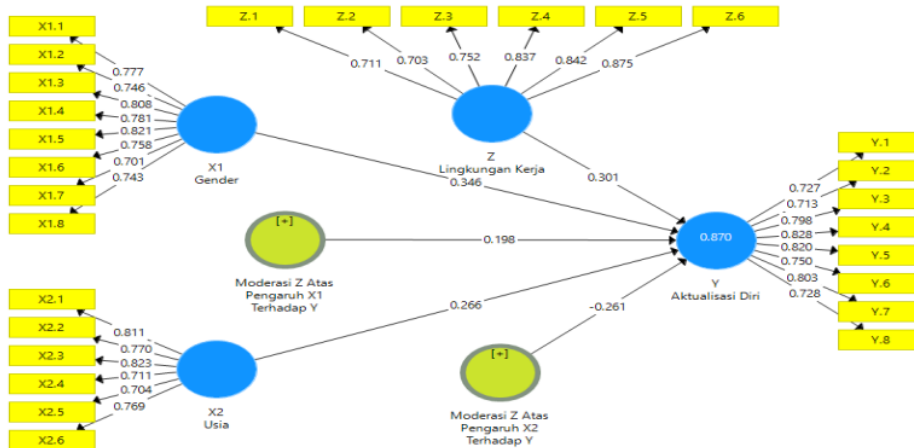
4 Hasil Penelitian dan Pembahasan

6 Penelitian ini menjelaskan pengaruh antara tiga variabel laten yaitu *gender*, usia dan lingkungan kerja terhadap aktualisasi diri.

8 4.1 Analisa *Outer model*

Penilaian *outer model* dilakukan dengan memeriksa validitas konvergen (besarnya faktor beban untuk setiap konstruk). Validitas konvergen dari model pengukuran reflektif diukur berdasarkan korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk yang dihitung menggunakan PLS. Skala reflektif individual dianggap valid jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang

ingin diukur. Namun, untuk penelitian tahap awal dalam pengembangan skala pengukuran, faktor beban sebesar 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup (Chin, 1998).



Gambar 2: Output SmartPLS

Dari gambar output di atas loading factor untuk masing-masing indikator sudah valid dengan nilai seluruh indikator diatas 0.50. Sehingga semua indikator tidak ada nilai yang menunjukkan dibawah 0.50.

Kemudian dilanjutkan dengan pemeriksaan kedua dengan melihat cronbach's alpha. Berdasarkan pada hasil perhitungan diperoleh nilai cronbach alpha adalah sebagai berikut:

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, endogen semua sangat reliabel karena nilainya diatas 0.70, maka dapat dikatakan bahwa gender, usia, lingkungan kerja dan aktualisasi diri mempunyai validitas dan reliabilitas yang baik. Selain itu outer model juga dapat dilihat dari nilai Average Variance Extracted (AVE) >0.5. Perolehan ini membuktikan jika jawaban dari responden dalam penelitian ini reliabel dan valid.

4.2 Analisa Inner model

Setelah *outer model* diuji dan memenuhi syarat, tahap selanjutnya adalah melakukan pengujian untuk menentukan nilai dari *inner model* atau model strukturalnya. Hasil *output* dari teknik *bootstrapping* digunakan untuk melakukan pengujian tersebut. Tujuan dari pengujian *inner model* adalah untuk memperluas model yang didasarkan pada konsep dan teori dalam rangka menganalisis hubungan antara variabel endogen dan variabel eksogen. Untuk mengetahui besar dampak hubungan variabel eksogen terhadap variabel endogen, dapat diamati dari nilai R-Square. Peneliti dapat menilai kekuatan hubungan dengan memperhatikan nilai R-Square yang diperoleh. Jika nilai R-Square kurang dari 0,3, maka nilai tersebut dianggap lemah. Namun, jika nilai R-Square antara 0,5 hingga 0,6, maka nilai tersebut dianggap cukup kuat. Sementara jika nilai R-Square lebih besar dari 0,6, maka nilai tersebut dianggap sangat kuat. Berdasarkan pembahasan di atas, dalam penelitian ini diperoleh nilai R-Square sebesar 0,870, yang 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.

4.3 Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian model struktural ini, digunakan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian. Hal ini dapat diamati dari nilai P-value dan t-statistik. Jika nilai t-statistik lebih besar dari t-value 1,96, maka berpengaruh signifikan, sedangkan jika nilai P-value kurang dari 0,05, itu menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, 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

Dari tabel hipotesis yang diberikan, terdapat beberapa hipotesis yang diterima dan beberapa hipotesis yang ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat beberapa variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel lainnya dan sebaliknya. Oleh karena itu penting untuk melakukan analisis terhadap masing-masing variabel guna menentukan faktor apa yang berpengaruh dan faktor apa yang tidak berpengaruh terhadap variabel yang diteliti. Dengan memperhatikan hasil analisis hipotesis, peneliti dapat menyimpulkan informasi yang lebih detail tentang hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

Pengaruh Gender Terhadap Aktualisasi Diri

1 Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai T-statistik t_{44} it pengaruh *gender* terhadap aktualisasi diri mempunyai tingkat signifikansi senilai $2,664 > 1,96$ dan P-value $0,008 < 0,05$, sehingga diakui bahwa *gender* berpengaruh signifikan dan positif terhadap aktualisasi diri dan hipotesis dapat diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widiastiti (2012) dengan judul “Resistensi perempuan Pada sektor industri kreatif di Desa Paksebeli Kecamatan Dawan Kabupaten Klungkung”. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan dalam masyarakat tidak dipengaruhi oleh perbedaan jenis kelamin, melainkan berdasarkan konstruksi sosial yang didasarkan pada kedudukan, fungsi, dan peranan masing-masing dalam berbagai aspek kehidupan.

Pengaruh Usia Terhadap Aktualisasi Diri

1 Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai T-statistik t_{20} it pengaruh *gender* terhadap aktualisasi diri mempunyai tingkat signifikansi senilai $2,153 > 1,96$ dan P-value $0,032 < 0,05$, sehingga diakui bahwa usia berpengaruh signifikan dan positif terhadap aktualisasi diri dan hipotesis dapat diterima. 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

1 Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai T statistik t_{42} it pengaruh *gender* terhadap aktualisasi diri mempunyai tingkat signifikansi senilai $2,757 > 1,96$ dan P-value $0,006 < 0,05$, sehingga diakui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap aktualisasi diri dan hipotesis dapat diterima. 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

1 Berdasarkan hasil uji hipotesis dari tabel yang disajikan di atas, ditemukan bahwa nilai T-statistik terkait pengaruh moderasi lingkungan kerja terhadap hubungan antara *gender* dan aktualisasi diri adalah sebesar $1,709 < 1,96$ dan nilai P-Value sebesar $0,088 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa moderasi lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap hubungan antara *gender* dan aktualisasi diri, sehingga dapat disimpulkan bahwa moderasi lingkungan kerja cenderung melemahkan pengaruh *gender* dalam mempengaruhi aktualisasi diri karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan tidak dapat diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan tidak terdapat perbedaan signifikan antara kelompok laki-laki dan perempuan dalam hal aktualisasi diri ketika dipengaruhi oleh moderasi lingkungan kerja. Meskipun demikian, penelitian lebih lanjut masih dibutuhkan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih lengkap tentang pengaruh moderasi lingkungan kerja terhadap hubungan antara *gender* dan aktualisasi diri.

Moderasi Lingkungan Kerja Atas Pengaruh Usia Terhadap Aktualisasi Diri

Hasil uji hipotesis berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa T-statistik terkait pengaruh moderasi lingkungan kerja atas usia terhadap aktualisasi diri mempunyai nilai sebesar 2,155 dan P-Value sebesar 0,032 hal ini menunjukkan bahwa moderasi lingkungan kerja atas pengaruh usia terhadap aktualisasi diri memperoleh hasil yang signifikan dan dapat dinyatakan bahwa moderasi lingkungan kerja mampu memperkuat usia dalam mempengaruhi aktualisasi diri, sehingga hipotesis dapat diterima.

5 Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini yang sebagaimana sudah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa perolehan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Variabel X1 (*gender*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (aktualisasi diri) pada karyawan UMKM kerajinan Kulit Kabupaten Garut dengan perolehan nilai t-statistik sebesar 2,664, 2) Variabel X2 (usia) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (aktualisasi diri) pada karyawan UMKM kerajinan Kulit Kabupaten Garut dengan perolehan nilai t-statistik sebesar 2,153, 3) Variabel Z (lingkungan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (aktualisasi diri) pada karyawan UMKM kerajinan Kulit Kabupaten Garut dengan perolehan nilai t-statistik sebesar 2,757, 4) Moderasi Variabel Z (lingkungan kerja) atas pengaruh variabel X2 (*gender*) terhadap variabel Y (aktualisasi diri) berpengaruh negatif dan tidak signifikan dengan perolehan nilai t-statistik sebesar 1,709 hal ini disebabkan karena tidak terdapat perbedaan signifikan antara karyawan laki-laki dan perempuan dalam hal aktualisasi diri ketika dipengaruhi oleh moderasi lingkungan kerja. Sehingga moderasi lingkungan kerja tidak dapat mempengaruhi usia dan tidak dapat menciptakan aktualisasi diri pada karyawan UMKM kerajinan Kulit Kabupaten Garut. meskipun tidak signifikan dalam konteks penelitian ini, lingkungan kerja masih 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 dan 5) Moderasi variabel Z (lingkungan kerja) atas pengaruh variabel X1 (usia) terhadap variabel Y (aktualisasi diri) berpengaruh positif dan signifikan dengan perolehan nilai t-statistik sebesar 2,155.

Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, oleh karena itu terdapat beberapa saran yang diajukan peneliti yang dapat diteliti oleh peneliti yang akan datang antara lain sebagai berikut: 1) Bagi pelaku bisnis UMKM kerajinan Kulit Kabupaten Garut dan usaha lain yang sejenis agar dapat meningkatkan faktor yang mempengaruhi aktualisasi diri karyawan seperti *gender*, usia dan harus lebih memperhatikan lingkungan kerja. 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.

222_9 cek plagiasi

ORIGINALITY REPORT

49%
SIMILARITY INDEX

46%
INTERNET SOURCES

19%
PUBLICATIONS

16%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	journal.stieamkop.ac.id Internet Source	12%
2	text-id.123dok.com Internet Source	10%
3	repository.umsu.ac.id Internet Source	2%
4	www.scribd.com Internet Source	2%
5	journal.uniga.ac.id Internet Source	2%
6	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
7	dspace.uii.ac.id Internet Source	1%
8	Submitted to UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Student Paper	1%
9	Submitted to Sekolah Tinggi Teknologi Garut Student Paper	1%

10	ojs.unud.ac.id Internet Source	1 %
11	conference.binadarma.ac.id Internet Source	1 %
12	ejournal.uika-bogor.ac.id Internet Source	1 %
13	eprints.unram.ac.id Internet Source	1 %
14	documents.mx Internet Source	1 %
15	media.neliti.com Internet Source	1 %
16	journal.ikopin.ac.id Internet Source	1 %
17	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %
18	www.tandfonline.com Internet Source	<1 %
19	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
20	id.123dok.com Internet Source	<1 %
21	albinaa.co.id Internet Source	<1 %

22	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
23	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	<1 %
24	Indzaldi Gianjas Saputra, Ersi Destiani, Eni Heni Hermaliani, Riyan Latifahul Hasanah. "Efektifitas Penggunaan Google Workspace Untuk Pembelajaran Daring Menggunakan Model Delone-Mclean Dan PLS-SEM", Swabumi, 2022 Publication	<1 %
25	link.springer.com Internet Source	<1 %
26	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
27	repository.upi.edu Internet Source	<1 %
28	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1 %
29	Submitted to Universitas Riau Student Paper	<1 %
30	adoc.pub Internet Source	<1 %
31	journal.uta45jakarta.ac.id Internet Source	<1 %

32	repository.its.ac.id Internet Source	<1 %
33	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
34	journal.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
35	library.um.ac.id Internet Source	<1 %
36	repository.uksw.edu Internet Source	<1 %
37	www.happycampus.com Internet Source	<1 %
38	docobook.com Internet Source	<1 %
39	ejournal.unaja.ac.id Internet Source	<1 %
40	ejournals.umn.ac.id Internet Source	<1 %
41	id.scribd.com Internet Source	<1 %
42	jurnal.pcr.ac.id Internet Source	<1 %
43	lib.ibs.ac.id Internet Source	<1 %

44

ml.scribd.com

Internet Source

<1 %

45

repository.unej.ac.id

Internet Source

<1 %

46

Eny Puspasari, Christine Wulandari, Arief Darmawan, Irwan Sukri Banuwa. "Aspek Sosial Ekonomi pada Sistem Agroforestri di Areal Kerja Hutan Kemasyarakatan (HKm) Kabupaten Lampung Barat, Provinsi Lampung", Jurnal Sylva Lestari, 2017

Publication

<1 %

47

Putuhena Zulmianita, Andi Faisal Bahari. "ANALISIS PENGARUH KUALITAS LAYANAN TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN JASA ANGKUTAN ONLINE (GrabCar) DI KOTA MAKASSAR", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2019

Publication

<1 %

48

digilib.uinsgd.ac.id

Internet Source

<1 %

49

eprints.umm.ac.id

Internet Source

<1 %

50

journal.uir.ac.id

Internet Source

<1 %

51

repo.uinsatu.ac.id

Internet Source

<1 %

52	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
53	riset.unisma.ac.id Internet Source	<1 %
54	www.sehatq.com Internet Source	<1 %
55	Lujzaini Achmad, Dewi Andriani. "Effects of Stress, Conflict and the Work Environment Against the Employee Morale PT. HSKU Sidoarjo", Indonesian Journal of Law and Economics Review, 2020 Publication	<1 %
56	Made Ayu Nilasari Putri, Anak Agung Istri Ari Parwati. "Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di aston denpasar hotel & convention center", Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis, 2022 Publication	<1 %
57	ejournal.uin-suka.ac.id Internet Source	<1 %
58	Eko Budi Cahyono. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI KECIL KERAJINAN BATIK SIDOMUKTI DESA SIDOMUKTI KECAMATAN PLAOSAN KABUPATEN MAGETAN", EQUILIBRIUM :	<1 %

Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2015

Publication

59

bagawanabiyasa.wordpress.com

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

222_9 cek plagiasi

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10
