

PERBEDAAN SIKAP PADA MANAJEMEN MENURUT KARAKTERISTIK DEMOGRAFI DI PT. PUSPA JAYA TRANSPORT

Disusun oleh:

Edith Pradana

Th. Agung M. Harsiwi

Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Jalan Babarsari 43 – 44, Yogyakarta

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan sikap pada manajemen menurut karakteristik demografi di PT. Puspa Jaya Transport. Variabel independen dalam penelitian ini adalah usia dan lama bekerja. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah sikap pada manajemen.

Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebar kuesioner kepada karyawan PT. Puspa Jaya Transport. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 120 karyawan, sedangkan sampel yang terkumpul berjumlah 93 karyawan. Metode yang digunakan dalam pemilihan sampel adalah *purpose sampling*. Alat yang digunakan adalah SPSS 25 untuk uji validitas dan reliabilitas kuesioner, *independent sample t test* untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada perbedaan sikap pada manajemen menurut karakteristik demografi usia dan tidak ada perbedaan sikap pada manajemen menurut karakteristik demografi lama kerja di PT. Puspa Jaya Transport.

Kata Kunci: Sikap pada manajemen dan Karakteristik Demografi.

A. Latar Belakang

Pada era digital seperti saat ini, perkembangan teknologi semakin berkembang pesat dan cepat. Agar tetap dapat mengikuti perkembangan tersebut perusahaan dituntut untuk peka terhadap perubahan yang terjadi. Kepekaan suatu perusahaan dapat diperoleh dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. SDM merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi. Melalui SDM suatu organisasi dapat dijalankan hingga mencapai tujuan.

Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan atau dijalankan oleh karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut (Nawawi, 2013). Adanya kinerja individu yang baik, merupakan salah satu kunci sukses keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan pada kinerja individu saja, namun juga sikap yang dimiliki karyawan perusahaan tersebut.

PT. Puspa Jaya Transport merupakan perusahaan jasa transportasi bus mobil AKAP (Antar Kota Antar Provinsi) dengan rute dari Lampung sampai Denpasar dan memiliki visi menjadi perusahaan transportasi bus terbaik yang berorientasi pada keselamatan dan kenyamanan. Melalui visi perusahaan, PT. Puspa Jaya Transport berkomitmen untuk membangun layanan transportasi bus yang mengikuti perkembangan jaman dan memberikan jasa transportasi bus dengan kualitas terbaik kepada pelanggan. PT. Puspa Jaya Transport juga memiliki motto pelayanan “Aman. Nyaman. Terjangkau”. Saat ini PT.

Berdasarkan kelas yang dimiliki oleh PT. Puspa Jaya Transport, sebagai perusahaan jasa transportasi, maka perusahaan wajib memberikan pelayanan yang berkualitas terbaik kepada pelanggan. Pelayanan yang berkualitas bukan hanya berupa layanan fasilitas yang baik kepada penumpang, namun juga layanan sikap kepada divisi lain sebagai rekan kerja dalam perusahaan. Sikap yang baik dalam memberikan pelayanan dapat menciptakan kepuasan dalam bekerja.

Kinerja perusahaan yang baik dapat tercipta salah satunya melalui kerjasama yang baik dari berbagai pihak yang terlibat dalam pengelolaan perusahaan. Kinerja perusahaan akan meningkat apabila perusahaan memberikan fasilitas dan layanan yang maksimal kepada pelanggan dan menjadikan pelanggan merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan melalui karyawan.

Kritik dan saran yang diberikan secara langsung dari pelanggan kepada manajemen melalui nomor telepon yang terdapat di dalam bus merupakan salah satu praktik SDM yang diterapkan oleh PT. Puspa Jaya Transport. Pemberian kritik dan saran yang dilakukan pelanggan bertujuan untuk memberikan evaluasi kepada manajemen terhadap kualitas layanan yang diterima pelanggan. Layanan yang dimaksud baik berupa sikap *crew* (tim) bus, fasilitas dalam bus, atau ketepatan waktu keberangkatan dan kedatangan bus. PT. Puspa Jaya Transport juga memiliki berbagai divisi dalam menjalankan organisasi perusahaan. Divisi tersebut adalah divisi yang berada dibawah kepala operasional AKAP (Antar Kota Antar Provinsi) yakni divisi keuangan, divisi penjualan tiket, divisi transit, divisi operasional pariwisata reguler, dan divisi administrasi atau surat menyurat.

PT. Puspa Jaya Transport juga pernah mendapat prestasi sebagai penyedia angkutan umum terbaik yang diberikan oleh Gubernur Lampung pada tahun 2014 dan penghargaan Wahana Adhigana dari Kementerian Perhubungan Direktorat Jendral Perhubungan Darat dengan kategori pariwisata bintang empat, serta kategori AKAP Non-Ekonomi bintang empat pada tahun 2017.

Temuan dari penelitian Tornow dan Wiley (1996), yang meneliti hubungan antara kepuasan pelanggan, sikap karyawan, dan kinerja organisasi pada kualitas layanan menemukan persepsi karyawan tentang budaya organisasi untuk sukses secara konsisten menunjukkan hubungan yang positif dengan ukuran kinerja organisasi. Penelitian ini memiliki kesamaan objek yaitu perusahaan jasa, dan memiliki kaitan yang sama yaitu tentang sikap karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan pada latar belakang, maka penulis melihat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada perbedaan sikap pada manajemen menurut karakteristik demografi usia karyawan PT. Puspa Jaya Transport?
2. Apakah ada perbedaan sikap pada manajemen menurut karakteristik demografi lama kerja karyawan PT. Puspa Jaya Transport?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menganalisis perbedaan sikap pada manajemen menurut karakteristik demografi usia karyawan PT. Puspa Jaya Transport.
2. Mengetahui dan menganalisis perbedaan sikap pada manajemen menurut karakteristik demografi lama kerja karyawan PT. Puspa Jaya Transport.

D. Landasan Teori

2.1. Sikap Pada Manajemen

Sikap merupakan fondasi terpenting yang menentukan keberhasilan seseorang (Sudaryono, 2014). Menurut Robbins (2015), sikap adalah pernyataan-pernyataan evaluatif, baik yang diinginkan atau yang tidak diinginkan, mengenai objek, orang atau peristiwa.

Dalam organisasi, sikap bersifat penting karena dapat mempengaruhi perilaku. Penelitian tentang sikap kerja dibagi menjadi tiga bagian, yaitu (a) kepuasan kerja, (b) keterlibatan kerja dan (c) komitmen organisasional.

2.1.1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi berdasarkan karakteristik-karakteristik pekerjaan tersebut (Robbins, 2015). Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi juga memiliki sikap positif yang tinggi terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah, memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya (Robbins, 2015). Kepuasan kerja mencerminkan sikap senang atau tidak senang dan puas atau tidak puas saat seseorang bekerja. Menurut Handoko

(2012), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

2.1.2. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performa kerjanya sebagai hal penting dalam menghargai dirinya. Sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya mendorong karyawan untuk berkontribusi terhadap pekerjaannya secara positif (Robbins, 2015). Keterlibatan kerja yang tinggi berhubungan dengan absensi yang rendah, kecenderungan pengunduran diri yang rendah, dan tingginya partisipasi karyawan.

Menurut Noe (2011), keterlibatan dan partisipasi karyawan dalam pekerjaan merupakan kepedulian karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang memiliki partisipasi yang tinggi biasanya memberikan usaha yang terbaik dalam pekerjaannya, termasuk memberikan usaha lebih dari ketentuan yang berlaku. Kemungkinan individu untuk terlibat (*involved*) dengan pekerjaan tergantung pada penerimaan yang menyatakan pekerjaan mempunyai potensi untuk memenuhi kebutuhan yang penting (Noe, 2011). Bila pekerjaan dirasa kurang memberikan kesempatan untuk pemenuhan kebutuhan yang dianggap penting, maka individu akan mengembangkan suatu kecenderungan penarikan upaya kerja dan mengasingkan diri dari pekerjaan (*alienation*). Suatu pekerjaan yang dianggap penting dan berarti bagi karyawan, maka akan mendapat perhatian dari karyawan dan menjadikan karyawan terlibat dengan pekerjaan tersebut. Proses tersebut dapat membantu perusahaan dalam mencapai sasaran dan tujuan.

2.1.3. Komitmen Organisasional

Menurut Robbins (2015), komitmen organisasional merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Menurut Meyer dan Allen (1996), komitmen organisasi merupakan sebuah perasaan yang dimiliki karyawan terhadap organisasinya, merasa harus bekerja lebih keras, dan setia pada organisasi. Komitmen organisasional salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan untuk lebih dekat dengan organisasinya. Mowday *et al* (1979 dalam Gunludkk., 2010), mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Secara konseptual, hal ini dapat dikarakteristikan oleh tiga faktor, yaitu :

- a. Kepercayaan yang kuat dan penerima terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- b. Ketersediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
- c. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan didalam organisasi.

2.2. Karakteristik Demografi

Menurut Amanggala (2013), demografi merupakan sebuah penelitian mengenai populasi manusia dengan berdasarkan lokasi, umur, tingkat pendidikan, suku, pekerjaan, dan statistik lainnya. Menurut Mayer dan Allen (1990), karakteristik demografi dapat dibedakan menjadi 5 faktor yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja dan status.

2.2.1. Usia

Menurut Hurlock (1998) semakin cukup umur, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berpikir dan bekerja. Dari segi kepercayaan masyarakat,

seseorang yang lebih dewasa lebih dipercaya dari orang yang belum tinggi kedewasaannya. Hal ini dapat dilihat dari kematangan jiwanya.

Usia mempengaruhi daya tangkap dan pola pikir seseorang. Semakin bertambah umur akan semakin berkembang pula daya tangkap dan pola pikirnya, sehingga pengetahuan yang diperoleh semakin banyak (Notoatmodjo, 2003).

2.2.2. Masa Kerja

Masa kerja merupakan jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor, dan sebagainya (Koesindratmono, 2011). Masa kerja juga merupakan faktor yang berkaitan dengan lamanya seseorang bekerja di suatu tempat (Andini, 2015). Masa kerja juga merupakan jangka waktu seseorang yang sudah bekerja dari pertama masuk hingga bekerja. Masa kerja dapat diartikan sebagai sepele waktu seseorang yang cukup lama masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas tertentu (Suma'mur, 2009 dalam Nisak, 2014). Masa kerja juga dapat diartikan sebagai akumulasi aktivitas kerja seseorang yang dilakukan dalam jangka waktu yang panjang.

E. Hipotesis Penelitian

Sikap pada manajemen yang ditunjukkan karyawan dengan baik akan menciptakan produktivitas pekerjaan yang baik pula. Hal ini diperkuat oleh penelitian dari Soedarno et al (1992), dalam Yulianti (2000), yang menyatakan dalam masyarakat terdapat perbedaan kedudukan dan derajat atas dasar senioritas, sehingga akan memunculkan golongan tua dan golongan muda, yang berbeda-beda dalam hal tertentu, misalnya menyalurkan pendapat dan mengambil keputusan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan Slamet (1994), menyatakan usia berpengaruh pada keaktifan seseorang untuk berpartisipasi. Dalam hal ini golongan tua yang dianggap lebih berpengalaman atau senior, akan lebih banyak memberikan pendapat dalam menciptakan keputusan.

H1 : Ada perbedaan sikap pada manajemen menurut karakteristik demografi usia karyawan PT. Puspa Jaya Transport.

Masa kerja yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi sikap pada manajemen. Hal tersebut didasarkan pada ilmu dan pengalaman yang didapat seseorang. Hal ini diperkuat oleh penelitian dari Gordon dan Whelan-Berry (2007), yang menyatakan pada tahap awal karier, para individu sering menginginkan atau mau untuk mengorbankan kehidupan personalnya demi kepentingan kemajuan karier. Kristinsson *et al* (2011), dalam penelitiannya tentang *employee diversity* dan inovasi yang mengaitkan faktor-faktor demografi seperti jenis kelamin, usia, etnis, dan level pendidikan menemukan hasil yang menyatakan pendidikan dan jenis kelamin memiliki hubungan positif terkait inovasi.

H2 : Ada perbedaan sikap pada manajemen menurut karakteristik demografi masa kerja karyawan PT. Puspa Jaya Transport.

F. Metodologi Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor PT. Puspa Jaya Transport. Alamat kantor PT. Puspa Jaya Transport berada di Jl. Soekarno Hatta, No. 3, Hajimena, Kec. Natar, Kab. Lampung Selatan, Lampung.

2. Populasi dan Sampel

Peneliti menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2013) dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentase ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir adalah (e= 5%).

Berdasarkan jumlah populasi karyawan PT. Puspa Jaya Transport sebanyak 120 orang diperoleh jumlah sampelsebesar :

$$n = \frac{120}{1 + 120 (0,05)^2}$$

= 92.30769230 dibulatkan menjadi 93 orang karyawan.

Jika jumlah populasi sebanyak 120 orang maka sampel yang digunakan sebanyak 93 karyawan.

3. Metode Pengambilan Sampel

Menurut Sekaran dan Bougie (2016), *sampling* adalah suatu proses untuk memilih individu, benda, atau peristiwa untuk dijadikan atau mewakili seluruh populasi. Bungin (2013), menjelaskan pengambilan sampel dilakukan untuk mewakili bagian dari populasi, sehingga penelitian menggunakan sampel.

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan non *probability sampling* dengan metode *purposive sampling* (pengambilan sampel bertujuan). Menurut Sekaran dan Bougie (2016), metode *purpose sampling* adalah metode pengambilan sampel guna memperoleh informasi yang sangat spesifik dan memiliki fakta yang diperlukan untuk penelitian dan mampu memberikan informasi yang dicari dalam penelitian. Pemilihan sampel sesuai dengan tujuan penelitian menggunakan *purposive sampling* ini adalah karyawan PT. Puspa Jaya Transport yang sudah memiliki masa kerja minimal 2 tahun.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah metode kuesioner. Penelitian jenis ini digolongkan sebagai penelitian kuantitatif yang menggunakan metode *explanatory research* (penelitian penjelasan) dan diukur dalam suatu skala numerik (Sugiyono, 2013). Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Puspa Jaya Transport yang berisi pertanyaan atau pernyataan tertulis yang ditujukan kepada responden untuk dijawab sesuai dengan pilihan jawaban yang sudah disediakan.

Dalam penelitian ini data yang akan digunakan dalam adalah data kuantitatif, berupa simbol angka atau bilangan. Data tersebut kemudian dilakukan perhitungan secara kuantitatif untuk menghasilkan kesimpulan. Hasil dari kuesioner yang telah dibagikan sesuai sampel yang telah ditentukan merupakan data kuantitatif yang akan dihitung.

5. Instrumen Penelitian

Kuesioner diambil dari Adsit *et al* (1996), merupakan pernyataan tentang sikap karyawan sejumlah 48 pernyataan. Kuesioner yang digunakan berupa pernyataan dengan menggunakan skala likert, dimana responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju mengenai berbagai pernyataan tentang perilaku, objek, orang atau kejadian (Kuncoro, 2009). Rentang nilai 1 yaitu sangat tidak setuju hingga 5 yaitu sangat setuju. Skor 1 jika responden sangat tidak setuju, skor 2 jika responden tidak setuju, skor 3 jika responden netral, skor 4 jika responden setuju, dan skor 5 jika responden sangat setuju.

6. Metode Pengujian Instrumen Penelitian

Metode pengujian instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua bagian, yaitu uji validitas dan uji reabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang memiliki fungsi untuk membuktikan ketepatan instrumen penelitian yaitu kuesioner. Uji validitas yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen mengukur apa yang ingin diukur (Sekaran dan Bougie, 2017). Penelitian ini menggunakan *pearson correlation* atau yang disebut *pearson product moment*. Nilai validitas dicari menggunakan taraf kesalahan (α) sebesar 0,05 yang berarti r hitung $>$ r tabel maka kuesioner yang digunakan telah memenuhi syarat validitas atau sudah mengukur apa yang harus diukur.

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 25. Pengambilan keputusan uji validitas :

1. r hitung $>$ r tabel maka item pertanyaan dikatakan valid.
2. r hitung $<$ r tabel maka item pertanyaan dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji seberapa konsisten sebuah alat ukur. Pengukuran disebut reliabel apabila kemampuan mengukur sebuah instrument atau alat ukur tetap sama dari waktu ke waktu meski berbeda kondisi baik dari peneliti maupun responden (Sekaran dan Bougie, 2016). Nilai reliabilitas tersebut dihitung menggunakan bantuan *software* SPSS versi 25.

Reliabilitas memusatkan perhatian pada masalah konsistensi, berikutnya lebih memperhatikan masalah ketepatan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60 dan dikatakan tidak reliabel apabila *Cronbach's Alpha* $<$ 0,60.

G. Metode Analisis Data

Data penelitian ini diolah menggunakan *software* IBM SPSS Statistik 25, yaitu :

a. Uji Beda 2 Mean (*Independent Sample t Test*)

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan rata-rata antara dua kelompok sampel yang tidak berhubungan. Jika ada perbedaan, rata-rata manakah yang lebih tinggi. Dalam penelitian ini, analisis *independent sample t test* digunakan untuk menguji ada tidaknya perbedaan sikap pada manajemen menurut klasifikasi demografi usia dan masa kerja karyawan. Pada penelitian ini, penulis menggunakan taraf signifikansi 5% dengan kriteria dasar pengambilan keputusan pada aturan Priyatno (2012), yakni :

1. Sig. (*2-tailed*) < 0,05, maka H₀ diterima. Artinya ada perbedaan sikap pada manajemen menurut karakteristik demografi usia dan masa kerja karyawan.
2. Sig. (*2-tailed*) > 0,05, maka H₀ ditolak. Artinya tidak ada perbedaan sikap pada manajemen menurut karakteristik demografi jenis kelamin.

H. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui perbedaan sikap pada manajemen menurut karakteristik demografi usia dan masa kerja karyawan. Dalam bab ini akan dibahas mengenai hasil pengujian instrumen, karakteristik responden, perbedaan sikap pada manajemen menurut karakteristik demografi usia dan masa kerja karyawan, serta uraian pembahasannya.

1. Hasil Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen untuk mengetahui suatu instrumen benar-benar mengukur apa yang diukur (*valid*) dan dapat diandalkan (*reliable*). Pembuktian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel. Jika *r* hitung > *r* tabel, maka data dinyatakan valid. Sebaliknya, jika *r* hitung < *r* tabel, maka data dinyatakan tidak valid. Jumlah responden sebanyak 93, peneliti menggunakan *r* tabel sebesar 0,2017. Pengujian ini dinyatakan valid, berarti menunjukkan alat ukur tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur.

Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* > 0,60. Masing-masing variabel dianggap reliabel jika memiliki tingkat *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Pengujian tiap variabel untuk menentukan *reliable* atau tidak suatu variabel dilakukan menggunakan SPSS 25 yang kemudian hasilnya dibandingkan dengan *Cronbach's Alpha* yang sudah ditentukan.

Seluruh variabel baik variabel bebas maupun variabel terikat memiliki *Cronbach's Alpha* > 0,60, sehingga dapat dinyatakan kuesioner untuk variabel-variabel tersebut bersifat reliabel dan dapat dipercaya.

2. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, jumlah responden sebanyak 93 orang. Karakteristik responden dalam penelitian ini mencakup usia dan lama bekerja sebagai berikut :

Tabel 4.3.

Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Jumlah	Persentase
Usia	20 – 40	61	65,6
	41 – 60	32	34,4
	Jumlah	93	100
Lama Bekerja	2 - 10 tahun	80	86
	Lebih dari 10 tahun	13	14
	Jumlah	93	100

Sumber : Data diolah (2019).

Berdasarkan tabel 4.3. tentang karakteristik responden, dapat dilihat responden didominasi karyawan berusia 20 – 40 tahun (61 orang) dengan persentase 65,6 persen, sebagian besar responden memiliki masa kerja < 10 tahun (80 orang) dengan persentase 86 persen.

Perbedaan Sikap Pada Manajemen Menurut Karakteristik Demografi Usia Karyawan

Pembuktian perbedaan sikap pada manajemen menurut karakteristik demografi usia karyawan dilakukan dengan uji beda 2 *mean* pada SPSS 25. Hasil dari uji tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.5

Perbedaan Sikap Pada Manajemen Menurut Karakteristik Demografi Usia Karyawan

Sikap Pada Manajemen	Levene's Test for Equality of Variance		t	Sig (2-tailed)	95% Confidence Interval of the Difference	
	F	Sig			Lower	Upper
<i>Equal Variances Assumed</i>	3,363	0,070	-,877	0,383	-16,404	6,357
<i>Equal Variances Not Assumed</i>			-,948	0,346	-15,572	5,525

Sumber : Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,070 yang berarti tidak terdapat perbedaan sikap pada manajemen menurut karakteristik demografi usia karyawan di PT. Puspa Jaya Transport. Sikap karyawan yang terjadi di perusahaan merupakan hasil dari nilai yang ditanamkan perusahaan kepada karyawannya dengan tidak membedakan usia karyawan.

Berdasarkan uji beda 2 *mean* diperoleh nilai signifikansi (2-tailed) 0,383 > 0,05. Hal tersebut menunjukkan tidak terdapat perbedaan sikap pada manajemen menurut karakteristik

demografi usia, maka **hipotesis 1 yang menyatakan ada perbedaan sikap karyawan menurut karakteristik demografi usia karyawan PT. Puspa Jaya Transport tidak terbukti.**

Perbedaan Sikap Pada Manajemen Menurut Karakteristik Demografi Lama Kerja

Pembuktian perbedaan sikap pada manajemen menurut karakteristik demografi lama kerja dilakukan dengan uji beda 2 *mean* pada SPSS 25. Hasil dari uji tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.6

Perbedaan Sikap Pada Manajemen Menurut Karakteristik Demografi Lama Kerja Karyawan

Sikap Pada Manajemen	<i>Levene's Test for Equality of Variance</i>		t	Sig (2-tailed)	<i>95% Confidence Interval of the Difference</i>	
	F	Sig			<i>Lower</i>	<i>Upper</i>
<i>Equal Variances Assumed</i>	2,003	0,160	-,590	0,557	-19,695	10,655
<i>Equal Variances Not Assumed</i>			-,728	0,474	-17,298	8,333

Sumber : Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.6, menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,160 yang berarti tidak terdapat perbedaan sikap pada manajemen menurut karakteristik demografi lama kerja karyawan di PT. Puspa Jaya Transport. Berdasarkan uji beda 2 *mean* diperoleh nilai signifikansi (*2-tailed*) $0,577 > 0,05$. Hal tersebut menunjukkan tidak terdapat perbedaan sikap pada manajemen menurut karakteristik demografi lama kerja. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka **hipotesis 2 yang menyatakan tidak terdapat perbedaan sikap karyawan menurut karakteristik demografi lama kerja karyawan di PT. Puspa Jaya Transport tidak terbukti.**

3. Pembahasan

Dalam penelitian ini, peneliti bertujuan mengidentifikasi perbedaan sikap pada manajemen menurut karakteristik demografi usia dan lama kerja karyawan di PT. Puspa Jaya Transport. Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Adsit *et al* (1996), yaitu mengenai hubungan antara sikap karyawan, kepuasan pelanggan dan kinerja perusahaan pada kualitas layanan. Penelitian ini membuktikan karyawan PT. Puspa Jaya Transport menurut klasifikasi usia tidak terdapat perbedaan, hal ini dapat disebabkan karena PT. Puspa Jaya Transport tidak membedakan karyawan berdasarkan usia. Selain itu juga

karyawan telah memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, sehingga tidak memperlakukan perbedaan usia.

Penelitian ini menunjukkan karyawan PT. Puspa Jaya Transport dengan usia yang berbeda-beda tetap menunjukkan sikap yang sama pada manajemen. Karyawan baru atau lama juga tetap menunjukkan sikap yang sama pada manajemen PT. Puspa Jaya Transport. Karyawan yang memiliki sikap positif tinggi dapat disebabkan oleh kepuasan kerja yang tinggi, sehingga karyawan mau berperan aktif dalam setiap kegiatan perusahaan. Sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya mendorong karyawan untuk berkontribusi terhadap pekerjaannya secara positif (Robbins, 2015).

I. Penutup

1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan tentang “Perbedaan Sikap Karyawan Menurut Karakteristik Demografi”, peneliti mendapatkan beberapa kesimpulan. Kesimpulan tersebut adalah :

- a. Tidak ada perbedaan sikap karyawan menurut karakteristik demografi jenis kelamin karyawan PT. Puspa Jaya Transport. Karyawan dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan memiliki sikap kerja yang sama dalam melakukan pekerjaannya. Sikap karyawan yang terjadi di perusahaan merupakan hasil dari nilai yang ditanamkan perusahaan kepada karyawannya dengan tidak membedakan jenis kelamin karyawan.
- b. Ada perbedaan sikap karyawan menurut karakteristik demografi tingkat pendidikan karyawan PT. Puspa Jaya Transport. Karyawan dengan tingkat pendidikan terakhirnya tinggi memiliki sikap kerja yang lebih baik dan positif dalam melakukan pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan terakhirnya rendah. Perbedaan tingkat pendidikan terakhir karyawan menjadikan karyawan memiliki sikap kerja yang berbeda.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran dari peneliti untuk perusahaan, yaitu :

- a. Dalam penelitian selanjutnya, peneliti dapat mendampingi responden dalam pengisian kuesioner sehingga dapat mengetahui keadaan responden. Hal tersebut dapat dilakukan untuk meminimalisir kesalahan yang dilakukan responden dalam mengisi kuesioner.
- b. Jumlah pernyataan yang diajukan kepada responden tidak terlalu banyak. Hal ini dimaksudkan untuk memudahkan responden dapat membaca dan memahami sehingga dapat mengisi pernyataan dengan teliti.
- c. Selain karakteristik demografi jenis kelamin dan tingkat pendidikan, masih banyak karakteristik demografi lain seperti umur dan lama kerja yang dapat digunakan peneliti selanjutnya untuk mengetahui perbedaan sikap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adsit, D.J., London, M., Crom, S. and Jones, D. (1996), “*Relationships between employee attitudes, customer satisfaction and departmental performance*”, *Journal of Management Development*, Vol. 15 No. 1, pp. 62-75.
- Adsit, D.J., Crom, S., Jones, D. and London, M., “*Management performance from different perspectives; do supervisors and subordinates agree?*”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 9 No. 2, 1994
- Otman, B., Sharifudin Md. Shaarani, Arsiah Bahron, (2017) “*The influence of knowledge, attitude and sensitivity to government policies in halal certification process on organizational performance*”, *Journal of Islamic Marketing*, Vol. 8 Issue: 3, pp.393-408
- Dongoran, Johnson (2006), “*Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pada Hotel Bintang di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta*”, *Jurnal Akuntansi dan Manajemen (JAM) STIE YKPN Yogyakarta Volume XVII*, April 2006,1, hal 79 – 92
- Dr. Sudaryono (2014). *Budaya & Perilaku Organisasi*, Lentera Ilmu Cendekia, Yogyakarta
- Fornell, C. (1992), “*A national customer satisfaction barometer. The Swedish experience*”, *Journal of Marketing*, Vol. 55, No. 1 (January), pp. 6-21
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*, Edisi kedua. Universitas Diponegoro, Semarang
- Gibson, James L. (2007). *Organization : Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill Irwin, New York
- Gunlu, E., Aksarayli, M., Percin, N., (2010) “*Job Satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey*”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 22 Iss: 5, pp.693 – 717, diakses dari <http://www.emeraldinsight.com> pada 22 Maret 2017
- Handoko, Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hudson. (2005)., *The Case for Work-Life Balance, E-book the Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practise*.
- Kotler, P. and K.L. Keller (2012), *Marketing Management*, 14th ed. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall International, Inc.
- Lind, D., Marchal, W., & Wathen, S. (2015). *Statistical Techniques in Business & Economics* (16 ed.). McGraw-Hill Education.
- Mangkuprawira Sjafrri dan Aida Vtayala Hubeis. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia : Bogor.
- Marlina, Dede., (2012), “*Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Umum Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan*”, diakses dari www.repository.usu.ac.id pada tanggal 22 Maret 2017