

**PENGARUH KARAKTERISTIK ORGANISASI DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PT. BANK
SULSELBAR CABANG SYARIAH SENGGANG**

Diajukan Oleh:

GAYATRI JAGIR

45 18 012 090



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

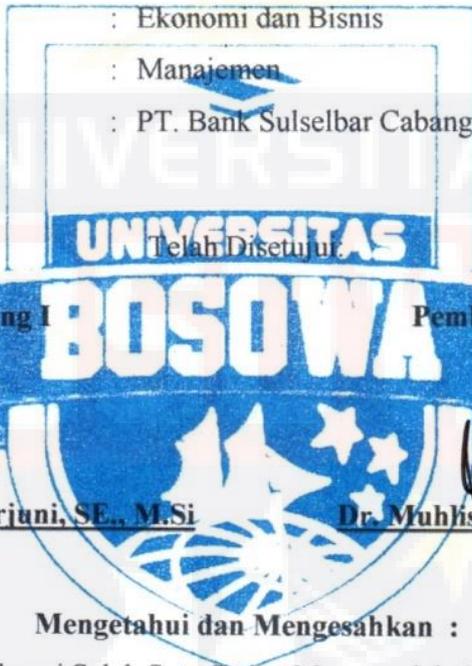
UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2022

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Karakteristik Organisasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang.
Nama : Gayatri Jagir
NIM : 45 18 012 090
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Tempat Penelitian : PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang



Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Sukmawati Marjuni, SE., M.Si

Dr. Muhlis Ruslan, SE., M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, S.E., M.Si

Ahmad Jumarding S.E., M.M

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Gayatri Jagir
Nim : 45 18 012 090
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Karakteristik Organisasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu 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 dibuat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 22 Juni 2022

Mahasiswa Yang Bersangkutan



ABSTRACT

Gayatri Jagir. 2022. Thesis. The Influence of Organizational Characteristics and Work Experience On Employee Work Ethic at PT. Bank Sulselbar Sharia Branch Sengkang guided by Sukmawati and Muhlis Ruslan.

The purpose of the research is to find out and analyze the influence of organizational characteristics and work experience on employee work ethic at PT. Bank Sulselbar Sharia Branch Sengkang. This research uses a quantitative approach with a survey method. Data obtained through observation, documentation, and questionnaires distributed to 30 respondents employees of PT. Bank Sulselbar Sharia Branch Sengkang.

The results of the study indicate that organizational characteristics and work experience have a positive and significant effect on the work ethic of employees at PT. Bank Sulselbar Sharia Branch Sengkang with a coefficient of determination of 56% and the dominant variable affecting the work ethic of employees is the X_1 variable or characteristic.

Keywords : *organizational characteristics, work experience and work ethic*

ABSTRAK

Gayatri Jagir. 2022. Skripsi. Pengaruh Karakteristik Organisasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang dibimbing oleh Sukmawati dan Muhlis Ruslan.

Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik organisasi dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Data diperoleh melalui observasi, dokumentasi dan kuesioner yang disebar kepada 30 responden karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik organisasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang dengan koefisien determinasi 56% dan variabel yang dominan berpengaruh terhadap etos kerja pegawai adalah variabel X_1 atau karakteristik organisasi.

Kata Kunci : karakteristik organisasi, pengalaman kerja, dan etos kerja.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat dan hidayah yang diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan karya tulis yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Organisasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang”. Adapun maksud dari penyusunan karya tulis ini adalah sebagai persyaratandalam menyelesaikan mata kuliah pada program Sarjana Strata Satu (S1) Manajemen Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar. Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian karya tulis ini.

1. Pertama- pertama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si.
2. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abu bakar SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Indrayani Nur, S.Pd SE., M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
4. Bapak Ahmad Jumarding S.E.,M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
5. Ibu Dr. Sukmawati.SE.,M.Si selaku dosen pembimbing I dalam proses penyusunan skripsi atas pencapaian gelar sarjana ekonomi.
6. Bapak Dr. Muhlis Ruslan.SE.,M.Si selaku dosen pembimbing II dalam proses penyusunan skripsi atas pencapaian gelar sarjana ekonomi.

7. Seluruh pegawai PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang yang telah mengizinkan dan membantu penulis untuk melaksanakan penelitian hingga selesai.
8. Kepada ibu dan ayah tercinta yang telah membimbing dan mendoakan penulis mulai dari awal sampai akhir sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh teman bertol, saudari Syahmelia Rosmawati, Ainul Muftiah Nurul Rusdih, Nur Afni Syam, Hilma Luthfiah, Sarah, Aswini yang telah membantu dan mengarahkan dalam proses pembuatan skripsi ini.
10. Seluruh sahabat saya di Himanaj, saudari Andi Nur Ramadhani, Moh Iqbal, Muhammad Fadlan, Ade Setiawan Awaluddin , Fahrul Islam, Yusuf, Stefany yang selalu membantu penulis pada proses pengurusan administrasi dan penelitian.
11. Kepada kedua sahabat saya Ika Bella Rezqi Jaya S.KM dan Zita Lisa Kalembang S.E yang dari awal selalu membantu penulis dalam proses penelitian dan penulisan skripsi ini hingga selesai.
12. Kepada adik saya Juwita Awaliah Rusdih yang membantu dan mengarahkan dalam menyelesaikan penelitian ini.
13. Kepada tukang print depan kampus yang sudah membantu dalam memperbaiki penulisan dalam penulisan skripsi ini.
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang juga telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis miliki. Oleh karena itu penulis mengucapkan permohonan maaf dan mengharapkan kritik dan saran yang membangun.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan digunakan sebagai tambahan informasi dan referensi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Makassar, 22 Juni 2022

Penulis



Gayatri Jagir

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMANJUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORISINALITAS SKRIPSI	iii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1. Kerangka Teori	6
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.3. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.4 Karakteristik Organisasi	16

2.1.5 Indikator Karakteristik Organisasi.....	17
2.1.6 Pengalaman Kerja.....	19
2.1.7 Indikator Pengalaman Kerja	21
2.1.8 Etos Kerja	21
2.1.9 Indikator Etos Kerja	23
2.2 Kerangka Pikir.....	25
2.2.1 Gambar Kerangka Pikir	25
2.3 Hipotesis	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27
3.1. Daerah dan Waktu Penelitian	27
3.2. Metode Pengumpulan Data	27
3.3. Jenis Data dan Sumber Data	28
3.3.1 Jenis Data	28
3.3.2 Sumber Data	28
3.4. Metode Analisis Data	29
3.5. Defenisi Operasional	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
4.1. Gambaran Umum Perusahaan	33
4.1.1. Gambaran Umum	33
4.1.2. Sejarah Perusahaan.....	33
4.1.3. Visi dan Misi Perusahaan	35
4.1.4. Struktur Organisasi.....	35
4.1.5 Tugas Pokok Organisasi.....	36

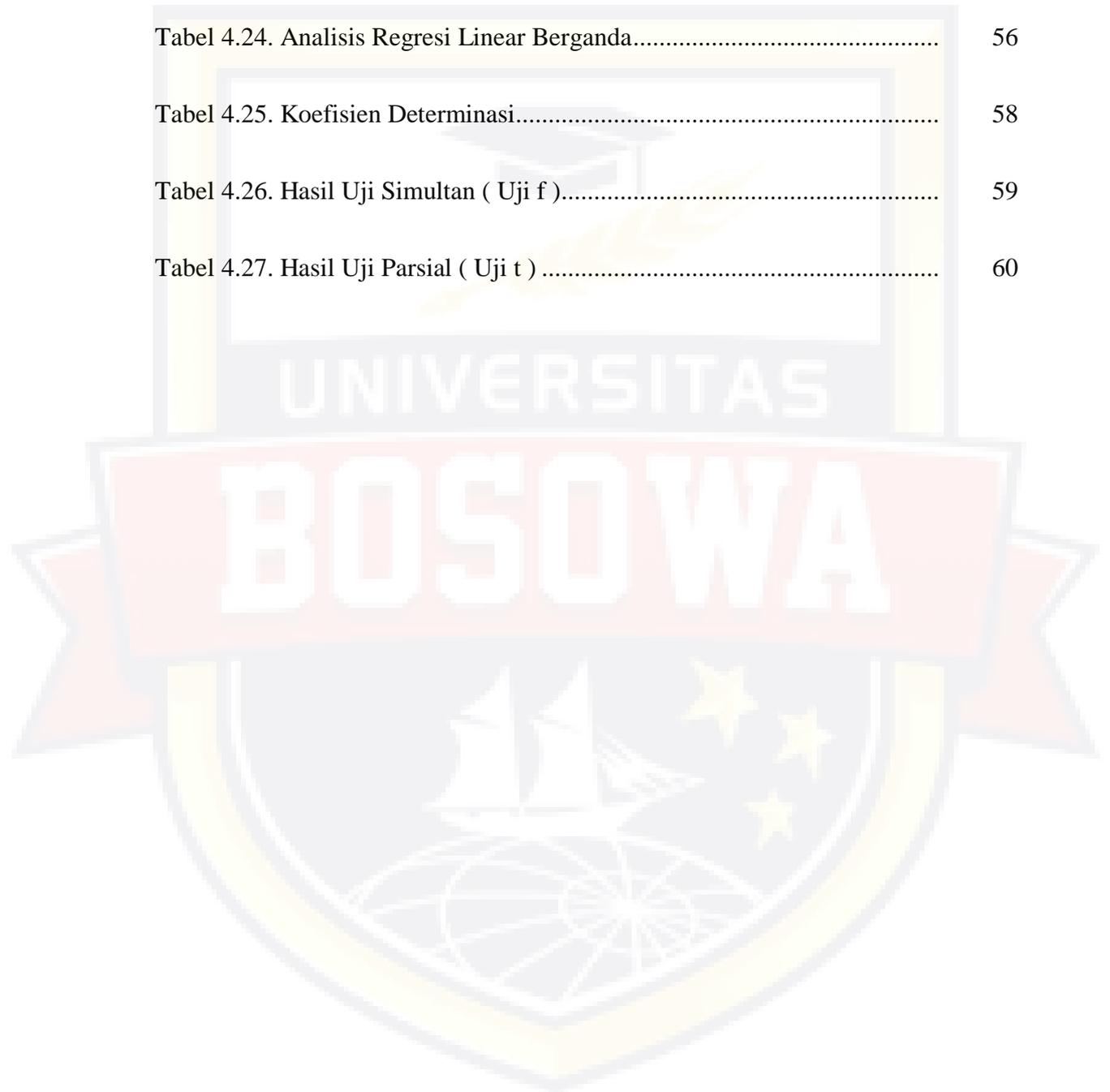
4.2 Deskriptif Data	39
4.2.1. Karakteristik Responden	39
4.2.2. Jenis Kelamin Responden	40
4.2.3. Usia Responden	41
4.2.4. Tingkat Pendidikan Responden	42
4.2.5. Masa Kerja Responden	42
4.3 Deskripsi Data Variabel Penelitian	43
4.3.1 Variabel X1 :Karakteristik Organisasi	43
4.3.2 Variabel X2 : Pengalaman Kerja	47
4.3.3 Variabel Y : Etos Kerja	52
4.4 Analisis Data	56
4.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda	56
4.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	58
4.4.3 Uji F	59
4.4.4 Uji T	60
4.5 Pembahasan	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	63
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN	68

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Jumlah dan Tingkat Pendidikan Karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang	3
Tabel 4.1. Data Pegawai PT Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang	40
Tabel 4.2. Karakteristik Jenis Kelamin Responden	41
Tabel 4.3. Karakteristik Usia Responden.....	41
Tabel 4.4. Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden.....	42
Tabel 4.5. Karakteristik Masa Kerja Responden	43
Tabel 4.6. Pegawai diberikan kesempatan dalam mengembangkan kemampuan diri.....	44
Tabel 4.7. Pegawai diberikan proses pembelajaran agar pekerjaan yang diberikan sesuai dengan standar yang diinginkan	44
Tabel 4.8. Rencana kerja organisasi selalu terealisasi karena didukung oleh anggaran yang tercukupi	45
Tabel 4.9. Kewenangan dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai	46
Tabel 4.10. Pembagian kerja oleh perusahaan dilakukan dengan jelas	46
Tabel 4.11. Lingkungan kerja pegawai nyaman dalam melakukan setiap pekerjaan	47
Tabel 4.12. Lama waktu bekerja di perusahaan ini memudahkan pegawai dalam bekerja	48

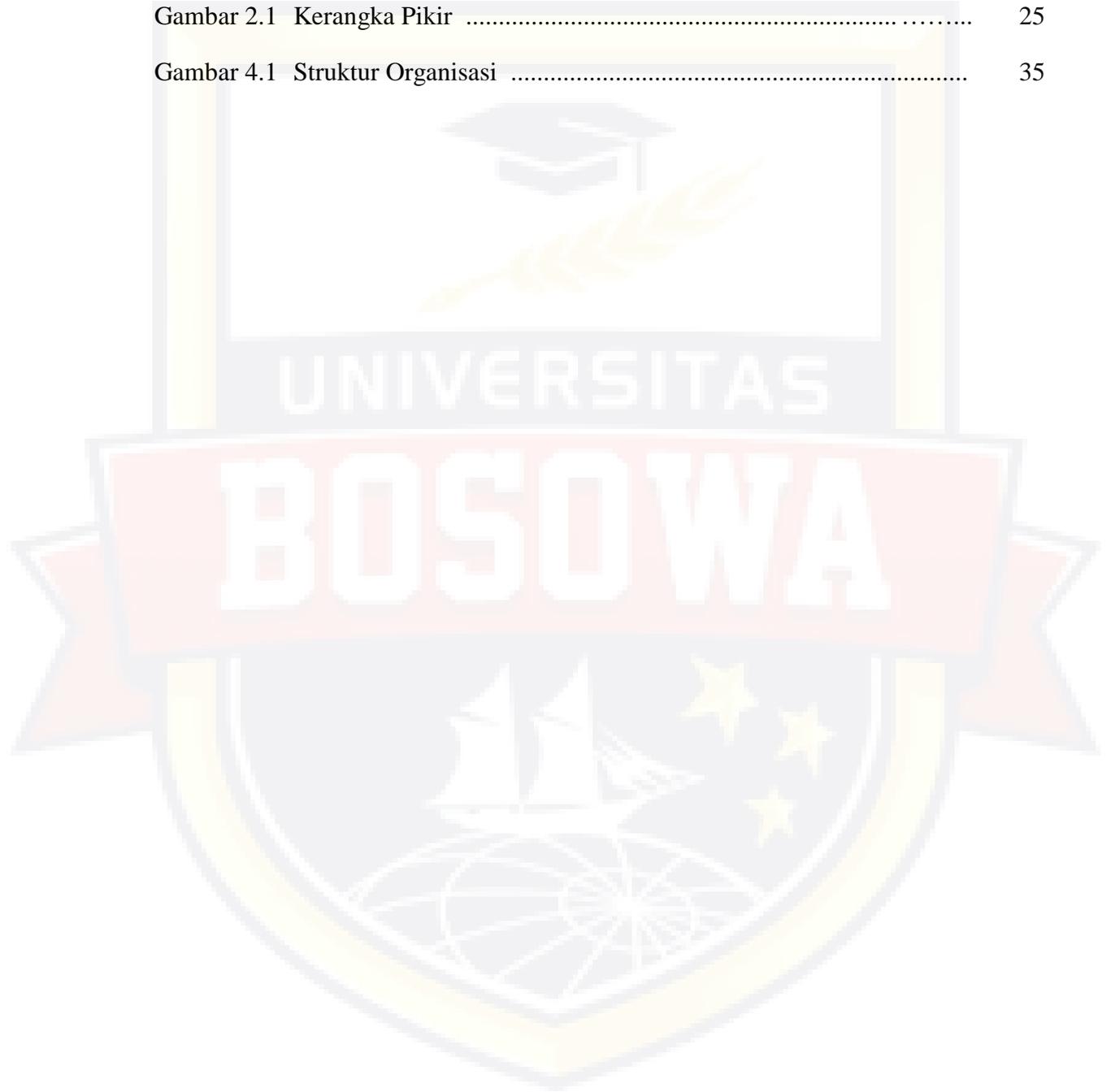
Tabel 4.13. Pengalaman kerja yang pegawai miliki membantu mengurangi kesalahan yang pegawai lakukan pada saat bekerja.....	48
Tabel 4.14. Pegawai memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan bidang.....	49
Tabel 4.15. Pengalaman kerja yang pegawai miliki dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.....	50
Tabel 4.16. Pegawai dapat dengan mudah menggunakan peralatan yang disediakan oleh perusahaan.....	50
Tabel 4.17. Pegawai sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.....	51
Tabel 4.18. Pegawai selalu berusaha bekerja lebih keras dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan.....	52
Tabel 4.19. Setiap pegawai PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang memiliki hubungan baik dengan sesama pegawai	53
Tabel 4.20. Setiap pegawai PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang memiliki hubungan baik dengan nasabah	53
Tabel 4.21. Pegawai selalu disiplin dengan aturan yang ditetapkan perusahaan.....	54
Tabel 4.22. Dalam bekerja, pegawai harus bekerja dengan tekun dan penuh keunggulan	55

Tabel 4.23. Pegawai menjunjung tinggi kode etik profesi sebagai pegawai PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang.....	55
Tabel 4.24. Analisis Regresi Linear Berganda.....	56
Tabel 4.25. Koefisien Determinasi.....	58
Tabel 4.26. Hasil Uji Simultan (Uji f).....	59
Tabel 4.27. Hasil Uji Parsial (Uji t)	60



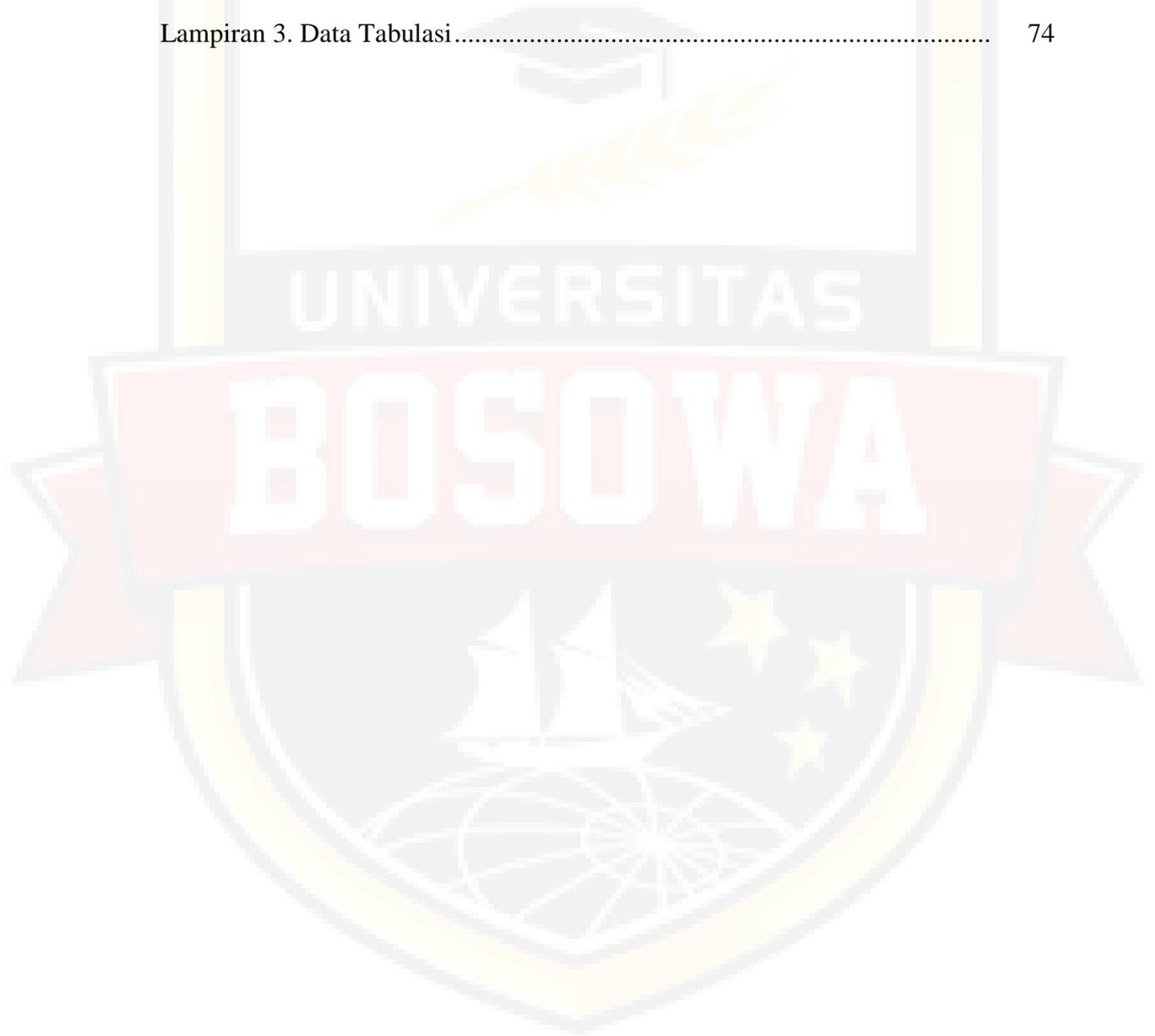
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	35



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	69
Lampiran 2. Analisis Linear Berganda	72
Lampiran 3. Data Tabulasi.....	74



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. 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 saja 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 faktor pendukung yang mampu memberikan kepuasan sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan baik. Salah satu faktor 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. 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. Menurut Handoko (Edy Sutrisno, 2019, P.75)kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Kaswan (2017) kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya atau pengalaman kerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. 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 dari kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas. Menurut banyak pendapat, pengalaman merupakan guru terbaik, hal ini juga berlaku untuk pengalaman kerja dalam sebuah perusahaan. Menurut Wariati (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan

yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. 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 padahal budaya masyarakat dipengaruhi pula oleh letak geografis dimana mereka lahir, tumbuh, hidup dan berkembang.

Berikut tabel jumlah pegawai dan tingkat pendidikan karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang.

Tabel 1.1

**TABEL JUMLAH DAN TINGKAT PENDIDIKAN KARYAWAN
PADA PT. BANK SULSELBAR CABANG SYARIAH SENGGANG**

Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan						Jumlah
	SD	SMP	SMA	D3	S1	S2	
Laki-Laki	-	-	8	-	7	3	18
Perempuan	-	-	2	-	9	1	12
							30

Sumber : Seksi Operasional PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti dan memilih judul “Pengaruh Karakteristik Organisasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT Bank SulSelbar Cabang Syariah Sengkang” .

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah karakteristik organisasi berpengaruh terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap etos kerja pada karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang
3. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik organisasi terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut:

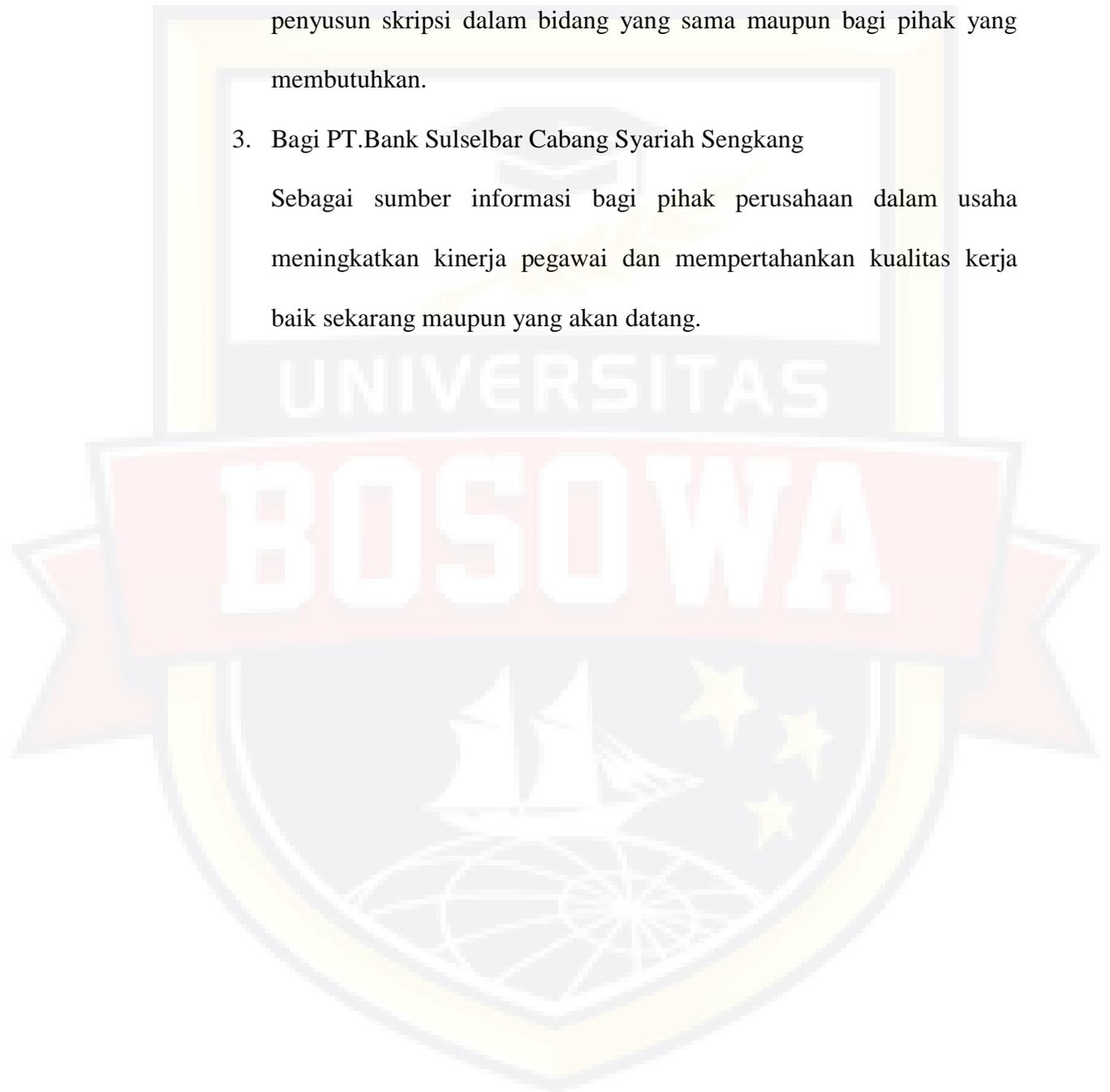
1. Bagi Mahasiswa
Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai karakteristik organisasi dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Sulselbar.

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 PT.Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang

Sebagai sumber informasi bagi pihak perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai dan mempertahankan kualitas kerja baik sekarang maupun yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Veithzal,2009:1). Proses ini terdapat dalam bidang atau fungsi produksi, pemasaran, keuangan ataupun kepegawaian. 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 diinginkan. Guna mencapai semua SDM perlu dikelola dengan sebaiknya-baiknya mulai dari perancangan SDM, rekrutmen sampai dengan karyawan variabel. Sedangkan tujuan lainnya adalah memberikan kesejahteraan *stakeholder*, melalui berbagai manfaat seperti kompensasi, baik berupa gaji, bonus, intensif, kesehatan, pendidikan, liburan, dan kesejahteraan lainnya.

Adapun beberapa pendapat dari para ahli mengenai definisi Manajemen Sumber Daya Manusia, antara lain :

1. Sofyandi (2009:6)

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading, and controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

2. Rivai dan Sagala (2010)

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti

sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

3. Nawawi (2011)

Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan. Sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai personil. Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu suatu metode pengelolaan sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan agar mampu mencapai visi dan misi dari organisasi ataupun perusahaan secara maksimal melalui pengembangan sumber daya manusia itu sendiri.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Seperti dikatakan sebelumnya bahwa pengelolaan sumber daya manusia haruslah dilakukan secara benar. Karyawan harus diperlakukan sebagaimana layaknya manusia. Yang tidak kalah pentingnya adalah bahwa mereka haruslah diperlakukan secara adil sesuai beban dan tanggung jawabnya. Karyawan memiliki hak yang harus diberikan seperti kompensasi, karir, 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.

Adapun tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan (T. Hani Handoko, 2001: 118). Sedangkan Werther dan Davis, K (1996) menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia itu meliputi beberapa tujuan, antara lain :

1. Tujuan kemasyarakatan (*societal objective*)

Setiap organisasi apapun tujuannya, harus mengingat akibat bagi kepentingan masyarakat umum, disamping itu aspek etika dan atau moral dari produk yang dihasilkan suatu organisasi (Susilo Martoyo, 2000:13). Suatu organisasi yang berada ditengah-tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu, semua organisasi mempunyai tanggung jawab mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak sosial terhadap masyarakat (Soekidjo Notoatmojo, 2009: 118).

2. Tujuan organisasi (*organization objective*)

Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*), perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu pengangkatan atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan.

3. Tujuan fungsional (*functional objective*)

Secara fungsional manajemen sumber daya manusia adalah untuk memelihara (*maintain*) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal.

4. Tujuan pribadi (*personal objective*)

Kepentingan personal atau individual dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama sumber daya manusia, dan harus diarahkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan (*overall, organization objective*). Dengan demikian, tujuan personal atau individual setiap anggota organisasi harus diarahkan pula untuk tercapainya tujuan organisasi. Untuk itu, motivasi pemeliharaan maupun pengembangan individu-individu dalam organisasi perlu senantiasa diperhatikan dan dilaksanakan dengan baik.

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 hampir 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 faktor 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.

2.1.3 Fungsi-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 pengelolaannya. 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.

Manajemen yang satu ini tentu mempunyai banyak fungsi dalam kehidupan kita khususnya dalam berbagai kegiatan yang ada hubungannya dengan dunia kerja. Fungsi – fungsi tersebut diantaranya di bawah ini :

1. Perencanaan

Perencanaan (*Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah tujuan mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan kordinasi dalam bagan organisasi (*Organization Chart*) dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian mencakup beberapa hal lain diantaranya :

- a. Motivasi kerja, merupakan dorongan kerja kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.
- b. Kepuasan kerja, merupakan cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya. Kepemimpinan, kemampuan untuk mempengaruhi individu dan kelompok untuk mencapai sasaran.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai dan pendidik serta pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan Lembaga pendidikan dan norma-norma social.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan lembaga pendidikan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang no. 12 tahun 1964.

2.1.4 Karakteristik Organisasi

Organisasi adalah unit sosial ataupun unit usaha yang beranggotakan minimal dua orang yang memiliki tujuan yang jelas, terstruktur dan memiliki identitas unik yang membedakannya dengan organisasi lain. Dalam pelaksanaannya, organisasi terdiri dari beberapa sifat atau karakteristik organisasi.

Pengertian dari karakteristik organisasi adalah nilai atau variabel yang ada dalam penyusunan sebuah organisasi, terdiri dari 4 karakteristik utama yaitu adanya minimal dua anggota, tujuan jelas, identitas diri dan struktur atau badan kerja. Berikut penjelasan mengenai karakteristik organisasi :

1. Semua organisasi terdiri dari minimal 2 orang atau lebih

Organisasi bukanlah sebuah individu, sehingga unit sosial ini perlu setidaknya dua orang untuk menjalankan fungsinya. Selain itu, organisasi yang memiliki lebih banyak anggota akan lebih cepat untuk mendapatkan tujuannya karena lebih banyak orang yang berpikir dan berusaha untuk menggapai apa yang organisasi cita-citakan.

2. Memiliki tujuan yang jelas

Dalam pembentukan organisasi, tujuan menjadi faktor utama mengapa organisasi tersebut kita bentuk. Tujuan juga menjadikan tiap anggota memiliki porsi yang pas dalam melaksanakan tugas masing-masing. Selain itu, adanya tujuan akan memberikan motivasi kepada tiap anggota dan arah tujuan yang jelas untuk organisasi. Sebuah organisasi yang tidak memiliki tujuan, tidak dapat bertahan lama dan tidak akan dapat bersaing dengan organisasi lainnya.

3. Memiliki identitas diri

Setiap organisasi akan memiliki ciri unik atau identitas diri pembeda daripada organisasi lainnya. Hal ini bertujuan agar organisasi dapat bertahan lama, dapat bersaing dan menjadi nilai unggul terhadap pesaingnya atau pun yang memiliki kepentingan kepada organisasi tersebut.

4. Organisasi memiliki struktur dan peran kerja yang terkoordinir

Dalam menjalankan tugasnya, tiap anggota koperasi akan memiliki atasan atau pengawas yang bertujuan mengoreksi, mengarahkan dan menilai suatu pekerjaan. Setidaknya, ada 9 jenis dan bentuk struktur organisasi perusahaan beserta fungsinya yang kita ketahui. Singkatnya, struktur ini terdiri dari pimpinan organisasi, manajer dan anggota (bisa juga supervisi lalu anggota).

Abdul Azis Wahab (2008:4) menjelaskan beberapa karakteristik dari organisasi diantaranya adalah :

- 1) Sebuah identitas sosial
- 2) Bertujuan atau diarahkan oleh tujuan (*goal directed*)
- 3) Memiliki sistem kegiatan terstruktur yang disengaja dan
- 4) Dengan batas-batas yang jelas.

2.1.5 Indikator Karakteristik Organisasi

Ada 3 faktor indikator yang mengukur karakteristik organisasi menurut Hellregel dan Slocum (2006:252) antara lain :

1. Komitmen terhadap tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, bersedia untuk berusaha

mencapai tujuan organisasi dan kepercayaan serta menerima tujuan nilai-nilai organisasi.

2. Hubungan dengan teman kerja, yang saling berkaitan dengan hubungan persahabatan dengan rekan kerja dan saling mendukung antar rekan kerja tersebut.
3. Hubungan dengan atasan, yang menyangkut bantuan teknis, bimbingan dan perhatian atasan terhadap pegawai.

Strategi melibatkan cara pencapaian tujuan, termasuk melalui pembagian kerjayang akan menciptakan spesialisasi. Ketika suatu pekerjaan terlalu terspesialisasi maka kerumitan dari pekerjaan tersebut akan semakin berkurang dan membuat pekerjaan semakin mudah untuk diselesaikan, sehingga pekerjaan menjadi kurang menantang. Hal ini akan berdampak pada menurunnya tingkat kepuasan kerja. Strategi juga melibatkan pengawasan, penempatan karyawan pada unit-unit kerja dan juga penilaian pelaksanaan strategi.

Pengawasan akan terkait secara langsung dengan kualitas pengawasan dimana kualitas pengawasan yang akan mempengaruhi kepuasan kerja. Penempatan karyawan pada unit-unit kerja pada prinsipnya sama dengan mengelompokkan karyawan pada kelompok kerja dimana serangkaian proses interaksi di dalam kelompok akan berdampak pada produktivitas dan kepuasan. Penilaian pelaksanaan strategi akan diikuti dengan penilaian hasil kerja. Ketika suatu pekerjaan mendapatkan penilaian maka hasil tersebut akan mengarah kepada kepuasan atau ketidakpuasan. Kepemimpinan maupun gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kaitan antara sistem imbalan dengan

kepuasan kerja telah banyak diteliti. Secara umum dari hasil penelitian-penelitian tersebut ditemukan bahwa sistem imbalan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi melalui karakteristik dan fungsinya akan berdampak kepada kepuasan kerja.

2.1.6 Pengalaman Kerja

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. 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 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 di temukan.

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 dipengaruhi 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.

2.1.7 Indikator Pengalaman Kerja

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Berikut akan disebutkan beberapa poin mengenai indikator pengalaman kerja.

Menurut Sedarmayanti (2013) indikator pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu atau masa kerja, ukuran tentang lama waktu atau masa kerjayang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas dengan baik dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan yang mampu dalam melaksanakan pekerjaannya dengan adanya pengalaman.

2.1.8 Etos Kerja

Untuk beberapa tahun, budaya dari dunia berat lebih ditekankan 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 etos kerja yang harus 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.

Asalnya sekuler (keduniawian) dan etos kerja timbul dari keperluan yang mendesak. 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 standar kehidupan. Misalnya, apakah kinerja SDM negara-negara lain selatan mempunyai etos kerja yang tinggi? Etos kerja ternyata dipengaruhi oleh sosial 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 32 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 faktor yang menyebabkan. Namun yang jelas, bahwa kegagalan program pembangunan (yang dibiayai utang luar negeri tersebut) adalah akibat *mis-managemen* (salah urus). Salah urus dalam manajemen.

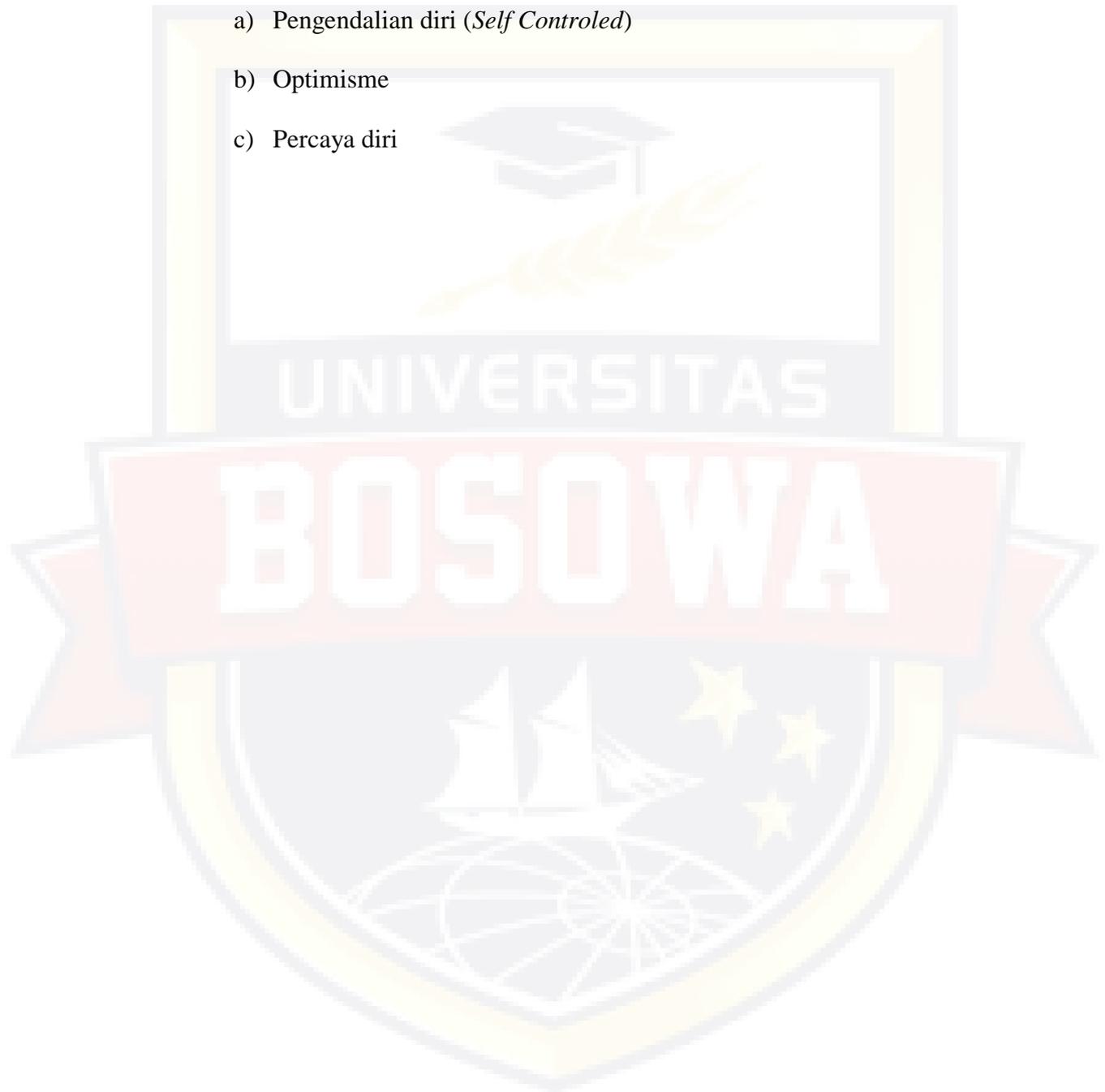
2.1.9 Indikator Etos Kerja

Menurut Hartanto (2009), ada enam indikator yang mempengaruhi etos kerjayaitu:

- 1) Pengendalian diri
- 2) Keberanian menciptakan tantangan baru
- 3) Keberanian bertanggung jawab atas kesalahannya
- 4) Percaya diri
- 5) Keberanian pada tantangan baru
- 6) Optimisme

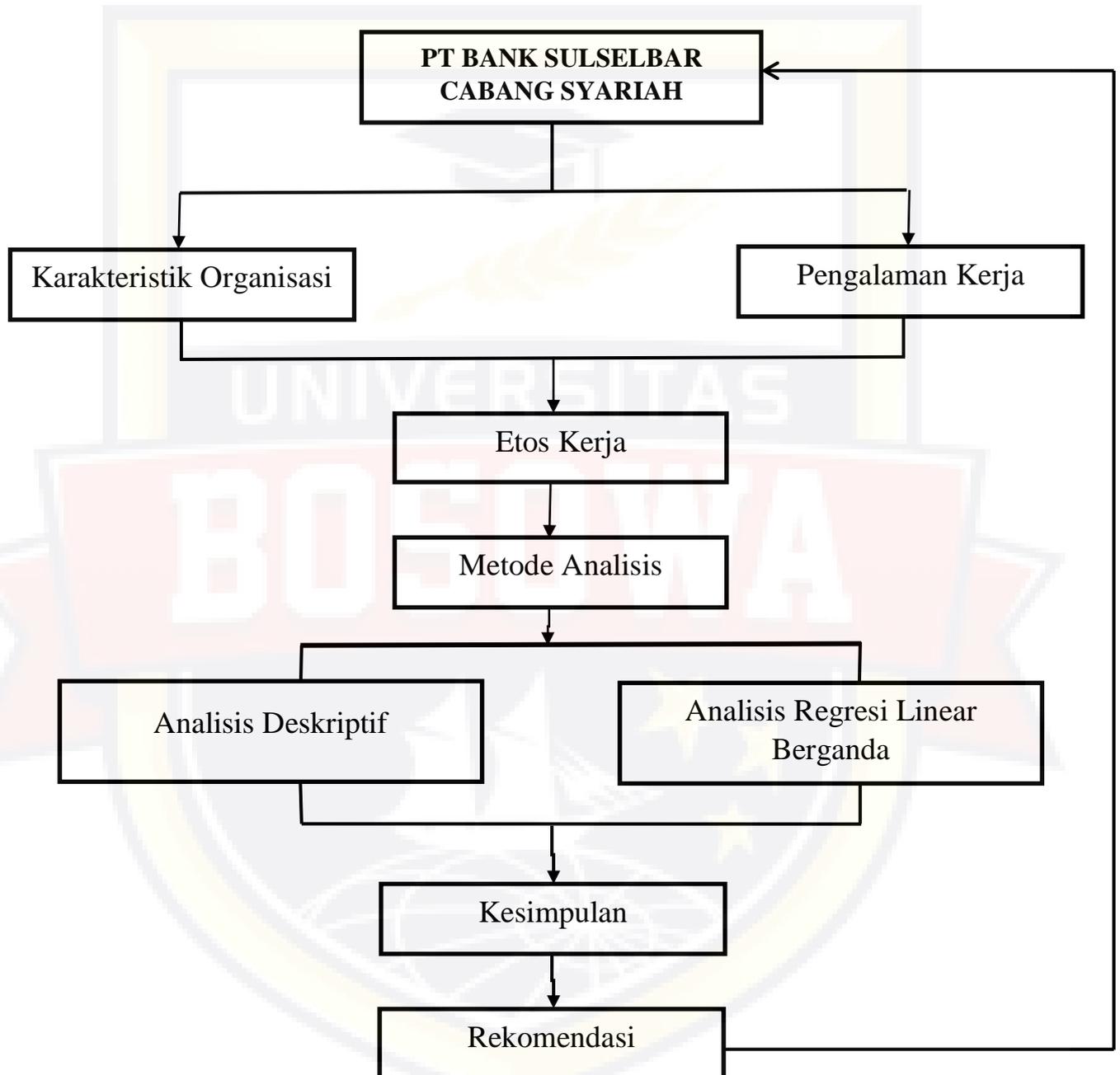
Berdasarkan indikator diatas maka indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- a) Pengendalian diri (*Self Controlled*)
- b) Optimisme
- c) Percaya diri



2.2. Kerangka Pikir

2.1. Gambar Kerangka Pikir



2.3 . 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. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang.
2. Diduga bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan 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. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Daerah dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang yang beralamat di Jl. Veteran no. 50, Lalongkoda, Tempe, Kabupaten Wajo, Sulawesi Selatan 90911. Penelitian diperkirakan selama 2 (dua) bulan yaitu mei sampai dengan bulan juli 2022.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam menyusun proposal ini , penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*library research*)

Melalui pengumpulan dan penelaah literatur -literatur yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk mendapatkan konsep dalam upaya penyusunan landasan teori yang sangat berguna dalam pembahasan selanjutnya literatur tersebut berupa buku, skripsi, laporan, artikel, jurnal dan lain-lain.

2. Penelitian Lapangan (*field research*)

Dilakukan dengan cara observasi ke lokasi penelitian. Teknik yang digunakan yaitu :

- a. Wawancara, untuk memperoleh informasi melalui berkomunikasi dengan subjek penelitian, teknik ini penulis gunakan sebagai langkah awal penelitian.

b. Angket (kuesioner) yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran angket kepada karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang yang menjadi sampel. Dalam pengeluaran ini salah satu metode pengumpulan data yang digunakan adalah teknik angket. Dengan cara ini diharapkan dapat memperoleh sebagian besar data yang dibutuhkan. Angket yang akan diedarkan kepada responden berisi pertanyaan-pertanyaan tentang variable-variabel yang akan diukur atau yang ingin diketahui.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Adapun jenis data pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Data Kuantitatif

Data informasi yang seperti simbol angka atau bilangan. Berdasarkan simbol -simbol angka tersebut, perhitungan secara kuantitatif dapat dilakukan untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum di dalam suatu parameter, atau data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka-angka seperti jumlah pegawai, perhitungan jumlah hasil tanggapan responden.

2. Data Kualitatif

Data informasi yang berbentuk kalimat verbal bukan berupa simbol angka atau bilangan. Data kualitatif didapat melalui suatu proses menggunakan teknik analisis mendalam dan tidak bisa diperoleh secara langsung atau data yang dikumpulkan dari data non angka

seperti sejarah singkat berdirinya perusahaan dan struktur organisasi.

3.3.2 Sumber Data

Adapun sumber data pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Data Primer yaitu data yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang akan dipecahkan melalui penelitian, seperti wawancara bebas yang dilakukan secara langsung dari pegawai maupun pimpinan dan hasil penyebaran angket kuesioner kepada responden yang menjadi sampel pada PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang.
2. Data Sekunder yaitu data yang bersumber dari literatur – literatur atau bacaan lain diluar perusahaan PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang serta memiliki relevansi dengan pembahasan didalam proposal ini.

3.4 Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan untuk memberikan gambaran secara umum terhadap obyek yang diteliti.
2. Analisis regresi linear berganda yaitu metode yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variable independen terhadap variabel independen dengan skala pengukuran atau resiko dalam suatu

persamaan linier. Adapun persamaan umum regresi linear berganda secara sistematis menurut Sugiyono (2012:277) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Etos Kerja

X₁ = Karakteristik Organisasi

X₂ = Pengalaman Kerja

a = Konstanta

b₁b₂ = Koefisien Regresi

e = Error Term (Kesalahan Pengganggu)

Model regresi di atas digunakan untuk menguji hubungan antara variable X₁ (Karakteristik Organisasi) dan X₂ (Pengalaman Kerja) terhadap variable Y (Etos Kerja). Melalui persamaan regresi tersebut di atas akan diketahui pengaruh variable bebas (X₁ dan X₂) terhadap variable terikat (Y).

Berikut populasi dan sampel penelitian :

1. Populasi

“Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan” (Moh.Nazir, 2005:271). Menurut Sugiyono (2007:61) bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam hal ini berkaitan dengan penelitian yaitu

pegawai PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2007: 62), bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang bidang operasional. Dalam penelitian ini digunakan skala likert untuk skala pengukurannya. Menurut Sugiono (2011: 107) menyatakan bahwa “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Berikut ini adalah skor untuk masing-masing jawaban :

SS	= Sangat Setuju	diberi skor	5
S	= Setuju	diberi skor	4
CS	= Cukup Setuju	diberi skor	3
TS	= Tidak Setuju	diberi skor	2
STS	= Sangat Tidak Setuju	diberi skor	1

3.5 Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

1. Karakteristik organisasi adalah nilai atau variabel yang ada dalam penyusunan sebuah organisasi. Berikut karakteristik dalam sebuah organisasi :

- 1) Semua organisasi terdiri dari minimal 2 orang atau lebih
- 2) Memiliki tujuan yang jelas

3) Memiliki identitas diri

4) Organisasi memiliki struktur dan peran kerja yang terkoordinir.

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 PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Gambaran Umum

PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang yang beralamat di Jl. Veteran no.50, Lalongkoda, Tempe, Kabupaten Wajo, Sulawesi Selatan 90911.

PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang bergerak di bidang perbankan dan investasi. Kemudian PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang melaksanakan sistem 8 jam kerja dimana untuk jam 08:00, pulang jam 16:00 dan pada jam 12:00-14:00 (2 jam) untuk istirahat, itu mulai dari hari senin sampai hari jumat.

4.1.2 Sejarah Perusahaan

PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan didirikan dengan nama awal PT. Bank Pembangunan Sulawesi Tenggara sesuai dengan Akta Notaris Raden Kadirman di Jakarta No.95 Tanggal 23 Januari 1961. Kemudian berdasarkan Akta Notaris Raden Kadiman No. 67 Tanggal 13 Juli 1961 nama PT. Bank Pembangunan Sulawesi Selatan diubah menjadi PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara.

Berdasarkan Peraturan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan Tenggara No. 002 Tahun 1964 Tanggal 12 Februari 1964, PT. Bank Pembangunan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan Tenggara dengan modal dasar Rp. 250.000.000,-. Dengan pemisahan antara provinsi daerah tingkat I Sulawesi Selatan dengan Provinsi Tingkat I Sulawesi Tenggara, maka pada akhirnya bank berganti nama menjadi Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan sesuai dengan Peraturan

Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan No.2 Tahun 1976 tentang perubahan pertama kalinya Peraturan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan No. 2 Tahun 1964 tentang pendirian Bank Pembangunan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan Tenggara.

Dengan lahirnya Peraturan Daerah No. 01 Tahun 1993 dan penetapan modal dasar menjadi Rp. 25 Miliar, Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dengan sebutan Bank BPD Sulsel dan berstatus perusahaan daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT) diatur dalam peraturan daerah No. 12 Tahun 2013 tentang perubahan status bentuk badan Hukum Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dari PD menjadi PT dengan modal dasar Rp. 650.000.000. Akta pendirian PT telah mendapat pengesahan dari menteri hukum dan Hak Asasi Manusia RI berdasarkan surat keputusan No.C-31541.HT.01.01 Tanggal 29 Desember 2004 mengenai pengesahan akta pendirian perseroan terbatas Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan disingkat Bank Sulsel, dan telah diumumkan pada Berita Negara Republik Indonesia No. 13 Tanggal 15 Februari 2005, tambahan No. 1665/2005. Berdasarkan Akta Pernyataan tentang keputusan para pemegang saham sebagai pengganti rapat umum pemegang saham Perseroan Terbatas PT. Bank Sulsel, No.16 Tanggal 10 Februari 2011 yang dibuat di hadapan Rakhmawati Laica Marzuki,S.H., Notaris di Makassar, para pemegang saham memutuskan untuk merubah nama PT. Bank Pembangunan daerah Sulawesi Selatan disingkat PT. Bank Sulsel menjadi PT. Bank Sulselbar.

Bank yang pertama kali muncul sebagai lembaga keuangan mikro syariah adalah PT. Bank Sulselbar Syariah (KLS) Cabang Sengkang, kemudian Bank

Sulselbar Syariah Cabang Maros, dan berdirilah PT. Bank Sulselbar Syariah (KLS) Cabang Pinrang.

4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

Visi

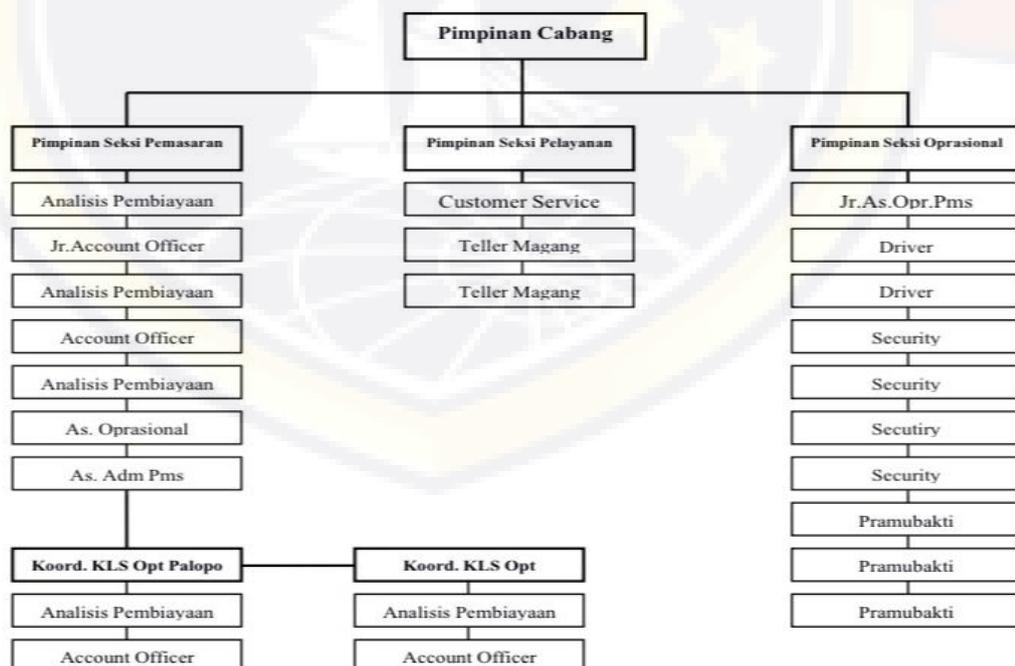
1. Menjadi bank kebanggaan dan terkemuka untuk membangun kawasan timur Indonesia.

Misi

1. Memberikan solusi jasa keuangan yang inovatif kepada pemerintah dan masyarakat berlandaskan layanan prima dan prinsip kehati-hatian
2. Mitra strategis pemda dalam pembangunan daerah
3. Mitra utama bagi UMKM untuk menggerakkan kesinambungan sektor rill.

4.1.4 Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



Sumber : PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang

4.1.5 Tugas Pokok Organisasi

Struktur organisasi PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang dipimpin oleh beberapa seksi yang membawahi setiap bidang. Jabatan tertinggi adalah pimpinan cabang yang membawahi kepala seksi oprasional, seksi pemasaran, dan seksi pelayanan.

1. Tugas Pimpinan Cabang

- a. Memimpin dan memiliki tanggung jawab penuh atas seluruh aktivitas kantor cabang dalam usaha meningkatkan pelayanan kepada nasabah di *frontoffice* dan *backoffice*.
- b. Memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam :
 - 1) Menandatangani surat-surat kepada kantor cabang induk/kantor pusat.
 - 2) Menyetujui pembayaran-pembayaran rutin kantor cabang dan pembelian serta pembayaran biaya pemeliharaan dan perbaikan harta tetap dan investasi kantor cabang sesuai dengan wewenang yang diberikan direksi dengan surat keputusan tersendiri.
 - 3) Menandatangani laporan-laporan atas nama kantor cabang berdasarkan ketentuan berlaku.
- c. Berpartisipasi aktif dalam melaksanakan perbaikan penyempurnaan hasil temuan dari tim audit.

2. Tugas Pimpinan Seksi Operasional

- a. Menganalisis dan memantau realisasi rencana kerja dan anggaran kantor cabang.

b. Menyusun bukti kas harian kantor dan membuat kasbon pengeluaran harian.

c. Bertanggung jawab dan berpartisipasi aktif dalam :

- 1) Memelihara kelancaran pemakaian sistem operasi komputer kantor cabang
- 2) Memantau pelaksanaan up-dating data entries.
- 3) Mengatasi permasalahan sistem komputer kantor cabang apabila trouble ringan.
- 4) Melaksanakan penelitian kinerja pegawai untuk para analisi kredit, asisten administrasi, teller, customer service, security, driver dan pramubakti.

3. Tugas Pimpinan Pemasaran

- a. Menyusun rencana kerja dan anggaran kegiatan pemasaran dan memantau realisasi anggaran pemasaran.
- b. Memberikan informasi mengenai produk dan jasa perbankan kepada nasabah, baik melalui kunjungan, telepon maupun kesempatan yang ada.
- c. Mengadakan pendekatan langsung dan melakukan negosiasi dengan nasabah atau calon nasabah dalam rangka memenuhi target pemasaran produk dan jasa-jasa Bank Sulselbar dengan tetap berpedoman kepada ketentuan yang berlaku.

- d. Mengadakan kegiatan sosialisasi kepada instansi-instansi seperti sekolah atau kampus untuk menarik minat membuka rekening di Bank Sulselbar.
 - e. Menyusun laporan aktivitas pembinaan nasabah untuk diteruskan kepada pimpinan cabang.
4. Tugas Asisten Operasional
- a. Memberikan dukungan operasional yang aman, nyaman, dan berkesinambungan terhadap layanan transaksi melalui terminal ATM dan E-Channel lainnya (EDC, Mobile Banking, Internet Banking,dll)
 - b. Membantu terlaksananya kewajiban laporan.
 - c. Melaksanakan pemeliharaan terhadap perangkat infrastruktur teknologi informasi pada kantor cabang dan kantor kas.
 - d. Memberikan dukungan operasional yang aman, nyaman dan berkesinambungan terhadap layanan transaksi melalui aplikasi Non Core Banking.
5. Tugas Teller
- a. Bertanggung jawab terhadap aliran uang tunai dan melakukan pembayaran non tunai.
 - b. Menerima penyetoran, transfer, dan penarikan tabungan.
 - c. Melakukan penjemputan dana untuk tabungan nasabah.
 - d. Memberikan kelengkapan formulir transaksi, keaslian, dan pengisian warkat (cek atau bilyet giro) yang dilakukan oleh nasabah.

- e. Verifikasi atau pencocokan tanda tangan pada formulir dengan dokumen asli untuk memastikan tanda tangan tersebut sah.

6. Tugas Customer Service

- a. Melayani nasabah yang akan melakukan pembukaan dan penutupan rekening.
- b. Menjelaskan dengan jelas kepada nasabah mengenai beragam produk serta layanan yang diberikan oleh bank.
- c. Membuat administrasi buku tabungan, cek, bilyet, dan giro.
- d. Melayani nasabah dalam hal pelayanan jasa-jasa produk bank seperti transfer, inkaso dan pemindahbukuan antara rekening nasabah.
- e. Melayani segala pertanyaan dan keluhan yang disampaikan oleh nasabah.

4.2 Deskriptif Data

4.2.1 Karakteristik Responden

Deskripsi data yang disajikan dalam penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan. Data yang disajikan berupa data mentah yang diolah menggunakan SPSS. Adapun yang disajikan dalam deskripsi data ini adalah berupa data karakteristik responden dan data variabel penelitian.

TABEL 4.1
DATA PEGAWAI PT. BANK SULSELBAR CABANG SYARIAH
SENGKANG 2022

Nama Unit	Jumlah Pegawai
Pimpinan Cabang	1
Seksi Pemasaran	8
Seksi Pelayanan	4
Seksi Operasional	11
Koord. KLS Opt Palopo	3
Koord. KLS Opt Enrekang	3
Jumlah Keseluruhan Pegawai	30

Sumber : PT. Bank Sulsebar Cabang Syariah Sengkang

Berdasarkan uraian data kepegawaian diatas, maka penulis skripsi menyebarkan kuesioner pada tahun 2022 sebanyak 30 kuesioner sesuai dengan jumlah karyawan pada PT. Bank Sulsebar Cabang Syariah Sengkang. Sesuai dengan isi pada tabel diatas yakni ada tiga bidang pada perusahaan yang akan diteliti yakni seksi pelayanan, seksi pemarkan, dan seksi operasional.

Berikut deskripsi karakteristik responden yang akan diteliti pada PT. Bank Sulsebar Cabang Syariah Sengkang meliputi jenis kelamin responden, usia responden, pendidikan dan lama bekerja responden.

4.2.2 Jenis Kelamin Responden

Deskripsi karakteristik responden yang pertama adalah jenis kelamin yang dikelompokkan dalam dua kategori yaitu pria dan wanita. Berikut disajikan

besarnya frekuensi dan presentasi responden yang berjenis kelamin pria dan wanita.

TABEL 4.2
KARAKTERISTIK JENIS KELAMIN RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Pria	18	60
2	Wanita	12	40
	Total	30	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 penelitian yang dilakukan terhadap 30 orang responden, sebanyak 18 orang responden atau sebesar 60% adalah pria dan sebanyak 12 orang responden atau sebesar 40% adalah perempuan.

4.2.3 Usia Responden

Deskripsi karakteristik responden yang kedua adalah usia yang dikelompokkan dalam empat kategori yaitu umur ≤ 25 tahun, 26 – 40 tahun dan ≥ 40 tahun. Berikut disajikan besarnya frekuensi dan presentasi responden berdasarkan umurnya.

TABEL 4.3
KARAKTERISTIK USIA RESPONDEN

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	≤ 25 tahun	3	10,0
2	26 – 40 tahun	22	73,4
3	≥ 40 tahun	5	16,6
	Total	30	100,0

Sumber : Hasil Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 terlihat bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 10%, responden yang berusia 26 – 40 tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 73,4%, dan responden ≥ 40 tahun sebanyak 5 orang atau 16,6%.

4.2.4 Tingkat Pendidikan Responden

Pada penelitian ini, didapatkan 30 responden dengan berbagai latar belakang pendidikan yaitu sebagai berikut :

TABEL 4.4
KARAKTERISTIK TINGKAT PENDIDIKAN RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	SMA/SMK/Sederajat	11	36,7
2	Diploma (D3)	0	0
3	Sarjana (S1)	15	50,0
4	Pascasarjana (S2/S3)	4	13,3
Total		30	100,0

Sumber : Hasil Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 terlihat bahwa responden yang rata-rata memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK/Sederajat sebanyak 11 orang atau sebesar 36,7%, pada tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 15 orang atau sebesar 50,0%, dan pada tingkat Pascasarjana (S2/S3) sebanyak 4 orang atau sebesar 13,3%.

4.2.5 Masa Kerja Responden

Deskripsi karakteristik responden yang keempat yaitu lama berkerja yang dikelompokkan dalam tiga kategori yaitu ≤ 5 tahun, 6 – 15 tahun dan ≥ 16 tahun.

Berikut disajikan besarnya frekuensi dan presentasi responden berdasarkan masanya bekerja.

TABEL 4.5
KARAKTERISTIK MASA KERJA RESPONDEN

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	≤ 5 tahun	11	36,7
2	6 – 15 tahun	19	63,3
3	≥ 16 tahun	0	0
Total		30	100,0

Sumber : Hasil Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 memperlihatkan bahwa responden yang memiliki masa kerja ≤ 5 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 36,7, responden yang memiliki masa kerja 6 – 15 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 63,3%.

4.3 Deskripsi Data Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu karakteristik organisasi (X_1), pengalaman kerja (X_2). Sedangkan etos kerja pegawai (Y) adalah variabel independennya. Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikatornya, dapat dilihat dalam uraian berikut :

4.3.1 Variabel X_1 : Karakteristik Organisasi

Adapun tanggapan responden dari beberapa pertanyaan yang diajukan dapat dilihat pada tabel – tabel berikut ini :

TABEL 4.6
PEGAWAI DIBERIKAN KESEMPATAN DALAM MENGEMBANGKAN KEMAMPUAN DIRI

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	9	30,0
2	Setuju	20	66,7
3	Cukup Setuju	1	3,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		30	100,0

Sumber : Hasil Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 memperlihatkan bahwa sebanyak 9 responden atau sebesar 30,0% menyatakan sangat setuju bahwa pegawai diberikan kesempatan dalam mengembangkan kemampuan diri, sebanyak 20 orang atau sebesar 66,7% setuju bahwa pegawai diberikan kesempatan dalam mengembangkan kemampuan diri, dan sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3% cukup setuju bahwa pegawai diberikan kesempatan dalam mengembangkan kemampuan diri.

TABEL 4.7
PEGAWAI DIBERIKAN PROSES PEMBELAJARAN AGAR PEKERJAAN YANG DIBERIKAN SESUAI DENGAN STANDAR YANG DIINGINKAN

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	10	33,3
2	Setuju	20	66,7
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		30	100,0

Sumber : Hasil Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 memperlihatkan bahwa sebanyak 10 orang atau sebesar 33,3% responden sangat setuju dan sebanyak 20 orang atau sebesar 66,7% responden setuju bahwa bahwa pegawai diberikan proses pembelajaran agar pekerjaan yang diberikan sesuai dengan standar yang diinginkan.

TABEL 4.8
RENCANA KERJA ORGANISASI SELALU TEREALISIR
KARENA DIDUKUNG OLEH ANGGARAN YANG TERCUKUPI

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	21	70,0
2	Setuju	9	30,0
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		30	100,0

Sumber : Hasil Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 memperlihatkan bahwa sebanyak 21 orang atau sebesar 70,0% sangat setuju bahwa rencana kerja organisasi selalu terealisasi karena didukung oleh anggaran yang tercukupi dan sebanyak 9 orang atau sebesar 30,0% setuju bahwa rencana kerja organisasi selalu terealisasi karena didukung oleh anggaran yang tercukupi.

TABEL 4.9
KEWENANGAN DILAKUKAN SESUAI DENGAN TANGGUNG JAWAB
YANG DIMILIKI OLEH PEGAWAI

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	18	60,0
2	Setuju	11	36,7
3	Cukup Setuju	1	3,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		30	100,0

Sumber : Hasil Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 memperlihatkan bahwa sebanyak 18 orang responden atau sebesar 60,0% sangat setuju bahwa kewenangan dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai, sebanyak 11 orang responden atau sebesar 36,7% setuju bahwa kewenangan dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai dan sebanyak 1 orang responden atau sebesar 3,3% cukup setuju bahwa kewenangan dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai.

TABEL 4.10
PEMBAGIAN KERJA OLEH PERUSAHAAN DILAKUKAN DENGAN JELAS

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
	Sangat Setuju	18	60,0
2	Setuju	12	40,0
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		30	100,0

Sumber : Hasil Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 memperlihatkan bahwa sebanyak 18 orang responden atau sebesar 60,0% menyatakan sangat setuju bahwa pembagian kerja oleh perusahaan dilakukan dengan jelas dan sebanyak 12 orang responden atau sebesar 40,0% menyatakan setuju bahwa pembagian kerja oleh perusahaan dilakukan dengan jelas.

TABEL 4.11

LINGKUNGAN KERJA PEGAWAI NYAMAN DALAM MELAKUKAN SETIAP PEKERJAAN

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	14	46,7
2	Setuju	16	53,3
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		30	100,0

Sumber : Hasil Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 memperlihatkan bahwa sebanyak 14 orang responden atau sebesar 46,7% menyatakan sangat setuju bahwa lingkungan kerja pegawai nyaman dalam melakukan setiap pekerjaan dan sebanyak 16 orang responden atau sebesar 53,3% menyatakan setuju bahwa lingkungan kerja pegawai nyaman dalam melakukan setiap pekerjaan .

4.3.2 Variabel X₂ : Pengalaman Kerja

Adapun tanggapan responden dari beberapa pertanyaan yang diajukan dapat dilihat pada tabel – tabel berikut ini :

TABEL 4.12
LAMA WAKTU BEKERJA DI PERUSAHAAN INI MEMUDAHKAN PEGAWAI
DALAM BEKERJA

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	13	43,3
2	Setuju	15	50,0
3	Cukup Setuju	2	6,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		30	100,0

Sumber : Hasil Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 memperlihatkan bahwa sebanyak 13 orang responden atau sebesar 43,3% menyatakan sangat setuju bahwa lama waktu bekerja di perusahaan ini memudahkan pegawai dalam bekerja dan sebanyak 15 orang responden atau sebesar 50,0% menyatakan setuju bahwa bahwa lama waktu bekerja di perusahaan ini memudahkan pegawai dalam bekerja dan sebanyak 2 orang responden atau sebesar 6,7% menyatakan cukup setuju bahwa bahwa lama waktu bekerja di perusahaan ini memudahkan pegawai dalam bekerja.

TABEL 4.13
PENGALAMAN KERJA YANG PEGAWAI MILIKI MEMBANTU
MENGURANGI KESALAHAN YANG PEGAWAI LAKUKAN
PADA SAAT BEKERJA

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	10	33,3
2	Setuju	20	66,7
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		30	100,0

Sumber : Hasil Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.13 memperlihatkan bahwa sebanyak 10 orang responden atau sebesar 33,3% menyatakan bahwa sangat setuju pengalaman kerja yang pegawai miliki membantu mengurangi kesalahan yang pegawai lakukan pada saat bekerja dan sebanyak 20 orang atau sebesar 66,7% menyatakan setuju pengalaman kerja yang pegawai miliki membantu mengurangi kesalahan yang pegawai lakukan pada saat bekerja.

TABEL 4.14

**PEGAWAI MEMILIKI PENGETAHUAN DAN KETERAMPILAN
TENTANG PEKERJAAN YANG DIBERIKAN OLEH PERUSAHAAN
SESUAI DENGAN BIDANG PEKERJAAN**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	12	40,0
2	Setuju	18	60,0
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		30	100,0

Sumber : Hasil Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 memperlihatkan bahwa sebanyak 12 orang responden atau sebesar 40,0% menyatakan bahwa sangat setuju pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan sebanyak 18 orang responden atau sebesar 60,0% menyatakan bahwa setuju pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan

TABEL 4.15
PENGALAMAN KERJA YANG PEGAWAI MILIKI DAPAT MEMBANTU
DALAM MENYELESAIKAN PEKERJAAN

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	15	50,0
2	Setuju	15	50,0
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		30	100,0

Sumber : Hasil Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.15 memperlihatkan bahwa sebanyak 15 orang responden atau sebesar 50,0% menyatakan sangat setuju pengalaman kerja yang pegawai miliki dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 15 orang responden atau sebesar 50,0% menyatakan setuju pengalaman kerja yang pegawai miliki dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

TABEL 4.16
PEGAWAI DAPAT DENGAN MUDAH MENGGUNAKAN PERALATAN YANG
DISEDIAKAN OLEH PERUSAHAAN

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	17	56,7
2	Setuju	13	43,3
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		30	100,0

Sumber : Hasil Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.16 memperlihatkan bahwa sebanyak 17 orang responden atau sebesar 56,7% menyatakan sangat setuju bahwa pegawai dapat dengan mudah menggunakan peralatan yang disediakan oleh perusahaan dan sebanyak 13 orang responden menyatakan setuju bahwa pegawai dapat dengan mudah menggunakan peralatan yang disediakan oleh perusahaan.

TABEL 4.17

PEGAWAI SUDAH MENGUASAI PEKERJAAN DAN PERALATAN KERJA YANG DISEDIAKAN OLEH PERUSAHAAN

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	19	63,3
2	Setuju	11	36,7
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		30	100,0

Sumber : Hasil Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.17 memperlihatkan bahwa sebanyak 19 orang responden atau sebesar 63,3% menyatakan sangat setuju bahwa pegawai sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan dan sebanyak 11 orang atau sebesar 36,7% setuju bahwa pegawai sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

4.3.3 Variabel Y : Etos Kerja

Adapun tanggapan responden dari beberapa pernyataan yang diajukan dapat dilihat pada tabel – tabel berikut ini :

TABEL 4.18
PEGAWAI SELALU BERUSAHA BEKERJA LEBIH KERAS DALAM MELAKUKAN PEKERJAAN AGAR MENDAPATKAN HASIL YANG MEMUASKAN

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	17	56,7
2	Setuju	12	40,0
3	Cukup Setuju	1	3,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		30	100,0

Sumber : Hasil Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.18 memperlihatkan bahwa sebanyak 17 orang responden atau sebesar 56,7% menyatakan bahwa sangat setuju pegawai selalu berusaha bekerja lebih keras dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan dan sebanyak 12 orang responden atau sebesar 40,0% menyatakan setuju pegawai selalu berusaha bekerja lebih keras dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan dan sebanyak 1 orang responden atau sebesar 3,3% menyatakan bahwa cukup setuju pegawai selalu berusaha bekerja lebih keras dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan.

TABEL 4.19
SETIAP PEGAWAI PT. BANK SULSELBAR CABANG SYARIAH SENGGANG
MEMILIKI HUBUNGAN BAIK DENGAN SESAMA PEGAWAI

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	18	60,0
2	Setuju	12	40,0
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		30	100,0

Sumber : Hasil Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.19 memperlihatkan bahwa sebanyak 18 orang responden atau sebanyak 60,0% menyatakan bahwa sangat setuju setiap pegawai PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang memiliki hubungan baik dengan sesama pegawai dan sebanyak 12 orang responden atau sebanyak 40,0% menyatakan setuju setiap pegawai PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang memiliki hubungan baik dengan sesama pegawai.

TABEL 4.20
SETIAP PEGAWAI PT. BANK SULSELBAR CABANG SYARIAH SENGGANG
MEMILIKI HUBUNGAN BAIK DENGAN NASABAH

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	20	66,7
2	Setuju	10	33,3
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		30	100,0

Sumber : Hasil Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.20 memperlihatkan bahwa sebanyak 20 orang responden atau sebanyak 66,7% menyatakan bahwa sangat setuju setiap pegawai PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang memiliki hubungan baik dengan nasabah dan sebanyak 10 orang responden atau sebanyak 33,3% menyatakan setuju setiap pegawai PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang memiliki hubungan baik dengan nasabah.

TABEL 4.21

**PEGAWAI SELALU DISIPLIN DENGAN ATURAN YANG
DITETAPKAN PERUSAHAAN**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	9	30,0
2	Setuju	19	63,3
3	Cukup Setuju	2	6,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		30	100,0

Sumber : Hasil Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.21 memperlihatkan bahwa sebanyak 9 orang responden atau sebanyak 30,0% menyatakan bahwa sangat setuju pegawai selalu disiplin dengan aturan yang ditetapkan perusahaan dan sebanyak 19 orang responden atau sebanyak 63,3% menyatakan setuju pegawai selalu disiplin dengan aturan yang ditetapkan perusahaan dan sebanyak 2 orang responden atau sebesar 6,7% menyatakan bahwa cukup setuju pegawai selalu disiplin dengan aturan yang ditetapkan perusahaan.

TABEL 4.22
DALAM BEKERJA, PEGAWAI HARUS BEKERJA DENGAN TEKUN DAN
PENUH KEUNGGULAN

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	14	46,7
2	Setuju	16	53,3
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		30	100,0

Sumber : Hasil Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.22 memperlihatkan bahwa sebanyak 14 orang responden atau sebesar 46,7% menyatakan bahwa sangat setuju dalam bekerja, pegawai harus bekerja dengan tekun dan penuh keunggulan dan sebanyak 16 orang responden atau sebesar 53,3% menyatakan setuju bahwa dalam bekerja, pegawai harus bekerja dengan tekun dan penuh keunggulan.

TABEL 4.23
PEGAWAI MENJUNJUNG TINGGI KODE ETIK PROFESI SEBAGAI
PEGAWAI PT. BANK SULSELBAR CABANG SYARIAH SENGGANG

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	26	86,7
2	Setuju	4	13,3
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		30	100,0

Sumber : Hasil Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4.23 memperlihatkan bahwa sebanyak 26 orang responden atau sebesar 86,7% menyatakan bahwa sangat setuju pegawai menjunjung tinggi kode etik profesi sebagai pegawai PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang dan sebanyak 4 orang responden atau sebesar 13,3% menyatakan bahwa setuju pegawai menjunjung tinggi kode etik profesi sebagai pegawai PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Analisis Linear Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu karakteristik organisasi (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) terhadap etos kerja(Y) pada PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang. Agar diperoleh hasil perhitungan koefisien regresi yang tepat dalam pengolahan data digunakan bantuan program SPSS. Hasil uji regresi linear berganda bisa dilihat pada tabel di bawah ini :

TABEL 4.24
ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	0,687	5,004		0,137	0,892
	T X_1	0,738	0,129	0,740	5,730	0,000
	T X_2	0,253	0,115	0,285	2,205	0,036

a. Dependent Variable: TY1

Sumber: Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

Berdasarkan tabel 4.24 yang merupakan hasil analisa regresi linear berganda berikut ini merupakan persamaan regresi sebagai interpretasinya sebagai berikut :

$$Y = (0,687 + 0,738 X_1 + 0,253 X_2)$$

Berikutnya, berikut ini merupakan penjabaran dari persamaan diatas :

(a) = 0,687 merupakan konstanta ataupun keadaan saat variabel etos kerja belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu karakteristik organisasi (X_1) dan pengalaman kerja (X_2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel etos kerja ini nilainya signifikan sebesar 68,7%.

b1 = Merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel karakteristik organisasi adalah 0,738. Menunjukkan bahwa variabel karakteristik organisasi memiliki pengaruh positif terhadap etos kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel karakteristik organisasi sebesar 0,738 akan meningkatkan etos kerja sebesar 73,8% .

b2 = Merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel pengalaman kerja adalah 0,253 . Menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap etos kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel pengalaman kerja sebesar 0,253 akan meningkatkan etos kerja sebesar 25,3%.

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka pengaruh yang paling dominan terhadap etos kerja adalah variabel karakteristik organisasi sebesar 0,738, dan variabel pengalaman kerja sebesar 0,253. Sementara untuk nilai tersebut dapat membuktikan bahwa variabel karakteristik organisasi pengaruhnya paling besar atau dominan mempengaruhi.

4.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, dimana nilai *Adjusted R Square* yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Mengetahui besarnya pengaruh variabel X secara simultan terhadap Variabel Y. pengambilan keputusannya “Jika nilai R² mendekati 1 maka dapat dikatakan hubungannya sangat kuat”.

Nilai koefisien determinasi antara karakteristik organisasi dan pengalaman kerja terhadap etos kerja dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

TABEL 4.25
KOEFISIEN DETERMINASI
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,749 ^a	0,785	0,529	1,333

a. Predictors (Constant), TX2, TX1

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, dapat diketahui bahwa *Adjusted R Square* adalah 0,785. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni karakteristik organisasi(X₁) dan pengalaman kerja(X₂) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 78,5% terhadap variabel terikat (Y) yakni etos kerja sisanya sebesar 21,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

4.4.3 Uji f

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4.26
HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	d	f	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61,393	2		30,696	17,276	0,000 ^b
	Residual	47,974	2	8	1,777		
	Total	109,367	3	0			

- a. Dependent Variable : TY1
b. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

Berdasarkan tabel 4.26 maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh karakteristik organisasi (X_1), dan pengalaman kerja (X_2) secara simultan terhadap etos kerja (Y) adalah nilai sig $0,000^b < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} 17,276 > f_{tabel} 3,350$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_1, X_2 , berpengaruh secara simultan terhadap Y .

4.4.4 Uji parsial (t)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependennya. Berikut ini merupakan kriteria pengujiannya meliputi:

- 1) Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh X terhadap Y secara individu.
- 2) Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh X terhadap Y secara individu.

TABEL 4.27
HASIL UJI PARSIAL (UJI T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,687	5,004		0,137	0,892
T X ₁	0,738	0,129	0,740	5,730	0,000
T X ₂	0,253	0,115	0,285	2,205	0,036

a. Dependent Variable : TY1

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

1. Dari hasil analisis data pada variabel karakteristik organisasi X₁

Diketahui nilai signifikan untuk variabel karakteristik organisasi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 > 0,05 dan nilai t_{hitung} 5,730 > 1,680 t_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima tetapi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja (Y).

2. Dari hasil analisis data pada variabel pengalaman kerja X_2

Diketahui nilai signifikan untuk variabel pengalaman kerja (X_2) terhadap etos kerja (Y) adalah sebesar $0,036 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,205 > 1,680 t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja (Y).

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui program SPSS maka hasil yang diperoleh untuk karakteristik organisasi dan pengalaman kerja sebagai variabel X dan etos kerja sebagai kinerja Y maka nilai koefisien konstan sebesar 0,687 yang diartikan bahwa jika X_1 dan X_2 dianggap konstan serta diasumsikan tidak mengalami perubahan maka nilai Y adalah menurun sebesar 0,687.

Hasil pengujian data melalui program SPSS, hasil variabel X_1 yaitu karakteristik organisasi yang mempengaruhi etos kerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,730 dan t_{tabel} sebesar 1,680 dengan tingkat nilai signifikan sebesar $0,000 > 0,05$. Hal ini diasumsikan variabel karakteristik organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan (Y). Untuk hasil regresi linear berganda diperoleh hasil koefisien regresi 0,738 yang diartikan bahwa karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan dan apabila variabel X_1 meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,738 satuan dengan asumsi X_2 konstan.

Hasil pengujian data melalui program SPSS, hasil variabel X_2 yaitu pengalaman kerja yang mempengaruhi etos kerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,205 dan t_{tabel} sebesar 1,680 dengan tingkat signifikan sebesar 0,036. Hal

ini diasumsikan variabel pengalaman kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Untuk hasil regresi linear berganda diperoleh hasil koefisien regresi 0,253 yang diartikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan dan apabila variabel X_2 meningkat sebesar satu satuan, maka etos kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,253 satuan dengan asumsi X_1 konstan.

Hasil pengujian data melalui program SPSS untuk keseluruhan variabel X (Karakteristik Organisasi dan Pengalaman Kerja) terhadap variabel Y (Etos Kerja) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,680 sebagai acuan dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden dengan nilai konstan sebesar 0,687. Hal ini diasumsikan bahwa variabel X secara keseluruhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebagai variabel (Y).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data yang dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang. Apabila variabel X_1 karakteristik organisasi, maka etos kerja karyawan akan meningkat.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang. Apabila variabel X_2 pengalaman kerja, maka etos kerja karyawan akan meningkat .
3. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap etos kerja adalah variabel X_1 atau karakteristik organisasi. Dengan melihat nilai t_{hitung} tertinggi. Melihat nilai t_{hitung} dari karakteristik organisasi (X_1) sebesar 5,730 dan nilai t_{hitung} dari variabel pengalaman kerja (X_2) sebesar 2,205. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang dominan berpengaruh terhadap etos kerja adalah variabel X_1 atau karakteristik organisasi.
4. Karakteristik Organisasi dan pengalaman kerja secara simultan mempengaruhi etos kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang. Dengan melihat $f_{hitung} 17,276 > f_{tabel} 3,350$ dengan taraf

signifikansinya $0,000^b < 0$. Artinya, semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya adanya penerapan kebiasaan pada disiplin dengan aturan yang ditetapkan perusahaan agar para pegawai memiliki antusias yang tinggi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan.
2. Sebaiknya dilakukan evaluasi dengan pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tupoksi masing – masing maka pegawai tersebut akan mendapatkan kepercayaan dari pimpinannya sehingga pegawai tersebut akan dapat meningkatkan kinerja kerjanya.
3. Sebaiknya diadakan pelatihan untuk pegawai agar pegawai merasa adanya kesempatan bagi diri mereka untuk mengembangkan kemampuan yang mereka miliki melalui adanya pelatihan yang diberikan oleh pihak perusahaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain di luar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menjelaskan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Azis Wahab (2008) *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Kutubkhanah*, 19(2), 133-151.
- Amir, T. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. *Skripsi*. Makassar. Universitas Bosowa Makassar.
- Asifuddin, Ahmad Janan, (2004). *Etos Kerja Islami*. Muhammiyah University Press, Surakarta .
- Fauzi, Ahmad. 2021. “Karakteristik Organisasi Yang Wajib Kita Ketahui”, <https://www.rajamanajemen.com/5-karakteristik-organisasi/>, diakses pada 22 Maret 2022 pukul 22.15
- 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.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hartanto, H., 2009, Keluarga Berencana dan Kontrasepsi, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan: 212-213.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hellriegel, D., & Slocum, J (2006) *Organizational Behavior*. Ohio: Thompson South-Western.
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung. Alfabeta.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Nazir, Moh.2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Nursakinah,. 2020. “*Upaya Peningkatan Kualitas Layanan Transaksi Melalui Pemanfaatan Teknologi Informasi di Bank Sulselbar Cabang Syariah Kota Sengkang*”. Skripsi Sarjana: Parepare.
- Rivai, Veithzal dan Sagala,Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo .
- Rivai, Veithzal (2009). *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Soekidjo Notoatmodjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sofyandi, Herman. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Prenadamedia Group (2019).
- Wariati , Nana, et. All. 2015. “ *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur*” *Jurnal Wawasan Manajemen*. Volume 3 No 3: Jurnal Publikasi.
- Werther, William B. & Keith Davis. 1996. *Human Resources And Personal Management*. Edisi kelima. New York: McGraw-Hill.

L

A

M

P

I

R

A

N



Lama Bekerja	(1). ≤ 5 tahun (2). 6 – 15 tahun	(3). ≥ 16 tahun
Pendidikan Terakhir	(1). Pascasarjana (S2/S3) (2). Sarjana (S1)	(3). Diploma (D3) (4). SMA/SMK/Sederajat

PETUNJUK PENGISIAN :

Isilah dengan memberi tanda check list (\surd) pada kuesioner jawaban yang telah tersedia disetiap pernyataan tersebut.

SS : Sangat Setuju (5)

S : Setuju (4)

CS : Cukup Setuju (3)

TS : Tidak Setuju (2)

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

A. KARAKTERISTIK ORGANISASI

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pegawai diberikan kesempatan dalam mengembangkan kemampuan diri.					
2	Pegawai diberikan proses pembelajaran agar pekerjaan yang diberikan sesuai dengan standar yang diinginkan.					
3	Rencana kerja organisasi selalu terealisasi karena didukung oleh					

	anggaran yang tercukupi.					
4	Kewenangan dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai.					
5	Pembagian kerja oleh perusahaan dilakukan dengan jelas.					
6	Lingkungan kerja pegawai nyaman dalam melakukan setiap pekerjaan.					

B. PENGALAMAN KERJA

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Lama waktu bekerja di perusahaan ini memudahkan pegawai dalam bekerja.					
2	Pengalaman kerja yang pegawai miliki membantu mengurangi kesalahan yang pegawai lakukan pada saat bekerja.					
3	Pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan.					
4	Pengalaman kerja yang pegawai miliki dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5	Pegawai dapat dengan mudah menggunakan peralatan yang disediakan oleh perusahaan.					
6	Pegawai sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.					

C. ETOS KERJA

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pegawai selalu berusaha bekerja lebih keras dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan.					
2	Setiap pegawai PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang memiliki hubungan baik dengan sesama pegawai.					
3	Setiap pegawai PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang memiliki hubungan baik dengan nasabah.					
4	Pegawai selalu disiplin dengan aturan yang ditetapkan perusahaan.					
5	Dalam bekerja, pegawai harus bekerja dengan tekun dan penuh keunggulan.					
6	Pegawai menjunjung tinggi kode etik profesi sebagai pegawai PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Sengkang.					

Lampiran 2. Tabulasi Data

NO	KARAKTERISTIK ORGANISASI (X1)							PENGALAMAN KERJA (X2)							ETOS KERJA (Y)						
	X1 ₁	X1 ₂	X1 ₃	X1 ₄	X1 ₅	X1 ₆	total	X2 ₁	X2 ₂	X2 ₃	X2 ₄	X2 ₅	X2 ₆	total	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	total
1	3	4	5	4	5	4	25	4	4	4	5	5	5	27	3	4	4	3	4	4	22
2	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	5	5	5	28
3	4	4	5	5	5	5	28	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	5	5	5	5	28	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
6	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	4	5	5	27	5	5	5	4	4	5	28
7	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	5	5	5	4	27	5	4	5	4	5	5	28	5	4	4	4	5	5	27
9	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	4	5	5	27	5	5	5	4	4	5	28
10	4	5	5	5	5	4	28	4	4	5	5	5	5	28	4	5	5	5	5	5	29
11	5	4	5	3	5	4	26	5	5	4	5	5	5	29	5	5	4	3	5	5	27
12	4	4	5	5	5	5	28	3	4	4	4	4	4	23	4	5	5	4	4	5	27
13	4	5	5	5	5	4	28	4	4	5	5	5	5	28	4	5	5	5	5	5	29
14	5	5	4	5	5	5	29	5	5	4	4	4	4	26	5	4	5	4	4	5	27
15	4	4	5	5	4	4	26	5	4	4	5	5	5	28	4	5	5	4	4	5	27
16	4	4	5	5	5	5	28	3	4	4	4	4	4	23	4	5	5	4	4	5	27
17	4	4	4	5	5	5	27	5	4	4	5	4	4	26	5	5	5	4	4	5	28
18	4	4	5	4	4	4	25	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	5	5	27
19	4	4	5	5	4	4	26	5	4	4	5	5	5	28	4	5	5	4	4	5	27
20	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	4	4	5	27
21	5	4	4	4	4	5	26	5	5	5	5	4	5	29	4	5	5	4	4	5	27
22	4	4	4	5	5	5	27	5	4	4	5	4	4	26	5	5	5	4	4	5	28
23	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	5	5	26	5	5	5	4	5	5	29
24	4	4	5	4	4	4	25	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	5	5	27
25	4	4	5	5	5	4	27	4	4	5	4	5	5	27	5	4	4	5	5	5	28
26	5	4	4	4	4	5	26	5	5	5	5	4	5	29	4	5	5	4	4	5	27
27	4	5	5	5	5	4	28	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30
28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
29	4	5	5	5	5	4	28	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30
30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30

Lampiran 3. Analisis Linear Berganda

C o e f f i c i e n t s ^a

M o d e l		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		S i g .
		B	Std. Error	B e t a	t	
1	(Constant)	, 6 8 7	5 , 0 0 4		, 1 3 7	, 8 9 2
	T X 1	, 7 3 8	, 1 2 9	, 7 4 0	5,730	, 0 0 0
	T X 2	, 2 5 3	, 1 1 5	, 2 8 5	2,205	, 0 3 6

a . D e p e n d e n t V a r i a b l e : T Y 1
 Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

a. Koefisien Determinasi

M o d e l S u m m a r y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	, 7 4 9 ^a	, 7 8 5	, 5 2 9	1 , 3 3 3

a . P r e d i c t o r s : (C o n s t a n t) , T X 2 , T X 1
 Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

b. Uji F

M o d e l		S u m o f S q u a r e s		M e a n S q u a r e		F	S i g .
			d f				
1	Regression	6 1 , 3 9 3	2	3 0 , 6 9 6	17,276	, 0 0 0 ^b	
	Residual	4 7 , 9 7 4	2 8	1 , 7 7 7			
	T o t a l	1 0 9 , 3 6 7	3 0				

a . D e p e n d e n t V a r i a b l e : T Y 1

b . P r e d i c t o r s : (C o n s t a n t) , T X 2 , T X 1
 Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

c. Uji T

C o e f f i c i e n t s ^a

M o d e l	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		S i g .	
	B	Std. Error	B e t a	t		
1	(Constant)	, 6 8 7	5 , 0 0 4		, 1 3 7	, 8 9 2
	T X 1	, 7 3 8	, 1 2 9	, 7 4 0	5,730	, 0 0 0
	T X 2	, 2 5 3	, 1 1 5	, 2 8 5	2,205	, 0 3 6

a . D e p e n d e n t V a r i a b l e : T Y 1
 Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 2

