

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN
PT. BUKIT SEJAHTERA KABUPATEN GOWA**

Diajukan Oleh:

RAHMAWATI

4518.01.2220



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana EKONOMI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR

2020

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA
KARYAWAN PT. BUKIT SEJAHTERA
KABUPATEN GOWA

Nama Mahasiswa : Rahmawati

Stambuk/NIM : 4518 01 2220

Fakultas : Ekonomi

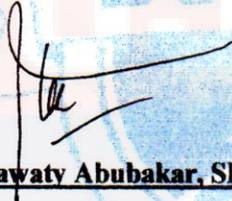
Program Studi : Manajemen

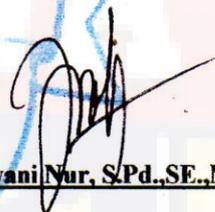
Tempat Penelitian : PT. Bukit Sejahtera

Telah Disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., M.Si


Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan:

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada
Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi
Manajemen**


Dr. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH


Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si

Tanggal Pengesahan.....

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **RAHMAWATI**

NIM : 4518 01 2220

Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa

Judul Skripsi : **PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA
KARYAWAN PT. BUKIT SEJAHTERA KABUPATEN
GOWA**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa Paksaan sama sekali.

Makassar, 17 September 2020
Yang Membuat Pernyataan



RAHMAWATI

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PT. BUKIT SEJAHTERA
KABUPATEN GOWA**

Oleh:

RAHMAWATI

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Bosowa**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Karakteristik individu (X1) dan pengalaman kerja (X2) mempengaruhi terhadap etos kerja karyawan (Y). Jenis penelitian ini adalah studi kasus. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Bukit Sejahtera yang beralamat di Jalan Poros Pallangga, Kabupaten Gowa Propinsi Sulawesi Selatan, dengan responden sebanyak 36 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner, dan dokumentasi, sedangkan teknik yang digunakan dalam penentuan sampel adalah *random sampling*. Adapun variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja (X1) karakteristik individu (X2), dan pengalaman kerja terhadap etos kerja (Y) Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi linear berganda, dan uji F

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, penelitian ini mendapatkan hasil bahwa secara persial masing-masing variable tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Demikian juga secara simultan lingkungan kerja dan karakteristik individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Uji Regresi linear berganda (R^2) mendapatkan nilai $R^2 = 0,093$. Nilai ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu secara simultan dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variasi pada variable kinerja karyawan sebesar 9,3%, Sedangkan sisanya yaitu sebesar 90,7% dijelaskan oleh variabel-variabel selain lingkungan kerja dan karakteristik individu.

Kata kunci: Pengaruh karakteristik individu dan pengalaman kerja terhadap etika kerja pegawai

**INFLUENCE OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS AND WORK
EXPERIENCE ON EMPLOYEE WORK ETHICS PT BUKIT
SEJAHTERA KABUPATEN GOWA**

By:

RAHMAWATI

Management Study Program, Faculty of Economics and Business

Bosowa University

ABSTRAK

This study aims to determine whether individual characteristics (X1) and work experience (X2) affect the work ethic of employees (Y). This research type is a case study. This research was conducted on employees of PT Bukit Sejahtera who are located at Jalan Pallangga, Regency, Gowa, Province, South Sulawesi, with 36 employees as respondents. The data collection techniques used in this study were observation, questionnaires, and documentation, while the technique used in determining the sample was random sampling. The variables used were work environment (X1) individual characteristics (X2), and work experience on work ethic. (Y) The data analysis technique used is multiple linear regression, and the F test

Based on the data analysis conducted, this study found that partially each of the variables did not have a significant effect on employee performance

Likewise, simultaneously the work environment and individual characteristics do not have a significant effect on employee performance. Multiple linear regression (R^2) scores $R^2 = 0.093$. This value explains that the work environment and individual characteristics can simultaneously explain their effect on variations in employee performance variables. amounted to 9.3%, while the remaining 90.7% was explained by variables other than work environment and individual characteristics.

Keyword : *Influence of individual characteristics and work experience on employee work ethics*

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, atas berkat rahmat dan hidayahNya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PT. BUKIT SEJAHTERA KABUPATEN GOWA”**, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Bososwa Makassar.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi, namun pada akhirnya penulis dapat melaluinya berkat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, baik secara moral maupun spritual. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Saleh Pallu M.,Eng selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar.
2. Indrayani Nur, S.Pd.,M.Si selaku Ketua Program Study Manajemen Universitas Bosowa Makassar.
3. Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE. M.M, dan Indrayani, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan Skripsi
4. Seluruh jajaran Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar
5. Pimpinan dan Staf PT. Bukit Sejahtera yang telah memberikan izin Penelitian dan membantu kelancaran penelitian penulis.

6. Kedua Orang tua, beserta saudaraku tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan selama proses pembuatan skripsi.
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memberikan dukungan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Makassar, September 2020

Penulis

Rahmawati

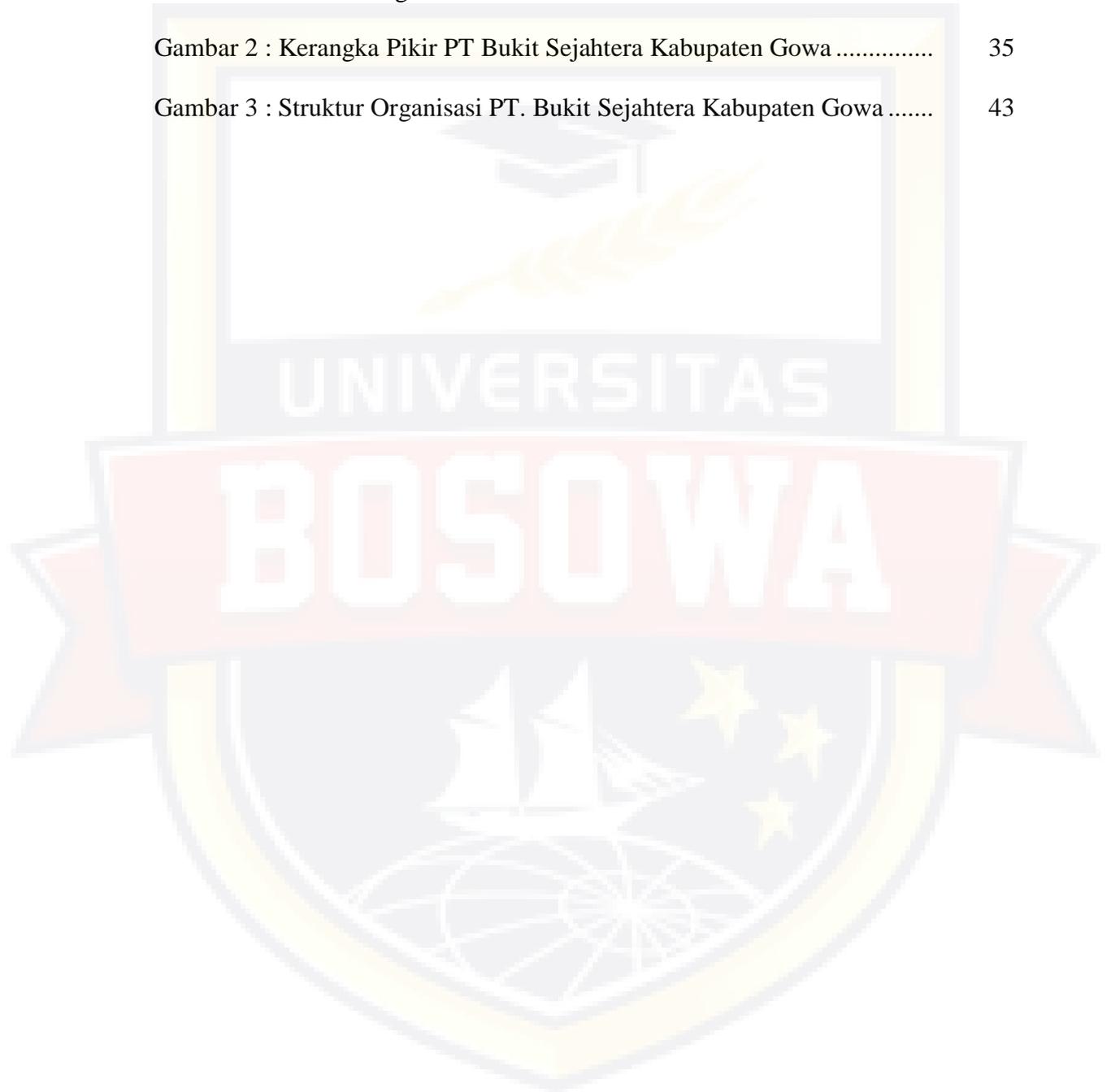
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEORSINILAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
2.1 Kerangka Teori.....	5
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5
2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.2.3 Fungsi Manajemen.....	9
2.2.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.2.5 Karakteristik Individu	19
2.2.6 Indikator Karakteristik Individu	20

2.2.7 Perbedaan Individu dan Batasan Organisasi	21
2.2.8 Pengalaman Kerja.....	28
2.2.9 Etos dan Etika Kerja	30
2.2.10 Indikator Etos Kerja.....	32
2.2.11 Kinerja Ekonomi dan Keuangan	33
2.2 Kerangka Pikir.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Waktu dan Daerah Penelitian.....	37
3.2 Metode Pengumpulan Data.....	37
3.3 Jenis dan Sumber Data	37
3.4 Metode Analisis.....	38
3.5 Definisi Operasional	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1. Gambaran Perusahaan	41
4.2.Deskripsi Data	49
4.3. Analisis Data	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	62
5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN.....	65

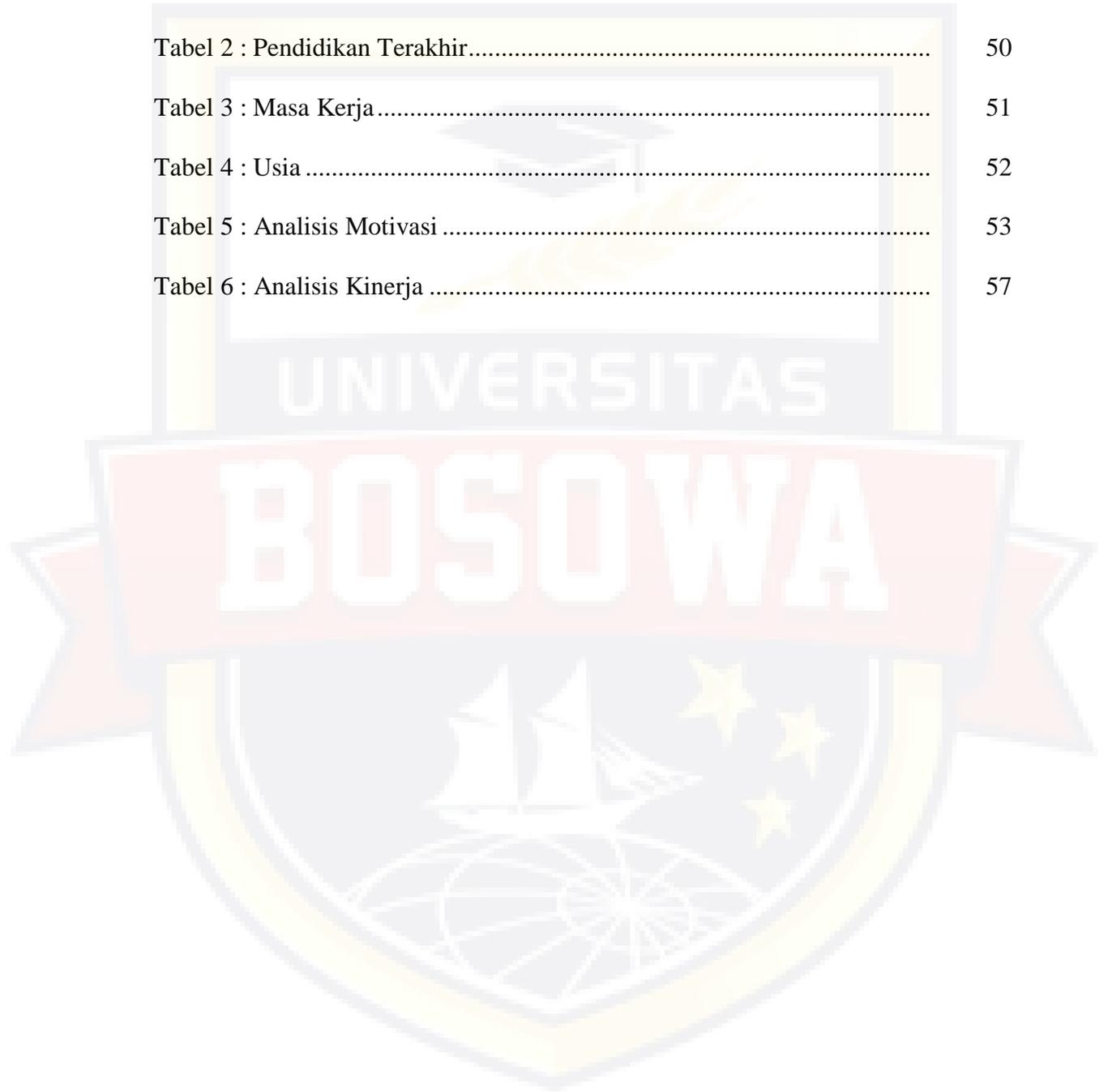
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Skema Pengelolaan SDM.....	18
Gambar 2 : Kerangka Pikir PT Bukit Sejahtera Kabupaten Gowa	35
Gambar 3 : Struktur Organisasi PT. Bukit Sejahtera Kabupaten Gowa	43



DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Jenis Kelamin.....	50
Tabel 2 : Pendidikan Terakhir.....	50
Tabel 3 : Masa Kerja.....	51
Tabel 4 : Usia	52
Tabel 5 : Analisis Motivasi	53
Tabel 6 : Analisis Kinerja	57



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya. Sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat pencapai tujuan aja pada organisasi, tetapi organisasi harus memperhatikan keinginan, kesejahteraan, kebutuhan terhadap pegawai yang bekerja pada organisasi tersebut. Kesesuaian antara harapan dan kenyataan yang ada dalam organisasi, mempunyai dampak positif terhadap organisasi. Dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, karyawan merasa perlu mendapatkan factor pendukung yang mampu memberikan kepuasan sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan baik. Salah satu factor pendukung itu adalah karakteristik individu dan pengalaman kerja.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang

tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dalam level yang rendah memiliki perasaan negatif.

Berhubungan dengan kepuasan kerja adalah keterlibatan kerja (*job involvement*) yang mengukur tingkat dimana orang-orang mengidentifikasi secara psikologi dengan pekerjaannya dan menganggap kinerja mereka yang dihargai penting untuk nilai diri.

Pengalaman kerja menjadi salah satu faktor terpenting untuk meningkatkan hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas. Banyak orang mengatakan bahwa pengalaman adalah guru terbaik, hal ini juga berlaku pada pengalaman kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Pengalaman kerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya, sehingga dalam mengerjakan suatu produk akan cepat terselesaikan.

Etika kerja yang khas ini membuat penampilan kerja (kinerja) yang lebih tinggi bagi majikan. Etika kerja awalnya berdasarkan nilai agama dan nilai sekuler. Etos kerja ternyata dipengaruhi oleh sosial budaya masyarakat pada hal budaya masyarakat dipengaruhi pula oleh letak geografis dimana mereka lahir, tumbuh, hidup dan berkembang.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melihat bagaimana Pengaruh Karakteristik Individu dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Bukit Sejahtera Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan,

Yang menurut penulis karyawan tersebut sangat berpengaruh terhadap kualitas pada perusahaan PT. Bukit Sejahtera.

“PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PT. BUKIT SEJAHTERA KABUPATEN GOWA”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah karakteristik Individu berpengaruh terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Bukit Sejahtera Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan
2. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh Terhadap Etos Kerja pada Karyawan PT. Bukit Sejahtera Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan
3. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Bukit Sejahtera Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik Individu terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Bukit Sejahtera Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan
2. Untuk mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Bukit Sejahtera Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling Dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Sejahtera

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharap dapat memberikan masukan yang berguna bagi pihak PT. Bukit Sejahtera dan dapat mengetahui Pengaruh Karakteristik Individu terhadap etos kerja karyawan.

2. Bagi Universitas Bosowa

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penyusun skripsi dalam bidang yang sama maupun bagi pihak yang membutuhkan.

3. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana ilmu yang di peroleh khususnya mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diserap dan diterapkan dalam sebuah kasus nyata mengenai pengaruh dari karakteristik individu dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompetensi, karier keselamatan dan Kesehatan serta menjaga hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Dari pengertian ini bahwa manusia memiliki adil dalam mencapai tujuan perusahaan, baik melalui pertumbuhan laba atau aset. Untuk mencapai target tersebut seluruh sumber daya manusia yang ada haruslah diatur sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang di inginkan. Guna mencapai semua SDM perlu dikelola dengan sebaik-baiknya mulai dari perancangan SDM, rekrutment sampai dengan karyawan pensiun. Sedangkan tujuan lainnya adalah memberikan kesejahteraan *stakeholder*, melalui berbagi manfaat seperti kompensasi, baik berupa gaji, bonus, intensif, Kesehatan, Pendidikan, liburan, dan kesejahteraan lainnya.

Untuk lebih memperkaya kita tentang pemahaman pengertian manajemen sumber daya manusia berikut ini di kemukakan beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia dari beberapa ahli MSDM. Noe menyebutkan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan

bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan.

Menurut Dessler bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani karyawan pelatihan penilaian, kompensasi, hubungan kerja Kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi MSDM.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan dengan sudut pandang yang berbeda. Hanya saja sekalipun berbeda dari berbagai sudut pandang, tujuan utamanya adalah tetap sama yaitu memanusiakan manusia dan memberikan kesejahteraan secara profesional dan adil sesuai dengan porsi masing-masing karyawan.

2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Seperti dikatakan sebelumnya bahwa pengelolaan sumber daya manusia haruslah dilakukan secara benar. Karyawan harus diberlakukan sebagaimana layaknya manusia. Yang tidak kalah pentingnya adalah bahwa mereka haruslah diberlakukan secara adil sesuai beban dan tanggung jawabnya.

Karyawan memiliki hak yang harus diberikan seperti kompensasi, karier, Kesehatan dan keselamatan kerja yang layak. Dan karyawan harus mengerjakan seluruh yang menjadi tugas dan tanggung jawab secara sungguh-sungguh sehingga menghasilkan produk yang diinginkan perusahaan.

Dalam pengelolaan SDM, perusahaan yang diwakili oleh para direksinya haruslah dilakukan secara totalitas. Direksi harus mampu mencapai tujuan yang diinginkan oleh pemegang saham. Oleh karena itu direksi-direksi diberikan kebebasan untuk dapat mengatur, mengorganisir, menempatkan, mengarahkan dan mengawasi seluruh aktivitas karyawannya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan

Dalam praktis pengelolaan SDM, tidaklah mudah, perlu seni tersendiri. Mengapa demikian? Seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa SDM yang dimiliki tersendiri dari berbagai latar belakang suku, bangsa, agama, Pendidikan yang membentuk perilaku dan bakat masing-masing karyawan, sekalipun banyak perusahaan yang memilih karyawan yang memiliki latar belakang yang hamper sama.

Sepertihalnya dengan departemen yang lain, departemen sumber daya manusia juga memiliki beberapa tujuan yang hendak dicapai sesuai dengan tugas dan fungsinya mengelolah seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka pimpinan mengambil Langkah-langkah atau tindakan-tindakan terhadap karyawannya seperti:

- 1) Memengaruhi

Artinya pimpinan harus mampu untuk memengaruhi seluruh karyawan untuk dapat melakukan kegiatan sesuai dengan keinginan perusahaan, melalui pemberi tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

2) Memotivasi

Pimpinan harus mampu mendorong, menyemangati karyawan agar terus bergairah dan bersemangat dalam bekerja. Motivasi dapat terjadi dari dalam dari karyawan apabila karyawan merasa nyaman, atau dari luar dirinya seperti apa yang diberikan perusahaan.

3) Loyal

Pimpinan harus mampu membuat karyawan setia kepada perusahaan karyawan akan, senang dan betah bekerja diperusahaan dan tidak membongkar rahasia perusahaan kepada pihak luar.

4) Komitmen

Pimpinan harus mampu untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Komitmen karyawan dapat dilihat dari kepatuhan kepada segala aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

5) Kepuasan kerja

Pimpinan harus mampu harus memberikan kepuasan kerja kepada seluruh karyawannya, sehingga terus mau bekerja. Kepuasan kerja karyawan sangat penting akan berdampak kepada hal-hal lainnya seperti motivasi kerja dan kinerja.

6) Kinerja

Pimpinan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan karyawan yang berkinerja tinggilah, perusahaan mampu menghasilkan laba yang optimal. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai factor

seperti kemampuan, keahlian, motivasi kerja, kepuasan kerja serta kepemimpinan.

7) Kesejahteraan

Pimpinan harus mampu memberikan kesejahteraan yang lebih baik dibandingkan dengan yang diberikan perusahaan lain, sehingga motivasi, komitmen, loyalitas, kepuasan kerja dan kinerja karyawan juga terus meningkat. Artinya karyawan yang kesejahteraan layak, wajar dan lebih baik dari perusahaan lain akan memberikan keuntungan bagi perusahaan karena akan berkinerja baik.

2.2.3 Fungsi Manajemen

Sebelum kita membahas fungsi manajemen SDM secara mendalam ada baiknya dibahas terlebih dahulu dulu fungsi manajemen. Hal ini penting agar memahami MSDM menjadi utuh dan dapat dilihat hubungan yang jelas diantara keduanya. Manajemen adalah induk dari ilmu manajemen sumber daya manusia.

Dari berbagai literature dikatakan bahwa pengertian manajemen adalah pengaturan atau pengelolaan suatu kegiatan. Dalam arti sempit dikatakan manajemen adalah mengatur perusahaan untuk mencapai tujuan melalui orang lain. Yang diatur dan dikelola adalah asset atau harta perusahaan, baik harga yang bersifat manusia, mesin, alat, proses dan prosedur kerja. Harta ini perlu dikelola secara baik, terus menerus dan berkesinambungan, jika ingin menghasilkan hasil optimal sesuai dengan yang diharapkan.

Di dalam manajemen terdapat atau terdiri dari fungsi-fungsi manajemen. Secara umum fungsi manajemen terdiri dari 4 (empat) aspek yaitu:

- A. Perencanaan
- B. Pengorganisasian
- C. Pelaksanaan
- D. Pengawasan

Sedangkan secara khusus fungsi manajemen terdiri dari 5 (lima) aspek yaitu:

- A. Perkiraan (*forecasting*)
- B. Perencanaan (*planing*)
- C. Pengorganisasian (*organizing*)
- D. Pelaksanaan (*actuating*)
- E. Pengendalian (*controlling*)

2.2.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia haruslah dilakukan melalui proses yang benar, agar semua kegiatan pengelolaan MSDM dapat berjalan pada jalurnya dengan tujuan memudahkan pengelolaanya. Di samping itu, dengan mengikuti proses pengelolaan yang benar maka pencapaian tujuan mudah pula dicapai. Proses pengelolaan tersebut kita kenal dengan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

Dalam praktiknya fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*)
2. Perencanaan sumber daya manusia (*Human Resources Planing*)
3. Penarikan pegawai (*Recruitment*)
4. Seleksi (*selection*)
5. Pelatihan dan pengembangan (*Training and Development*)
6. Evaluasi kerja (*Performance*)
7. Kompensasi (*Compensation*)
8. Jenjang karier (*Career Path*)
9. Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*)
10. Hubungan Industrial (*Industial Relation*)
11. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Kegiatan dari job analysis adalah mengumpulkan berbagai informasi untuk kebutuhan suatu pekerjaan. Job Analysis disusun sesuai dengan jabatan yang ada di dalam struktur organisasi perusahaan. Penyusunan job analysis harus dilakukan secara sungguh-sungguh agar apa yang seharusnya dikerjakan terakomodasi seluruhnya.

Analisis Jabatan (job analysis) merupakan fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia. Kegiatan dalam merancang uraian tugas tugas yang harus dijalankan seorang karyawan, memberikan wewenang, dan tanggung jawab masing-masing jabatan. Artinya setiap karyawan harus memiliki uraian tugas yang akan dikerjakannya. Kemudian wewenang untuk mengambil tindakan atau keputusan, yang terakhir adalah diberikan

tanggung jawab yang jelas dan transparan. Perlu di ingat bahwa tanpa job yang jelas maka akan membingungkan karyawan itu sendiri.

Setelah job analysis disusun, maka langkah selanjutnya adalah menempatkan orang-orang dalam jabatan yang telah disediakan. Langkah ini merupakan langkah untuk merencanakan jumlah dan kualitas sumber daya yang harus disediakan, baik sekarang maupun untuk dimasa yang akan datang. Langkah ini merupakan fungsi kedua yang kita kenal dengan nama perencanaan sumber daya manusia (human resources planning).

Pertanyaannya adalah apa nilai pentingnya dilakukan perencanaan sumber daya manusia? Penting karena dari waktu ke waktu jumlah karyawan bias berkurang karena berhenti sendiri, diberhentikan atau pensiun, sehingga menimbulkan kekosongan jabatan. Kekurangan karyawan dapat terjadi akibat perusahaan melakukan perluasan usaha, sehingga membutuhkan sejumlah karyawan dan perlu melakukan penambahan karyawan.

Perencanaan tenaga kerja dapat dilakukan dalam jangka panjang ataupun dalam jangka pendek. Artinya, kebutuhan jangka panjang sangat perlu dilakukan dan diikuti dengan perencanaan kebutuhan jangka pendek. Mengapa perlu? Jawabannya untuk menjaga jika sewaktu-waktu diperlukan, karena dalam praktiknya selalu ada karyawan yang keluar dengan berbagai sebab.

Fungsi yang ketiga yaitu penarikan pegawai. Langkah ini dilakukan setelah dilakukan perencanaan tenaga kerja, sehingga kita tahu berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan berikut kualifikasinya. Rekrutmen

dilakukan dalam rangka memperoleh dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan. Sumber daya manusia yang loyal dan berkualitas sangat menentukan maju mundurnya suatu usaha. Kebutuhan tenaga kerja secara mudah diadakan apabila jumlahnya sedikit dan dapat diisi dari orang dalam. Namun, apabila jumlah yang dibutuhkan banyak atau memiliki persyaratan khusus maka perlu diisi oleh orang luar perusahaan melalui rekrutmen.

Setelah sejumlah karyawan berhasil direkrut dari berbagai sumber tenaga kerja yang ada misalnya lewat media, referensi atau surat-surat yang masuk, maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan adalah menyeleksi lamaran yang masuk. Karyawan yang sudah direkrut melalui rekrutmen sebelumnya harus diseleksi yang sudah disiapkan. Tujuannya adalah untuk memilih tenaga kerja yang dibutuhkan dengan kualifikasi yang telah ditetapkan.

Proses seleksi dapat dimulai dari seleksi surat lamaran, yaitu dengan melihat dokumen-dokumen yang ada pada surat lamaran. Tujuan seleksi adalah untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan. Tujuan lainnya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal pada perusahaan.

Seleksi dilakukan melalui tes wawancara, tes tertulis, (psikotes dan tes pengetahuan umum serta tes-tes pengetahuan pekerjaan) sampai dengan tes kesehatan. Tes-tes ini diberikan secara bertahap sesuai dengan yang telah ditentukan. Jika salah satu tahap tidak dipenuhi sesuai standar yang telah

ditetapkan, maka dianggap gagal dan tidak diikuti ketes tahap selanjutnya.

Proses seleksi akan menghasilkan sejumlah tenaga kerja yang diidamkan, minimal untuk tahap awal. Karyawan yang baru diterima sebagai calon karyawan harus melalui masa orientasi dan pendidikan terlebih dulu sebelum ditempatkan untuk bekerja, kecuali bagi mereka yang sudah memiliki pengalaman sebelumnya. Tujuan pelatihan adalah membiasakan karyawan baru dalam bekerja di lingkungan barunya, sekaligus menambah dan mengasah kemampuan yang belum dimilikinya.

Khusus bagi karyawan lama perlu dilakukan pengembangan diri karyawan, baik melalui pendidikan, promosi dan rotasi pekerjaan. Tujuannya adalah agar karyawan mampu untuk menambah kemampuannya atau menambah bidang kerja lainnya sehingga memiliki kemampuan yang lebih banyak. Pengembangan karyawan juga dilakukan guna meningkatkan kinerja karyawan. Setelah lulus dari pelatihan maka langkah selanjutnya adalah menempatkan karyawan sesuai dengan bidang yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau penempatan kerja dapat pula dilakukan sesuai dengan hasil pelatihan yang diperolehnya selama mengikuti pelatihan.

Selama bekerja, setiap karyawan harus dievaluasi kinerjanya masing-masing. Penilaian kinerja dapat dilakukan melalui hasil kerja atau kinerja perilaku. Kinerja yang diperoleh hasil kerja karyawan yang bersangkutan apakah sudah mencapai standar yang ditetapkan perusahaan atau belum. Jika memenuhi standar atau melebihi berarti karyawan yang bersangkutan

memiliki kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya, jika belum memenuhi, maka perlu dievaluasi kemampuan kerjanya.

Selanjutnya adalah pemberian kompensasi kepada setiap karyawan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diperoleh seseorang atas pekerjaan yang sudah dilakukannya. Hasil evaluasi kinerja yang diperoleh karyawan digunakan untuk menentukan jumlah kompensasi yang akan diperolehnya. Pemberian kompensasi yang adil termasuk berbagai fasilitas kesejahteraan terhadap karyawan. Kompensasi diberikan atas dasar prestasi karyawan melalui penilaian prestasi kerja. Terdapat dua jenis kompensasi yaitu kompensasi keuangan dan kompensasi non keuangan.

Langkah selanjutnya adalah menentukan jenjang karier karyawan. Karier merupakan perjalanan kerja seseorang selama dia bekerja. Karier karyawan diberikan melalui perencanaan karier bagi seluruh karyawan yang dilakukan secara transparan dan jelas. Karier karyawan dapat meningkat (promosi), diturunkan (demosi) atau dirotasi (dipindah pada jabatan yang sama).

Perencanaan karier harus dilakukan mulai dari jenjang karier dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Untuk mencapai jenjang karier pada tingkat tertentu diperlukan berbagai persyaratan sesuai dengan jenjang kariernya. Jenjang karier yang dapat diperoleh adalah kenaikan jabatan atau kenaikan pangkat/golongan.

Keselamatan dan Kesehatan merupakan fungsi MSDM yang juga penting untuk diperhatikan dan dilaksanakan. Keselamatan berhubungan

terutama dengan keselamatan selama aktivitas karyawan berkerja. Dalam menjalankan aktivitasnya, karyawan harus mengutamakan keselamatan dirinya dan tentunya juga keselamatan harta (aset) perusahaan.

Untuk menjaga keselamatan diperlukan peraturan kerja dan rambu-rambu kerja. Kemudian tersedianya peralatan kerja yang mampu melindungi pekerja itu sendiri.

Demikian juga kesehatan kerja, berhubungan dengan kondisi pekerja dan kondisi di lingkungan kerja. Keduanya haruslah memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan yang telah ditetapkan. Keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisik dan mental karyawan yang diakibatkan oleh lingkungan kerja. Kondisi fisik meliputi penyakit yang ditimbulkan akibat pekerjaan dan kecelakaan kerja selama bekerja. Untuk menjaga keselamatan karyawan maka perlu disediakan asuransi, peralatan kerja (masker, helm, pakaian kerja) yang memadai, sehingga mampu memberikan rasa aman kepada semua karyawan.

Hubungan industrial atau tenaga kerja merupakan fungsi MSDM yang digunakan untuk menjembatani kepentingan dan keinginan kedua belah pihak antara karyawan di satu pihak dan manajemen di pihak yang lain. Pihak karyawan diwakili oleh serikat pekerja. Dalam hal ini jika terjadi perselisihan antara pekerja dengan manajemen maka haruslah diselesaikan oleh berbagai pihak yang berkepentingan termasuk pemerintah, melalui hubungan industrial.

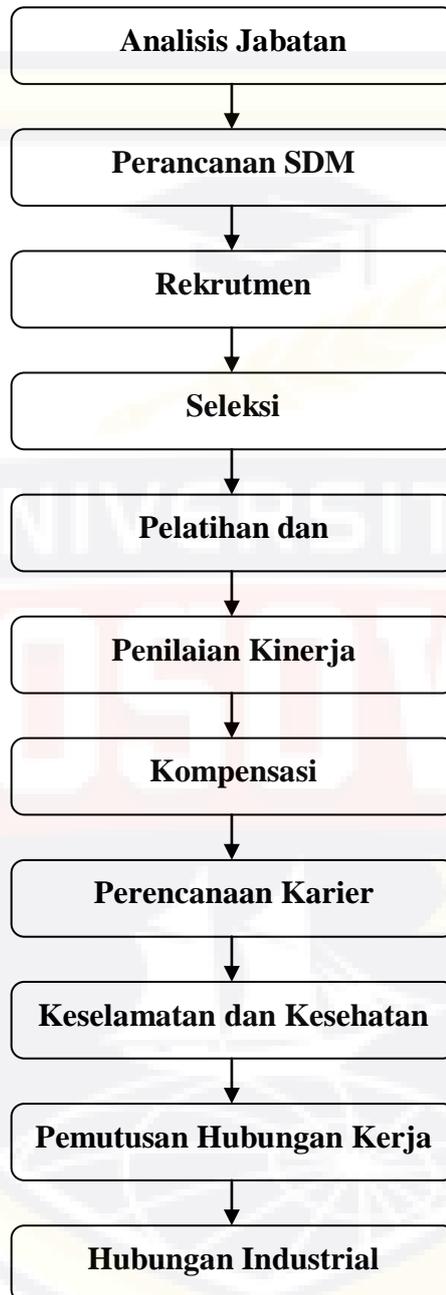
Salah satu tujuan dari hubungan industrial / tenaga kerja adalah untuk menyeimbangkan antara hak dan kewajiban masing-masing pihak. Jadi tujuan lainnya adalah agar perusahaan tidak berbuat semena-mena terhadap karyawan dan sebaliknya karyawan harus mematuhi segala peraturan yang telah dibuat. Dengan demikian, kegiatan perusahaan dapat berjalan secara normal tanpa ada gangguan. Biasanya yang paling menjadi masalah adalah pemberian kompensasi, jam kerja dan lingkungan kerja.

Terakhir adalah pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan. Pemutusan hubungan kerja ini bisa disebabkan oleh berbagai alasan atau sebab yang alamiah seperti tibanya masa pensiun, permintaan pengunduran diri karena alasan pribadi dan pemecatan karena melakukan kesalahan. Permasalahannya adalah dalam pemutusan hubungan kerja ada hak-hak karyawan yang harus dipenuhi oleh perusahaan.

Hak-hak karyawan pension dapat berupa uang pensiun yang dapat dibayar perbulan atau sekaligus. Perusahaan juga akan memberikan uang penghargaan, baik penghargaan umum selama karyawan tersebut bekerja atau penghargaan khusus terhadap prestasi atau jasa-jasa karyawan atas loyalitas atau kinerjanya selama bekerja

Untuk melihat lebih jelas langkah-langkah dalam pengelolaan SDM seperti terlihat dalam skema berikut:

Skema Pengelolaan SDM



2.2.5 Karakteristik Individu

Karakteristik pribadi seperti umur, jenis kelamin, ras, dan lama bekerja yang bersifat objektif dan mudah diperoleh dari catatan personal, karakteristik-karakteristik ini merupakan perwakilan dari keragaman level permukaan. Variasi yang terjadi dalam kelompok dengan berbagai karakteristik biografis dibandingkan di antara mereka

1) Umur

Hubungan umur dan kinerja mungkin menjadi suatu isu semakin penting selama decade mendatang karena banyak alasan. Salah satunya, tingkat usia Angkatan kerja diseluruh dunia bertambah. Sebagai contoh, tingkat partisipasi sipil dari pekerja amerika serikat diatas umur 59 telah meningkat, dari sekitar 22% tahun 2002 ke 29% di tahun 2012 dan 93% pertumbuhan Angkatan kerja dari 2006 ke 2016 akan berasal dari pekerja diatas umur 54 alasan lainnya legislasi amerika serikat secara disengaja, telah menghilangkan keharusan pensium. Kebanyakan pekerja saat ini tidak perlu lagi pensium pada uisa 70 dan 62% dari mereka yang berusia 45-60 berencana untuk menunda pensium.

2) Jenis Kelamin

Sedikit isu mengawali lebih banyak debat, kesala pahaman, dan opini yang tidak di dukung dibandingkan apakah wanita mempunyai kinerja sebaik pria.

Tempat terbaik untuk mulai mempertimbangkan ini adalah dengan mengakui bahwa sedikit, jika ada, perbedaan-perbedaan penting antara

pria dan wanita yang mempengaruhi kinerja. Nyatanya, sebuah studi meta analisis terbaru atas kerja menemukan bahwa wanita meraih skor yang sedikit lebih tinggi dibandingkan pria dalam ukuran-ukuran kinerja meskipun, menurut diskusi kita mengenai diskriminasi, pria dinilai memiliki potensi promosi yang lebih tinggi.

3) Ras dan Etnis

Ras dan etnis telah dipelajari karena terkait dengan hasil perekrutan keputusan perekrutan, evaluasi kinerja, gaji, dan diskriminasi tempat kerja.

4) Disabilitas

Dampak dari disabilitas pada hasil pekerjaan telah dikaji pada berbagai perspektif. Disisi lain, sebuah tinjauan atas bukti menyatakan bahwa pekerja dengan disabilitas menerima evaluasi kinerja yang lebih tinggi.

2.2.6 Indikator Karakteristik Individu

Menurut Arief subyantoro (2009) setiap orang mempunyai pandangan, tujuan kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Arief subyanto menyebabkan indikator karakteristik individu meliputi,

1. Kemampuan (ability), adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan robbins (2006).

Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*),

2. Nilai menurut Robbin (2006), nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
3. Sikap (*attitude*), menurut Robbins (2006) sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atau pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.
4. Minat (*interest*), adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu, Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaan pun berbeda-beda (As'ad 2004)

2.2.7 Perbedaan Individu dan Batasan Organisasi

A. Individu

Kita beralih ke faktor-faktor yang memengaruhi bagaimana orang mengambil keputusan tingkat di mana mereka rentan pada kesalahan serta bisa. Kita mendiskusikan perbedaan-perbedaan individual dan Batasan-batasan Organisasi.

Perbedaan Individu seperti yang kita diskusikan, pengambilan keputusan dalam praktiknya dikarakteristikan oleh batasan-batasan rasionalitas, bisa dan kesalahan umum, serta penggunaan intuisi perbedaan-perbedaan individu juga menciptakan deviasi dari model rasional. Dalam bagian ini, kita melihat perbedaan-perbedaan itu.

Kepribadian Riset tentang kepribadian dan pengambilan keputusan menyatakan kepribadian memengaruhi keputusankita.

Aspek-aspek spesifik dari kehati-hatian daripada sifat-sifat luasnya bias memengaruhi eskalasi komitmen. Khususnya aspek kehati-hatian usaha keras untuk pencapaian dan kepatuhan. Pertama, riset menyatakan bahwa orang-orang yang berjuang dalam pencapaiannya lebih mungkin mengeskalasi komitmennya, sedangkan orang-orang yang patuh lebih tidak mungkin. Mengapa? Umumnya, orang-orang yang berorientasi pada pencapaian tidak suka gagal, meskipun demikian, lebih cenderung melakukan apa yang mereka pandang terbaik bagi organisasi. Kedua, individu yang mengejar pencapaian tampaknya lebih rentan pada bias retrospeksi, mungkin karena mereka perlu menjustifikasi tindakannya. Kita belum memiliki bukti mengenai apakah orang-orang yang patuh kebal pada bias ini.

Orang-orang dengan harga diri tinggi sangat termotivasi untuk mempertahankannya, sehingga mereka menggunakan bias pemenuhan diri untuk mempertahankannya. Mereka menyalahkan orang lain atas kegagalannya, tetapi mengambil kredit atas kesuksesannya.

Jenis Kelamin Riset atas kontemplasi menawarkan pandangan mengenai perbedaan jenis kelamin dalam pengambilan keputusan. Kontemplasi bermakna berefleksi dalam Waktu yang lama. Dari sisi pengambilan keputusan, itu berarti terlalu memikirkan masalah. Dua puluh tahun studi mendapati wanita menghabiskan lebih banyak waktu dibandingkan pria dalam menganalisis masa lalu, masa kini, dan masa depan.

Mereka lebih mungkin terlalu menganalisis masalah sebelum mengambil keputusan dan menyesali keputusan ketika telah dibuat. Ini dapat mengarah pada pertimbangan hati-hati atas masalah dan pilihan. Meskipun demikian, itu dapat membuat masalah lebih sulit diselesaikan, meningkat Imnpenyesalan atas keputusan masa lampau, dan meningkatkan depresi. Wanita hamper dua kali lebih banyak dari pria dalam mengembangkan depresi.

Alasan mengapa wanita lebih berkontemplasi daripada pria masih belum jelas Ada pendapat bahwa orang tua mendorong dan menanamkan ekspresi kesedihan kecemasan lebih banyak pada anak perempuan daripada anak laki-laki. Teori lainnya adalah bahwa wanita, lebih banyak dari pria, mendasarkan harga diri dan nilai positifnya Pada apa yang orang lain pikirkan tentang mereka. Pendapat ketiga adalah bahwa wanita lebih berempati dan lebih dipengaruhi oleh peristiwa dalam kehidupan orang lain, sehingga mereka memiliki lebih banyak hal untuk dikontemplasikan.

Pada umur 11 tahun, anak perempuan berkontemplasi lebih banyak daripada anak laki-laki. Tetapi perbedaan jenis kelamin tampaknya berkurang dengan umur. Perbedaan paling besar selama masa muda dan terkecil sesudah usia 65, ketika baik pria maupun wanita berkontemplasi paling sedikit.³

Kemampuan Mental Kita tahu orang-orang dengan level kemampuan mental yang lebih tinggi mampu memproses informasi lebih cepat, memecahkan masalah lebih akurat, dan belajar lebih cepat, sehingga Anda mungkin mengekspektasikan mereka juga lebih sedikit berisiko salah mengambil keputusan umum. Meskipun demikian, kemampuan mental tampaknya hanya membantu orang-orang menghindari beberapa dari masalah tersebut. Orang-orang yang cerdas sama mungkinnya untuk jatuh dalam jebakan penjangkaran, terlalu percaya diri, dan eskalasi komitmen, mungkin karena cerdas saja tidak mengingatkan Anda akan kemungkinan Anda terlalu percaya diri atau secara emosional defensif. Bukan berarti bahwa kecerdasan tidak pernah berarti. Begitu diingatkan akan kesalahan pengambilan keputusan, orang-orang yang lebih cerdas belajar lebih cepat untuk menghindarinya. Mereka juga lebih baik dalam menghindari kesalahan logis seperti silogisme salah atau kesalahan interpretasi data.

Perbedaan Budaya Model rasional tidak membuat pengakuan atas perbedaan budaya, demikian pula dengan banyaknya literature riset perilaku organisasi tentang pengambilan keputusan. Tetapi orang

Indonesia, misalnya, tidak selalu mengambil keputusan dengan cara yang sama dengan orang Australia. Oleh karena itu, kita perlu mengakui bahwa latar belakang budaya dari pembuat keputusan dapat memengaruhi dengan signifikan pilihan masalah, kedalaman analisis, pentingnya logika dan rasionalitas, dan apakah keputusan organisasi seharusnya dibuat secara autokrat oleh seorang manajer atau secara kolektif dalam kelompok.

Budaya berbeda dalam orientasi waktu, pentingnya rasionalitas, kepercayaan dalam kemampuan orang memecahkan masalah, dan preferensi pengambilan keputusan kolektif. Perbedaan dalam orientasi waktu membantu kita memahami mengapa manajer di Mesir mengambil keputusan pada fase yang lebih perlahan dan hati-hati dari pada rekanannya di AS. Ketika rasionalitas dinilai di Amerika Utara, tidak demikian ditempat lain. Seorang manajer Amerika Utara mungkin mengambil keputusan penting secara intuitif tetapi penting untuk tampil melanjutkannya dengan cara yang rasional karena rasionalitas sangat dinilai di Barat. Dalam negara-negara seperti Iran, di mana rasionalitas tidak sebesar faktor-faktor lainnya, usaha untuk tampil rasional tidak penting.

Beberapa budaya menekankan pemecahan masalah, sedangkan yang lainnya fokus pada menerima situasi sebagaimana adanya. Amerika Serikat masuk dalam kategori pertama: Thailand dan Indonesia adalah contoh kedua. Oleh karena manajer yang memecahkan masalah percaya

mereka mampu dan hams mengubah situasi sesuai kepentingan mereka, manajer AS mungkin mengidentiflksi masalah lama sebelum rekannya di Thailand atau Indonesia. Pengambilan keputusan oleh manajer Iepang lebih berorientasi kelompok daripada di Amerika Serikat. Iepang menghargai keseragaman dan kerjasama, jadi sebelum CEO Iepang membuat keputusan penting, mereka mengumpulkan sejumlah besar informasi untuk digunakan dalam kepuasan kelompok yang membentuk konsensus. Mungkin ada perbedaan-perbedaan budaya penting dalam pengambilan keputusan, tetapi sayangnya belum banyak riset yang mengidentiflkasinya.

B. Batasan Organisasi

Organisasi dapat membatasi pengambil keputusan. Menciptakan deviasi dari model rasional. Misalnya. Manajer membentuk keputusan untuk merefleksikan evaluasi kinerja dan system imbalan organisasi, untuk memenuhi peraturan baku dan untuk memenuhi batasan-batasan waktu organisasi. Contoh dapat juga membatasi keputusan.

Evaluasi Kinerja Manajer dipengaruhi oleh kriteria yang menjadi dasar mereka dievaluasi jika seorang manajer divisi percaya bahwa kinerja pabrik yang berada di bawah tanggung jawabnya beroperasi terbaik ketika ia tidak mendengar hal negatif. Kita akan mendapati. Manajer pabriknya bekerja menghabiskan banyak waktu untuk memastikan tidak ada informasi negatif yang sampai padanya.

Sistem Imbalan Sistem imbalan organisasi memengaruhi pengambil keputusan dengan menyarankan pilihan apa yang memiliki pembayaran pribadi yang lebih baik jika organisasi menghargai penghindaran risiko, manajer lebih mungkin untuk mengambil keputusan konservatif. Dari tahun 1930-an sampai pertengahan tahun 1980-an General Motors secara konsisten memberikan promosi dan bonus pada manajer yang tetap *low profile* dan menghindari kontroversi. Eksekutif ini menjadi ahli dalam menghindari isu-isu dan menyerahkan keputusan-keputusan kontroversial pada komite.

Peraturan Baku David, seorang manajersif di restoran Taco Bell di San Antonio, Texas, menjelaskan batasan-batasan yang dihadapinya dalam pekerjaannya, Saya menerima peraturan-peraturan yang mencakup hampir setiap keputusan yang saya buat dari bagaimana membuat burrito sampai seberapa sering saya perlu membersihkan toilet. Pekerjaan saya tidak muncul dengan banyak kebebasan memilih.” Situasi David tidaklah unik. Semua, kecuali sangat sedikit, organisasi membuat peraturan dan kebijakan untuk memprogram keputusan dan mengarahkan individu bertindak sesuai yang diharapkan. Dalam melakukan hal demikian, mereka membatasi pilihan-pilihan keputusan.

Batasan Waktu Akibat Sistem hampir semua keputusan penting muncul dengan tenggat waktu eksplisit. Sebuah laporan tentang pengembangan produk baru bisa saja harus siap untuk ditinjau komite eksekutif tanggal pertama bulan itu. Kondisi-kondisi demikian sering

membuat sulit, jika tidak mungkin, bagi manajer untuk memperoleh semua informasi sebelum mengambil keputusan

Contoh Historis Keputusan tidak dibuat dalam ruang vakum, mereka memiliki sebuah konteks. Keputusan-keputusan individu merupakan poin-poin dalam arus pilihan, yang dibuat di masa lampau seperti hantu yang membuntuti dan membatasi pilihan-pilihan sekarang. Merupakan rahasia umum bahwa penentu terbesar dari ukuran dari anggaran' tahun ini adalah anggaran tahun lalu, Pilihan-pilihan yang dibuat hari ini sebagian besar merupakan hasil dari pilihan-pilihan yang dibuat bertahun-tahun.

2.2.8 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menjadi salah satu factor terpenting untuk meningkatkan hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas. Banyak orang mengatakan bahwa pengalaman adalah guru terbaik, hal ini juga berlaku pada pengalaman kerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Pengalaman kerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya, sehingga dalam mengerjakan suatu produk akan cepat terselesaikan. Perusahaan yang belum begitu besar omset keluaran produksinya, seperti pada *home industry* cenderung lebih mempertimbangkan pengalaman bekerja dari pada pendidikan yang telah diselesaikannya.

Pengalaman kerja merupakan hal yang pernah dilakukan seseorang sebelum bekerja pada suatu lembaga atau seseorang yang telah bekerja cukup lama pada suatu lembaga. Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi

1. Lama waktu atau masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki:

a) Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

b) Keterampilan merujuk informasi pada tanggung jawab pekerjaan

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan:

a) Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek Teknik pekerjaan.

b) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tepat waktu yang telah ditentukan.

Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa seseorang yang berpengalaman akan memiliki lama waktu masa kerja, tingkat

keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan serta di pengaruhi oleh faktor lain yang memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya bersama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, menduga timbulnya kesulitan, dan bekerja dengan tenang. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja

2.2.9 Etos dan Etika Kerja

Untuk beberapa tahun, budaya dari dunia barat lebih ditekankan pada kerja pada kerja sebagai kegiatan yang layak untuk memenuhi keinginan. Sikap ini pun terjadi di Kawasan asia antara lain jepang. Hasil budaya ini adalah menekankan adanya etika kerja yang perlu dimiliki orang. Artinya setiap orang harus mempunyai pandangan bahwa bekerja adalah suatu hal yang penting dalam tujuan hidup mereka. Mereka cenderung menyukai kerja dan memperoleh kepuasan dari pekerjaannya. Mereka mempunyai komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi dan tujuannya.

Etika kerja yang khas ini membuat penampilan kerja (kinerja) yang lebih tinggi bagi majikan. Etika kerja asalnya berdasarkan nilai agama dan nilai sekuler. Para penganut calvinis pada zaman reformasi agama protestan, dan disusul dan golongan puritan di amerika serikat, menunjang secara sungguh-sungguh tentang etika kerja. Kelompok agamawan memandang bahwa kepandaian yang dimiliki, oleh manusia adalah pemberian yang

maha pencipta untuk digunakan dalam bentuk kerja keras dalam melakukan pelayanan berdasarkan kewajiban moral.

Asalnya sekuler (keduniawian) dari etika kerja (etos kerja) timbul dari keperluan yang mendesak atas kepijoniran hidup. Manusia harus bekerja untuk dapat hidup terus. Oleh karena itu mereka memperoleh alasan yang baik untuk bekerja keras karena menikmati hasilnya. Untuk beberapa generasi berikutnya, bekerja keras merupakan suatu jalan untuk memperbaiki standard kehidupan.

Misalnya, apakah kinerja SDM negara-negara lain selatan mempunyai etos kerja yang tinggi?

Etos kerja ternyata dipengaruhi oleh social budaya masyarakat padahal budaya masyarakat dipengaruhi pula oleh geografis di mana mereka lahir, tumbuh, hidup dan berkembang

Dibawah ini anda akan memperoleh gambaran tentang kinerja ekonomi dan keuangan dari negara-negara selatan. Mengapa negara-negara berkembang mengalami kesulitan ekonomi, pada hal tidak sedikit dari negara-negara berkembang mempunyai kekayaan sumber daya alam yang cukup untuk menunjang perbaik antara hidup bangsa bersangkutan.

Banyak di antara negara-negara selatan tersebut mempunyai sumber daya alam yang memadai, tetapi sumber daya alam tersebut memerlukan dana yang besar di samping SDM yang handal untuk dieksploitasi. Artinya sumber daya alam yang berpotensi terdapat di beberapa negara Selatan tersebut memerlukan dana besar dan keahlian SDM untuk menggalinya dari

perut bumi mereka. Oleh karena itu, Bank Dunia, Lembaga-lembaga keuangan dunia dan negara-negara maju berkenan untuk meminjamkan dana untuk keperluan eksploitasi sumber daya alam yang dimiliki negara-negara berkembang. Sementara SDM-nya digunakan SDM negara luar yang harus dibayar mahal.

Beberapa negara Selatan berhasil menggunakan dana pinjaman tersebut, sehingga dapat memperbaiki kinerja ekonomi dan taraf hidup rakyatnya. Namun tidak sedikit pula, negara-negara Selatan yang Mengalami kegagalan dalam mengelola utang-piutang tersebut. Dan untuk negara negara Selatan yang terakhir ini, bukan perbaikan ekonomi dan perbaikan antara hidup rakyat, malah mengakibatkan kinerja ekonomi yang makin buruk, disertai utang yang bertambah besar tanpa mampu mengembalikannya. Mengapa hal tersebut terjadi? Memang banyak factor yang menyebabkan. Namun yang jelas, bahwa kegagalan program pembangunan (yang dibiayai utang luar negeri tersebut) adalah akibat mis-management (salah urus). Salah urus dalam manajemen

2.2.10 Indikator Etos Kerja

Menurut Mokodompit (Asifudin, 2004) tercantum dalam pancasila dan UUD 1945, yaitu:

1. Iman dan takwa kepada Tuhan yg Maha Esa, terwujud dalam sikap, perilaku, ungkapan bahasa dalam komunikasi sosial, budi pekertiyang luhur, jujur, adil, dan dapat dipercaya.

2. Berkepribadian tangguh dan mandiri yang membuatnya mampu menghadapi persoalan dengan pikiran jernih
3. Bekerja keras, tidak suka berpangku tangan atau bermalas-malasan, sebagai cermin dari tingginya semangat dan motivasi
4. Berdisiplin dalam melaksanakan tugas, sehingga bisa selesai dengan baik.
5. Bertanggungjawab atas segala tingkah lakunya.
6. Cerdas, arif dan bijaksana, yang membuatnya mampu mengendalikan diri dan menyikapi orang lain, baik ketika situasi konflik maupun saat tenang
7. Terampil dalam bekerja dan selalu berupaya meningkatkan keterampilannya.
8. Sehat jasmani dan rohani, memiliki kesadaran untuk menjaganya agar mampu mengoptimalkan seluruh potensinya
9. Memiliki kesadaran patriotisme yang tinggi, semangat ini tidak hanya berhubungan dengan tanah air, namun berhubungan pula dengan kelompok identitas atau organisasi

2.2.11 Kinerja Ekonomi dan Keuangan

Dalam melaksanakan pembangunan nasional, negara-negara berkembang memerlukan dana pinjaman dari berbagai Lembaga keuangan internasional atau negara-negara industry maju sebagai donor. Dana pinjaman tersebut ditujukan untuk mengelola sumber daya alam yang dimiliki oleh masing-masing negara agar memberikan nilai tambah yang

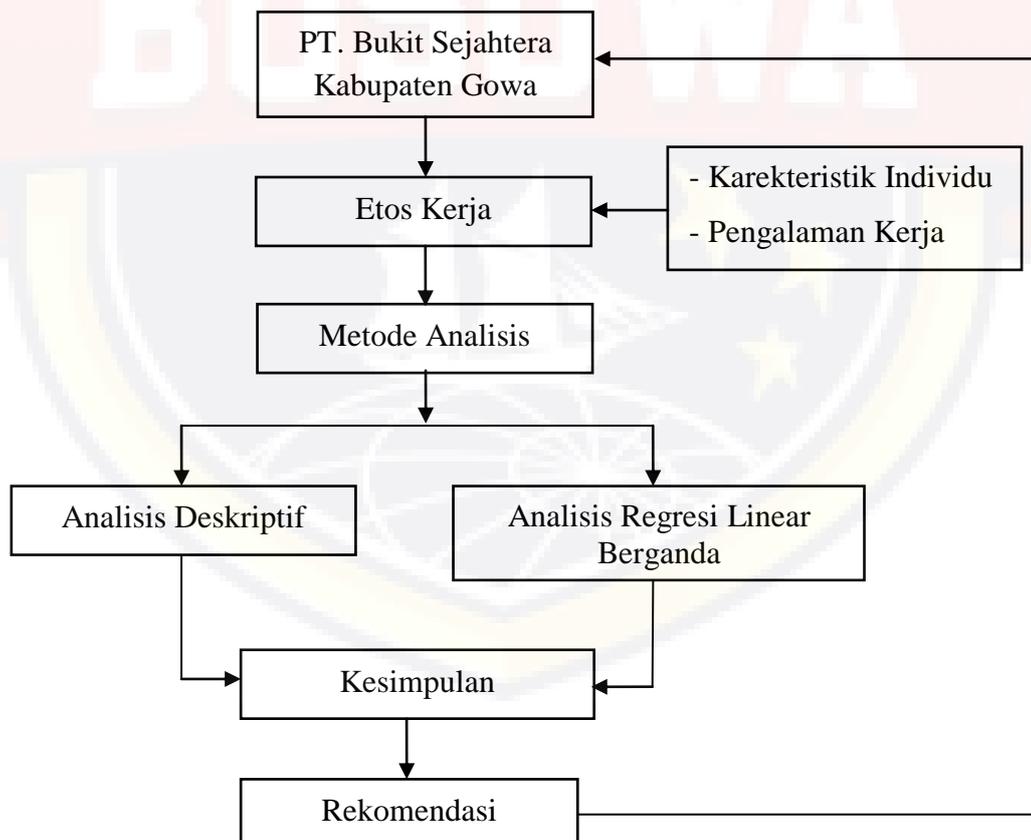
menunjang pertumbuhan ekonomi untuk meningkatkan kesejahteraan rakyatnya.

Untuk mengelola dana pinjaman lunak (soft loan) tersebut tentu saja diperlukan tenaga sumber daya manusia yang handal, agar penggunaan dana pinjaman tersebut dapat digunakan secara tepat guna dalam membiayai pembangunan nasional. Keberhasilan dalam penggunaan dana pinjaman tersebut, akan berdampak pada mudahnya mengembalikan dana pinjaman tersebut plus bunganya pada waktu yang tepat pula. Dan sebaliknya, kekeliruan penggunaan dana pinjaman dapat berarti penggunaan dana pinjaman tersebut tidak memenuhi target pembangunan nasional yang direncanakan. Akibatnya, antara lain adalah sulitnya mengembalikan dana pinjaman plus bunganya pada waktu yang telah ditentukan. Dalam keadaan demikian tentunya target meningkatkan kesejahteraan rakyatnya terganggu, bahkan terhambat. Singkatnya pengelolaan dana pinjaman untuk mendorong pembangunan pada suatu negara banyak tergantung kepada kekuatan kinerja yang baik dari sumber daya manusia yang dimiliki bangsa itu sendiri.

Walaupun utangnya besar, namun bila penggunaan dana utang tersebut dapat dilaksanakan secara tepat guna pada berbagai sektor ekonomi, hal tersebut tidak akan menimbulkan kesulitan dalam pengembalian utang dan bunganya. Sebaliknya walaupun utangnya sedikit tetapi bila penggunaan utangnya tidak efektif dan tidak efisien, tentunya akan dapat menimbulkan masalah dalam pengembalian dan bahkan pada pembiayaan pembangunan selanjutnya.

Ditinjau dari aspek sumber daya manusia, keberhasilan menggunakan utang dari berbagai sumber dana internasional, banyak tergantung kepada kualitas, kemampuan, kejujuran dan disiplin anggota SDM yang dimiliki oleh bangsa bersangkutan. Di bawah ini dikemukakan kondisi utang berbagai negara-negara sedang berkembang untuk sekedar memberi gambaran tentang kondisi dan situasi moneter masing-masing negara Selatan. Utang negara-negara Selatan menunjukkan, tidak semua negara memiliki utang yang berkualitas sama. Artinya bahwa beban yang ditanggung oleh masing-masing negara debitor berbeda satu sama lain.

2.2 Kerangka Pikir



3 Hipotesis

Di duga hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos kerja Karyawan pada PT. Bukit Sejahtera Kabupaten Gowa.
2. Diduga bahwa Pengalaman Kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau ketrampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.
3. Diduga bahwa karakteristik individu paling dominan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada PT. Bukit Sejahtera Kabupaten Gowa

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Daerah Penelitian

Penelitian dilakukan pada perusahaan PT. Bukit Sejahtera yang beralamat Jalan Poros Palangga Perumahan Bumi Pallangga Mas 1 Blok A No. 1 Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan, pada bulan Maret hingga bulan Juli tahun 2020

3.2 Metode Pengumpulan Data

1. Penelitian Lapangan (Field Research)

Penelitian lapangan merupakan salah satu metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif yang tidak memerlukan pengetahuan mendalam akan literatur yang digunakan dan kemampuan tertentu dari pihak peneliti.

2. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Penelitian kepustakaan adalah jenis [penelitian kualitatif](#) yang pada umumnya dilakukan dengan cara tidak terjun kelapangan dalam pencarian sumber datanya. Penelitian kepustakaan juga dapat diartikan sebagai penelitian yang dilakukan hanya berdasarkan atas karya-karya tertulis, termasuk hasil penelitian baik yang sudah maupun yang belum dipublikasikan.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data dalam penelitian ini

1. Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan penelitian yang di gunakan untuk menyelidiki, menggambarkan, menjelaskan, menemukan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan, di ukur atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot.

3. Sumber Data

1. Sumber Data sekunder adalah sumber data yang menghasilkan data dari pihak lain baik berupa dokumentasi, data yang telah diolah, maupun informasi sesuatu hal.
2. Dalam penulisan ini penulis menggunakan sumber data primer, yaitu dengan menyebabkan kuisioner secara langsung kepada para karyawan PT. Bukit Sejahtera Kabupaten Gowa

3.4 Metode Analisis

1. Analisis deskriptif

Analisis untuk mendisriptifkan data dan menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan untuk menggeneralisasi.

2. Analisis regresi linear berganda

Regresi Linear Berganda adalah model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variable bebas atau predictor. Dalam bahasa Inggris, istilah ini disebut dengan *multiple linear regression*.

Pada dasarnya regresi linear berganda adalah model prediksi atau peramalan dengan menggunakan [data](#) berskala interval atau rasio serta terdapat lebih dari satu predictor. Skala data yang dimaksud di atas adalah pada semua [variabel](#) terutama variable terikat.

Seperti yang sudah saya bahas di atas, dikatakan regresi linear berganda jika jumlah variable bebas lebih dari satu. Sedangkan jika jumlah variable bebas hanya ada satu saja, maka itu yang disebut dengan [regresi linear sederhana](#).

Model regresi linear berganda sebagai berikut (Anwar Hidayat) :

$$Y = \alpha + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \ell$$

Keterangan :

Y	=	Etos Kerja Karyawan
X1	=	Karakteristik Individu
X2	=	Pengalaman Kerja
b1,b2,b3	=	Koefisien regresi
ℓ	=	Error

3.5 Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

1. Karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.
2. Pengalaman Kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu dan dinilai dari latar belakang pribadi, bakat dan minat, sikap dan kebutuhan serta keterampilan dan kemampuan teknik. Indikator pengalaman kerja adalah lama waktu tingkat pengetahuan dan penguasaan pekerjaan.
3. Etos Kerja adalah setiap orang harus mempunyai pandangan bahwa bekerja adalah suatu hal yang penting dalam tujuan hidup mereka. Mereka cenderung menyukai kerja dan memperoleh kepuasan dari pekerjaannya. Mereka mempunyai komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi dan tujuannya.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.5 Gambaran Perusahaan

PT. Bukit Sejahtera Kabupaten Gowa adalah perusahaan swasta nasional yang didirikan di Gowa berdasarkan akta pendirian perseroan terbatas nomor 24 yang dibuat oleh Susanto Wibowo, SH Notaris di Gowa, pada hari selasa tanggal 14 Agustus 2001 dengan dihadiri oleh beberapa saksi dan anggota struktur pendiri. Tuan Haji Haeruddin, Nyonya Hj. Soko yang Daeng Rambu, dan Tuan Muhammad Ridwan, ST, para penghadap saya notaris kenal, dan para penghadap bertindak untuk diri sendiri dan dalam kedudukannya sebagaimana tersebut diatas dengan ini menerangkan bahwa dengan tidak mengurangi izin dari pihak yang berwenang, telah sepakat dan setuju untuk bersama-sama mendirikan suatu perseroan terbatas. Akta tersebut telah memperoleh pengesahan badan hukum perseroan dari Menteri Kehakiman dan Hak Azasi Manusia Republik Indonesia sesuai surat keputusannya No. c-12503 HT.01.01.TH.2001 tanggal 6 Nopember 2001.

Dalam akta pendirian tersebut disebutkan modal dasar sebesar Rp 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan modal saham yang ditempatkan telah disetor penuh dalam bentuk setoran tunai. Kemudian berdasarkan Akta Rapat Umum Pemegang Saham No. 20 tanggal 20 Agustus 2004 yang dibuat oleh Frederik Taka Waron, SH notaris di Gowa, modal dasar dinaikkan menjadi Rp 1.000.000.000 (satu milyar rupiah) dan modal disetor menjadi Rp 300.000.000 (tiga ratus juta rupiah).

Sesuai dengan akta pendirian yang disebut diatas, maksud dan tujuan dari perusahaan adalah berusaha dalam bidang perdagangan dan pembangunan. PT. Bukit Sejahtera Gowa bergerak di bidang jasa properti dengan melakukan kontrak kerja dengan orang atau pemerintah atau perusahaan lain untuk memasok barang atau menyelesaikan jasa tertentu, ringkasnya perusahaan tersebut mensubkontrakkan pekerjaan perusahaan-perusahaan lain yang mempunyai maksud dan tujuan perusahaan dapat menjalankan usaha-usaha sebagai berikut :

1. Perdagangan umum : impor – ekspor, interinsulir, levaransir, grosir, distributor dari barang dagangan.
2. Pembangunan : Perumahan, Real Estate, bertindak sebagai kontrak gedung, jalan, jembatan, irigasi, instalasi listrik, air, perawatan dan pembetulan (renovasi) gedung

A. Visi dan Misi Instansi/Perusahaan

VISI

- Menjadikan PT. Bukit Sejahtera sebagai perusahaan konstruksi, property dan real estate regional yang menciptakan kawasan menjadi bernilai, terjangkau dan monumental.

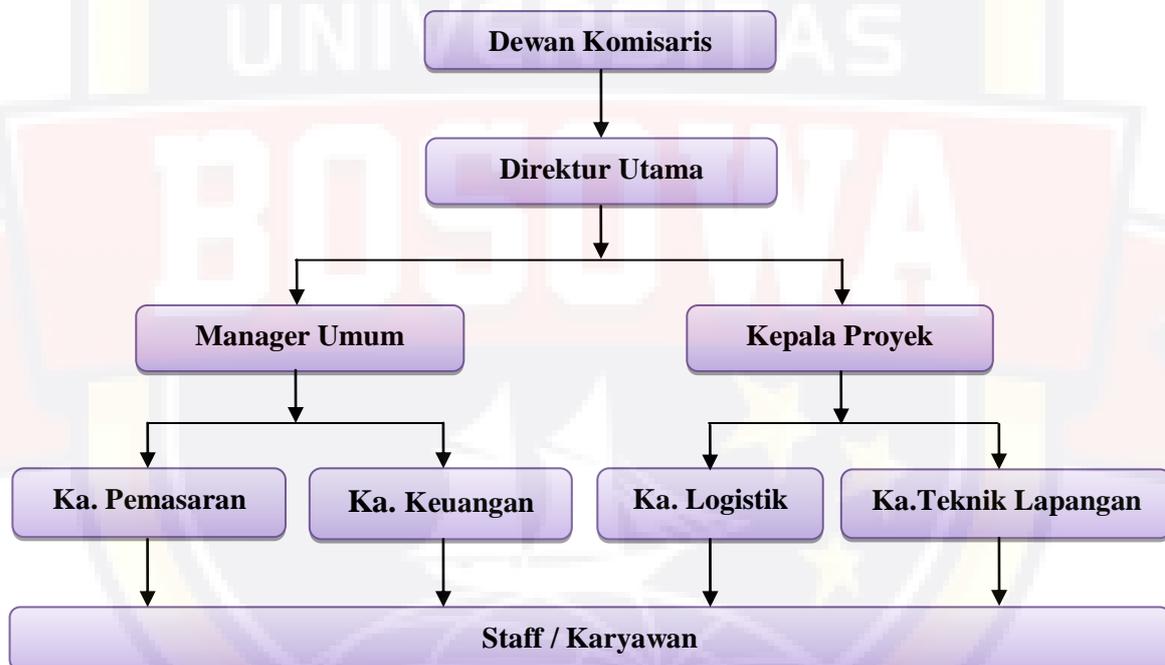
MISI

- Membangun perumahan yang bernuansa Islamic, harmonis, aman dan nyaman
- Mengembangkan produk properti yang unggul serta inovatif untuk memberikan pelayanan terbaik bagi konsumen.
- Berkomitmen terhadap lingkungan yang sehat.

B. Struktur Instansi/Perusahaan

1. Struktur Organisasi PT. Bukit Sejahtera

Struktur organisasi merupakan kerangka hubungan satuan yang didalamnya terdapat tugas, tanggung jawab, wewenang serta mempunyai peranan tertentu dalam lingkungan yang merupakan satu kesatuan yang utuh. Didalam suatu organisasi terdiri dari berbagai macam orang yang melaksanakan tugasnya masing-masing.



Sumber : PT. Bukit Sejahtera Kabupaten Gowa, 2020

C. Uraian Tugas

Tugas utama dan tanggung jawab dari masing-masing pimpinan beserta unit kerjanya yakni sebagai berikut:

a. Komisaris

- Bertanggung jawab atas segala kegiatan perusahaan dan bertanggung jawab kepada RUPS ;
- Mengawasi jalannya perusahaan secara keseluruhan
- Ikut menandatangani perjanjian kredit dan perjanjian-perjanjian penting lainnya
- Mengupayakan sumber-sumber pembiayaan yang murah

b. Direktur Utama

- Memimpin seluruh kegiatan perusahaan dan bertanggung jawab kepada komisaris perusahaan.
- Bersama-sama dengan komisaris menandatangani perjanjian-perjanjian
- Menandatangani persetujuan pembayaran dan surat-surat lainnya.
- Menyusun rencana strategis dan ikut mengupayakan sumber pembiayaan perusahaan
- Menyusun rencana kerja dan tugas-tugas lainnya berhubungan dengan jabatan.

c. Manager Umum

- Membuat perencanaan mengenai perekrutan dan pelatihan karyawan selama 1 tahun kedepan.

- Mengajukan permintaan dana berhubungan dengan kegiatan administrasi umum perusahaan kepada direktur.
- Memeriksa, mengawasi dan menerima laporan hasil pekerjaan bagian administrasi dan SDM.
- Membuat laporan bulanan, tahunan sehubungan dengan kegiatan administrasi dan SDM kepada direktur.
- Merencanakan strategi pengadministrasian dokumen dan dokumentasi perusahaan agar efektif.

d. Manager Teknik Perencanaan

- Membuat perencanaan pembangunan yang akan dilakukan perusahaan.
- Mengawasi pembangunan proyek yang sedang dijalankan.
- Melakukan kerjasama dengan pihak ke 3 mengenai pengadaan bahan baku pembangunan.
- Menerima laporan mengenai hasil pembangunan dari bawahannya.
- Membuat laporan pembangunan yang telah dilakukan oleh perusahaan kepada direktur.

e. Manager Pemasaran

- Membuat perencanaan strategi pemasaran agar target penjualan perusahaan dapat tercapai.
- Membuat laporan mingguan dan bulanan sehubungan dengan pemasaran yang dilakukan kepada direktur.

- Mengajukan permintaan dana berhungan dengan kegiatan pemasaran yang akan dilakukan kepada direktur.

- Memeriksa seluruh pekerjaan, dan menerima hasil dari pekerjaan bawahannya.

f. Manager Keuangan

- Membuat anggaran perusahaan
- Membuat laporan bulanan dan tahunan mengenai posisi keuangan perusahaan
- Memeriksa seluruh pekerjaan, mengawasi dan menerima hasil pekerjaan karyawan bagian keuangan.

- Mengontrol seluruh pengeluaran perusahaan dan mengawasinya.

g. Staff / Karyawan

- Mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya kepada manager.
- Mengkoordinir dan memeriksa pekerjaan staffnya.
- Membantu manager dalam melaksanakan tugasnya.
- Merencanakan tugas-tugas bidang usaha.

D. Personalia

Dalam hal ini akan dikemukakan mengenai masalah ketenaga kerjaan perusahaan PT. Bukit Sejahtera Kab. Gowa.

1. Jumlah Tenaga Kerja

Jumlah tenaga kerja pada perusahaan PT. Bukit Sejahtera sejumlah 50 orang

Jumlah Karyawan PT. Bukit Sejahtera

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	44
2	Perempuan	6
Jumlah		50

Sumber : PT. Bukit Sejahtera Kabupaten Gowa, 2020

2. Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan yang digunakan ada 2 macam yaitu

a. Sistem bulanan

Sistem bulanan adalah gaji yang dibayarkan setiap tanggal 1 untuk bulan yang akan datang. Gaji bulanan diberikan sesuai dari kesepakatan dari awal bekerja

b. Sistem harian

Sistem harian adalah upah yang dibayarkan setiap minggu. Upah harian juga diberikan tergantung kesepakatan dari karyawan. Besarnya gaji ditentukan berdasarkan hari kerja masing-masing karyawan.

c. Jam Kerja

Jam kerja bagi para karyawan adalah setiap hari dari hari Senin sampai minggu. Jam kerja adalah dari jam 08.00 – 17.00 wita

E. Kegiatan Usaha

Kegiatan Usaha PT. Bukit Sejahtera di Kabupaten Gowa dapat diinterpretasi sebagai tujuan utama dalam hal pengembangan usaha sebagai langkah untuk memajukan pembangunan dan perdagangan yang akan

menghasilkan pemasukan yang sesuai dengan tujuan perusahaan PT. Bukit Sejahtera di Kabupaten Gowa memiliki maksud dan tujuan dalam kegiatan usaha dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Pembebasan Lahan

Sebagai kegiatan pembangunan PT. Bukit Sejahtera memandang perlu adanya pembebasan tanah atau pembelian tanah lokasi pembangunan guna merealisasikan usaha pembangunan sebagai langkah awal dari usaha untuk penjualan atau perdagangan.

b. Pembuatan Perizinan

Untuk melaksanakan suatu pembangunan perlu adanya pembuatan perizinan untuk tidak melanggar mekanisme yang berlaku dalam membangun. PT. Bukit Sejahtera memandang perlu adanya perizinan mulai dari izin situ, siup, peruntukan tanah, izin lokasi dari pemda, IMB dan izin dari dinas terkait untuk tidak menyalahi aturan pembangunan yang berlaku agar dalam melaksanakan suatu pembangunan tidak mengalami kendala yang bertentangan dengan aturan yang berlaku.

c. Pembuatan Site Plan Pembangunan Perumahan

Site plan pembangunan perumahan PT. Bukit Sejahtera adalah salah satu wadah untuk memudahkan rancangan pembangunan serta memudahkan tata letak secara umum. Untuk melaksanakan suatu kegiatan pembangunan perlu memang adanya suatu rancangan dalam melaksanakan pembangunan dan pembuatan site plan dalam pembangunan perumahan agar dapat

mengetahui lebih jelas dimana lokasi pembangunan serta ukuran besar kecilnya perumahan tersebut.

d. Pembelian Material Pembangunan

Pengadaan material bangunan adalah salah satu unsur yang sangat pokok dalam menunjang lancarnya suatu pembangunan. Dalam melaksanakan suatu pembangunan, memang pembelian material sangat dibutuhkan agar semua pelaksanaan kegiatan pembangunan dapat berjalan sesuai target yang sudah direncanakan sehingga tidak terjadi kesenjangan antara rancangan pembangunan dengan hasil pembangunan.

e. Penjualan

Penjual menjadi prioritas dalam suatu perusahaan dikarenakan agar perusahaan dapat memperoleh keuntungan demi mengembalikan modal yang digunakan selama pembangunan sehingga dapat melanjutkan usahanya.

3.6 Deskripsi Data

A. Analisis Deskriptif Responden

Karakteristik responden pada perusahaan PT. Bukit Sejahtera Makassar meliputi jenis kelamin, pendidikan, masa kerja dan usia.

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin karyawan PT. Bukit Sejahtera Makassar, dapat dilihat pada tabel :

Tabel 1
Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	44	88
Perempuan	6	12
Jumlah	50	100

Sumber : Data diolah, 2020

Tabel 1, karyawan laki-laki berjumlah 44 orang (88%) sedangkan karyawan perempuan berjumlah 6 orang (12%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang lebih dominan berjenis kelamin laki-laki pada karyawan PT. Bukit Sejahtera Makassar, artinya lebih terampil dan lebih cepat dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.

2. Pendidikan

Pendidikan terakhir karyawan PT. Bukit Sejahtera Makassar, dapat dilihat pada tabel:

Tabel 2
Pendidikan terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
S1	6	12
D.III	2	4
SMA	33	66
SMK	9	18
Jumlah	50	100

Sumber : Data diolah, 2020

Tabel 2, karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S.1 berjumlah 6 orang (12%), D.3 berjumlah 2 orang (4%), SMA berjumlah 33 orang (66%) dan SMK berjumlah 9 orang (18%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan lebih dominan yang memiliki tingkat pendidikan SMA berjumlah 33 orang (66%) pada PT. Bukit Sejahtera Makassar sudah memenuhi syarat untuk bekerja.

3. Masa kerja

Masa kerja karyawan PT. Bukit Sejahtera Makassar, dapat dilihat pada tabel :

Tabel 3

Masa kerja

Masa kerja	Jumlah	Persentase
1 – 5 Tahun	17	34
6 – 10 Tahun	16	32
11 – 15 Tahun	15	30
16 – 18 Tahun	2	4
Jumlah	50	100

Sumber : Data diolah, 2020

Tabel 3, karyawan yang memiliki masa kerja 1 – 5 tahun berjumlah 17 orang (34%), 6 – 10 tahun berjumlah 16 orang (32%), 11 – 15 tahun berjumlah 15 orang (30%) dan 16 – 20 tahun berjumlah 2 orang (4%). Dapat disimpulkan bahwa masa kerja lebih dominan 6 – 10 tahun (30%) pada PT. Bukit Sejahtera Makassar, tergolong cukup lama dan mempunyai banyak pengalaman dalam berkerja.

4. Usia

Usia karyawan PT. Bukit Sejahtera Makassar, dapat dilihat pada tabel :

Tabel 4

Usia		
Usia	Jumlah	Persentase
25 – 35 Tahun	16	32
36 – 45 Tahun	16	32
46 – 55 Tahun	17	34
56 – 65 Tahun	1	2
Jumlah	50	100

Sumber : Data diolah, 2020

Tabel 4, karyawan pada tingkat usia 25 – 35 tahun berjumlah 16 orang (32%), 36 – 45 tahun berjumlah 16 orang (32%), 46 – 55 tahun berjumlah 17 orang (34%) dan 56 - 65 tahun berjumlah 1 orang (2%). yang lebih dominan adalah usia 46 – 55 tahun sebanyak 17 orang (34%). Dapat disimpulkan bahwa usia lebih dominan 46 – 55 tahun berjumlah 17 orang (34%) pada PT. Bukit Sejahtera Makassar, dimana pada usia tersebut masih sangat produktif dan berpeluang menghasilkan kinerja yang lebih baik

3.7 Analisa Data

4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel

1. Analisis Motivasi

Berikut ini disajikan hasil kuesioner dari pernyataan-pernyataan mengenai hasil analisis motivasi disajikan dalam bentuk tabel :

Tabel 5
Analisis motivasi

No	Pernyataan		Kriteria					Skor actual	Skor ideal	% skor	Kreteria
			TB	KB	CB	B	SB				
			1	2	3	4	5				
1.	Kebutuhan sandang (pakaian) sudah terpenuhi dengan layak.	F	-	-	14	26	10				B
		S	-	-	42	104	50	196	250	78,4	
2.	Kebutuhan papan (rumah) sudah terpenuhi dengan layak.	F	-	-	4	25	21				S B
		S	-	-	12	100	105	217	250	86,8	
3.	Kebutuhan pangan (makan) sudah terpenuhi dengan sehat.	F	-	1	22	20	7				B
		S	-	2	66	80	35	183	250	73,2	
4.	Keamanan dilingkungan kerja anda sudah cukup memadai.	F	-	-	11	29	10				B
		S	-	-	33	116	50	199	250	79,6	
5.	Sistem keamanan membuat saya terhindar dari ancaman bahaya dalam bekerja.	F	-	-	13	26	11				B
		S	-	-	39	104	55	198	250	79,2	
6.	Perusahaan menjamin tunjangan hari tua ketika saya sudah tidak bekerja lagi.	F	-	-	17	29	4				B
		S	-	-	51	116	20	187	250	74,8	
7.	Hubungan kerja (<i>team work</i>) sesama rekan kerja (<i>afiliasi</i>) berjalan dengan baik.	F	-	-	9	28	13				S B
		S	-	-	27	112	65	204	250	81,6	
8.	Prestasi kerja saya dihargai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.	F	-	-	17	24	9				B
		S	-	-	51	96	45	192	250	76,8	

9.	Saya mendapatkan pengakuan atas kemampuan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik.	F	-	-	8	21	21				S B
		S	-	-	24	84	105	213	250	85,2	
10.	Saya diberi peluang mengembangkan diri sejalan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang baik.	F	-	-	11	28	11				B
		S	-	-	33	112	55	200	250	80	
Jumlah								1989	2500	795,6	
Rata-rata										79,56	B

Sumber : Data diolah, 2020

Tabel 5, dapat dijelaskan pada table analisis motivasi variabel (X), sebagai berikut :

1. Pernyataan pertama Kebutuhan sandang (pakaian) sudah terpenuhi dengan layak. 10 responden menjawab sangat baik, 26 responden menjawab baik dan 14 responden menjawab cukup baik dengan skor aktual yang diperoleh yaitu 196 dibagi skor ideal 250 dikali 100% maka hasilnya 78,4 dengan criteria baik.
2. Pernyataan kedua Kebutuhan papan (rumah) sudah terpenuhi dengan layak. 21 responden menjawab sangat baik, 25 responden menjawab baik, dan 4 responden menjawab cukup baik dengan skor aktual yang diperoleh yaitu 217 dibagi skor ideal 250 dikali 100% maka hasilnya 86,8 dengan criteria sangat baik.
3. Pernyataan ketiga Kebutuhan pangan (makan) sudah terpenuhi dengan sehat. 7

responden menjawab sangat baik, 20 responden menjawab baik, 22 responden menjawab cukup baik, dan 1 responden menjawab kurang baik dengan skor aktual yang diperoleh yaitu 183 dibagi skor ideal 250 dikali 100% maka hasilnya 73,2 dengan kriteria baik.

4. Pernyataan keempat Keamanan dilingkungan saya anda sudah cukup memadai. 10 responden menjawab sangat baik, 29 responden menjawab baik, dan 11 responden menjawab cukup baik dengan skor aktual yang diperoleh yaitu 199 dibagi skor ideal 250 dibagi 100% maka hasilnya 79,6 dengan kriteria baik.
5. Pernyataan kelima Sistem keamanan membuat saya terhindar dari ancaman bahaya dalam bekerja. 11 responden menjawab sangat baik, 26 responden menjawab baik, dan 13 responden menjawab cukup baik dengan skor aktual yang diperoleh yaitu 198 dibagi skor ideal 250 dikali 100% maka hasilnya 79,2 dengan kriteria baik.
6. Pernyataan keenam Perusahaan menjamin tunjangan hari tua ketika anda sudah tidak bekerja lagi. 4 responden menjawab sangat baik, 29 responden menjawab baik dan 17 responden menjawab cukup baik dengan skor aktual yang diperoleh yaitu 187 dibagi skor ideal 250 dikali 100% maka hasilnya 74,8 dengan kriteria baik.
7. Pernyataan ketujuh Hubungan kerja (*team work*) sesama rekan kerja (*afiliasi*) berjalan dengan baik. 13 responden menjawab sangat baik, 28 responden menjawab baik dan 9 responden menjawab cukup baik dengan skor aktual yang diperoleh yaitu 204 dibagi skor ideal 250 dikali 100% maka hasilnya

81,6 dengan kriteria sangat baik.

8. Pernyataan kedelapan prestasi kerja saya dihargai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. 9 responden menjawab sangat baik, 24 responden menjawab baik dan 17 responden menjawab cukup baik dengan skor aktual yang diperoleh yaitu 192 dibagi skor ideal 250 dikali 100% maka hasilnya 76,8 dengan kriteria baik.
9. Pernyataan kesembilan mendapatkan pengakuan atas kemampuan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik. 21 responden menjawab sangat baik, 21 responden menjawab baik dan 8 responden menjawab cukup baik dengan skor aktual yang diperoleh yaitu 213 dibagi skor ideal 250 dikali 100% maka hasilnya 85,2 dengan kriteria sangat baik .
10. Pernyataan kesepuluh Peluang mengembangkan diri sejalan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang baik. 11 responden menjawab sangat baik, 28 responden menjawab baik dan 11 responden menjawab cukup baik dengan skor aktual yang diperoleh yaitu 200 dibagi skor ideal 250 dikali 100% maka hasilnya 80 dengan kriteria baik.

Tabel 5, secara keseluruhan jumlah skor aktual yang diperoleh yaitu 1989 dibagi total skor ideal 2500 dikali 100% maka hasilnya 79,56. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan PT. Bukit Sejahtera terlaksana dengan baik dan berada kriteria baik.

2. Analisis Kinerja

Berikut ini disajikan hasil kuesioner dari pernyataan- pernyataan mengenai

kinerja karyawan, dapat dilihat pada table sebagai berikut :

Tabel 6

Analisis kinerja

No	Pernyataan		Kriteria					Skor aktual	Skor ideal	% Skor	Kreteria
			TB	KB	CB	B	SB				
			1	2	3	4	5				
1.	Dengan motivasi yang ada saya menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas yang ditetapkan.	F	-	2	15	24	9				B
		S	-	4	45	96	45	190	250	76	
2.	Dengan motivasi yang ada saya tepat waktu dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan untuk menghasilkan kuantitas kerja	F	-	2	16	24	8				B
		S	-	4	48	96	40	188	250	75,2	
3.	Dengan motivasi yang ada saya melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.	F	-	2	6	17	25				S B
		S	-	4	18	68	125	215	250	86	
4.	Dengan motivasi yang ada saya menunjang kelancaran pekerjaan dalam menyelesaikan tugas dengan baik.	F	-	3	17	20	0				B
		S	-	6	51	80	50	187	250	74,8	
5.	Dengan motivasi yang ada saya bekerja sama antar sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.	F	-	1	16	27	6				B
		S	-	2	48	108	30	188	250	75,2	
6.	Tingkat kerjasama dapat memudahkan pekerjaan dan terselesaikan dengan cepat.	F	-	2	19	15	14				B
		S	-	4	57	60	70	191	250	76,4	
7.	Dengan motivasi yang ada saya Bertanggung jawab setiap pekerjaan yang diberikan.	F	-	1	4	31	14				S B
		S	-	2	12	124	70	208	250	83,2	

8.	Dengan motivasi yang ada saya menggunakan jam kerja sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.	F	-	1	13	27	9				B
		S	-	2	39	108	45	194	250	77,6	
9.	Dengan motivasi yang ada saya mempunyai inisiatif sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan dikantor.	F	-	1	9	29	11				B
		S	-	2	27	116	56	200	250	80	
10.	Dengan motivasi yang ada saya memiliki kemampuan dalam membuat keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.	F	-	-	12	18	20				S B
		S	-	-	36	72	100	208	250	83,2	
Jumlah								1969	2500	787,6	
Rata-rata										78,76	B

Sumber : Data diolah, 2020

Tabel 6, dapat dijelaskan pada table analisis kinerja variabel (Y), sebagai berikut :

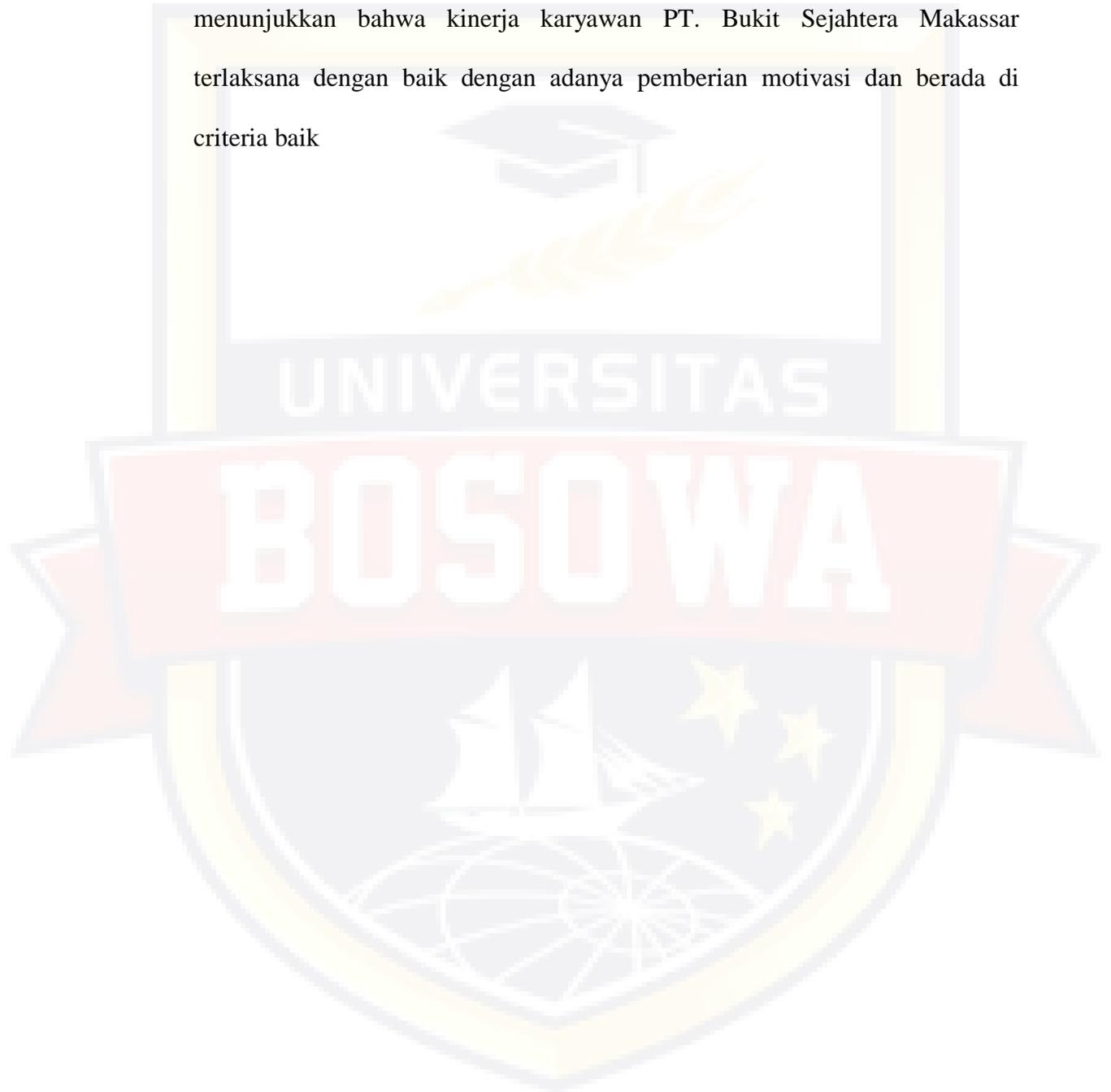
1. Pernyataan pertama Dengan motivasi yang ada saya menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas yang ditetapkan. 9 responden menjawab sangat baik, 24 responden menjawab baik, 15 responden menjawab cukup baik dan 2 responden menjawab kurang baik dengan skor aktual yang diperoleh yaitu 190 dibagi skor ideal 250 dikali 100% maka hasilnya 76 dengan kriteria baik.
2. Pernyataan kedua Dengan motivasi yang ada saya tepat waktu dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan untuk menghasilkan kuantitas kerja 8 responden menjawab sangat baik, 24 responden menjawab baik, 16 responden menjawab cukup baik dan 2 responden menjawab kurang baik dengan skor aktual yang diperoleh yaitu 188 dibagi skor ideal 250 dikali 100% maka hasilnya 75,2 dengan kriteria baik.
3. Pernyataan ketiga dengan motivasi yang ada saya melaksanakan tugas dan

pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. 25 responden menjawab sangat baik, 17 responden menjawab baik, 6 responden menjawab cukup baik dan 2 responden menjawab kurang baik dengan skor aktual yang diperoleh yaitu 215 dibagi skor ideal 250 dikali 100% maka hasilnya 86 dengan kriteria baik.

4. Pernyataan keempat dengan motivasi yang ada saya menunjang kelancaran dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan baik. 10 responden menjawab sangat baik, 20 responden menjawab baik, 17 responden menjawab cukup baik dan 3 responden menjawab kurang baik dengan skor aktual yang diperoleh dari perhitungan yaitu 187 dikali skor ideal 250 dikali 100% maka hasilnya 74,8 dengan prestasi.
5. Pernyataan kelima dengan motivasi yang ada saya bekerja sama antar sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan 6 responden menjawab sangat baik, 27 responden menjawab baik, 16 responden menjawab cukup baik, dan 1 responden menjawab kurang baik dengan skor aktual yang diperoleh yaitu 188 dibagi skor ideal 250 dikali 100% maka hasilnya 75,2 dengan kriteria baik.
6. Pernyataan keenam dengan motivasi yang ada saya tingkat kerjasama dapat memudahkan pekerjaan dan terselesaikan dengan cepat. 14 responden menjawab sangat baik, 15 responden menjawab baik, 19 responden menjawab cukup baik dan 2 responden menjawab kurang baik dengan skor aktual yang diperoleh yaitu 191 dibagi skor ideal 250 dikali 100% maka hasilnya 76,4 dengan kriteria baik.

7. Pernyataan ketujuh dengan motivasi yang ada saya bertanggung jawab setiap pekerjaan yang diberikan. 14 responden menjawab sangat baik, 31 responden menjawab baik, 4 responden menjawab cukup baik, dan 1 responden menjawab kurang baik dengan skor aktual yang diperoleh yaitu 208 dibagi skor ideal 250 dikali 100% maka hasilnya 83,2 dengan criteria sangat baik.
8. Pernyataan kedelapan dengan motivasi yang ada saya menggunakan jam kerja sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku 9 responden menjawab sangat baik, 27 responden menjawab baik, 13 responden menjawab cukup baik, dan 1 responden menjawab kurang baik dengan skor aktual yang diperoleh yaitu 194 dibagi skor ideal 250 dikali 100% maka hasilnya 77,6 dengan criteria baik.
9. Pernyataan kesembilan dengan motivasi yang ada saya mempunyai inisiatif sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan dikantor. 11 responden menjawab sangat baik, 29 responden menjawab baik, 9 responden menjawab cukup baik, dan 1 responden menjawab kurang baik dengan skor aktual yang diperoleh yaitu 200 dibagi skor ideal 25 dikali 100% maka hasilnya 80% dengan criteria baik.
10. Pernyataan kesepuluh dengan motivasi yang adasaya memiliki kemampuan dalam membuat keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu. 20 responden menjawab baik, 18 responden menjawab cukup baik, dan 12 responden menjawab kurang baik dengan skor aktual yang diperoleh yaitu 208 dibagi skor ideal 250 dikali 100% maka hasilnya 83,2 dengan criteria sangat baik.

Tabel 6, secara keseluruhan jumlah skor aktual yang diperoleh yaitu 1969 dibagi total skor ideal 2500 dikali 100% maka hasilnya 78,76. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Bukit Sejahtera Makassar terlaksana dengan baik dengan adanya pemberian motivasi dan berada di kriteria baik



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

3.8 Kesimpulan

Pada hasil penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Sejahtera Makassar : Motivasi sebesar 79,56% dengan criteria baik sedangkan kinerja sebesar 78,76%. Sedangkan analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja berdasarkan perhitungan analisis statistic yaitu : regresi linier sederhana $Y = 7,560 + 0,800X$, koefisien korelasi = 0,507, koefisien determinasi = 0,257049 atau 25,70%, uji $t = 4,075$.

Nilai df 48 atau 2,011 dari taraf nyata 5% dengan uji dua arah, maka uji statistik yang dihasilkan adalah $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($4,075 > 2,011$) = H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan PT. Bukit Sejahtera.

3.9 Saran

Kesimpulan yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat diajukan saran-saran :

1. Variabel motivasi: predikat sangat baik diperoleh pada kebutuhan papan (rumah) yang sudah terpenuhi dengan layak. Sedangkan predikat baik diperoleh kebutuhan pangan (makan) yang sudah terpenuhi dengan sehat. Maka dari itu perusahaan lebih meningkatkan lagi motivasi yang diberikan kepada karyawan agar kinerja karyawan juga semakin meningkat.

2. Variabel kinerja: predikat sangat baik diperoleh dengan adanya motivasi tepat waktu dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan untuk menghasilkan kuantitas kerja. Sedangkan predikat baik diperoleh dengan motivasi menunjang kelancaran pekerjaan dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Agar kedepannya menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.
3. Dari segi karakteristik individu, untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, perusahaan juga perlu memberikan pelatihan yang dapat meningkatkan keyakinan karyawan pada saat menerima pekerjaan, karyawan diharapkan selalu memiliki keyakinan yang tinggi untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan agar dapat memiliki motivasi kerja dan kinerja yang tinggi. Perusahaan juga perlu meningkatkan keterlibatan karyawan dan partisipasi karyawan melalui program-program seperti mentoring mengenai pekerjaan dan di luar pekerjaan seperti sharing pengalaman yang dibawakan oleh para karyawan senior agar meningkatkan kompetensi

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Hidayat, (2018) <https://www.statistikian.com>. Penjelasan dan Tutorial Regresi Linear Berganda

Gibson, Ivansevich D. (2017) Understanding Change Management, Homewood, III Nois 60430, Boston, USA.

Hana Maskhufatuz Zahrol, B. S. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Curahan Jam Kerja Terhadap. Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial, Volume 12 Nomor 1

Kasrim, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek) Ed. 1. -Cet-Depok: Rajawali Pers, 2019

Kreitner, Robert, Kinicki, Angelo (2016). Organization Behavior, Irwin, Chicage, USA.

Newsstrom, Jhon W., Keith Davis. (2015) Organizationl Behavior, Human Behavior At Work, Mc. Graw Hill., Inc., N.Y., USA

Prawiro sentono, Primasari Dewi, Kinerja Motivasi & Etos Kerja Karyawan Ed. 4 - BPFE- Yogyakarta Cetakan Pertama 2019

Quinn, Robert E., Sue R. Faerman, Michael P. Thompson, Michael.P McGrath, (2015). Becoming a Master Manager, A Competency Fremework, John Wiley & Sons, N. Y., USA.

Robbins Stephen P. Judge, Timothy A. 2019. Perilaku Organisasi Ed 16 Jakarta: SalembaEmpat, 2019 – Cetakan Kedelapan 1 jil. 598 hlm

Ribhan, Hubungan Karakteristik Individu Dengan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi sebagai variable Mediasi Jurnal Bisnis Dan Manajemen, Vol.4 No.2,2008. hlm. 92.

Sterman, John D. (2015) Busness Dynamics. IrwanMcGray-Hill, USA.

The logo of Universitas Bosjowa is a shield-shaped emblem. At the top, it features a graduation cap and a golden wheat stalk. Below this, a dark banner contains the word "UNIVERSITAS" in white capital letters. A large, stylized banner across the middle of the shield contains the word "BOSJOWA" in white capital letters. The bottom section of the shield depicts a white sailing ship on the left and three yellow stars on the right, all set against a background of a globe's grid lines.

Lampiran

DATA KARYAWAN
PT. BUKIT SEJAHTERA

NO	N A M A	JABATAN
1	BOBY EFFENDY, SH	Manager Umum
2	IR ANDI ABDUL HAKIM	Staff Ahli
3	NAJAMUDDIN	Manager Keuangan
4	ISCHAK. M	Bendahara
5	SUARDI MATARRA, A.Md	Administrasi
6	HERMAN. M	Administrasi
7	OTNIL ONY IBRAHIM	Administrasi
8	IRWANSYAH	Administrasi
9	GUNAWAN	Administrasi
10	TAUFIQ DG TULA	Administrasi
11	AGUS DG MA'LILI	Administrasi
12	H. ANDI HAERUDDIN, SH	Pimpro
13	M. RUSLI, SE	Pimpro
14	HASBAN, A.Md	Pimpro
15	AKBAR	Pimpro
16	ABD. HARIS DG TUTU	Pimpro
17	UMAR DG TOJENG	Pelaksana
18	M. ALI DG BUANG	Pelaksana
19	M. NASIR	Pelaksana
20	IBRAHIM DG BUANG	Pelaksana
21	M. SYAMSU	Pelaksana
22	ABU PANGGA	Pelaksana
23	MUH. RIDWAN	Pelaksana
24	HASIR	Pelaksana
25	RAHMAT	Pelaksana

NO	N A M A	JABATAN
26	M. TOMPO	Pelaksana
27	HAMBALI DG SEWANG	Logistic
28	IKBAL	Logistic
29	USMAN, ST	Logistic
30	ISMAIL	Logistic
31	MUZAKKIR	Logistic
32	SUHARDI	Logistic
33	MUH. SYAFRI	Logistic
34	M. SYAMSU	Logistic
35	NURDIN MUNTU	Logistic
36	SOFYAN	Marketing
37	SYUKURULLAH	Marketing
38	MANSYUR	Marketing
39	ASRUL HAMZAH, SKM	Marketing
40	MUCHTAR	Marketing
41	HJ. NONY NURYATI	Marketing
42	FATMAWATI	Marketing
43	HASNI	Marketing
44	RENYTA	Marketing
45	MARIATI	Marketing
46	NITA	Marketing
47	ANJAS	Marketing
48	ISMAIL	Marketing
49	DG MANGUNG	Security
50	DG NAI	Security

Lampiran 1 : Kuesioner

1. Identitas Responden

Nama :
Jenis Kelamin :
Usia :
Pendidikan Terakhir :
Lama bekerja :

2. Petunjuk Pengisian

- Bacalah pertanyaan-pertanyaan ini dengan baik.
- Berilah tanda (√) pada salah satu alternatif yang sesuai dengan jawaban anda.

UNIVERSITAS
BOSOWA



Pertanyaan	Kriteria				
	SB	B	CB	KB	TB
1. Kebutuhan sandang (pakaian) sudah terpenuhi dengan layak.					
2. Kebutuhan papan (rumah) sudah terpenuhi dengan layak.					
3. Kebutuhan pangan (makan) sudah terpenuhi dengan sehat.					
4. Keamanan dilingkungan saya anda sudah cukup memadai.					
5. Sistem keamanan membuat saya terhindar dari ancaman bahaya dalam bekerja.					
6. Perusahaan menjamin tunjangan hari tua ketika anda sudah tidak bekerja lagi.					
7. Hubungan kerja (<i>team work</i>) sesama rekan kerja (<i>afiliasi</i>) berjalan dengan baik.					
8. prestasi kerjasayadihargai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.					
9. Mendapatkan pengakuan atas kemampuan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik.					
10. Peluang mengembangkan diri sejalan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang baik.					

Pertanyaan	Kriteria				
	SB	B	CB	KB	TB
1. Dengan motivasi yang ada saya menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas yang ditetapkan.					
2. Dengan motivasi yang ada saya tepat waktu dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan untuk menghasilkan kuantitas kerja					
3. Dengan motivasi yang ada saya melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.					
4. Dengan motivasi yang ada saya menunjang kelancaran dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan baik					
5. Dengan motivasi yang ada saya bekerja sama antar sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan					
6. Dengan motivasi yang ada saya tingkat kerjasama dapat memudahkan pekerjaan dan terselesaikan dengan cepat.					
7. Dengan motivasi yang ada saya bertanggung jawab setiap pekerjaan yang diberikan.					
8. Dengan motivasi yang ada saya menggunakan jam kerja sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.					
9. Dengan motivasi yang ada saya mempunyai inisiatif sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan dikantor.					
10. Dengan motivasi yang ada saya memiliki kemampuan dalam membuat keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.					

Lampiran 2 : Data kuesioner motivasi

No											
Rspn	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total X
1	4	4	3	3	5	3	4	3	4	3	36
2	5	4	4	3	3	4	3	5	3	3	37
3	3	4	2	4	5	3	4	3	5	4	37
4	4	5	3	5	4	5	5	4	5	3	43
5	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	38
6	3	4	4	4	3	3	4	3	5	4	37
7	4	4	3	4	3	4	4	3	5	3	37
8	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
9	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	43
10	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	37
11	5	5	3	4	3	4	4	3	5	3	39
12	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	36
13	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	34
14	3	5	3	3	3	4	4	5	5	4	39
15	3	4	3	5	4	4	4	4	5	4	40
16	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	43
17	5	5	3	3	4	3	4	4	5	4	40
18	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	35
19	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	39
20	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	45
21	4	5	3	5	4	3	5	4	5	4	42
22	4	5	4	5	4	4	5	3	5	5	44
23	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
24	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	40
25	3	4	4	5	5	3	3	4	5	5	41
26	3	4	3	5	4	4	4	4	5	5	41
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
29	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
30	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	41
31	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	41
32	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	42
33	5	3	4	4	4	3	5	4	4	4	40
34	4	4	4	3	5	3	4	3	3	5	38

Lanjutan Lampiran 2

35	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	41
36	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	43
37	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	43
38	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	40
39	3	5	3	4	5	3	4	3	3	5	38
40	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4	40
41	4	5	4	5	3	3	3	3	4	4	38
42	4	3	5	3	5	4	5	4	4	4	41
43	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	37
44	3	5	3	4	4	3	4	4	4	5	39
45	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	34
46	5	5	3	4	5	4	4	3	5	4	42
47	4	4	5	4	5	5	4	3	3	3	40
48	5	5	3	3	4	5	5	3	4	4	41
49	3	5	5	4	4	4	4	5	3	5	42
50	5	5	3	3	4	5	5	3	4	4	41
Skor aktual	196	217	183	199	198	187	204	192	213	200	1989
Skor ideal	250	250	2500								
% skor	78.4	86.8	73.2	79.6	79.2	74.8	81.6	76.8	85.2	80	795.6
Rata-rata											79.56

Sumber : Data diolah, 2020

Lampiran 3 : Data kuesioner kinerja

Tabel Tabulasi Kinerja											Total X
Rspn	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	3	3	3	4	3	4	3	5	3	35
2	3	4	4	3	3	3	4	5	3	3	35
3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	41
4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	46
5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	41
6	3	4	5	3	4	3	4	3	3	3	35
7	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	37
8	3	4	5	4	3	5	4	4	4	5	41
9	5	3	4	4	4	3	4	3	4	5	39
10	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
11	3	4	5	4	4	4	5	4	2	5	40
12	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	34
13	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
14	4	3	5	4	4	5	4	3	4	4	40
15	4	3	5	3	3	5	4	4	4	5	40
16	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43
17	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	43
18	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	33
19	3	3	4	3	3	5	4	3	4	4	36
20	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	44
21	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
22	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	45
23	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	41
24	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	32
25	4	4	5	3	3	5	5	3	4	4	40
26	5	4	5	3	4	5	5	5	4	5	45
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	3	4	5	3	5	5	4	3	4	3	39
30	5	5	5	2	4	3	4	5	5	5	43
31	3	5	4	4	3	3	5	4	3	5	39
32	5	3	5	3	5	3	4	3	4	5	40
33	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	42
34	3	5	5	5	3	3	4	4	4	4	40
35	3	2	4	3	4	4	5	2	5	5	37

Lanjutan Lampiran 3

36	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	46
37	4	3	4	5	3	3	2	4	5	5	38
38	2	2	2	3	3	3	5	4	4	3	31
39	4	3	2	2	4	3	4	4	5	3	34
40	3	3	5	4	4	3	3	4	4	4	37
41	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	44
42	4	4	3	5	3	2	4	3	4	5	37
43	4	4	4	5	2	2	5	4	5	3	38
44	2	5	5	2	4	4	4	3	3	5	37
45	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	36
46	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	41
47	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	39
48	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	37
49	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	36
50	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	38
Skor aktual	190	188	215	187	188	191	208	194	200	208	1969
Skor ideal	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	2500
% skor	76	75.2	86	74.8	75.2	76.4	83.2	77.6	80	83.2	787.6
Rata-rata											78.76

Sumber : Data diolah, 2020

Lampiran 4 : Tabulasi variable motivasi dan kinerja

NO	Motivasi		Kinerja		
	X	X ²	Y	Y ²	XY
1	36	1296	35	1225	1260
2	37	1369	35	1225	1295
3	37	1369	41	1681	1517
4	43	1849	46	2116	1978
5	38	1444	41	1681	1558
6	37	1369	35	1225	1295
7	37	1369	37	1369	1369
8	43	1849	41	1681	1763
9	43	1849	39	1521	1677
10	37	1369	38	1444	1406
11	39	1521	40	1600	1560
12	36	1296	34	1156	1224
13	34	1156	38	1444	1292
14	39	1521	40	1600	1560
15	40	1600	40	1600	1600
16	43	1849	43	1849	1849
17	40	1600	43	1849	1720
18	35	1225	33	1089	1155
19	39	1521	36	1296	1404
20	45	2025	44	1936	1980
21	42	1764	48	2304	2016
22	44	1936	45	2025	1980
23	39	1521	41	1681	1599
24	40	1600	32	1024	1280
25	41	1681	40	1600	1640
26	41	1681	45	2025	1845
27	40	1600	40	1600	1600
28	41	1681	50	2500	2050
29	41	1681	39	1521	1599
30	41	1681	43	1849	1763
31	41	1681	39	1521	1599
32	42	1764	40	1600	1680
33	40	1600	42	1764	1680
34	38	1444	40	1600	1520
35	41	1681	37	1369	1517
36	43	1849	46	2116	1978
37	43	1849	38	1444	1634

Lanjutan Lampiran 4

38	40	1600	31	961	1240
39	38	1444	34	1156	1292
40	40	1600	37	1369	1480
41	38	1444	44	1936	1672
42	41	1681	37	1369	1517
43	37	1369	38	1444	1406
44	39	1521	37	1369	1443
45	34	1156	36	1296	1224
46	42	1764	41	1681	1722
47	40	1600	39	1521	1560
48	41	1681	37	1369	1517
49	42	1764	36	1296	1512
50	41	1681	38	1444	1558
Total	1989	79445	1969	78341	78585

Sumber : Data diolah, 2020





UNIVERSITAS BOSOWA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Urip Sumoharjo Km. 4 Gd. 1 Lt. 6, Makassar-Sulawesi Selatan 90231

Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext. 125, Faks. 0411 424 568

<http://www.universitasbosowa.ac.id>

Nomor : A. 1327/FEB/UNIBOS/IX/2020
 Lampiran : -
 Hal : **Permohonan Izin Melakukan Penelitian**

Kepada Yth

PT. Bukit Sejahtera Kabupaten Gowa

Di -

Tempat

Disampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar :

Nama : Rahmawati
Stambuk : 4518012220
Program Studi : Manajemen
No. Tlp/Hp : 082385666606

Akan melakukan Penelitian dengan Judul :

“Pengaruh Karakteristik Individu dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Bukit sejahtera Kabupaten Gowa”.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerima/mengizinkan mahasiswa tersebut melakukan penelitian pada Perusahaan/Instansi/Lembaga/Organisasi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat kami, atas bantuan yang diberikan, diucapkan terima kasih.

Makassar, 16 September 2020

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., SH., M.Si., MH.
NIDN. 09 0707 7003

Tembusan :

1. Rektor Universitas Bosowa
2. Arsip



PT. Bukit Sejahtera
General Contractor & Real Estate

No. : 023/BS-SB/IX/2020

Sungguminasa, 18 September 2020

Lamp. : -

Hal : **Surat Balasan.**

Kepada Yth.

Bapak Dr. H. A. ARIFUDDIN MANE, SE.,SH.,M.Si.,MH
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar)

Di -

Makassar

Dengan hormat,

Berdasarkan Surat No. A/627/FEB/UNIBOS/IX/2020, tanggal 16 September 2020, Perihal :
 Permohonan Izin Melakukan Penelitian mahasiswa Universitas Bosowa Makassar :

Nama : **RAHMAWATI**

NIM : 4518012220

Program Studi : Manajemen

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut diatas dapat kami terima untuk melaksanakan penelitian di Perusahaan kami dengan syarat mengikuti arahan Pembimbing serta mengikuti aturan yang berlaku pada perusahaan kami.

Demikian Surat ini kami sampaikan dan atas kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih.

Hormat kami

PT. BUKIT SEJAHTERA

BOBY EFFENDY, SH

Manager Umum

Tembusan kepada Yth :

1. Dirut PT. BUKIT SEJAHTERA, sebagai laporan;
2. Arsip

CURRICULUM VITAE (CV)

DATA PRIBADI

Nama : RAHMAWATI, SE
 Tempat/tgl lahir : SUNGGUMINASA, 13 MEI 1993
 Jenis Kelamin : WANITA
 Alamat : JL. POROS MALINO MAWANG
 Agama : ISLAM
 Status Perkawinan : BELUM KAWIN
 Pekerjaan : BELUM BEKERJA
 Kewarganegaraan : INDONESIA
 Golongan Darah : A
 Tinggi Badan : 170 CM
 Berat Badan : 55 KG



DATA PENDIDIKAN

TK : -
 Sekolah Dasar : SDN CENTRE MAWANG (1999-2005)
 SMP : SMPN 1 MAPPEDECENG (2005-2008)
 SMA : SMAN 1 MAPPEDECENG (2008-2011)
 Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR (2018-2020)

PENGALAMAN KERJA

2019 : MAGANG DI PT. BUKIT SEJAHTERA
 2020 : KKN UNIVERSITAS BOSOWA

PENGALAMAN ORGANISASI

❖ -

SERTIFIKAT

- ❖ "OPTIMIZATION OF EDUCATION AND ECONOMIC FOR SDG's 2030" 2018
- ❖ "STUDIUM GENERALE" 2018
- ❖ "WORKSHOP LOKAKARYA NASIONAL" 2018
- ❖ "THE ISSUE OF AMERICA VS CHINA : TRADE WAR" 2019
- ❖ "STRATEGI KEPALA DAERAH DALAM PENANGANAN COVID-19 DAN PEMULIHAN EKONOMI DI NEW NORMAL LIFE" 2020