

**LAPORAN AKHIR  
PENELITIAN**



**ANALISIS DAMPAK KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN  
FASILITAS KERJA TERHADAP TUGAS DAN TANGGUNG  
JAWAB KARYAWAN**

**Tahun ke 1 dari rencana 1 tahun**

**TIM PENGUSUL:**

**DR. Wahyu Indah Mursalini SE,MM (Ketua)**

**NIDN 1019017402**

**Tiara Dwi Kasih (Anggota)**

**NPM 171000461201062**

**UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMINSOLOK  
AGUSTUS 2020**

## HALAMAN PENGESAHAN

**Judul** : Analisis Dampak Karakteristik Individu Dan Fasilitas Kerja Terhadap Tugas Dan Tanggung Jawab Karyawan

**Peneliti/Pelaksana**

**Nama Lengkap** : Dr. Wahyu Indah Mursalini, SE.MM

**NIDN** : 1019017402

**Jabatan Fungsional** : Lektor

**Program Studi** : Manajemen

**Fakultas** : Ekonomi

**Nomor HP** : 085263520239

**Alamat surel (e-mail)** : wahyuindah771@gmail.com

**Anggota Tim**

**Nama Lengkap** : Tiara Dwi Kasih

**NPM** : 171000461201062

**Perguruan Tinggi** : Universitas Mahaputra Muhammad Yamin

**Tahun Pelaksanaan** : 2019-2020

**Sumber Dana** : Mandiri

**Biaya Tahun Berjalan** : Rp 7.000.000,- (Tujuh Juta Rupiah)

**Biaya Keseluruhan** : Rp 7.000.000,- (Tujuh Juta Rupiah)



**Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi**

**(Juita Sukraini, SE.M.Si)**

**NIDN 1017116201**

**Solok, 26 Agustus 2020**

**Ketua,**

**(Dr. Wahyu Indah Mursalini, SE, MM)**

**NIDN 1019017402**



**Menyetujui,  
Kepala LP3M UMMY**

**(Dr. Wahyu Indah Mursalini, SE, MM)**

**NIDN: 1019017402**

## **DAFTAR ISI**

### **RINGKASAN**

#### **1. PENDAHULUAN**

#### **2. TINJAUAN PUSTAKA**

#### **3. METODE**

#### **4. PEMBAHASAN**

#### **5. PENUTUP**

#### **6. JADWAL**

#### **7. DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

Ringkasan penelitian tidak lebih dari 500 kata yang berisi latarbelakang penelitian, tujuan dan tahapan metode penelitian, luaran yang ditargetkan, serta uraian TKT penelitian yang diusulkan.

#### RINGKASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik biografis dan fasilitas kerja berdampak terhadap tugas dan tanggung jawab karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Cabang Solok. Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai 0,526, angka ini menunjukkan bahwa sebesar 52,6% variabel tugas dan tanggung jawab karyawan dapat dijelaskan oleh karakteristik biografis dan fasilitas kerja sedangkan sisanya 47,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti keterampilan dan penghargaan.

Kata kunci maksimal 5 kata

Karakteristik biografis, Fasilitas kerja, Tugas dan tanggung jawab karyawan

Latar belakang penelitian tidak lebih dari 500 kata yang berisi latar belakang dan permasalahan yang akan diteliti, tujuan khusus, dan urgensi penelitian. Pada bagian ini perlu dijelaskan uraian tentang spesifikasi khusus terkait dengan skema.

## **BAB I Pendahuluan**

### **1.1 Latar Belakang**

Tugas dan tanggung jawab karyawan merupakan suatu kewajiban yang harus dikerjakan seseorang dalam pekerjaannya sebagai akibat dari wewenang yang diterimanya. Hal ini dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, seperti fasilitas kerja, kondisi psikologis dari jabatan yang sesuai, lingkungan tempat kerja yang nyaman, rasa aman dan perlindungan dalam melakukan pekerjaan, tuntutan tugas yang tidak berlebihan dan upah tugas yang layak. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor-faktor yang mendukung tugas dan tanggung jawab tenaga kerja dapat terpenuhi secara maksimal agar dapat tercipta hubungan yang baik.

Pada umumnya organisasi telah terbagi menjadi beberapa unit atau bidang yang saling terkait fungsinya. Pembagian tersebut untuk meringankan dan memfokuskan pada penanganan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan organisasi yang lebih besar. Pembagian tenaga kerja muncul saat tujuan bersama dikejar oleh individu dengan melaksanakan tugas yang terpisah namun saling berkaitan dengan penuh tanggung jawab. Pembebanan tugas dan tanggung jawab harus

disepakati dan dipatuhi bersama sehingga organisasi perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien (Eny, 2016).

Tugas dan tanggung jawab karyawan dapat berjalan dengan baik apabila karyawan memiliki karakteristik biografis yang mendukung. Karakteristik biografis terbentuk karena adanya faktor-faktor yang menyebabkan perusahaan bisa berjalan dengan baik (Sunar, 2012). Oleh karena itu, dalam mencari karyawan sebuah perusahaan harus bisa melakukan seleksi secara ketat terkait dengan karakteristik biografis untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang ingin dibebankan kepadanya.

Karakteristik biografis merupakan karakteristik pribadi dari perseorangan yang terdiri dari umur, jenis kelamin, status perkawinan dan masa kerja yang bersifat objektif dan mudah diperoleh dari catatan personal (Albanjari, 2016). Karakteristik-karakteristik ini merupakan perwakilan dari keragaman level permukaan. Umur diperkirakan akan terus menjadi isu yang penting di masa yang akan datang. Keyakinan yang meluas bahwa tugas dan tanggung jawab merosot seiring dengan umur, sedangkan kualitas positif yang dimiliki para pekerja yang lebih tua pada pekerjaan mereka, khususnya pada pengalaman, penilaian, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap kualitas.

Para pekerja tua dianggap kurang memiliki fleksibilitas dan sering menolak teknologi baru. Seiring berjalannya waktu organisasi secara aktif mencari individu yang dapat dengan mudah menyesuaikan diri dan terbuka terhadap perubahan, dan sifat-sifat negatif terkait umur secara nyata menghalangi rekrutmen awal atas para pekerja yang lebih tua serta meningkatkan kemungkinan bahwa mereka akan dilepaskan selama masa pengurangan karyawan.

Begitu dengan jenis kelamin juga menjadi isu yang sangat penting terkait dengan tanggung jawab karyawan. Jenis kelamin laki-laki cenderung memiliki tugas dan tanggung jawab yang baik dibandingkan dengan perempuan. Secara biologis laki-laki memiliki fisik yang cukup kuat untuk melakukan lembur karena memiliki tanggungan untuk keluarga atau stamina yang baik daripada perempuan (Albanjari, 2016). Jenis kelamin sangat menentukan sebuah tugas dan tanggung jawab, tetapi tidak menutup kemungkinan wanita juga memiliki

tugas dan tanggung jawab yang baik dan stamina yang bagus karena dorongan dari keluarga atau merupakan tugas yang harus mereka kerjakan.

Status perkawinan juga bisa mempengaruhi tugas dan tanggung jawab karyawan, karena orang yang sudah menikah dengan orang yang belum menikah biasanya memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat berbeda. Orang yang sudah menikah biasanya cenderung memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi melihat dari pengalaman mereka dan tanggungan terhadap keluarga. Sedangkan, orang yang belum menikah cenderung berganti-ganti pekerjaan dan tanggung jawab yang biasa saja karena belum memiliki tanggungan terhadap apapun. Tetapi, tidak menutup kemungkinan bahwa anak muda memiliki tanggung jawab yang baik karena memiliki integritas, kredibilitas dan loyalitas yang tinggi. Karena semua itu juga bisa ditentukan oleh berapa lama karyawan tersebut bekerja dalam instansi tersebut.

Masa kerja merupakan jangka waktu orang yang sudah bekerja pada suatu organisasi, lembaga dan sebagainya. Masa kerja seseorang dalam organisasi perlu diketahui karena masa kerja merupakan indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melaksanakan aktivitas kerja. Semakin lama seseorang bekerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja, semakin lama pula produktivitasnya maka semakin berpengalaman dan mempunyai keterampilan yang baik dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Selain karakteristik biografis yang berhubungan dengan umur, status perkawinan, gender dan masa kerja, hal lain yang paling penting diperhatikan perusahaan dalam menunjang terlaksananya tujuannya adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan yang merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Fasilitas kerja harus menjadi perhatian dari pada setiap organisasi karena dapat mempengaruhi penyelesaian tugas dan tanggung jawab karyawan secara keseluruhan (Syahrianti & Hasmin, 2010).

PT.Tigaraksa Satria Tbk Cabang Solok merupakan bagian dari PT.Tigaraksa Satria yang berpusat di Jakarta,Indonesia yang beroperasi dalam mendistribusikan makanan dan perlengkapan rumah tangga. Sejak tahun 1987 perusahaan ini lebih memfokuskan diri dalam bisnis penjualan dan distribusi, perusahaann ini kemudian untuk pertama kalinya mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta dan Surabaya sejak tahun 1990 dan menjadi perusahaan terbuka. Seiring berjalannya waktu perusahaan ini memegang peranan penting dalam pemasaran indonesia hal ini terbukti bahwa perusahaan ini menjadi salah satu dari lima besar perusahaan *sales and distribution* terbesar di Indonesia, dengan cakupan wilayah distribusi yang meluas hingga mencapai seluruh pelosok Nusantara.

Faktor sumber daya manusia memiliki peran penting dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya karena diketahui bahwa keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia terutama dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya mengingat PT.Tigaraksa Satria adalah salah satu perusahaan yang cukup besar dan mempunyai beragam tuntutan untuk pemenuhan kebutuhan konsumennya.. Disisi lain fasilitas kerja yang memadai pun dituntut demi kelancaran jalan nya perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan tersebut maka, peneliti mengambil judul “Analisis Dampak Karakteristik Individu Dan Fasilitas Kerja Terhadap Tugas Dan Tanggung Jawab Karyawan ”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dan penjelasan latar belakang di atas maka penulis merumuskan masalah penelitian yaitu:

1. Apakah karakteristik biografis berdampak terhadap tugas dan tanggung jawab karyawan PT.Tigaraksa Satria Tbk Cabang Solok.
2. Apakah fasilitas kerja berdampak terhadap tugas dan tanggung jawab karyawan PT.Tigaraksa Satria Tbk Cabang Solok.
3. Apakah karakteristik biografis dan fasilitas kerja berdampak terhadap tugas dan tanggung jawab karyawan PT.Tigaraksa Satria Tbk Cabang Solok.

## **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan, yaitu:

1. “Untuk mengetahui dampak karakteristik biografis terhadap tugas dan tanggung jawab karyawan PT.Tigaraksa Satria Tbk Cabang Solok.
2. Untuk mengetahui dampak fasilitas kerja terhadap tugas dan tanggung jawab karyawan PT.Tigaraksa Satria Tbk Cabang Solok.
3. Untuk mengetahui dampak karakteristik biografis dan fasilitas kerja terhadap tugas dan tanggung jawab karyawan PT.Tigaraksa Satria Tbk Cabang Solok.

Tinjauan pustaka tidak lebih dari 1000 kata dengan mengemukakan *state of the art* dalam bidang yang diteliti. Bagan dapat dibuat dalam bentuk JPG/PNG yang kemudian disisipkan dalam isian ini. Sumber pustaka/referensi primer yang relevan dan dengan mengutamakan hasil penelitian pada jurnal ilmiah dan/atau paten yang terkini. Disarankan penggunaan sumber pustaka 10 tahun terakhir.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Tugas dan Tanggung Jawab Karyawan**

#### **2.2.1 Pengertian Tugas dan Tanggung Jawab Karyawan**

Ketiadaan rincian tugas dan tanggung jawab akan mengakibatkan seorang pemegang jabatan merasa kurang jelas dengan apa yang harus dilaksanakannya, dia tidak mengetahui target yang harus dicapai. Organisasi yang tidak memperhatikan keberadaan deskripsi kerja ini akan menjadi tidak efektif. Padahal organisasi pada dasarnya diadakan untuk memungkinkan setiap anggotanya mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab tertentu. Ketiga hal itu akan memberikan sumbangan tertentu bagi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Eny, 2016).

Rincian tugas dan tanggung jawab diketahui serta disusun berdasarkan informasi yang telah dihasilkan oleh analisis kerja. Analisis kerja adalah suatu proses yang sistematis untuk mengumpulkan informasi mengenai pekerjaan, jabatan dan hubungan antar pekerjaan. Analisis kerja menghasilkan informasi tentang tuntutan jabatan, yang selanjutnya digunakan untuk mengembangkan rincian tugas dan tanggung jawab serta spesifikasi jabatan.



Tugas merupakan satu kesatuan yang saling berkaitan antara tugas pokok dan fungsi. Tugas adalah suatu kewajiban yang harus dikerjakan, pekerjaan yang merupakan tanggung jawab, perintah untuk berbuat atau melakukan sesuatu demi mencapai suatu tujuan. Tugas adalah suatu kegiatan khusus yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Tugas itu merupakan perincian tentang kegiatan yang harus dilaksanakan, bagaimana pelaksanaannya dan mengapa tugas itu harus dilaksanakan.

Tugas tersebut harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab adalah suatu keadaan yang mana seseorang harus menjamin segala sesuatunya (proses, hasil akhir, dan sebagainya). Bila jaminan itu tidak sesuai dengan yang diucapkannya, maka ia dapat diperkarakan / dipersalahkan / dituntut. Tanggung jawab adalah sikap atau perilaku seseorang untuk melakukan tugas dan kewajibannya berdasarkan pada nilai yang berlaku di masyarakat (Agus, 2010).

Dalam pengertian tanggung jawab itu, terkandung hal-hal yang mendukung terlaksananya penjaminan bahwa segala sesuatunya akan berjalan sesuai dengan yang diharapkannya. Hal-hal tersebut (Eny, 2016) ialah:

1. Hubungan Kerja.

Hubungan kerja berarti hubungan antara orang yang bertanggung jawab dengan pihak lain baik di dalam maupun di luar organisasi. Bentuk hubungan kerja itu antara lain melaporkan kepada siapa saja, bersedia bekerja dengan siapa saja, dan perusahaan luar mana saja yang terlibat.

2. Kondisi Kerja dan Perlengkapan yang Digunakan.

Kondisi kerja ini menentukan tanggung jawab seorang karyawan. Bila kondisi kerja kurang memuaskan, maka proses pertanggung jawaban itu tidak akan terlaksana dengan baik. Kondisi kerja itu antara lain tingkat kebisingan ruang kerja, risiko kerja, temperatur ruangan, pencahayaan dan sebagainya.

### **2.2.2. Tugas dan Peranan Karyawan**

Karyawan dalam perusahaan memiliki tugas dan peranan yang harus dilaksanakan, diantaranya :

- a. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan
- b. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.

- c. Bertanggung jawab pada proses distribusi
- d. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan.

Karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan yang tinggi dan pengalamannya yang dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Adapun peran penting dari keterlibatan pelaksanaan tugas bagi individu (Asnawi & Bachroni, 2010) adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan performance kerja.
- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- c. Memperkuat munculnya kepuasan kerja.
- d. Meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja
- e. Menumbuhkembangkan rasa memiliki dan rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan.
- f. Menurunkan tingkat turnover dan absensi maupun keterlambatan kerja.

### **2.1.3 Kewajiban Karyawan**

Kewajiban adalah suatu beban atau tanggungan yang bersifat kontraktual, dengan kata lain kewajiban adalah sesuatu yang sepatutnya diberikan. Kewajiban karyawan dalam perusahaan adalah sebagai berikut :

- a. Kewajiban Ketaatan

Pada saat seseorang bergabung pada perusahaan maka karyawan itu wajib konsekuen supaya bisa taat dan patuh pada perintah serta patuh pada arahan yang diberikan dari sebuah perusahaan.

- b. Kewajiban Konfidensialitas

Kewajiban karyawan dalam pekerjaan yaitu berkewajiban konfidensialitas atau kerahasiaan. Jadi untuk karyawan di tiap perusahaan punya akses pada kerahasiaan perusahaan dan wajib menyimpan informasi yang dinilai rahasia terutama yang memiliki akses ke rahasia perusahaan seperti akuntan dan bagian operasi, manajer dan lain-lain.

- c. Kewajiban Loyalitas

Kewajiban karyawan pada perusahaan yang berikutnya yaitu kewajiban dalam hal loyalitas maupun kesetiaan. Seorang karyawan sebaiknya punya konsekuensi loyalitas serta dedikasi pada perusahaan.

Selain kewajiban diatas, masih ada kewajiban yang harus dilaksanakan karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Kewajiban tersebut meliputi :

a. Melaksanakan Pekerjaan dengan Baik

Seorang karyawan dituntut memiliki dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan harus mengesampingkan masalah pribadi dan harus melaksanakan pekerjaannya dengan baik karena merupakan suatu kewajiban yang akhirnya dapat menghasilkan pendistribusian yang maksimal.

b. Kepatuhan pada Aturan Perusahaan

Setiap perusahaan ada peraturan yang mengatur tentang kewajiban dari masing-masing pihak. Dengan adanya kewajiban itu harus ditaati dan dipatuhi agar tidak timbul masalah dalam perusahaan.

c. Menciptakan Ketenangan Kerja

Salah satu indikator keberhasilan bahwa hubungan internal perusahaan terjalin dengan harmonis adalah terwujudnya ketenangan kerja disuatu lingkungan perusahaan.

#### **2.1.4 Macam-macam Tanggung Jawab Karyawan**

Rasa tanggung jawab merupakan salah satu aspek kepribadian yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Orang yang bertanggung jawab cenderung dapat melaksanakan tugas dengan baik. Sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana yang seharusnya dia lakukan, terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial, dan budaya), negara dan Tuhan (Andik, 2017). Setiap hal yang dilakukan dalam kehidupan pasti harus dipertanggung jawabkan, macam-macam tanggung jawab (Anna, 2016) adalah sebagai berikut :

a. Tanggung Jawab Personal

Tanggung jawab personal merupakan seseorang tersebut memilih untuk bertindak atau berbicara atau mengambil posisi tertentu. Untuk itulah dia harus bertanggung jawab.

b. Tanggung Jawab Moral

Merujuk pada pemikiran bahwa seseorang mempunyai kewajiban moral dalam situasi tertentu. Jika baik maka akan mendapat penghargaan jika tidak maka akan ada hukuman.

c. Tanggung Jawab Sosial

Manusia adalah makhluk sosial yang hidup berdampingan dengan orang lain, keadaan manusia atau seseorang mesti bertanggung jawab kepada masyarakat disekelilingnya.

Macam-macam tanggung jawab juga dapat dijelaskan dalam pemahasan berikut seperti (Ristina, 2015) :

a. Tanggung Jawab kepada Diri Sendiri

Tanggung jawab terhadap diri sendiri berarti tanggung jawab yang ditanggung oleh setiap individu untuk kelangsungan hidup di dunia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa.

b. Tanggung Jawab kepada Keluarga

Setiap anggota keluarga mempunyai tanggung jawab kepada keluarganya. Tanggung jawab tersebut meliputi menjaga nama baik keluarga, tetapi juga berkaitan dengan kesejahteraan, keselamatan, dan kehidupan.

c. Tanggung Jawab kepada Masyarakat

Manusia adalah makhluk sosial yang artinya manusia tidak dapat hidup sendiri sehingga dalam hidupnya dia membutuhkan orang lain. Untuk itulah manusia hidup berdampingan dengan manusia lain di lingkungan masyarakat yang tentunya mempunyai tanggung jawab yang sama guna melangsungkan hidupnya dalam masyarakat.

d. Tanggung Jawab kepada Bangsa / Negara

Selain individu merupakan anggota dari masyarakat, dia juga menjadi warga negara di negara yang ditempati. Setiap negara mempunyai hukum dan norma-norma yang berlaku untuk semua warga negaranya, sehingga individu dalam bertindak, berperilaku harus sesuai dengan hukum dan norma yang berlaku di negaranya.

e. Tanggung Jawab kepada Tuhan

Tanggung jawab kepada Tuhan berkaitan dengan norma agama yang dituangkan dalam bentuk kitab suci, yaitu menjalankan semua perintah dan menjauhi larangan-Nya.

Dapat disimpulkan dalam bertanggung jawab tidak hanya dengan diri individu sendiri, namun tanggung jawab juga dilakukan individu terhadap kelompok, dan mempertanggung jawabkan setiap tindakan atau sikap individu terhadap lingkungan kerja maupun lingkungan masyarakat, karena tanggung jawab ini sifatnya luas tidak hanya di lingkungan kerja namun juga di lingkungan tempat tinggal individu diharuskan untuk bertanggung jawab dengan segala hal yang dipilih, dilakukan atau perilakunya. Ciri-ciri tanggung jawab tersebut (Andik, 2017) adalah :

- a. Memilih jalan lurus
- b. Selalu memajukan diri sendiri
- c. Menjaga kehormatan diri
- d. Selalu waspada
- e. Memiliki komitmen pada tugas
- f. Melakukan tugas dengan standar yang terbaik
- g. Mengakui semua perbuatannya

Menepati janji dan berani menanggung resiko atas tindakan dan ucapannya  
Semangat Kerja

## 2.2 Karakteristik Biografi

Dalam dunia bisnis yang saat ini makin berkembang, semua itu tidak terlepas dari adanya teknologi yang canggih. Hal itu guna untuk mencapai kemajuan dalam dunia bisnis. Akan tetapi, teknologi tidak akan bisa bermanfaat apabila seseorang tidak bisa memanfaatkannya untuk bidang pekerjaan yang dia geluti. Karena dalam hal ini perilaku seseorang individu sangatlah mempengaruhi tugas dan tanggung jawab yang dia miliki.

Ilmu manajemen seorang manajer harus mengetahui perilaku individu. Dimana setiap individu ini tentu saja memiliki karakteristik individu yang menentukan terhadap perilaku individu, yang pada akhirnya menghasilkan individu yang berkualitas dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

Karena dengan semakin tahu biografis dari individu tersebut maka semakin mudah pula dalam menilai tugas dan tanggung jawabnya (Suwardi, 2010).

Dalam melaksanakan tanggung jawab karyawan, sisi lain yang harus diperhatikan adalah faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia untuk dapat diperoleh. Karakteristik pribadi seperti umur, jenis kelamin, dan status perkawinan yang objektif akan mudah diperoleh dari rekaman pribadi.

### **2.3.1 Umur**

Hubungan antara umur dan kinerja diperkirakan akan terus menjadi isu yang penting dimasa yang akan datang keyakinan yang meluas bahwa tugas dan tanggung jawab merosot seiring dengan umur. Kualitas positif yang dimiliki para pekerja yang lebih tua pada pekerjaan mereka, khususnya pengalaman, penilaian, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap kualitas (Sunar, 2012). Tetapi para pekerja tua dianggap kurang memiliki fleksibilitas dan sering menolak teknologi baru semakin tua usia seseorang maka akan memiliki banyak pertimbangan dalam menghindari resiko dan daya pikir orang tersebut lebih lambat dari orang yang lebih muda (Faradhi, 2013). Seiring berjalannya waktu, organisasi secara aktif mencari individu yang dapat dengan mudah menyesuaikan diri dan terbuka terhadap perubahan, dan sifat-sifat negatif terkait umur secara nyata menghalangi perekrutan awal atas para pekerja yang lebih tua serta meningkatkan kemungkinan bahwa mereka akan dilepaskan selama masa pengurangan karyawan .

Secara umum pekerja yang lebih tua memiliki tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah dibandingkan para pekerja yang lebih muda, misalnya kondisi kesehatan dan periode pemulihan yang lebih lama. Umur adalah salah satu faktor level individu yang ikut berpengaruh terhadap tugas dan tanggung jawab karyawan. Semakin tua umur seseorang makin kecil kemungkinan berhenti dari pekerjaan hal ini karena semakin tua umur seorang pekerja, makin sedikit kesempatan pekerjaan alternatif mereka (Widiarta, 2013).

### **2.3.2 Jenis Kelamin**

Jenis kelamin umumnya tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam hal kemampuan memecah masalah, keterampilan analisis, dorongan produktivitas pekerjaan, kepuasan kerja, atau kemampuan belajar. Namun hasil studi menunjukkan bahwa wanita lebih bersedia mematuhi

wewenang, dibandingkan pria yang lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya dalam memiliki pengharapan untuk sukses, namun tetap saja perbedaannya kecil. Pengertian gender adalah sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural (Widiarta, 2013).

Laki-laki dianggap mempunyai peranan yang berbeda dengan perempuan. Muncul anggapan di masyarakat seperti laki-laki mempunyai status yang lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan. Laki-laki lebih menggunakan logika dalam bertindak sedangkan perempuan lebih menggunakan perasaan (Riza Anggraeni, 2016).

Hubungan gender dengan turnover yaitu beberapa studi menjumpai bahwa wanita mempunyai tingkat keluar yang lebih tinggi, dan studi lain menjumpai tidak ada perbedaan antara hubungan keduanya, sedangkan hubungan gender dengan tingkat absensi wanita adalah wanita mempunyai tingkat absensi yang lebih tinggi dengan alasan wanita memikul tanggung jawab rumah tangga dan keluarga yang lebih besar, juga jangan lupa dengan masalah kewanitaan. Akan tetapi semua itu tergantung dari kepribadian individu masing-masing.

Beberapa isu yang sering diperdebatkan, kesalahpahaman, dan pendapat-pendapat tanpa dukungan mengenai apakah kinerja wanita sama dengan kinerja pria ketika bekerja. Untuk memulai analisa ini sebaiknya kita awali dengan mengakui bahwa terdapat beberapa, jika ada, perbedaan-perbedaan penting antara pria dan wanita yang mempengaruhi kinerja mereka.

### **2.3.3 Status Perkawinan**

Konsep perkawinan memiliki arti dari berbagai sudut pandang. Perkawinan tidak hanya dilihat dari dimensi prokreasi tetapi sudah meluas kepada kebutuhan psikologis yang nantinya akan menimbulkan rasa aman dan dicintai serta dilindungi. Dalam memenuhi kebutuhan psikologis maupun biologis didalam perkawinan harus saling menciptakans serta mempertahankan kebahagiaan dan keharmonisan sehingga tujuan dan harapan yang diinginkan dapat tercapai.

#### **a. Pengertian Perkawinan**

Perkawinan adalah hubungan antara pria dan wanita yang yang memberikan hubungan seksual, keturunan, membagi peran antara suami dan isteri. Dalam dalam Undang-undang No. 1 tahun 1974 (Undang- undang

perkawinan) Bab I pasal 1, perkawinan diartikan sebagai: “Perkawinan adalah ikatan batin antara laki-laki dan perempuan sebagai suami-istri dengan tujuan membentuk keluarga (rumah tangga) yang bahagia dan kekal berdasarkan ketuhanan Yang Maha Esa.

b. Fungsi-Fungsi Perkawinan

Dalam sebuah perkawinan perlu adanya fungsi-fungsi yang harus dijalankan dan bila fungsi-fungsi tersebut tidak berjalan atau tidak terpenuhi maka tidak ada perasaan bahagia dan puas pada pasangan. Fungsi penting dalam perkawinan, antara lain:

1. Menumbuhkan dan memelihara cinta serta kasih sayang

Idealnya perkawinan dapat memberikan kasih sayang pada kedua orang tua dan anaknya sehingga berkontribusi terhadap perkembangan kesehatan mereka.

2. Menyediakan rasa aman dan penerimaan

Mayoritas orang mencari rasa aman dan penerimaan, serta saling melengkapi bila melakukan kesalahan sehingga dapat belajar darinya dan dapat menerima kekurangan pasangannya.

3. Memberikan kepuasan dan tujuan

Berbagai tekanan yang terdapat pada dunia kerja terkadang menghasilkan ketidakpuasan. Ketidakpuasan tersebut dapat diatasi dengan perkawinan melalui kegiatan-kegiatan yang dilakukan bersama-sama anggota keluarga.

4. Menjamin kebersamaan secara terus-menerus

Melalui perkawinan rasa kebersamaan diharapkan selalu didapatkan oleh para anggota keluarga.

Menyediakan status sosial dan kesempatan sosialisasi

Sebuah keluarga yang diikat oleh perkawinan memberikan status sosial pada anggotanya. Anak yang baru lahir secara otomatis mendapatkan status sosial sebagai seorang anak yang berasal dari orang tuanya.

5. Memberikan pengawasan dan pembelajaran tentang kebenaran



Dalam perkawinan, individu mempelajari mengenai aturan-aturan, hak, kewajiban serta tanggung jawab. Pada pelaksanaannya individu tersebut akan mendapatkan pengawasan dengan adanya aturan-aturan tersebut. Individu dalam perkawinan juga mendapatkan pendidikan moral mengenai hal yang benar atau salah.

Riset yang konsisten menunjukkan bahwa karyawan yang telah menikah menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang rendah dan lebih puas dalam pekerjaannya daripada rekan kerjanya yang belum menikah (Sunar, 2012). Perkawinan memaksakan tanggung jawab yang meningkat yang dapat membuat suatu pekerjaan menjadi lebih berharga dan penting. Tetapi pertanyaan sebab akibatnya tidaklah jelas. Sangat mungkin juga jika karyawan yang tekun dan puas lebih besar kemungkinannya adalah karyawan yang menikah.

#### **2.3.4 Masa Kerja**

Karakteristik biografis terakhir yang dikaji dalam pembahasan ini adalah masa kerja. Masa kerja diartikan sebagai total waktu seorang pekerja dipekerjakan oleh organisasi (Hutagalung & Perdhana, 2016). Dengan pengecualian isu-isu perbedaan pria dan wanita, agaknya tidak ada isu yang berpotensi terbesar memicu kesalahpahaman dan spekulasi dari dampak senioritas pada kinerja (Sunar, 2012).

Kajian-kajian ekstensif mengenai hubungan senioritas, produktivitas telah dilakukan. Jika kita mendefinisikan senioritas sebagai masa kerja seseorang pada pekerjaan tertentu, kita dapat mengatakan bahwa bukti paling baru menunjukkan suatu hubungan positif antara senioritas dan produktivitas kerja. Jika demikian masa kerja, yang diekspresikan sebagai pengalaman kerja, tampaknya menjadi dasar perkiraan yang baik terhadap produktivitas karyawan. Riset yang menghubungkan masa kerja dengan keabsenan sangatlah tegas. Secara konsisten penelitian-penelitian menunjukkan bahwa senioritas berkaitan negatif dengan keabsenan. Faktanya dalam hal frekuensi keabsenan maupun dalam total hari yang hilang pada saat kerja, masa kerja merupakan merupakan penjelas tunggal yang paling penting.

Masa kerja merupakan variabel yang penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan. Semakin lama seseorang berada dalam pekerjaan,

semakin kecil dia mengundurkan diri (Wibowo, 2014). Lagi pula, konsisten dengan penelitian yang menunjukkan bahwa perilaku masa lalu merupakan indikator peramalan terbaik untuk memperkirakan perilaku masa depan, bukti menunjukkan bahwa masa kerja pekerjaan terdahulu dari seorang karyawan merupakan indikator perkiraan yang ampuh atas pengunduran diri karyawan itu di masa mendatang.

Bukti tersebut menunjukkan bahwa masa kerja dan kepuasan saling berkaitan positif. Memang, ketika umur dan masa kerja diperlakukan secara terpisah, tampaknya masa kerja akan menjadi indikator perkiraan yang lebih konsisten dan mantap atas kepuasan kerjadari pada umur kronologis (Puspitasari, 2010).

## **2.3 Fasilitas Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Fasilitas Kerja**

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa belanda “faciliteit” yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu pekerjaan. Fasilitas juga dianggap sebagai sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan dalam menjalankan fungsi (Anam & Rahardja, 2017)

Fasilitas juga biasa dianggap suatu alat, fasilitas yang merupakan alat untuk membedakan perusahaan yang satu dari pesaing yang lainnya. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas yang berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

Suatu perusahaan harus mempunyai berbagai macam kelengkapan fasilitas kerja seperti gedung kantor, komputer, meja, kursi, lemari dan fasilitas pendukung lainnya. Fasilitas kerja ini merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi

kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi sangat mendukung pegawai dalam bekerja. Fasilitas kerja merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang vital bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya (Yeltsin Aprioke, Arie Junu, & Deysi, 2014). Dengan tersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka pegawai akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

Berkaitan dengan ketersediaan fasilitas untuk menunjang proses pelaksanaan pekerjaan, fungsi dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.
- b. Meningkatkan produktivitas, baik barang ataupun jasa.
- c. Kualitas produk yang lebih baik/terjamin.
- d. Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin.
- e. Lebih mudah/sederhana dalam gerak para pelakunya.
- f. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi emosional mereka.

### **2.3.2 Bentuk Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja pada setiap perusahaan berbeda dalam bentuk dan jenisnya tergantung jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Terdapat beberapa bentuk dari fasilitas kerja (Syahrianti & Hasmin, 2010), yaitu :

#### **a. Penyediaan kafetaria**

Penyediaan kafetaria ini dimaksudkan untuk mempermudah pegawai yang ingin makan dan tidak sempat pulang. Diharapkan juga agar dengan penyediaan kafetaria ini perusahaan bisa memperbaiki gizi yang disajikan.

#### **b. Perumahan**

Sulitnya memperoleh tempat tinggal yang layak dikota – kota, menyebabkan banyak pegawai yang mengalami masalah untuk memilih tempat tinggal. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan dapat menyediakan fasilitas rumah, meskipun bukan untuk semua pegawai yang berupa rumah dinas, ataupun asrama, atau hanya memberikan tunjangan untuk perumahan.

c. Fasilitas Pembelian

Di sini perusahaan menyediakan “ toko perusahaan“ dimana para pegawai dapat membeli berbagai barang,terutama barang–barang yang dihasilkan perusahaan, dengan harga yang lebih rendah.

Jenis-jenis fasilitas yang menyenangkan dapat ditafsirkan secara luas antara lain tempat rekreasi kafetaria, tempat olahraga, balai pengobatan, tempat ibadah, kamar kecil yang bersih, pendidikan untuk anak dan sebagainya. Indikator fasilitas kerja (Syahrianti & Hasmin, 2010) adalah:

- a. Komputer
- b. Meja Kantor
- c. Parkir
- d. Bangunan Kantor
- e. Trasportasi.

Masa kerja (lama bekerja) merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Semakin lama seseorang bekerja di suatu perusahaan, apabila dia menunjukkan performa yang ekselen, maka kesempatan untuk naik ke jenjang yang lebih tinggi makin terbuka. Masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing- masing pekerjaan atau jabatan di perusahaan yang sama Metode atau cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan ditulis tidak melebihi 600 kata. Bagian ini dilengkapi dengan diagram alir penelitian yang menggambarkan apa yang sudah dilaksanakan dan yang akan dikerjakan selama waktu yang diusulkan. Format diagram alir dapat berupa file JPG/PNG. Bagan penelitian harus dibuat secara utuh dengan penahapan yang jelas, mulai dari awal bagaimana proses dan luarannya, dan indikator capaian yang ditargetkan. Di bagian ini harus juga mengisi tugas masing-masing anggota pengurus sesuai tahapan penelitian yang diusulkan.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh penulis mengambil lokasi di PT.Tigaraksa Satria Tbk Cabang Solok yang beralamat di Jalan Pulai Raya No.46, RT.01/RW.02, Kelurahan Simpang Rumbio, Kecamatan Lubuk Sikarah, Kota Solok – Sumatera Barat. Lokasi penelitian ini sangatlah strategis karena berada dekat dengan pasar Raya Solok dan Pusat Kota Solok. Penetapan lokasi penelitian ini didasarkan pada pertimbangan untuk memudahkan

penulis mengumpulkan data-data yang dapat digunakan seefisien mungkin sampai dengan penyusunan laporan.

Metode penelitian ini merupakan metode deskriptif yaitu metode dalam penelitian suatu kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu system pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat termasuk tentang hubungan kegiatan, sikap-sikap, pandangan serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh dari suatu fenomena.

Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek yang dipelajari, akan tetapi meliputi semua karakteristik, dan sifat-sifat yang dimiliki oleh objek tersebut. Jadi populasi adalah cara untuk menentukan sampel dalam suatu penelitian. Berdasarkan pengertian di atas, maka dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Karyawan PT.Tigaraksa Satria Tbk Cabang Solok yang berjumlah 30 Orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Non probability sampling dengan metode Total Sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling adalah karena Jumlah populasi yang kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah Seluruh karyawan PT.Tigaraksa Satria Tbk yang berjumlah 30 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Pengujian instrumen
2. Uji Validitas
3. Uji Realibilitas.
4. Analisis regresi linear berganda
5. Uji koefisien determinasi
6. Uji hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji f, uji t.

Tahapan yang dilakukan pada metode penelitian ini adalah (1) Observasi lapangan (2) Membagikan kuisioner. Metode yang digunakan adalah metode Deskriptif korelatif dengan sumber data primer. Luaran dari penelitian ini adalah

artikel ilmiah yang diterbitkan pada jurnal nasional ber ISSN, laporan kemajuan dan laporan akhir penelitian.

## **BAB IV Pembahasan**

### **Deskriptif Penelitian**

Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk merumuskan dan menginterpretasikan hasil penelitian berupa identitas responden dan distribusi jawaban terhadap masing-masing variabel. Data deskriptif responden digunakan untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Penyajian data deskriptif penelitian ini dilakukan untuk melihat profil dari data responden penelitian dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian yang dijelaskan dalam pembahasan sebagai berikut :

#### **a. Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah PT.Tigaraksa Tbk Cabang Solok dengan jumlah responden sebanyak 30 orang dengan metode pengumpulan data berupa kuesioner. Padahal ini akan dijabarkan mengenai identitas responden berdasarkan jenis kelamin, umur, status perkawinan, jenjang pendidikan dan masa kerja. Penggolongan terhadap responden dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Berikut ini adalah tabulasi mengenai karakteristik responden yang di distribusikan sebagai berikut :

##### **1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

Jenis kelamin disini merupakan faktor genetis yang dapat mempengaruhi karyawan. Pada umumnya semangat kerja maupun kinerja orang yang mempunyai jenis kelamin laki-laki dan wanita itu tidaklah sama dalam objek pekerjaan tertentu. Penelitian ini ditujukan pada karyawan perusahaan dagang, dimana dibutuhkan ketelitian, kesabaran, dan kerjasama yang baik didalam melaksanakan pekerjaan. Deskripsi tentang jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini :

**Tabel 4.2**

### Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Nama Karyawan	Jenis Kelamin
1	Adewan Putra	L
2	Aditya Wahyudi	L
3	Ahmad Fadillah	L
4	Ahmad Irfan Damanik	L
5	Al Fadli	L
6	Andi Surya	L
7	Antoni Putra	L
8	Bobbi Hidayat	L
9	Dedila	L
10	Deni Hariyanto	L
11	Doni Eka Putra	L
12	Euis Ningsih	P
13	Fauzi Iskandar	L
14	Harten Trifa	L
15	Hendra Darmawan	L
16	Hermantos	L
17	Ilham	L
18	Mitra Guswan	L
19	Naldia Kurniawan	L
20	Nurhidayat	L
21	Oxy Syafda	P
22	Rahmadi Yultas	L
23	Ramadhan	L
24	Rian Herlindo	L
25	Rio Fernandes	L
26	Sil Pandri	L
27	Soni Kurniawan	L
28	Syahreza	L

29	Topan Sarva	L
30	Yuliza Ofeni	P

Sumber : PT.Tigaraksa Satria Tbk Cabang Solok Tahun 2019

Pada tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa karyawan PT.Tigaraksa Satria Tbk Cabang Solok berjumlah 30 orang yang didominasi oleh karyawan laki-laki, sedangkan karyawan perempuan hanya berjumlah 3 orang dengan perhitungan statistik sebagai berikut :

**Tabel 4.3**

**Perhitungan statistik responden berdasarkan jenis kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	27	90 %
2	Perempuan	3	10%
Total		30	100%

Sumber : Data Diolah, Tahun 2019

Karyawan laki-laki yang bekerja di PT. Tigaraksa Satria, Tbk Cabang Solok lebih mendominasi jika dibandingkan dengan karyawan yang berjenis kelamin perempuan, hal itu dapat terlihat pada tabel 4.3 dengan presentase laki-laki sebesar 90 %, dan Perempuan sebesar 10 %. Hal ini dikarenakan PT. Tigaraksa Satria bergerak di bidang penjualan dan distribusi, pekerjaannya lebih banyak dilakukan di lapangan dan membutuhkan tenaga kerja yang kuat dan cekatan untuk bekerja sehingga perusahaan lebih mempercayakan pekerjaan tersebut untuk karyawan laki-laki, sedangkan untuk karyawan perempuan biasanya menduduki posisi sebagai admin atau HRD yang bekerja di kantor.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Organisasi secara aktif mencari individu yang dapat dengan mudah menyesuaikan diri dan terbuka terhadap perubahan. Pada umumnya, semakin tua seseorang maka tingkat tugas dan tanggung jawabnya pun akan menurun, tetapi hal ini biasanya diimbangi dengan pengalaman kerja



yang dimiliki akan semakin meningkat. Untuk mengetahui gambaran umur tentang responden dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini:

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik responden berdasarkan umur**

No	Nama Karyawan	Jenis Kelamin	Umur
1	Adewan Putra	L	45 Tahun
2	Aditya Wahyudi	L	22 Tahun
3	Ahmad Fadillah	L	25 Tahun
4	Ahmad Irfan Damanik	L	37 Tahun
5	Al Fadli	L	25 Tahun
6	Andi Surya	L	31 Tahun
7	Antoni Putra	L	35 Tahun
8	Bobbi Hidayat	L	34 Tahun
9	Dedila	L	35 Tahun
10	Deni Hariyanto	L	25 Tahun
11	Doni Eka Putra	L	34 Tahun
12	Euis Ningsih	P	25 Tahun
13	Fauzi Iskandar	L	26 Tahun
14	Harten Trifa	L	24 Tahun
15	Hendra Darmawan	L	32 Tahun
16	Hermantos	L	25 Tahun
17	Ilham	L	32 Tahun
18	Mitra Guswan	L	34 Tahun
19	Naldia Kurniawan	L	31 Tahun
20	Nurhidayat	L	27 Tahun
21	Oxy Syafda	P	25 Tahun
22	Rahmadi Yultas	L	34 Tahun
23	Ramadhan	L	34 Tahun
24	Rian Herlindo	L	32 Tahun

25	Rio Fernandes	L	28 Tahun
26	Sil Pandri	L	32 Tahun
27	Soni Kurniawan	L	20 Tahun
28	Syahreza	L	27 Tahun
29	Topan Sarva	L	25 Tahun
30	Yuliza Ofeni	P	22 Tahun

Sumber : PT.Tigaraksa Satria Tbk Cabang Solok tahun 2019

Pada tabel 4.4 ini menunjukkan bahwa PT. Tigaraksa mengutamakan karyawan berumur produktif untuk bekerja di perusahaan, karena pada usia ini kinerja karyawan masih optimal dan masih memiliki semangat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan perhitungan statistik sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Perhitungan statistik responden berdasarkan umur**

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	20 – 30 Tahun	13	43 %
2	31 - 40 Tahun	16	53 %
3	41-50 Tahun	1	3 %
Total		30	100%

Sumber : Data Diolah, Tahun 2019

Mayoritas responden adalah berusia 31 -40 Tahun dengan presentase sebesar 53 %, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Tigaraksa Satria Tbk Cabang Solok rata-rata berumur antara 31 – 40 tahun sesuai dengan tabel 4.5. Karakteristik berdasarkan umur ini juga sesuai dengan beban pekerjaan yang lebih banyak bersifat fisik sehingga dibutuhkan orang-orang yang masih memiliki kemampuan fisik yang baik dan stamina yang bagus untuk menunjang kegiatan perusahaan.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Pada umumnya seseorang yang telah menikah memiliki lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang rendah dan lebih puas dalam pekerjaannya daripada rekan kerjanya yang belum menikah, tetapi secara psikologis seseorang yang belum menikah dan memiliki ketekunan akan memiliki tingkat tanggung jawab yang baik dalam pekerjaannya. Untuk mengetahui gambaran umum responden yang bekerja pada PT. Tigaraksa Satria Tbk Cabang Solok berdasarkan status dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini :

**Tabel 4.6**  
**Karakteristik responden berdasarkan status**

No	Nama Karyawan	Jenis Kelamin	Umur	Status
1	Adewan Putra	L	45 Tahun	Menikah
2	Aditya Wahyudi	L	22 Tahun	Menikah
3	Ahmad Fadillah	L	25 Tahun	Belum Menikah
4	Ahmad Irfan Damanik	L	37 Tahun	Menikah
5	Al Fadli	L	25 Tahun	Menikah
6	Andi Surya	L	31 Tahun	Menikah
7	Antoni Putra	L	35 Tahun	Menikah
8	Bobbi Hidayat	L	34 Tahun	Menikah
9	Dedila	L	35 Tahun	Menikah
10	Deni Hariyanto	L	25 Tahun	Menikah
11	Doni Eka Putra	L	34 Tahun	Menikah
12	Euis Ningsih	P	25 Tahun	Menikah
13	Fauzi Iskandar	L	26 Tahun	Belum Menikah
14	Harten Trifa	L	24 Tahun	Belum Menikah
15	Hendra Darmawan	L	32 Tahun	Menikah
16	Hermantos	L	25 Tahun	Menikah
17	Ilham	L	32 Tahun	Belum Menikah

18	Mitra Guswan	L	34 Tahun	Menikah
19	Naldia Kurniawan	L	31 Tahun	Menikah
20	Nurhidayat	L	27 Tahun	Belum Menikah
21	Oxy Syafda	P	25 Tahun	Belum Menikah
22	Rahmadi Yultas	L	34 Tahun	Menikah
23	Ramadhan	L	34 Tahun	Menikah
24	Rian Herlindo	L	32 Tahun	Menikah
25	Rio Fernandes	L	28 Tahun	Menikah
26	Sil Pandri	L	32 Tahun	Menikah
27	Soni Kurniawan	L	20 Tahun	Menikah
28	Syahreza	L	27 Tahun	Menikah
29	Topan Sarva	L	25 Tahun	Belum Menikah
30	Yuliza Ofeni	P	22 Tahun	Belum Menikah

Sumber : PT.Tigaraksa Satria Tbk Cabang Solok tahun 2019

Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan ini menunjukkan bahwa rata-rata para pegawai PT. Tigaraksa Satria Tbk Cabang Solok telah berstatuskan menikah, hal itu dapat dilihat dari tabel 4.6 diatas, dengan perhitungan statistik sebagai berikut:

**Tabel 4.7**

**Perhitungan statistik karakteristik responden berdasarkan Status**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Menikah	22	73 %
2	Belum Menikah	8	27 %
Total		30	100%

Sumber : Data Diolah, Tahun 2019

Mayoritas responden adalah Menikah dengan presentase sebesar 73% dan Belum Menikah dengan persentase sebesar 27% seperti terlihat pada tabel 4.7. Hal ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan merasa bahwa gaji yang diterima dari perusahaan cukup untuk membina rumah tangga dengan

pasangannya. Hal ini sejalan juga dengan tingginya insentif yang diberikan perusahaan apabila seorang karyawan berhasil mencapai target-target yang telah ditetapkan yang sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Perusahaan mengharapkan bahwa pendidikan yang tinggi berbanding lurus dengan kemampuan karyawan dalam bekerja sehingga seluruh target kerja yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan harapan perusahaan. Berikut ini karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan seperti terlihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.8**  
**Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan**

No	Nama Karyawan	Jenis Kelamin	Umur	Status	Pendidikan
1	Adewan Putra	L	45 Tahun	Menikah	S1
2	Aditya Wahyudi	L	22 Tahun	Menikah	S1
3	Ahmad Fadillah	L	25 Tahun	Belum Menikah	SMA
4	Ahmad Irfan Damanik	L	37 Tahun	Menikah	SMA
5	Al Fadli	L	25 Tahun	Menikah	SMA
6	Andi Surya	L	31 Tahun	Menikah	SMA
7	Antoni Putra	L	35 Tahun	Menikah	SMA
8	Bobbi Hidayat	L	34 Tahun	Menikah	S1
9	Dedila	L	35 Tahun	Menikah	SMA
10	Deni Hariyanto	L	25 Tahun	Menikah	SMA
11	Doni Eka Putra	L	34 Tahun	Menikah	SMA
12	Euis Ningsih	P	25 Tahun	Menikah	S1
13	Fauzi Iskandar	L	26 Tahun	Belum Menikah	SMA
14	Harten Trifa	L	24 Tahun	Belum	S1

				Menikah	
15	Hendra Darmawan	L	32 Tahun	Menikah	SMA
16	Hermantos	L	25 Tahun	Menikah	SMA
17	Ilham	L	32 Tahun	Belum Menikah	SMA
18	Mitra Guswan	L	34 Tahun	Menikah	SMA
19	Naldia Kurniawan	L	31 Tahun	Menikah	SMA
20	Nurhidayat	L	27 Tahun	Belum Menikah	SMA
21	Oxy Syafda	P	25 Tahun	Belum Menikah	D3
22	Rahmadi Yultas	L	34 Tahun	Menikah	SMA
23	Ramadhan	L	34 Tahun	Menikah	SMA
24	Rian Herlindo	L	32 Tahun	Menikah	S1
25	Rio Fernandes	L	28 Tahun	Menikah	SMA
26	Sil Pandri	L	32 Tahun	Menikah	SMA
27	Soni Kurniawan	L	20 Tahun	Menikah	SMA
28	Syahreza	L	27 Tahun	Menikah	S1
29	Topan Sarva	L	25 Tahun	Belum Menikah	SMA
30	Yuliza Ofeni	P	22 Tahun	Belum Menikah	S1

Sumber : PT.Tigaraksa Satria Tbk Cabang Solok Tahun 2019

Untuk bekal yang baik masing-masing calon pegawai dalam penerimaan dan penempatan karyawan pada pekerjaan yang dibutuhkan oleh PT. Tigaraksa Satria Tbk Cabang Solok dengan perhitungan statistik sebagai berikut :

**Tabel 4.9**

**Perhitungan statistic responden berdasarkan Jenjang Pendidikan**

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	21	70 %
2	D3	1	3 %
3	S1	8	27 %
Total		30	100%

*Sumber : Data Diolah, Tahun 2019*

Mayoritas pendidikan responden adalah SMA dengan presentase sebesar 70% seperti terlihat pada tabel 4.9, Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan ini menunjukkan karyawan yang bekerja pada PT. Tigaraksa Satria Tbk Cabang Solok adalah orang-orang yang memiliki pendidikan tinggi. Hal ini berhubungan dengan kebijakan perusahaan bahwa syarat pendidikan dalam penerimaan karyawan diutamakan diploma (D3) dan sarjana (S1) untuk menempati posisi head office dalam perusahaan sedangkan untuk posisi lainnya dilakukan melalui perekrutan outsourcing dengan jenjang pendidikan minimal SMA.

**5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa kerja dapat mempengaruhi tugas dan tanggung jawab karyawan, apabila seorang karyawan telah memiliki masa kerja yang cukup lama maka pengalaman kerja yang dimiliki akan semakin meningkat untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Untuk mengetahui klasifikasi masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.10**

**Karakteristik responden berdasarkan masa kerja**

No	Nama Karyawan	Jenis Kelamin	Umur	Status	Pendidikan	Masa Kerja
1	Adewan Putra	L	45 Tahun	Menikah	S1	8 Tahun
2	Aditya Wahyudi	L	22 Tahun	Menikah	S1	1 Tahun

3	Ahmad Fadillah	L	25 Tahun	Belum Menikah	SMA	3 Tahun
4	Ahmad Irfan D.	L	37 Tahun	Menikah	SMA	7 Tahun
5	Al Fadli	L	25 Tahun	Menikah	SMA	3 Tahun
6	Andi Surya	L	31 Tahun	Menikah	SMA	3 Tahun
7	Antoni Putra	L	35 Tahun	Menikah	SMA	3 Tahun
8	Bobbi Hidayat	L	34 Tahun	Menikah	S1	4 Tahun
9	Dedila	L	35 Tahun	Menikah	SMA	3 Tahun
10	Deni Hariyanto	L	25 Tahun	Menikah	SMA	3 Tahun
11	Doni Eka Putra	L	34 Tahun	Menikah	SMA	7 Tahun
12	Euis Ningsih	P	25 Tahun	Menikah	S1	3 Tahun
13	Fauzi Iskandar	L	26 Tahun	Belum Menikah	SMA	3 Tahun
14	Harten Trifa	L	24 Tahun	Belum Menikah	S1	2 Tahun
15	Hendra Darmawan	L	32 Tahun	Menikah	SMA	3 Tahun
16	Hermantos	L	25 Tahun	Menikah	SMA	3 Tahun
17	Ilham	L	32 Tahun	Belum Menikah	SMA	3 Tahun
18	Mitra Guswan	L	34 Tahun	Menikah	SMA	3 Tahun
19	Naldia Kurniawan	L	31 Tahun	Menikah	SMA	3 Tahun
20	Nurhidayat	L	27 Tahun	Belum Menikah	SMA	3 Tahun
21	Oxy Syafda	P	25 Tahun	Belum Menikah	D3	3 Tahun
22	Rahmadi Yultas	L	34 Tahun	Menikah	SMA	3 Tahun
23	Ramadhan	L	34 Tahun	Menikah	SMA	3 Tahun
24	Rian Herlindo	L	32 Tahun	Menikah	S1	5 Tahun
25	Rio Fernandes	L	28 Tahun	Menikah	SMA	5 Tahun
26	Sil Pandri	L	32 Tahun	Menikah	SMA	3 Tahun
27	Soni Kurniawan	L	20 Tahun	Menikah	SMA	3 Tahun
28	Syahreza	L	27 Tahun	Menikah	S1	5 Tahun
29	Topan Sarva	L	25 Tahun	Belum Menikah	SMA	1 Tahun
30	Yuliza Ofeni	P	22 Tahun	Belum Menikah	S1	3 Tahun

Dari tabel 4.10 diatas dapat terlihat bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja selama 3 tahun dengan perhitungan statistik sebagai berikut :

*Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 19 for windows*

**Perhitungan statistik karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja**



No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	<1 Tahun	2	7 %
2	1 - 3 Tahun	21	70 %
3	3 – 5 Tahun	4	13 %
4	> 5 Tahun	3	10 %
Total		30	100%

Sumber : Data Diolah, Tahun 2019

Pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah 1 – 3 Tahun dengan presentase sebesar 70%, Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di PT. Tigaraksa Satria Tbk Cabang Solok sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama dan dinilai memiliki loyalitas dan kompetensi yang baik untuk menyelesaikan setiap pekerjaannya. Dengan demikian maka karyawan dapat dipercaya untuk mengemban suatu jabatan tertentu, akan tetapi harus pula didukung dengan kemampuan-kemampuan lain yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan.

### **Pembahasan**

Penelitian ini menggunakan variabel dependent karakteristik biografis (X1) dan Fasilitas kerja (X2) terhadap tugas dan tanggung jawab karyawan, dengan pembahasan sebagai berikut :

#### **a. Karakteristik Biografis terhadap Tugas dan Tanggung Jawab Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik biografis berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap tugas dan tanggung jawab karyawan PT.Tigaraksa Satria Tbk Cabang Solok. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa t hitung nilainya sebesar 3,681. Sementara itu, untuk t tabel dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai 2,025. Sehingga perbandingan keduanya menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari pada t tabel atau  $3,681 > 2,025$ . Untuk nilai signifikansi t untuk karakteristik biografis

adalah 0,001 dan nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau  $0,001 < 0,05$ .

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab karyawan, sisi lain yang harus diperhatikan adalah faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia untuk dapat diperoleh. Karakteristik pribadi seperti umur, jenis kelamin, dan status perkawinan yang objektif akan mudah diperoleh dari rekaman pribadi. Karakteristik biografis berdampak terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan, karena setiap individu ini tentu saja memiliki karakteristik individu yang menentukan terhadap perilaku individu yang pada akhirnya menghasilkan individu yang berkualitas dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi, karena dengan semakin tahu biografis dari individu tersebut maka semakin mudah pula dalam menilai tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa karakteristik biografis berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas karyawan dengan nilai koefisien regresi karakteristik biografis pegawai (X1) sebesar 0,274. Nilai tersebut menunjukkan besarnya pengaruh karakteristik biografis pegawai (X1) terhadap pelaksanaan tugas karyawan (Y) (Amalia et al., 2010).

Pada PT.Tigaraksa Satria Tbk Cabang Solok karakteristik biografis berupa umur, jenis kelamin, status perkawinan dan masa kerja berpengaruh dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan. Karakteristik biografis usia menunjukkan bahwa usia pegawai mempengaruhi tugas dan tanggung jawab karyawan, baik usia muda maupun usia tua sama-sama memiliki pengaruh. Usia muda cenderung mudah menerima teknologi baru, lebih memiliki motivasi, dan semangat kerja yang tinggi, dan beban kerja yang rendah. Hal tersebut dikarenakan usia muda masih memiliki beban tanggung jawab pada keluarga yang rendah. Selain itu, usia muda yang baru menyelesaikan masa studinya memiliki keterampilan dan kreativitas tinggi, utamanya dalam melakukan inovasi pekerjaan. Bagi pegawai yang sudah tua, meskipun terkadang sulit menerima teknologi baru, namun mereka memiliki pengalaman kerja tinggi sehingga pegawai akan lebih menguasai dan mampu mengerjakan pekerjaan secara cepat dengan adanya pengalaman kerja tinggi. Tingginya usia

pegawai menjadikan mereka memiliki banyak rekan kerja. Pegawai juga akan memiliki berbagai pengalaman masa kerja, etika, dan komitmen yang baik.

Jenis kelamin juga sangat menentukan tugas dan tanggung jawab karena PT.tigaraksa Satria bergerak di bidang penjualan dan distribusi, pekerjaannya lebih banyak dilakukan di lapangan dan membutuhkan tenaga kerja yang kuat dan cekatan untuk bekerja sehingga perusahaan lebih mempercayakan pekerjaan tersebut untuk karyawan laki-laki karena laki-laki cenderung memiliki fisik yang kuat untuk melaksanakan lembur dan kerja lapangan, sedangkan untuk pekerjaan administrasi dilakukan oleh karyawan perempuan yang cenderung lebih mengandalkan ketelitian otak dari pada fisik.

Karyawan yang telah menikah memiliki lebih sedikit absensinya, karena perkawinan memaksakan tanggung jawab meningkat yang dapat membuat suatu tanggung jawab pekerjaan menjadi lebih berharga dan penting (Sunar, 2012). Terdapat hubungan yang positif antara masa kerja dengan pelaksanaan tanggung jawab, semakin lama seseorang bekerja maka akan semakin meningkatkan kepuasannya dalam melaksanakan tugas yang mereka kerjakan (Puspitasari, 2010)

Karakteristik biografis masa kerja menunjukkan bahwa masa kerja pegawai mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin lama masa kerja, maka akan berdampak baik bagi pegawai karena masa kerja berhubungan dengan pengalaman kerja. Semakin tinggi pengalaman kerja, maka semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki pegawai., terutama pada pekerjaan yang menuntut adanya rutinitas rutin. Selain itu, masa kerja juga mempengaruhi kinerja karena pegawai yang memiliki masa kerja lama akan memiliki intensitas berada pada tempat kerjanya dalam waktu lama (bertahun-tahun). Hal ini akan membangkitkan motivasi kerja pegawai karena rasa loyalitas terhadap perusahaan.

#### **b. Fasilitas Kerja Terhadap Tugas dan Tanggung Jawab**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tugas dan tanggung jawab karyawan PT.Tigaraksa Satria Tbk Cabang Solok. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa t hitung nilainya sebesar 1,859. Sementara itu, untuk t

tabel dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai 2,025. Sehingga perbandingan keduanya menunjukkan bahwa t hitung lebih kecil dari pada t tabel atau  $1,859 < 2,025$ . Untuk nilai signifikansi t untuk fasilitas kerja adalah 0,074 dan nilai tersebut lebih besar dari probabilitas 0,05 atau  $0,074 > 0,05$ . Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa infrastruktur di tempat kerja tidak berdampak signifikan terhadap tugas dan tanggung jawab karyawan karena fasilitas bersifat umum dalam setiap perusahaan untuk menunjang pekerjaan (Erni, 2010).

**c. Karakteristik biografis dan Fasilitas Kerja terhadap tugas dan tanggung jawab karyawan**

Hasil pengujian secara simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa karakteristik biografis dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap tugas dan tanggung jawab karyawan dengan F- hitung yaitu  $14,969 >$  dari F- tabel 3,35 dengan nilai signifikansinya yaitu  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent (karakteristik biografis dan fasilitas kerja ) mempunyai pengaruh signifikan dan simultan secara bersama-sama terhadap variabel dependent ( tugas dan tanggung jawab karyawan PT.Tigaraksa Satria Tbk cabang Solok).

Tugas dan tanggung jawab karyawan dapat berjalan dengan baik apabila karyawan memiliki karakteristik biografis yang mendukung. Karakteristik biografis terbentuk karena adanya faktor-faktor yang menyebabkan perusahaan bisa berjalan dengan baik (Sunar, 2012). Oleh karena itu, dalam mencari karyawan sebuah perusahaan harus bisa melakukan seleksi secara ketat terkait dengan karakteristik biografis untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang ingin dibebankan kepadanya.

Demikian pula halnya dengan fasilitas kerja seperti komputer, meja kantor, lapangan parkir, bangunan kantor dan transportasi yang dapat memberikan kemudahan dalam penyelesaian pekerjaan, karakteristik biografis menjadi penting peranannya dalam memperlancar melakukan tugas dan tanggung jawab apabila disertai dengan fasilitas kerja yang layak dan memadai. Tanpa adanya fasilitas kerja dan karakteristik biografis yang

mendukung maka tugas dan tanggung jawab tidak akan dapat dilaksanakan dengan efektif (Eny, 2016).

Dari pemaparan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik biografis dan fasilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Artinya semakin baik karakteristik biografis seseorang dan didukung dengan fasilitas kerja yang memadai akan menghasilkan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang efektif seperti yang diharapkan.

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik biografis secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap tugas dan tanggung jawab karyawan PT.Tigaraksa Satria Tbk Cabang solok. Sedangkan fasilitas kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap tugas dan tanggung jawab karyawan PT.Tigaraksa Satria Tbk Cabang solok.
2. Hasil pengujian secara simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa karakteristik biografis dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap tugas dan tanggung jawab karyawan dengan  $F$ - hitung yaitu  $14,969 >$  dari  $F$ - tabel  $3,35$  dengan nilai signifikansinya yaitu  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak  $H_1$  diterima.
3. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar  $0,526$  atau sebesar  $52,6 \%$ .

Hal ini berarti persentase variabel independen yaitu karakteristik biografis dan fasilitas kerja berpengaruh sebesar  $52,6 \%$  terhadap variabel dependen yaitu tugas dan tanggung jawab karyawan.

### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka penulis menyarankan sebagai berikut :

1. Bagi PT.Tigaraksa Satria Tbk Cabang Solok untuk lebih memperhatikan karakteristik biografis para karyawannya seperti umur, jenis kelamin, status perkawinan dan masa kerja karena setiap individu ini tentu saja memiliki karakteristik individu yang menentukan terhadap perilaku individu, yang pada akhirnya menghasilkan individu yang berkualitas dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Karena dengan semakin tahu karakteristik biografis dari individu tersebut maka semakin mudah pula dalam menilai tugas dan tanggung jawabnya.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel-variabel lain di luar variabel yang sudah diteliti ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi dan dapat mengetahui pengaruh faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap tugas dan tanggung jawab karyawan seperti skill dan reward.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel lain di luar variabel yang sudah diteliti ini, agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi dan dapat mengetahui pengaruh faktor lain, dari variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi namun dalam prosesnya terdapat beberapa kelemahan yaitu periode pengamatan hanya lima tahun, serta variabel yang digunakan hanya dua. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menambah periode pengamatan serta variabel yang digunakan agar diperoleh hasil yang optimal. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat memperbanyak variabel atau mempergunakan variabel lain seperti tanggung jawab, pencapaian target, kemampuan adaptasi, loyalitas karyawan, disiplin karyawan, motivasi kerja karyawan dan lain-lain sebagainya yang dapat mempengaruhi pengembangan karir karyawan serta memperbanyak sampel penelitian dengan periode penelitian lebih panjang agar hasil penelitian selanjutnya menjadi lebih lengkap dan menyeluruh. Kepada peneliti lain agar meneliti dengan variabel lain agar mendapatkan hasil lebih bervariasi. Jadwal penelitian disusun dengan mengisi langsung tabel berikut dengan memperbolehkan penambahan baris sesuai banyaknya kegiatan.

#### JADWAL

No	Nama Kegiatan	Bulan											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Daftar pustaka disusun dan ditulis berdasarkan sistem nomor sesuai dengan urutan pengutipan. Hanya pustaka yang disitasi pada usulan penelitian yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Agus, zaenal fitri. (2010). *Pengaruh Pembelajaran Ekonomi Pada Materi Ajar Kebutuhan Terhadap Nilai Karakter Tanggung Jawab Penulis.*
2. Albanjari, F. R. (2016). *Pengaruh Karakteristik Biografis Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada BMT Binaan Pinbuk Tulungagung)..*
3. Amalia, P., Cendera, M., Sunuharyo, B. S., Rahardjo, K., Administrasi, F. I., Brawijaya, U., & Mandiri, B. (2010). Pengaruh karakteristik biografis dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja.
4. Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja , Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah ). *Diponegoro Journal Of Management*, 6, 1–11.
5. Andik, S. (2017). Upaya Meningkatkan Rasa Tanggung Jawab dengan Metode Think Pair Share Terhadap Pestasi Belajar Siswa IPS, 8–23.
6. Anna, N. fadillah. (2016). *Upaya Meningkatkan Sikap Tanggung Jawab Active Learning Strategi Giving Question And Getting Answers (GQGA) Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas VII MTS Nurul Falah Bolang-Tirtajaya Kabupaten Karawang.*
7. Asnawi, S., & Bachroni, M. (2010). Keterlibatan Pelaksanaan Tugas Dengan Disiplin Terhadap Peraturan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja. *Jurnal Psikologi*, (2), 78–85.
8. Eny, R. (2016). Penyusunan Tugas Dan Tanggungjawab Karyawan Pada Universitas X. *Jurnal Psikologi*, 12(September), 46–61.
9. Erni, D. P. (2010). *Dampak Fasilitas Kantor Dan Lingkungan Kerja Pada*

*Kinerja Karyawan Universitas Atma Jaya Yogyakarta.*

10. Faradhi, L. (2013). Pengaruh Gender, Umur, Pengalaman, Tingkat Pendidikan dan Kompleksitas Tugas Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Rumah Sakit di Kota Denpasar. *Jurnal Valid*, 10(4), 9–16.
11. Hutagalung, S. (2014). *Hubungan Status Pernikahan dengan Motivasi Kerja Karyawan Yogya Center Bandung.*
12. Hutagalung, S., & Perdhana, M. S. (2016). Pengaruh Karakteristik Demografis (Gender , Pendidikan ), Masa Kerja Dan Kepuasan Gaji Terhadap Komitmen Afektif ) ( Studi Pada Tenaga Paramedik Non-PNS RSUD Kota Semarang ). *Jurnal Studi Manajemen& Organisasi 13 Universitas Diponegoro*, 171–180.
13. Priyono. (2010). *Manajemen sumber daya manusia.* (T. Chandra, Ed.) (2nd ed.). Surabaya: Zifatama Publisher.
14. Puspitasari, R. (2010). Hubungan Karakteristik Biografis Karyawan dan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) AJP Bogor, 166–181.
15. Ristina, D. U. (2015). *Pengaruh Perhatian Orang Tua Terhadap Tanggung Jawab Belajar Siswa Kelas V SD Se-Gugus V Kecamatan Galur Kabupaten Kulon Progo Tahun Ajaran 2014/2015.*
16. Riza Anggraeni, R. (2016). *Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, Tekanan Anggaran Waktu Dan Pengalaman Audit Terhadap Audit Judgment (Studi Pada Bpk Perwakilan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta).*



17. Sugiyono. (2012). Pengaruh Faktor Biografis dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Motivasi Kerja Karyawan BMT PINBUK Tulungagung, 84–109.
18. Sunar. (2012a). Pengaruh Faktor Biografis ( Usia , Masa Kerja , Dan Gender ) Terhadap Produktivitas Karyawan ( Studi Kasus PT. Bank X ). *Jurnal Forum Ilmiah*, 9(1), 167–177.
19. Suwardi. (2010). Pengaruh Komunikasi,Kedisiplinan,dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo, 99–108.
20. Syahrianti, N., & Hasmin. (2010). Pengaruh Fasilitas Kerja , Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan Influence Working Facilities , Monitoring And Motivation Work On Employee Performance at KPU Office South Sulawesi Province, 1–23.
21. Wibowo, N. A. (2014). *Pengaruh Faktor Biografis dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*.
22. Widiarta. (2013). Pengaruh Gender,Umur, Dan Kompleksitas Tugas Auditor Pada Kualitas Audit Kantor Akuntan Publik di Bali. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 1(3), 109–118.
23. Yeltsin Aprioke,T, Arie Junu,R., & Deysi,T. (2014).Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja PNS Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara, 1–10.







**UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN**  
**Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat (LP3M)**  
Kampus I Jln. Jendral Sudirman No. 6 Telp. 0755-20565  
Kampus II Jln. Raya Koto Baru No. 7 Kec. KubungKab. SolokTelp. 0755-20127

## Surat Tugas

No. 174/ST-P/LP3M-UMMY/IV-2020

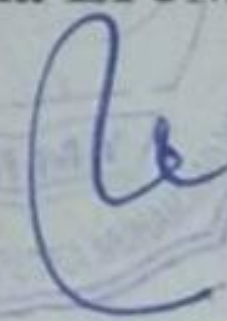
Kepala Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat (LP3M) Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok, dengan ini menugaskan kepada:

Nama : Dr. Wahyu Indah Mursalini, SE, MM  
NIDN : 1019017402  
Tempat/ Tanggal Lahir : Sumani/19 Januari 1974  
Pangkat/GolonganRuang : Lektor III/d  
Prodi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Alamat : Sumani

Untuk melaksanakan kegiatan Penelitian dengan judul "Analisis Dampak Karakteristik Individu Dan Fasilitas Kerja Terhadap Tugas Dan Tanggung Jawab Karyawan", pada Tahun Akademik 2019/2020.

Demikian Surat Tugas ini dibuat untuk dapat dilaksanakan dengan baik dan penuh tanggungjawab.

Solok, 17 April 2020  
Kepala LP3M UMMY

  
DR. Wahyu Indah Mursalini, SE. MM.  
NIDN. 1019017402