

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Dalam organisasi kinerja adalah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan adalah hal yang bersifat individu, setiap karyawan mempunyai sifat yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya bisa dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan memperhatikan karyawannya saat sedang bekerja.

Wilson Bangun (2012:231) kinerja yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, serta merupakan pembandingan (benchmarks) atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Suatu pekerjaan merupakan memiliki hasil yang diperoleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Menurut Lawasi, (2017) menyatakan bahwa kinerja sebagai suatu hasil pekerja yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Suprihatin (2014) berpendapat kinerja merupakan pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, flaksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal yang dapat diinginkan organisasi.

Menurut Hasibuan (2012:94) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan dan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya. Kinerja berdasarkan Nawawi (2007 :234) menyatakan kinerja yaitu suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan. Menurut Mamat, dkk (2014, p.2) manajemen kinerja adalah suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu yang digerakkan oleh para manajer. Pada dasarnya manajemen kinerja adalah suatu proses yang dilaksanakan secara sinergi antara manajer, individu, dan kelompok terhadap suatu pekerjaan di organisasi. proses ini lebih mengacu pada prinsip manajemen berdasarkan sasaran dari pada manajemen berdasarkan perintah.

Kinerja adalah hasil kerja atau suatu kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja atau prestasi kerja adalah merupakan hasil yang dicapai seorang menurut ukuran waktu tertentu, perkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya kinerja karyawan yang biasanya meliputi : kualitas dan hasil waktu dan kecepatan dari hasil, kehadiran atau absensi, kemampuan kerja sama dan rasa dapat dipercaya menurut (Robert dan John dalam Sanny Lim, 2012).

Jadi dari beberapa definisi diatas kinerja menurut para ahli penulis menyimpulkan bahwa kinerja yaitu hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang karyawan yang dapat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau perusahaan yang dimanakaryawan tersebut bekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.2 Penilaian Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2012:233) penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau melihat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian juga dapat dilakukan

dengan cara dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Jika hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seseorang karyawan termasuk dalam kategori baik. Sebaliknya, seseorang karyawan yang hasil kerjanya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah. Penilaian kinerja dapat dilihat dari jumlah kualitas pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik.

2.1.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Wilson Bangun (2012:235) dalam suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat yaitu evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan diri dalam setiap individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi.

1. Evaluasi antar Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai setiap kinerja antar individu dalam setiap organisasi. Tujuannya agar dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak individu bagi setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi

Dalam penilaian kinerja ini tujuan bermanfaat untuk pengembangan karyawan setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Bagi karyawan yang kinerjanya rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya dan akan ditingkatkan pendidikannya.

3. **Pemeliharaan Sistem**

Sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada berkaitan antar satu subsistem lainnya. Subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik tujuan pemeliharaan sistem akan memberikan manfaat bagi perusahaan antara lain pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4. **Dokumentasi**

Manfaat penilaian kinerja akan memberikan sebagai dasar tidak lanjut dalam pengisian posisi pekerjaan karyawan dimasa yang akan datang manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.1.4 Indikator Kinerja

Indikator dari kinerja karyawan menurut Wilson Bangun (2012:234) yaitu :

1. **Jumlah Pekerja**

Jumlah pekerja yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menurut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas Pekerjaan

Karyawan dalam suatu perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan. Dalam setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus diselesaikan karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan karyawan yang memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerja tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Dalam setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus sesuaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jika pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Suatu pekerjaan harus diselesaikan dengan tepat waktu karena batas waktu pesanan dan penggunaan hasil produksi pelanggan sudah melakukan pemesanan produk sampai batas waktu tertentu untuk memenuhi tuntutan tersebut pihak perusahaan harus mengasihkan tepat waktu.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan. beberapa tipe pekerjaan yang lima hari kerja dalam seminggu kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Mungkin untuk jenis pekerjaan tertentu harus

diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan kinerja karyawan juga dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan karyawan lainnya.

2.2 Jenis Kelamin

2.2.1 pengertian Jenis Kelamin

Menurut Cristian (2017) jenis kelamin adalah konsep yang digunakan untuk menggambarkan perbedaan antara laki-laki dan perempuan secara sosial budaya. Perbedaan ini mengacu kepada unsur emosional dan kejiwaan, sebagai karakteristik sosial dimana hubungan laki-laki dan perempuan dikonstruksikan sehingga berbeda antara tempat dan waktu. Misalnya perempuan dikenal sebagai makhluk lemah lembut, cantik, emosional, dan keibuan sedangkan laki-laki dianggap kuat, rasional,, jantan, dan perkasa. Ciri-ciri tersebut merupakan sifat yang dapat diukur antara laki-laki dan perempuan, sehingga menimbulkan konflik antara perempuan dan laki-laki.

Menurut Aminah (2016) pembagian peranan antara pria dengan wanita dapat berbeda diantara satu masyarakat dengan masyarakat yang lainnya sesuai dengan lingkungan. Peran jenis kelamin juga dapat berubah dari masa ke masa, karena pengaruh kemajuan: pendidikan, teknologi, ekonomi, dan lain-lain. Hal itu berarti, peran jenis kelamin dapat ditukarkan antara pria dengan wanita.

Menurut Silaya (2016) menjelaskan bahwa secara umum dari sejak kelahiran, pria dan wanita diperlukan secara berbeda. Lebih lanjut dijelaskan pula, bahwa hasil data riset cukup memastikan sehingga beberapa peneliti percaya adanya perbedaan kreatifitas, penalaran dan kemampuan belajar di antara pria dan wanita. Begitu pula dengan

sikap dan perilaku yang menunjukkan bahwa laki-laki cenderung lebih kuat dan bertanggung jawab sedangkan wanita sebaliknya lemah.

Menurut Rahmawati (2018) Jenis Kelamin merupakan perbedaan yang bukan ketentuan Tuhan melainkan diciptakan oleh manusia (bukan kodrat) melalui proses sosial dan kultur yang panjang yaitu perbedaan perilaku antara laki-laki dan perempuan yang dikonstruksikan secara sosial. Antara perempuan dan laki-laki bukanlah sekedar biologis, namun melalui proses kultur dan sosial. Dengan demikian, gender dapat berubah dari tempat ketempat, dari waktu ke waktu, bahkan dari kelas ke kelas, sedangkan jenis kelamin biologis akan tetapi tidak berubah.

Jadi dari beberapa definisi diatas penulis menyimpulkan bahwa jenis kelamin merupakan sebuah perbedaan ini mengacu kepada unsur emosional dan kejiwaan, sebagai karakteristik sosial dimana hubungan laki-laki dan perempuan sikonstruksikan sehingga berbeda antara tempat dan waktu. Misalnya perempuan dikenal sebagai makhluk lemah lembut, cantik, emosional, dan keibuan sedangkan laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan, dan perkasa.

2.2.2 Konsep Jenis kelamin dan Gender

Konsep gender dan jenis kelamin menurut Sapariah (2015) antara lain :

1. Gender bisa berubah, jenis kelamin tidak bisa berubah.
2. Gender dapat dipertukarkan, sedangkan jenis kelamin tidak dapat dipertukarkan.
3. Gender tergantung musim, sedangkan jenis kelamin berlaku sepanjang masa.
4. Gender tergantung budaya masing-masing, sedangkan jenis kelamin berlaku dimana saja.

5. Gender bukan kodrat (bukan masyarakat), sedangkan jenis kelamin merupakan kodrat (ciptaan Tuhan).

2.3 Usia

2.3.1 Pengertian Usia

Menurut Lasut (2017) Usia adalah usia individu yang terhitung mulai saat dilahirkan sampai dengan berulang tahun. Semakin cukup usia, tingkat kematangan, dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Dari segi kepercayaan masyarakat, seorang yang lebih dewasa dipercaya dari orang yang belum tinggi kedewasaannya. Hal ini sebagai pengalaman dan kematangan jiwa.

Menurut Yasin Dan Priyono (2016) Usia dari tenaga kerja adalah usia produktif bagi setiap individu. Usia produktif dimana setiap individu sudah mampu memberikan jasa bagi individu lain. Usia dari tenaga kerja adalah usia produktif bagi setiap individu. Usia produktif dimana setiap individu sudah mampu memberikan hubungan antara usia dengan kinerja menjadi isu penting yang semakin banyak dibicarakan dalam dekade yang akan datang. Ada tiga alasan yang mendasari pernyataan itu, yakni pertama adanya kepercayaan bahwa kinerja menurun dengan bertambahnya usia. Kedua, adanya realitas bahwa pekerja berumur tua semakin banyak. Ketiga, peraturan di suatu negara untuk berbagai maksud dan tujuan, umumnya mengatur batas usia pensiun.

Menurut Anjani dan Wirawati (2018) mengenai perbedaan usia dalam penggunaan teknologi, keputusan penggunaan teknologi pekerja yang lebih muda lebih dipengaruhi oleh sikap terhadap penggunaan teknologi. Sebaliknya, pekerja yang lebih tua lebih dipengaruhi oleh norma subjektif dan kontrol perilaku.

Menurut Kumbadewi (2016) apabila usia pekerja beranjak naik maka tingkat produktivitas dari pegawai tersebut akan meningkat karena pekerja tersebut berada dalam posisi usia produktif dan apabila usia pekerja menjelang tua maka tingkat produktivitas kerja pun akan semakin menurun karena keterbatasan faktor fisik dan kesehatan yang mempengaruhi.

Usia bagi tenaga kerja di PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung ini berada diantara 20 hingga 35 tahun, usia ini dianggap memiliki standar kinerja yang produktif bagi tenaga kerja. Karena apabila usia dibawah 20 tahun rata-rata individu masih belum memiliki kematangan skill yang cukup selain itu juga masih dalam proses pendidikan. Sedangkan pada usia diatas 36 hingga 50 tahun dianggap lebih memiliki banyak pengalaman kerja dan dapat dikatakan masa kerja yang dimiliki cukup sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

2.3.2 Kategori Usia

Sebuah pandangan yang sangat menarik mengenai evolusi karir diberikan oleh Daniel Levinson dan rekan-rekannya dalam Fitriantoro (2017). Model yang dia kembangkan berdasarkan telaah yang dilakukannya itu mengungkapkan bahwa kehidupan orang dewasa menyangkut serangkaian krisis atau peralihan pribadi dan yang berkaitan dengan karir yang terjadi dalam setiap jangka waktu antara lima sampai dengan sepuluh tahun yang berentetan dan hampir dapat diramalkan.

1. Usia 17-22: Peralihan Dewasa Awal

Individu harus berhasil mengelola pemisahan diri dari ikatan keluarga dan menjadi dirinya sendiri. Pada tahap ini, setidaknya dari segi keuangan dan secara emosional, individu itu masih tetap bergantung pada orang tuanya. Orang yang secara bertahap

menegaskan ketidak-tergantungannya dapat memulai karirnya dengan suatu tindakan pemenuhan diri dan suatu keyakinan. Menurut Levinson, orang yang memperpanjang ketergantungannya pada orang tua sering kurang berhasil dalam karirnya.

2. Usia 22-28: Memasuki Dunia Dewasa

Individu telah menyelesaikan pendidikannya dan mulai membuat komitmen untuk masa depan. Suatu gaya hidup dan karir dipilih. Menurut istilah Levinson, individu mulai memusatkan perhatiannya untuk memasuki dunia dewasa. Bagi orang yang merasa tidak menentu dengan jalan hidup yang ingin mereka tempuh, masa ini mungkin ditandai oleh pencarian yang tidak mengenal lelah akan tujuan karir yang memuaskan.

3. Usia 28-33: Peralihan Usia 30

Pada suatu saat selama masa ini individu meninjau kembali kemajuan menuju tujuan pribadi dan karir yang telah ditentukan sebelumnya. Jikalau kemajuan tersebut memuaskan, individu dapat terus pada lintasan yang sama. Jikalau tidak, dapat mengakibatkan perubahan radikal dan kekacauan. Pindah ke tempat tinggal baru, pindah pekerjaan atau karir, atau perceraian terhitung lazim pada masa ini. Bahkan individu yang tampaknya berhasil mungkin merasa bahwa ia hanya mempunyai satu kesempatan terakhir untuk keluar dari polanya yang mapan dan melakukan apa yang sesungguhnya ingin ia lakukan terhadap kehidupannya.

4. Usia 33-40: Masa Tenang

Dalam masa ini, segala sesuatu yang lain dikemudikan demi pekerjaan dan kemajuan karir. Individu berjuang untuk menjadi dirinya sendiri. Kontak sosial dan persahabatan dihilangkan atau dikurangi sehingga memungkinkan individu memusatkan perhatian

pada pekerjaan. Individu yang tidak senang dengan tokoh berwenang mungkin mengalami masa yang sangat sulit untuk mencari dan berhubungan dengan seorang sponsor tingkat yang lebih tinggi.

5. Usia 40-45: Peralihan Tengah Baya

Masa ini merupakan masa peralihan kedua dimana individu menilai kembali kemajuan karirnya. Manajer yang puas dengan arah perkembangan karirnya akan terus bekerja secara efektif. Sesungguhnya, mulai berkembang kebanggaan tertentu akan prestasi dan pengalaman seseorang. Namun apabila kemajuan tidak sesuai dengan impian dan harapan semula, suatu “krisis tengah baya” dapat terjadi. Perasaan benci, sedih, atau kecewa dapat menyebabkan seorang individu kehilangan keseimbangan emosional.

6. Usia 45-50: Memasuki Masa Dewasa Pertengahan

Penilaian kembali yang dilakukan selama krisis tengah baya di konsolidasi. Individu memantapkan perspektifnya yang baru atau yang ditegaskan kembali mengenai karirnya. Mereka memberikan perhatian pada persahabatan yang lama dan mengembangkan persahabatan baru dengan lebih sadar. Bagi sebagian orang, masa ini merupakan masa yang makin menyita perhatian akan kemerosotan dan kendala yang dialami di tempat kerja dan dalam kehidupan pribadinya. Bagi yang lain, masa ini dapat sangat memuaskan dengan rasa pemenuhan dan kreativitas yang matang.

7. Usia 50-55: Peralihan Usia 50

Pada masa ini muncul persoalan atau tugas yang tidak ditangani secara memuaskan dalam awal usia 30 atau peralihan usai tengah-baya. Individu yang sedikit sekali mengalami perubahan dalam

peralihan usia tengah-baya dan menata struktur hidup secara tidak memuaskan mungkin mengalami krisis. Menurut Levinson, paling tidak suatu ketika krisis yang moderat akan terjadi entah dalam masa tengah-baya atau dalam peralihan usia 50.

8. Usia 55-60: Puncak Masa Dewasa Pertengahan

Masa ini relatif stabil, sama dengan masa tenang pada masa dewasa awal. Apakah ambisi seseorang individu terpenuhi atau tidak, ia harus menerima kenyataan bahwa karirnya sudah sampai pada titik akhir dan mulai menyiapkan diri untuk pensiun. Individu yang mampu meremajakan dirinya dan memperkaya kehidupannya dapat mengalami pemenuhan diri yang besar pada masa ini.

9. Usia 60-65: Peralihan Masa Dewasa Akhir

Kebanyakan orang berhenti bekerja, dan pensiun sering mempunyai pengaruh yang berarti terhadap cara orang memandang dirinya sendiri dan dipandang oleh orang lain. Bagi banyak orang masa ini merupakan masa refleksi yang dalam sebagian orang dengan senang hati meninggalkan karirnya, hanya apabila mereka menikmati karirnya dan merasa berhasil dengan karirnya itu. Orang lain mengalami peralihan tersebut sebagai sesuatu yang menyakitkan dan berusaha untuk menghindari melakukan hal tersebut.

10. Usia 65 dan selanjutnya: Masa Dewasa Akhir

Masa penilaian dan penyimpulan. Setelah bebas dari tanggungjawab untuk pergi kerja, banyak orang benar-benar menikmati waktu luangnya dan memusatkan perhatiannya untuk mengejar apa yang telah mereka abaikan di masa mudanya. Yang lain mengalami kesulitan keuangan dan gangguan kesehatan. Banyak hal yang masih perlu dipelajari mengenai masa ini.

Menurut Lastiyono (2016) usia dikategorikan menjadi beberapa kelompok sebagai berikut :

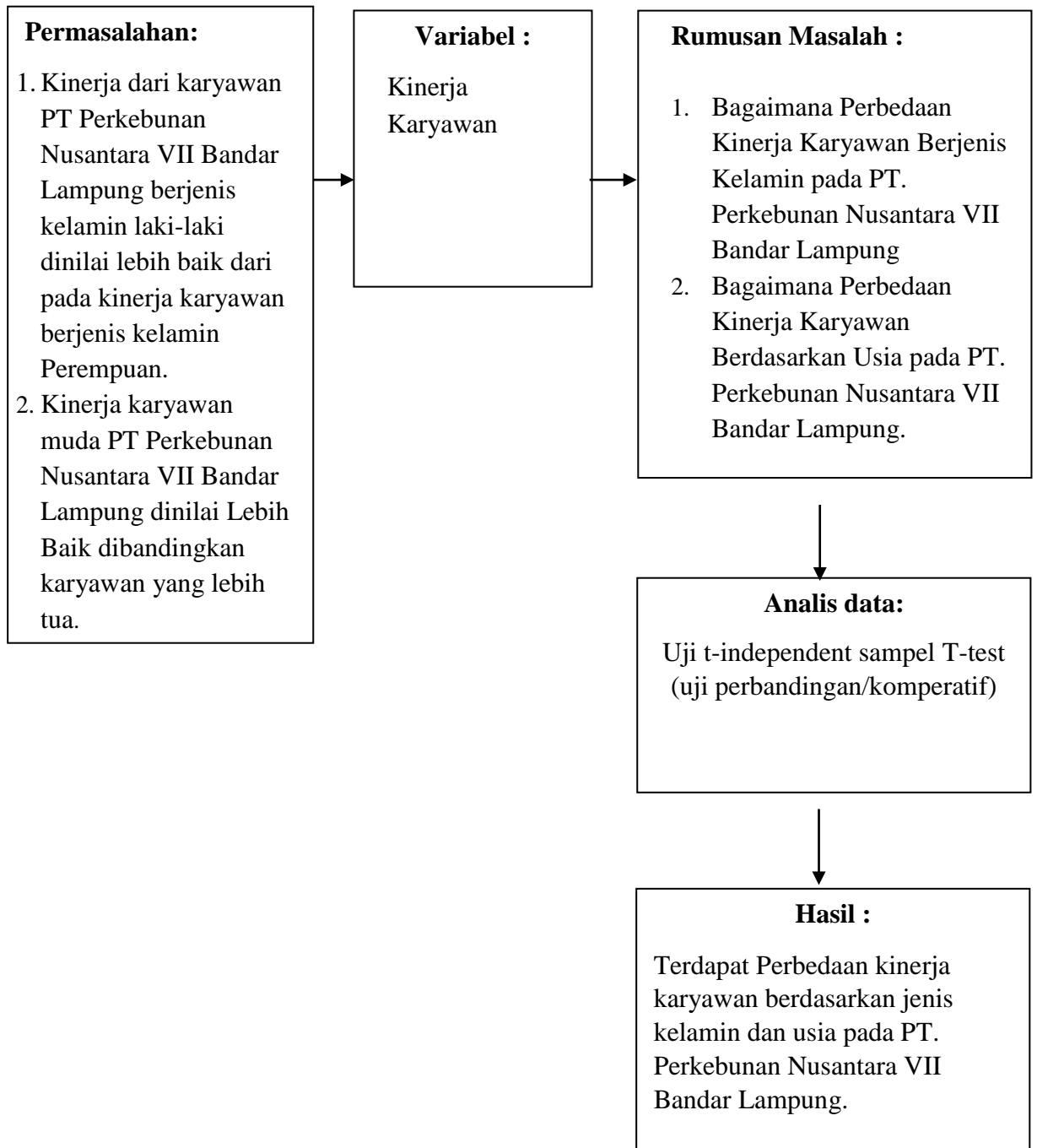
1. 0 s/d 1 tahun : bayi
2. 2 s/d 5 tahun : balita
3. 6 s/d 12 tahun : kanak-kanak akhir
4. 13 s/d 17 tahun : remaja awal
5. 17 s/d 18 tahun : remaja akhir
6. 18 s/d 40 tahun : dewasa awal
7. 40 s/d 60 tahun : dewasa madya
8. > 60 tahun : usia lanjut

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Safaranita Nur Effendi	Kinerja pegawai berdasarkan kesetaraan Jenis Kelamin di Kantor Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser	Hasil Penelitian Menunjukkan ada Perbedaan Kinerja Berdasarkan Jenis Kelamin.
2.	Dian Anisa Amsar	Analisis Perbandingan Sters Kerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Wilayah Makassar.	Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa adanya Perbedaan Stres Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin
3.	Erly Erly Victor Lengkong Imelda W.J. Ogi Lasut P.K dan Sitaro)	Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender, Usia dan Masa Kerja (Studi Pada Dinas Pendidikan)	Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa Tidak ada Perbedaan Kinerja Karyawan Berdasarkan Gender, Usia dan Masa Kerja
4.	Micrets Agustina Silaya	Perbedaan Persepsi Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Terhadap Tipe Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional (Studi Pada PT Indofood Sukses Makmur Semarang)	Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa Tidak ada Perbedaan Tipe Kepemimpinan Berdasarkan Jenis Kelamin
5.	Cindy Mamahit Frederik, Worang.	The comparative Analysis Of Employee Oerformance Befor an After Training at Bank Indonesia In Manado	Research Results show That have asignificant differentof employee performance before and after

2.5 Kerangka Pemikiran



2.6 Pengembangan Hipotesis

Anwar Sanusi (2017:44) menyatakan hipotesis berupa pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu diantara dua variabel atau lebih, kebenaran hubungan tersebut tunduk pada peluang untuk menyimpang dari kebenaran.

Perbandingan Kinerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

Jika dilihat dari jumlah populasi antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan di PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung maka populasi karyawan laki-laki lebih banyak dari pada karyawan perempuan. Hal ini menunjukkan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung beranggapan bahwa kinerja karyawan laki-laki lebih baik dari pada perempuan. Menurut Rahmawati (2018) jenis kelamin merupakan perbedaan yang bukan ketentuan Tuhan melainkan diciptakan oleh manusia (bukan kodrat) melalui proses sosial dan kultur yang panjang yaitu berbeda perilaku dengan laki-laki dan perempuan yang dikonstruksikan secara sosial. Berdasarkan penelitian menurut Efendi (2018) ada perbedaan kinerja karyawan berdasarkan kesetaraan jenis kelamin di kantor kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser, karyawan perempuan lebih baik kinerja dibandingkan kinerja karyawan laki-laki. Sudah dijelaskan bahwa secara umum dari sejak kelahiran, laki-laki dan perempuan diperlakukan secara berbeda. Lebih lanjut dijelaskan pula bahwa hasil data riset cukup memastikan sehingga beberapa peneliti cukup percaya adanya perbedaan kreatifitas, penalaran dan kemampuan belajar diantara laki-laki dan perempuan. Begitu pula dengan sikap dan perilaku yang menunjukkan bahwa laki-laki cenderung lebih kuat dan bertanggung jawab sedangkan perempuan sebaliknya.

H1 : Terdapat Perbedaan Kinerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

Dilihat dari jumlah karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung berdasarkan Usia. PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung beranggapan kinerja karyawan lebih muda dianggap lebih baik daripada kinerja karyawan lebih tua. Menurut Anjani dan Wirawati (2018) mengenai perbedaan usia dalam penggunaan teknologi, keputusan penggunaan teknologi pekerja yang lebih muda lebih dipengaruhi oleh sikap terhadap penggunaan teknologi. Sebaliknya, pekerja yang lebih tua lebih dipengaruhi oleh norma subjektif dan kontrol perilaku. Berdasarkan Penelitian Novitasari (2014) terdapat perbedaan kinerja berdasarkan usia di Badan Kepegawaian Daerah, apabila usia pekerja beranjak naik maka tingkat produktivitas dari pegawai tersebut akan meningkat karena pekerja tersebut berada dalam posisi usia produktif dan apabila usia pekerja menjelang tua maka tingkat produktivitas kerja pun akan semakin menurun karena keterbatasan faktor fisik dan kesehatan yang mempengaruhi.

H2 : Terdapat Perbedaan Kinerja Karyawan Berdasarkan Usia pada PT Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.