

Analisis Perilaku Kerja Karyawan Pada PT. Indolakto Pasurian

by Yasman Yasman

Submission date: 02-Jul-2024 04:20PM (UTC+0700)

Submission ID: 2411582571

File name: JMKI_vol_2_no_3_juli_2024_hal_55-64.pdf (684.94K)

Word count: 3409

Character count: 22804

Analisis Perilaku Kerja Karyawan Pada PT. Indolakto Pasuruan

Yasman Yasman

Universitas Wisnuwardhana Malang

Limgiani Limgiani

Universitas Wisnuwardhana Malang

Korespondensi Penulis : yasman.suparyo@gmail.com*

Abstract. Employee work behavior can include their actions, attitudes, and opinions about their own work. All business organizations must understand the work behavior of their employees. Employee work behavior will influence company performance and direct the achievement of company goals. Employee work behavior at PT. Indolakto Pasuruan is the subject of this research. Primary data was obtained through surveys, observations and interviews. This research involved all production department employees at PT. Indolakto Pasuruan, numbering 160 people. The results show that employees have motivation, can show work productivity, are responsible and work hard.

Keywords: Employee work behavior, Leadership, Motivation

Abstrak. Perilaku kerja karyawan dapat mencakup tindakan, sikap, dan pendapat mereka tentang pekerjaan mereka sendiri. Semua organisasi bisnis perusahaan harus memahami perilaku kerja karyawannya. Perilaku kerja karyawan akan memengaruhi kinerja perusahaan dan mengarahkan pencapaian tujuan perusahaan. Perilaku kerja karyawan di PT. Indolakto Pasuruan adalah subjek penelitian ini. Data primer diperoleh melalui survei, observasi, dan wawancara. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan departemen produksi di PT. Indolakto Pasuruan yang berjumlah 160 orang. Hasilnya menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi (*motivation*), dapat menunjukkan produktivitas kerja (*productivity*), bertanggung jawab (*responsibility*), dan bekerja keras (*work hard*).

Kata Kunci: Perilaku kerja karyawan, Kepemimpinan, Motivasi

LATAR BELAKANG

Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan, seorang pimpinan atau manajer dituntut untuk menjadikan organisasi perusahaan tumbuh dan berkembang dengan pencapaian produktifitas kerja yang tinggi. Oleh karena itu pimpinan atau manajer harus dapat mengenal lebih jauh tentang perilaku individu atau karyawan sebagai anggota di dalam organisasinya, agar lebih mudah menggerakkan atau memotivasi mereka untuk bekerja mencapai kinerja yang diinginkan oleh organisasi perusahaan. Di dalam diri seseorang terdapat perilaku atau *behavior* yang nantinya akan mempengaruhi perilaku bekerja di sebuah perusahaan ataupun organisasi.

Perilaku kerja, menurut Aditya & Ardana (2016), didefinisikan sebagai tindakan yang dilakukan oleh karyawan di tempat kerja untuk mencapai tujuan, visi, dan tujuan perusahaan. Dalam hal ini, semakin positif perilaku karyawan di tempat kerja, semakin besar kemungkinannya untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Sebaliknya, perilaku yang negatif akan menurunkan kinerja perusahaan.

Received Juni 30, 2024; Accepted Juli 02, 2024; Published Juli 31, 2024

* Yasman Yasman, yasman.suparyo@gmail.com

PT. Indolakto Pasuruan merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang *industry* pengolahan susu. Sebagaimana Perusahaan lainnya, PT. Indolakto Pasuruan memiliki tujuan yang ingin dicapai melalui pembagian pekerjaan yang jelas dan terarah. Untuk mencapai tujuannya dengan baik, perusahaan memerlukan koordinasi dengan karyawannya agar masing-masing bagian dari perusahaan bekerja sesuai standar prosedur dan tidak mengganggu bagian lainnya. Sebuah perusahaan harus memiliki sumber daya manusia atau karyawan yang perilaku kerja karyawannya menunjukkan hal yang positif agar tujuan dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Perilaku kerja inilah yang akan menjadi faktor dasar yang wajib dan harus diketahui oleh perusahaan agar dapat mengerti serta memahami perilaku kerja yang ditimbulkan saat karyawan bekerja, karena hal ini akan mempengaruhi kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi dalam perjalanan bisnisnya.

PT. Indolakto Pasuruan menyadari bahwa perilaku kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan memahami perilaku kerja karyawan, perusahaan akan mudah mengatur serta memahami karyawannya untuk menciptakan lingkungan kerja yang konsisten dan positif, sehingga semua kegiatan perusahaan berjalan dengan baik dan dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Namun, kondisi saat ini berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di PT. Indolakto Pasuruan menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang kurang disiplin seperti meninggalkan area kerja dalam waktu yang cukup lama meskipun tidak ada keperluan yang mendesak, karyawan istirahat lama karena mereka main *game on line* dan beberapa karyawan dengan sengaja meninggalkan pekerjaan dan kembali pulang pada jam kerja. Di sisi lain, ada beberapa karyawan yang menunjukkan etika kerja yang luar biasa dimana ada beberapa karyawan yang menunjukkan etos kerja yang tinggi dan semangat dalam bekerja. Berdasarkan kondisi tersebut, masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut : Bagaimana perilaku kerja karyawan di PT. Indolakto Pasuruan? Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perilaku kerja karyawan di PT. Indolakto Pasuruan.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Mooney bahwa organisasi merupakan bentuk dari perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama. Setiap individu yang berperan di dalam organisasi akan memberikan pengaruh terhadap keberlangsungan organisasi tersebut. Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2011).

Dalam organisasi banyak elemen-elemen yang dapat membentuk kesuksesan kerja. Kesuksesan organisasi tergantung kepada kompetensi orang-orang yang ada di dalam organisasi itu sendiri. Paling tidak, terdapat 3 kompetensi yang mendukung keberhasilan organisasi yakni, kompetensi kepemimpinan organisasi, kompetensi personil organisasi, dan budaya organisasi yang membantu pengembangan dan memaksimalkan kompetensi (Zwell, 2000). Selain ketiga tersebut, kesuksesan organisasi juga didasarkan pada efektivitas kerja di dalamnya. Salah satu faktor yang berpengaruh dalam efektivitas kerja adalah perilaku organisasi.

Perilaku merupakan hasil dari pengalaman-pengalaman hidup seseorang dalam berinteraksi dengan lingkungan. Perilaku manusia ditinjau dari sudut pandang apakah perilaku itu tepat dan sesuai dengan situasi kehidupannya atau tidak tepat dan salah (*maladjusted*), harus dikatakan bahwa baik tingkah laku tepat maupun tingkah laku salah sama-sama merupakan hasil belajar. Karena tingkah laku salah merupakan hasil dari proses belajar, tingkah laku yang salah itu juga dapat dihapus dan diganti dengan tingkah laku yang tepat melalui suatu proses belajar (Winkel, 2005).

Menurut Azwar (2010) terdapat dua jenis perilaku, yaitu perilaku *covert* (tertutup) dan perilaku *overt* (terbuka). Perilaku *covert* terjadi bila respon terhadap stimulus tersebut masih belum dapat diamati orang lain (dari luar) secara jelas. Responnya masih dalam bentuk perhatian, persepsi, dan perasaan. Beberapa bentuk perilaku *covert* juga dapat diukur, contohnya pengetahuan dan sikap. Sedangkan perilaku *overt* terjadi bila respon terhadap stimulus tersebut sudah berupa tindakan atau praktik ini dapat diamati orang lain dari luar atau "*observable behavior*". Dalam konteks organisasi, perilaku *observable* dan *measurable* yang banyak dipertimbangkan dan dipelajari.

Segala sesuatu atau apa-apa yang kita lakukan disebut perilaku. Suatu kebiasaan, watak, karakter, tingkah laku, atau perilaku dibentuk oleh apa yang kita lakukan. Perilaku karyawan adalah tindakan rutin yang dilakukan oleh pekerja di suatu perusahaan (Prasetyo, 2011).

Segala tindakan yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dari lingkungan asalnya dan diterapkan terhadap karyawan lainnya dan lingkungannya disebut perilaku kerja (Raynaldo & Hadi, 2016). Namun, Umam (2012:24), menyatakan bahwa "Perilaku didefinisikan sebagai suatu sikap atau tindakan serta segala sesuatu yang dilakukan manusia, misalnya kegiatan yang dilakukan manusia dalam kehidupan sehari-hari, baik bekerja dengan giat atau dengan orang lain, bertukar pendapat, baik menerima atau menolak pendapat orang lain" .

Menurut Maulana (2012), perilaku kerja karyawan adalah tanggapan atau reaksi individu terhadap pekerjaannya. Ini termasuk tindakan, sikap, dan persepsi seseorang terhadap

pekerjaannya, kondisi kerja yang dialami di tempat kerja, dan bagaimana pimpinan memperlakukan karyawan itu sendiri. Prasetyo (2011) mengatakan bahwa cara terbaik untuk melihat perilaku kerja adalah dengan melihat hasil kinerja karyawan. Ini dilakukan dengan menilai indikator berikut:

1. Motivasi (*motivation*), motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan
2. Produktivitas (*productivity*), produktivitas adalah kemampuan seseorang atau perusahaan untuk menghasilkan sesuatu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien.,
3. Tanggung jawab (*responsibility*), tanggung jawab adalah kesadaran seorang manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang di sengaja maupun yang tidak di sengaja.
4. Kerja keras (*work hard*), kerja keras adalah kegiatan kerja yang dilakukan seseorang secara sungguh-sungguh tanpa mengenal kata lelah dan menyerah hingga mencapai target yang diinginkan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa metode deskriptif kualitatif adalah pendekatan penelitian yang berasal dari filsafat postpositivisme dan umumnya digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah. Dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai instrumen utama dan menjelaskan keadaan secara objektif atau berdasarkan teori dan fakta-fakta yang tampak.

Data primer dan sekunder dikumpulkan melalui teknik pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang digunakan dalam penelitian. Data primer diperoleh melalui wawancara dan observasi dengan mengamati obyek penelitian secara langsung, kemudian mencatat gejala yang ditemukan di lapangan untuk menambah data yang relevan dengan masalah penelitian. Pertanyaan wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi tentang tujuan penelitian, dan data sekunder diperoleh dari hasil penelitian orang lain. Adapun subjek penelitian yang memberikan berbagai informasi yang diperlukan selama proses penelitian adalah seluruh karyawan produksi PT. Indolakto Pasuruan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Semua hal yang dilakukan oleh seorang karyawan di tempat kerja disebut perilaku kerja. Ini termasuk berbicara dengan atasan, mengetik surat, menyimpan arsip, dan melayani pelanggan. Untuk memahami bagaimana orang berperilaku dalam organisasi, seorang manajer

atau pimpinan harus mengetahui alasan mengapa setiap karyawan berperilaku berbeda.

Perilaku kerja karyawan adalah bagaimana seorang karyawan dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap yang mereka tunjukkan saat bekerja, yang mencakup tingkat dorongan dan dorongan untuk melakukan pekerjaan. Sebuah penelitian oleh Hadi et al. (2020) dan Maulana (2012) mendefinisikan perilaku kerja sebagai cara seseorang mengekspresikan dirinya di lingkungan kerja melalui sikap mereka terhadap pekerjaan mereka, sehingga seseorang dapat membuat kebiasaan (*habits*) yang dapat mempengaruhi perilaku mereka di tempat kerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2012) dalam Irmin, (2004:44) yang menunjukkan bahwa beberapa karyawan memiliki etos kerja yang tinggi, yang berarti mereka dapat memanfaatkan jam kerja mereka secara efektif, memiliki tujuan dalam bekerja, berani mengambil resiko, tidak segan meminta maaf atas kesalahan mereka, mengakui kelebihan orang lain, memiliki ide-ide kreatif, dan memiliki prinsip dan pendirian yang kuat. Saat perilaku kerja tidak dapat dipantau secara langsung

Berdasarkan deskripsi hasil survey, observasi dan wawancara, menunjukkan bahwa perilaku kerja karyawan di cabang utama PT. Indolakto Pasuruan, dapat dijelaskan melalui definisi dan pengukuran perilaku kerja karyawan menurut Prasetyo (2011) yaitu:

Tabel 1. Hasil Penelitian Perilaku Kerja Karyawan

| VARIABEL PERILAKU KERJA KARYAWAN | HASIL PENELITIAN |
|--|---|
| 1. Motivasi (<i>Motivation</i>) | Sikap motivasi (<i>motivation</i>) di gambarkan melalui: Mayoritas karyawan menunjukkan sikap disiplin kerja, seperti datang tepat waktu. Demikian pula pada waktu jam pulang sesuai dengan jadwal perusahaan. Namun demikian masih terdapat karyawan produksi yang datang terlambat tanpa ijin yang jelas. Selain itu motivasi kerja lainnya digambarkan dengan perilaku karyawan yang mau bekerja melebihi waktu kerjanya untuk menggantikan karyawan lain yang sedang cuti. Karyawan produksi mampu bekerja sama dalam melakukan pekerjaan dengan tim lainnya seperti tim <i>Engineering</i> , tim <i>Quality control</i> , tim <i>Production Planning and Inventory Control (PPIC)</i> dan tim <i>Warehouse</i> . Ketika terjadi mesin <i>breakdown</i> , operator produksi meminta bantuan teknisi untuk memperbaiki mesin dan saat itu teknisi dan operator bersama-sama memperbaiki mesin sehingga waktu <i>breakdown</i> mesin bisa segera diatasi. |
| 2. Produktivitas (<i>Productivity</i>) | Sikap produktivitas (<i>productivity</i>) ditunjukkan melalui: Karyawan mampu mengemban dan melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan pembagian tugas dan penempatan kerja yang tepat, agar pekerjaan tersebut mampu berjalan efektif dan efisien. Beberapa dari karyawan memiliki perhatian yang lebih untuk selalu serius dalam bekerja, sehingga karyawan tersebut mampu mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan, contohnya seperti salah satu karyawan diberikan tugas untuk menyelesaikannya dalam jangka waktu satu bulan, pada akhirnya mampu diselesaikan dalam waktu satu minggu. Setiap karyawan mampu memberikam pencapaian target yang maksimal terhadap perusahaan baik berupa kuantitas maupun kualitas. |

| | |
|--|--|
| 3. Tanggungjawab (<i>Responsibility</i>) | Sikap tanggung jawab (<i>responsibility</i>) didapatkan melalui: Untuk menciptakan sikap tanggung jawab (<i>responsibility</i>), perusahaan menetapkan <i>job description</i> untuk semua jabatan yang berisi mengenai pembagian kerja yang jelas. Dengan pembagian kerja yang jelas karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan oleh perusahaan, seperti salah satu karyawan diberikan tugas untuk memberikan <i>training</i> kepada karyawan baru, dan arena topik terainingnya cukup banyak sehingga karyawan tersebut lelah untuk bekerja melebihi waktu kerja yang ditentukan. Karyawan mampu bertanggung jawab dan mampu mengambil keputusan pada hasil kerja yang sudah mereka kerjakan. Karyawan dapat mengevaluasi dirinya sendiri, dan menerima kritik atau saran dengan baik yang diberikan oleh pimpinan maupun pelanggan yang komplain atas kinerjanya. |
| 4. Kerja keras (<i>work hard</i>) | Sikap kerja keras ditunjukkan melalui: etos kerja dan inisiatif karyawan cukup tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan adanya kegiatan PSG (<i>problem solving group</i>) yang bertujuan untuk memberikan kebebasan bagi karyawan untuk mengeluarkan ide atau gagasan dalam peningkatan kinerja atau penyelesaian permasalahan dalam proses kerja dimasing-masing bagian unit kerja. Karyawan mampu menunjukkan kerja keras secara sungguh-sungguh tanpa mengenal kata lelah dan tidak menyerah hingga mencapai tujuan yang diinginkan. |

Adapun upaya perusahaan PT. Indolakto Pasuruan untuk meningkatkan perilaku kerja karyawannya adalah, sebagai berikut:

Dalam hal sikap motivasi, penelitian yang dilakukan oleh Elvianta et al. (2014) menemukan bahwa perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya dengan memberikan dorongan dan arahan kepada karyawannya untuk tetap semangat dalam bekerja, memenuhi kebutuhan sosial yang dibuktikan dengan interaksi yang harmonis antara pimpinan dan karyawan, dan memberikan penghargaan berupa gaji lembur tambahan.

Upaya perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja adalah dengan melakukan berbagai langkah antara lain dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman dengan program *Nice Place to Create* yaitu dengan program pemberian *best employee*, *informal gathering* antara karyawan dengan manajemen, ruang kerja aman dan nyaman (tidak bising, tidak panas, dan tidak berdebu), rekreasi karyawan, kegiatan peringatan hari besar nasional dan hari besar keagamaan, dan termasuk program *equity* terkait kompensasi kepada karyawan yaitu menjamin tidak ada karyawan yang dibayar dibawah standar skala upah untuk setiap jabatan. Dengan program ini dapat meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan.

Upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan sikap produktivitas kinerja karyawan menurut Siagian (2009:36) dalam penelitian Nasution (2014) yaitu:

1. Memberi arahan terkait kejelasan tujuan dari bekerja
2. Pembagian tugas dan penempatan kerja yang tepat,
3. Berkoordinasi dengan karyawan.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas melalui pendekatan sumber daya manusia yaitu antara lain dengan cara :

1. Penetapan *job description* atau uraian jabatan untuk semua jenis jabatan. Uraian jabatan terdiri dari tujuan jabatan, fungsi jabatan, tugas dan tanggungjawab jabatan, persyaratan jabatan, parameter kinerja dari jabatan dan cara pengukurannya. Uraian jabatan harus disampaikan kepada karyawan sejak awal menjadi karyawan sehingga karyawan tersebut mengetahui dengan jelas apa saja tugas dan tanggungjawabnya.
2. Setiap tahun dilakukan evaluasi terhadap struktur organisasi yang disesuaikan dengan kebutuhan Perusahaan. Proses ini diawali dengan menetapkan jumlah target penjualan dan target kapasitas produksi yang akan dicapai dalam setiap tahunnya. Selanjutnya akan dihitung berapa jumlah kebutuhan tenaga kerja disetiap divisi. Evaluasi struktur organisasi ini didasarkan pada kebutuhan kapasitas produksi dan target penjualan tersebut di atas sehingga akan diketahui berapa jumlah karyawan yang akan pensiun, berapa jumlah yang akan dipromosikan atau dimutasi dan berapa jumlah yang akan dibutuhkan. Evaluasi ini akan berdampak pada penambahan atau pengurangan jumlah karyawan atau tenaga kerja yang tujuannya adalah untuk mencapai produktifitas yang tinggi.
3. Setiap tahun ditetapkan kebutuhan pelatihan terhadap karyawan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Peningkatan kompetensi terdiri dari peningkatan *technical competencies* dan *soft competencies*. Peningkatan *technical competencies* berupa pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan pelatihan teknis seperti pelatihan *trouble shooting*, pelatihan parameter proses, parameter *quality*, pelatihan *food safety*, dan pelatihan GMP (*good manufacturing practices*). Sedangkan peningkatan *soft competencies* berupa pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan sikap atau *attitudes* seperti pelatihan keterampilan komunikasi, negosiasi, *time management*, *leadership skill* dan *managerial skill*. Dengan peningkatan kompetensi ini karyawan akan memiliki sikap produktif.

Upaya yang diambil perusahaan untuk meningkatkan perilaku kerja karyawan dari sikap tanggung jawab adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan standar penilaian kinerja karyawan untuk semua level. Hal ini bertujuan untuk mengukur kinerja masing-masing karyawan . Penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sekali. Penilaian dilakukan secara transparan dan obyektif. Hasil penilaian kinerja digunakan untuk dasar pemberian bonus, kenaikan *salary* dan promosi jabatan. Dengan

penilaian kinerja ini karyawan akan memiliki sikap tanggungjawab yang tinggi untuk mencapai kinerja yang tinggi pula.

2. Memberikan hak karyawan sesuai hak *normative* pekerja sesuai regulasi pemerintah seperti gaji tidak boleh dibawah UMK (upah minimum kabupaten), hak beribadah, hak untuk makan, dan hak lainnya.
3. Menetapkan program *reward* dan *punishment* kepada karyawan. Karyawan yang berprestasi diberikan penghargaan dan karyawan yang melanggar peraturan diberikan sanksi berupa surat peringatan dengan tujuan untuk perbaikan. Dengan *reward* dan *punishment* ini karyawan akan lebih bertanggungjawab terhadap tugasnya.
4. Menetapkan jenjang karir bagi karyawan dengan cara setiap awal tahun bagian HR telah mengidentifikasi dan membuat *talent pool* untuk karyawan level operatif, supervisor dan manager. Karyawan yang masuk dalam daftar *talent pool* ini diberikan program pelatihan dan penugasan untuk meningkatkan kompetensi sesuai dengan jenjang karirnya. Dengan pemberian pelatihan dan kesempatan karir ini karyawan akan lebih bertanggungjawab.

Adapun hasil penelitian, dari sikap kerja keras (*work hard*), menurut Anindita (2021) salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kerja keras dari karyawan yaitu dengan cara meningkatkan kesadaran akan tujuan awal karyawan untuk bekerja dan pentingnya tujuan dari suatu perusahaan, memberikan penjelasan awal tentang pelaksanaan tugas tertentu terutama yang berkaitan dengan substansi tugas yang diberikan di awal bekerja, menjamin kesehatan dan keselamatan kerja, dan tidak memberhentikan karyawan dengan semena-mena. Hal tersebut juga sejalan dengan upaya yang dilakukan PT. Indolakto Pasuruan dalam meningkatkan sikap kerja keras dari karyawannya dengan cara memberikan *induction training* bagi karyawan diawal masuk sebagai karyawan yang berisi tentang aturan dan sikap kerja keras yang harus dimiliki karyawan, kemudian perusahaan juga menetapkan program SMK3 (sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja) dengan tujuan untuk memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kepada karyawan dan juga tamu perusahaan. Selain itu perusahaan juga menetapkan kebijakan bahwa hubungan industrial perusahaan dijalankan sesuai dengan aturan ketenagakerjaan yang berlaku, hal ini dituangkan dalam peraturan perusahaan dan juga kode etik perusahaan. Perusahaan juga menetapkan program perbaikan berkelanjutan yang tujuannya agar karyawan memiliki sikap kerja keras untuk selalu melakukan perbaikan dimasing-masing area kerja yang menjadi tanggungjawabnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

⁵ Perilaku kerja adalah tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang di alami di lingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap karyawan itu sendiri. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja karyawan di PT.Indolakto Pasuruan bila ditinjau dari indikator menurut Prasetyo (2011) adalah mengenai motivasi kerja ; karyawan mau bekerja melebihi waktu kerjanya dan mampu bekerjasama dengan tim kerja lainnya untuk menghasilkan hasil kerja yang tinggi. Sikap produktif karyawan ditunjukkan dengan sikap untuk selalu memenuhi target produksi , sikap tanggungjawab ditunjukkan dengan karyawan memiliki tanggungjawab yang tinggi terhadap tugasnya sesuai uraian jabatan masing-masing karyawan, sikap kerja keras karyawan ditunjukkan dengan sikap pantang menyerah karyawan ketika diberikan keleluasaan untuk menyelesaikan permasalahan dalam proses kerjanya, dan juga sikap inovatif mengeluarkan ide-ide perbaikan dalam proses kerja mereka.

Saran bagi perusahaan dalam menjaga dan meningkatkan perilaku kerja karyawan adalah hendaknya perusahaan melakukan evaluasi terhadap program-program yang sudah dilakukan apakah efektif berpengaruh signifikan terhadap perubahan perilaku atau tidak. Selain itu perusahaan hendaknya juga menerima masukan dari karyawan tentang program yang diinginkan sejalan dengan perubahan perilaku unyuk menjawab perubahan-perubahan organisasi perusahaan. Dengan demikian program perusahaan akan lebih mengenai sasaran

DAFTAR REFERENSI

- ⁹ Aditya, D. N. R., & Ardana, K. (2016). Pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(3), 1801–1830.
- ⁴⁸ Anindita. (2021). Karyawan perusahaan: Apa kewajiban perusahaan terhadap karyawan?. Diunduh pada 24 Februari 2023, dari <https://www.jojonomic.com/blog/karyawan-perusahaan/>
- ⁴ Azwar, S. (2010). *Sikap manusia, teori, dan pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- ² Elvianta, N., Thamrin, H., & Jamil, B. (2014). Peran pemimpin dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta Medan. *Jurnal Administrasi Umum*, 2(1), 8–15.
- ⁷ Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh perilaku inovatif dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197.
- ¹ Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Irmin, S. (2004). Sikap positif karyawan berprestasi: Self improvement series. Jakarta: Setia Media.

¹⁹ Maulana, T. (2012). Analisa perilaku kerja karyawan di De Boliva. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 1, 563–577.

¹² Nasution, E. (2014). Motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry. *Jurnal Al-Bayan*, 20(29), 1–14.

⁴ Prasetyo, A. E. (2011). Pengaruh budaya kerja terhadap perilaku kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Banyuwangi. *Skripsi*, 1(4), 1292–1300.

¹⁰ Raynaldo, R., & Hadi, S. (2016). Pengaruh perilaku kerja dan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis S1 Undip*, 5(3).

²¹ Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Umam, K. (2012). *Perilaku organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

²⁷ Winkel, W. S. (2005). *Bimbingan dan konseling di institusi pendidikan*. Media Abadi.

³⁵ Zwell, M. (2000). *Creating a culture of competence*. John Wiley & Sons, Inc.

Analisis Perilaku Kerja Karyawan Pada PT. Indolakto Pasurian

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|---|----|
| 1 | ecampus.poltekkes-medan.ac.id Internet Source | 1% |
| 2 | ojs.unida.ac.id Internet Source | 1% |
| 3 | fliphtml5.com Internet Source | 1% |
| 4 | repository.upi.edu Internet Source | 1% |
| 5 | Submitted to President University Student Paper | 1% |
| 6 | journal.feb.unmul.ac.id Internet Source | 1% |
| 7 | eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source | 1% |
| 8 | journal-nusantara.com Internet Source | 1% |
| 9 | eprints.mercubuana-yogya.ac.id Internet Source | 1% |

| | | |
|----|--|-----|
| 10 | jom.htp.ac.id Internet Source | 1 % |
| 11 | Sheyeda Konsareh, Sutarto Wijono. "HUBUNGAN ANTARA HARDINESS DENGAN BURNOUT PADA PERAWAT RS. ROEMANI SEMARANG", Jurnal Psikohumanika, 2018 Publication | 1 % |
| 12 | dspace.umkt.ac.id Internet Source | 1 % |
| 13 | Submitted to Universitas Pamulang Student Paper | 1 % |
| 14 | Submitted to Asia e University Student Paper | 1 % |
| 15 | Ahmad Qusairi, Nur Hanifansyah. "Psikologi Manajemen Dalam Pendidikan", Nidhomiyah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2022 Publication | 1 % |
| 16 | Submitted to Universitas Tadulako Student Paper | 1 % |
| 17 | ejournal.unikama.ac.id Internet Source | 1 % |
| 18 | jurnal.ar-raniry.ac.id Internet Source | 1 % |
| 19 | journal.iaincurup.ac.id Internet Source | 1 % |

1 %

20

journal.ipm2kpe.or.id

Internet Source

1 %

21

Karyono, Slamet. "Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Komitmen Afektif dan Normatif Serta Berkelanjutan Dengan Mediasi Motivasi Intrinsik", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023

Publication

<1 %

22

peraturan.bpk.go.id

Internet Source

<1 %

23

Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur

Student Paper

<1 %

24

nanopdf.com

Internet Source

<1 %

25

A Masruhin. "Implementasi Kurikulum 2013 di Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Semarang", Edification Journal, 2020

Publication

<1 %

26

destipurnamadewi.blogspot.com

Internet Source

<1 %

27

jonedu.org

Internet Source

<1 %

28

Prof. Dr. Yupono Bagyo, MM, MS, CHRP,
CPTM, Rifatul Khusnia. "Komitmen
Organisasional Memediasi Pengaruh
Kompetensi Dan Counterproductive Work
Behavior Terhadap Kinerja", EKONIKA Jurnal
Ekonomi Universitas Kadiri, 2021

Publication

<1 %

29

eprints.umm.ac.id

Internet Source

<1 %

30

jurnal.ugj.ac.id

Internet Source

<1 %

31

ojs.unud.ac.id

Internet Source

<1 %

32

publikasi.polije.ac.id

Internet Source

<1 %

33

repository.ibs.ac.id

Internet Source

<1 %

34

Submitted to Politeknik Negeri Bandung

Student Paper

<1 %

35

digilib.esaunggul.ac.id

Internet Source

<1 %

36

repositori.uma.ac.id

Internet Source

<1 %

37

Delila Rambe, Ahmad Nurdin Hasibuan, Irma
Setyawati. "Analisis Perbedaan Perilaku Kerja

<1 %

Dilihat dari Motivasi dan Stres Kerja Karyawan di Masa Pandemi COVID-19", Jurnal Kajian Ilmiah, 2022

Publication

| | | |
|----|--|------|
| 38 | darussaadah.wordpress.com Internet Source | <1 % |
| 39 | jurnal.dpr.go.id Internet Source | <1 % |
| 40 | jurnal.stiatabalong.ac.id Internet Source | <1 % |
| 41 | repositori.unud.ac.id Internet Source | <1 % |
| 42 | repository.ar-raniry.ac.id Internet Source | <1 % |
| 43 | zombiedoc.com Internet Source | <1 % |
| 44 | bircu-journal.com Internet Source | <1 % |
| 45 | molylovelyme.blogspot.com Internet Source | <1 % |
| 46 | repository.unisba.ac.id Internet Source | <1 % |
| 47 | sugeng.lecturer.uin-malang.ac.id Internet Source | <1 % |

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off