

**USULAN PROPOSAL
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 YAMIN SOLOK
APRIL 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)



(Juana Sukraini, SE.M.Si)

NIDN 1017416201

Solok, 17 April 2020

Ketua,

(Dr. Wahyu Indah Mursalini, SE, MM)

NIDN 1019017402



(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

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.

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

Tujuan dari penelitian ini adalah (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.

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.

Kata kunci maksimal 5 kata

Karakteristik Individu, Fasilitas Kerja, 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

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, perusahaannya 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 jalannya 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 ”.

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.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber daya pernah didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada. Perkataan sumber daya merefleksikan appraisal manusia. Perkataan sumber daya tidak mengacu pada suatu benda atau substansi, melainkan pada suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu, seperti memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Dengan kata lain, sumberdaya merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan appraisal manusia dan berhubungan dengan suatu fungsi atau operasi.

Siapun yang mengelola organisasi akan mengolah berbagai sumber daya untuk meraih tujuan organisasi tersebut. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dapat dikategorikan atas enam tipe sumber daya yaitu terdiri atas manusia, finansial, fisik, teknologi, metode dan pasar.

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan. Banyaknya

keunggulan yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan laba usaha tanpa adanya komunitas karyawan yang berkeahlian, kompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi atau perusahaan.

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.

Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan 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 kinerja pegawai secara keseluruhan.

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.

METODE

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 adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Karyawan PT.Tigaraksa Satria Tbk Cabang Solok yang berjumlah 30 Orang.

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. 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 Pesta 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.



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