

**USULAN PROPOSAL
PENELITIAN**



**ANALISIS DAMPAK KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN
FASILITAS KERJA TERHADAP TANGGUNG JAWAB KARYAWAN
PT. POS INDONESIA CABANG SOLOK**

Tahun ke 1 dari rencana 1 tahun

TIM PENGUSUL:

**AFNIYENI, SE.MM (Ketua)
NIDN 101908704
DEO HENDRYAN (Anggota)
NIM 151000461201030**

**UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK
MARET 2020**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Analisis Sampak Karakteristik Pekerjaan Dan fasilitas Kerja Terhadap Tanggung Jawab Karyawan PT. POS indonesia Cabang Solok

Peneliti/Pelaksana

Nama Lengkap : Afniyeni, SE.MM

NIDN : 101908704

Jabatan Fungsional : Lektor

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Nomor HP : 082173182007

Alamat surel (e-mail) :

Anggota Tim

Nama Lengkap : Deo Hendryan

NPM : 151000461201030

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)

Solok, 11 Maret 2020

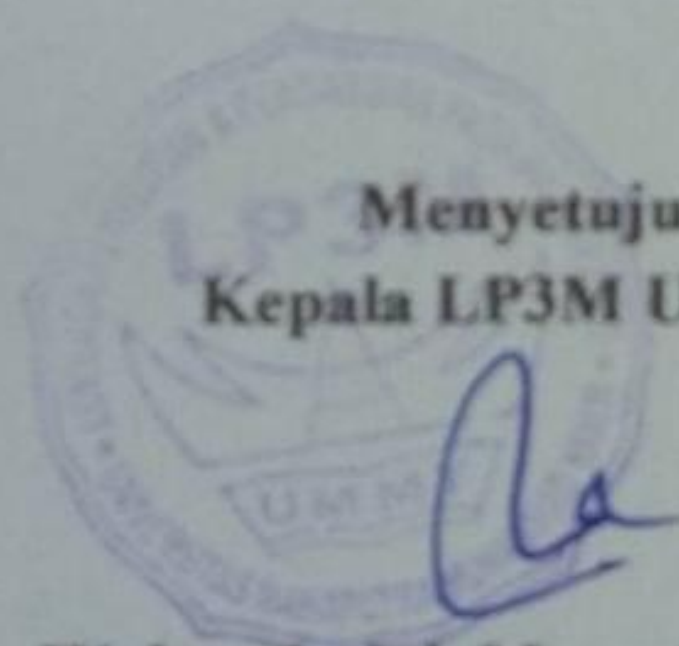
Ketua,



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

(Juita Sukraini, SE.M.Si)
NIDN 101911201

(Afniyeni, SE.MM)
NIDN 101908704



Menyetujui,
Kepala LP3M UMMY

(Dr. Wahyu Indah Mursalini, SE, MM)
NIDN: 1019017402

DAFTAR ISI

RINGKASAN

- 1. PENDAHULUAN**
- 2. TINJAUAN PUSTAKA**
- 3. METODE**
- 4. JADWAL**
- 5. 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

Pos Indonesia merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia. Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1995. Peraturan Pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum (perum) menjadi sebuah perusahaan (persero). Berdiri pada tahun 1746, saham Pos Indonesia sepenuhnya dimiliki oleh Pemerintah Indonesia. Saat ini Pos Indonesia tidak hanya melayani jasa pos dan kurir, tetapi juga jasa keuangan, yang didukung oleh titik jaringan sebanyak \pm 4.000 kantor pos dan 28.000 Agen Pos yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia.

Dalam melaksanakan pelayanan pos di Indonesia, Pos Indonesia membagi wilayah negara Indonesia sebelas daerah atau divisi regional dalam pengoperasiannya. Pembagian divisi-divisi tersebut mencakup semua provinsi yang ada di Indonesia. Setiap divisi meliputi satu atau beberapa provinsi yang menjadi bagian dari divisi tersebut.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan tersebut maka, peneliti mengambil judul “Analisis Dampak Karakteristik Pekerjaan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Tanggung Jawab Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Solok”.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui dampak karakteristik pekerjaan terhadap tanggung jawab karyawan. (2) Untuk mengetahui dampak fasilitas kerja terhadap tanggung jawab karyawan. (3) Untuk mengetahui dampak karakteristik pekerjaan dan fasilitas kerja secara simultan terhadap tanggung jawab karyawan.

Tahapan yang dilakukan pada metode penelitian ini adalah (1) Observasi lapangan (2) Membagikan kuisisioner. 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.

Kata kunci maksimal 5 kata

Karakteristik Pekerjaan, Fasilitas Kerja 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.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian serius sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, baik jangka panjang maupun jangka pendek. Salah satu sasaran penting dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah meningkatkan kemampuan kerja karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka. Oleh karena itu manajer mempunyai tugas dan tanggung jawab bagaimana usaha dan caranya untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan agar sesuai dengan keinginan perusahaan demi tercapainya tujuan bersama yaitu kemajuan perusahaan.

Tanggung jawab adalah sebuah perbuatan yang dilakukan oleh setiap individu yang berdasarkan atas kewajiban maupun panggilan hati seseorang. Yaitu sikap yang menunjukkan bahwa seseorang tersebut memiliki sifat kepedulian dan kejujuran yang sangat tinggi.

Tanggung jawab dalam cakupan yang luas dapat berupa tanggung jawab terhadap pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab kepada pimpinan atau atasan, tanggung jawab kepada perusahaan, serta tanggung jawab sosial (kepada masyarakat). Bentuk tanggung jawab karyawan secara langsung berhubungan dengan pekerjaannya, pimpinan maupun perusahaan. Sedangkan tanggung jawab atau langsung biasanya berhubungan dengan dampak sosial pada masyarakat akibat dari pekerjaan yang ia lakukan.

Karakteristik pekerjaan merupakan sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman Fasilitas Kerja, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik. Pendekatan karakteristik pekerjaan merupakan tindak lanjut dari proses rancangan pekerjaan. Model karakteristik pekerjaan ini berupaya untuk menjelaskan situasi dan merancang pekerjaan efektif bagi individu dengan menggunakan pendekatan contingency Dalam istilah umum, dimensi inti pekerjaan adakah karakteristik umum yang ditemukan pada berbagai tingkatan pekerjaan

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Islam memandang bahwa fasilitas kerja merupakan pemenuhan hak-hak dan kebutuhan yang diberikan pemimpin untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerjanya.

Dengan adanya fasilitas, memungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efisien. Hal tersebut merupakan bentuk penghargaan dan penempatan posisi manusia dalam kemuliaan yang melebihi makhluk yang lainnya. Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan.

Pos Indonesia merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia. Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1995. Peraturan Pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum (perum) menjadi sebuah perusahaan (persero). Berdiri pada tahun 1746, saham Pos Indonesia sepenuhnya dimiliki oleh Pemerintah Indonesia. Saat ini Pos Indonesia tidak hanya melayani jasa pos dan kurir, tetapi juga jasa keuangan, yang didukung oleh titik jaringan sebanyak ± 4.000 kantor pos dan 28.000 Agen Pos yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia.

Dalam melaksanakan pelayanan pos di Indonesia, Pos Indonesia membagi wilayah negara Indonesia sebelas daerah atau divisi regional dalam pengoperasiannya. Pembagian divisi-divisi tersebut mencakup semua provinsi yang ada di Indonesia. Setiap divisi meliputi satu atau beberapa provinsi yang menjadi bagian dari divisi tersebut.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan tersebut maka, peneliti mengambil judul “Analisis Dampak Karakteristik Pekerjaan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Tanggung Jawab Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Solok”.

Tinjauan pustaka tidak lebih dari 1000 kata dengan mengemukakan <i>state of the art</i> 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.

TINJAUAN PUSTAKA

Tanggung Jawab merupakan kesadaran manusia dengan tingkah laku maupun perbuatannya yang disengaja atau yang tidak disengaja. Kemudian, tanggung jawab juga termasuk sebuah perwujudan kesadaran mengenai kewajiban. Setiap manusia sebaiknya juga mempunyai tanggung jawab, sebab setiap orang dibebani dengan tanggung jawab apa lagi pada

ruang lingkup Pekerjaan. Dalam ruang lingkup pekerjaan pasti ada aturan yang berbeda dari perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya. Selain itu, tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan atau perusahaan satu dengan yang lainnya berbeda-beda sesuai bidang kerja yang dibebankan kepadanya. Ada yang mempunyai tanggung jawab menjadi seorang pimpinan dan ada juga yang menjadi bawahan. Dan seluruhnya termasuk bagian yang tidak terpisahkan dari ruang lingkup pekerjaan.

Karakteristik pekerjaan adalah pelaksanaan tugas karyawan yang meliputi wewenang, tanggung jawab serta tugas-tugas yang harus dilakukan, dan juga dapat meningkatkan kepuasan yang individu peroleh dari karakteristik pekerjaan yang bersangkutan. Karakteristik pekerjaan menyatakan bahwa sebuah pekerjaan yang diperkaya memiliki tingkat dimensi yang tinggi, dan L; yang pada akhirnya menciptakan tingkat keadaan psikologis kritis yang tinggi dalam diri karyawan. Keadaan psikologis kritis yang tinggi itulah yang akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi (Kadir, Sjahrudin, & Purnomo, 2017)

Sedangkan menurut (Handaru, Abdillah, & Wasposito, 2013) karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, model karakteristik pekerjaan (*job characteristics models*) dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan utama yakni:

1. Keanekaragaman Fasilitas Kerja (*skill variety*)
2. Identitas tugas (*identity task*)
3. Arti tugas (*task significance*)
4. Otonomi (*autonomy*)
5. Umpan balik (*feedback*)

Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. 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 (Wahyuni, 2014).

Fasilitas kerja juga merupakan segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Fasilitas kerja merupakan pemenuhan hak-hak dan

kebutuhan yang diberikan pemimpin untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerjanya. Dengan adanya fasilitas, memungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efisien. Hal tersebut merupakan bentuk penghargaan dan penempatan posisi manusia dalam kemuliaan yang melebihi makhluk yang lainnya.

Menurut (Okana, 2017) jenis-jenis fasilitas terdiri dari:

1. Mesin dan peralatan
merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.
2. Perlengkapan kantor
fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran seperti Fasilitas sarana kantor, Contohnya komputer, telepon, faksimile, printer, mesin fotocopy, In Foccus. Fasilitas prasarana umum, contohnya fasilitas olahraga lapangan sepak bola, basket, volley dan lain-lain, fasilitas pendidikan ruang baca, kantin, internet wi-fi dan Musholla.
3. Peralatan inventaris
peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan perusahaan seperti investaris kendaraan, investaris gudang dan lainnya.
4. Alat transportasi
yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan traktor, mobil, motor dan lainnya.

<p>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 pengusul sesuai tahapan penelitian yang diusulkan.</p>
--

METODE

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dikemukakan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiono (2009:37) penelitian kuantitatif merupakan tipe penelitian untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel dengan variabel lainnya.

Populasi adalah suatu kesatuan individu atau subyek pada wilayah dan waktu dengan kualitas tertentu yang akan diamati atau diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan di PT. Pos cabang Solok yang berjumlah 50 karyawan.

Langkah-langkah penelitian ini adalah 1) Observasi lapangan, 2) merumuskan permasalahan, 3) membuat dan membagikan kuisioner, 4) merumuskan dan menganalisis data yang didapatkan ke program olah data, 5) mengolah data, 6) melakukan analisis data sesuai materi, 7) penyusunan laporan penelitian, 8) menyusun artikel dan publikasi.

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. Akhmal, A. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 20–24.
2. Diah, S. (2017). Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di. *E-Journal Administrasi Negara*, 5(2), 5789–5802.
3. Distyawaty. (2017). Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja aparatur pengawas inspektorat daerah provinsi sulawesi tengah. *Jurnal Katalogis*, 5(4), 56–68.
4. Kaseger, G., Sendow, G. M., & Tawas, N. H. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. *ISSN*, 5(2), 3058–3067.
5. Lisdiani, V. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Hotel Grasia

- Semarang). *Diponegoro Journal Of Social And Political Sciencet Ahun*, 1–8.
6. Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT.Borwia Citra Prima Surabaya. *AGORA*, 5(1).
 7. Permatasi, I. R. (2006). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *MODERNISASI*, 2(3), 177–191.
 8. Rosyidawaty, S., & Karyawan, K. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyaannya Di Telkom Regional Jawa Barat. *E-Proceeding of Management*, 5(1), 428–503.
 9. Sari, N. N. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*, 4(2), 620–630.
 10. Wahyuni, D. (2012). KARYAWAN (Studi pada Karyawan Tetap PT . Astra International , Tbk Daihatsu Malang). *Jurnal Bisnis*, 8(1), 1–10.
 11. Wibowo, (2017). Manajemen Kinerja. Depok: PT. Raja Grafindo Persada,
 12. Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (A. Mahasatya, Ed.) (Revisi VI). Jakarta: PT Rineka Cipta.
 13. Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (A. Mahasatya, Ed.) (Revisi 201). Jakarta: PT Rineka Cipta.
 14. Hadi, A. (2005). *Metode Penelitian Pendidikan*. (M. Djalil, Ed.) (Revisi). Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
 15. Handaru, A. W., Abdillah, S., & Waspodo, Agung A. (2013). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada PT “X” Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(2), 238–256.
 16. Hasan, I. (2010). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. (M. Grafika, Ed.) (Kelima). Jakarta: PT Bumi Aksara.



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.11.5/ST-P/LP3M-UMMY/III-2020

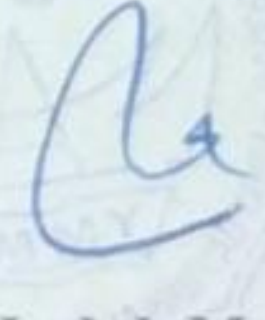
Kepala Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat (LP3M) Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok, dengan ini menugaskan kepada:

Nama : Afniyeni, SE, MM
NIDN : 1019087604
Pangkat/GolonganRuang : Lektor III/d
Prodi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Kota Solok

Untuk melaksanakan kegiatan Penelitian dengan judul "Analisis Sampak Karakteristik Pekerjaan Dan fasilitas Kerja Terhadap Tanggung Jawab Karyawan PT. POS indonesia Cabang Solok", pada Tahun Akademik 2019/2020.

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

Solok, 11 Maret 2020
KepalaLP3M UMMY



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