

Analisis Perilaku Kerja Karyawan PT. TXJ Indonesia

Puput Hermaliana^{1*}, Uus MD Fadli Ramadhan²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2}

*Email Korespondensi: mn21.puputhermaliana@mhs.ubpkarawang.ac.id

Diterima: 05-07-2024 | Disetujui: 06-07-2024 | Diterbitkan: 07-07-2024

ABSTRACT

This study aims to analyze employee work behavior at PT. DEP and its implications for organizational performance. The work behaviors analyzed include discipline, responsibility, cooperation, leadership, work motivation, initiative, and self-confidence. The research methods used are surveys, interviews, and observations. The results show that positive work behavior significantly influences employee performance and company productivity.

Keywords: Work Behavior, Discipline, Responsibility

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan yakni untuk menganalisis perilaku kerja karyawan di PT. TXJ INDONESIA dan implikasinya terhadap kinerja organisasi. Perilaku kerja yang dianalisis meliputi kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, kepemimpinan, motivasi kerja, inisiatif, dan kepercayaan diri. Metode penelitian yang diterapkan antara lain survei, wawancara, dan observasi. Hasil penelitian mengindikasikan bahwasanya perilaku kerja positif sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan.

Kata Kunci: Perilaku kerja, Kedisiplinan, Tanggung Jawab

How to Cite:

Puput Hermaliana, & Uus MD Fadli Ramadhan. (2024). Analisis Perilaku Kerja Karyawan PT. TXJ Indonesia. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 41-46. <https://teewanjournal.com/index.php/peng/article/view/839>

PENDAHULUAN

Unsur sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah elemen kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Mereka berperan utama dan memberikan dampak signifikan pada setiap aktivitas yang dilaksanakan oleh organisasi, serta dianggap sebagai garda depan dalam operasional harian organisasi. Dalam konteks perusahaan, karyawan tidak hanya dilihat sebagai elemen produksi, tetapi lebih sebagai aset perusahaan yang perlu dikelola dan dikembangkan.

Setiap organisasi harus mampu mengoptimalkan sumber daya manusia serta mengelola mereka secara efektif guna menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten. Manajemen sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh faktor karyawan, yang diharapkan dapat memberikan kinerja terbaik mereka untuk mencapai tujuan organisasi pemerintah.

Fenomena perilaku kerja karyawan salah satu aspek krusial yang memberikan pengaruh terhadap berhasil tidaknya organisasi. Perilaku ini mencakup berbagai tindakan dan sikap karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari, berinteraksi dengan rekan kerja, serta beradaptasi dengan lingkungan kerja. Perilaku kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas, menciptakan suasana kerja yang kondusif, dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, perilaku kerja yang negatif dapat menghambat kinerja, menimbulkan konflik, dan merugikan organisasi.

Berbagai faktor mempengaruhi perilaku kerja karyawan, di antaranya adalah kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kesejahteraan karyawan. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, motivasi, serta dukungan yang diperlukan oleh karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Selain itu, budaya organisasi yang kuat dan positif dapat membentuk nilai-nilai dan norma yang mendorong perilaku kerja yang baik. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman juga berkontribusi pada perilaku kerja yang produktif.

Pengelolaan perilaku kerja karyawan tantangan bagi manajemen perusahaan. Pendekatan yang komprehensif diperlukan untuk memahami dan mengatasi berbagai faktor yang memengaruhi perilaku kerja. Program pelatihan, pengembangan, dan penghargaan yang tepat dapat mendorong perilaku kerja yang diinginkan.

Bukti-bukti dari penelitian sebelumnya mengenai perilaku kerja karyawan yang dilakukan oleh (Rini, 2021) Penelitian ini mengevaluasi perilaku kerja karyawan di De Botolva Surabaya Town Square dengan menggunakan berbagai indikator, termasuk motivasi kerja, keterampilan, kualitas kerja, kebiasaan kerja, kepercayaan diri, hubungan sosial, dan pengendalian diri. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa perilaku kerja karyawan di perusahaan tersebut berada dalam kategori baik.

Selain itu, penelitian yang dilaksanakan oleh (Lukman, 2020) mengeksplorasi dampak dari kemampuan kerja dan perilaku kerja terhadap kinerja karyawan di Fave Hotel S. Parman Medan. Hasil dari penelitian ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Asep, 2018) meneliti perilaku kerja karyawan di kawasan industri yang sedang berkembang di Kabupaten Karawang. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa perilaku kerja karyawan pada umumnya positif, meskipun terdapat beberapa aspek yang masih memerlukan perbaikan.

Berdasarkan fenomena dan bukti-bukti dari penelitian sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Penelitian ini akan mencakup analisis terhadap kepemimpinan, tanggung jawab, kedisiplinan, kerja serta komitmen organisasi, dan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi perilaku kerja karyawan. Dengan memahami faktor-faktor ini, diharapkan dapat ditemukan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan di PT. TXJ.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode kualitatif, pengamatan terhadap peristiwa atau fenomena yang terjadi dalam konteks aslinya. Fokus penelitian ini terpusat pada analisis perilaku kerja karyawan di PT. TXJ Indonesia, yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja mereka. Penelitian ini dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. lokus penelitian pada PT. TXJ INDONESIA yang berada di Kawasan industry ternama di Kab. Karawang.

Dengan informan 1 orang *Section Head*, 1 *Team Leader* dengan 3 orang karyawan dan karyawan yang dipilih dengan purposive sampling. Data ini diperoleh secara langsung oleh peneliti dari sumber pertama atau dari lokasi di mana objek penelitian berada.

Populasi dalam konteks penelitian ini merujuk kepada karyawan yang bekerja di PT.TXJ. Dasar penelitian ini terdiri dari *Section Head* PT. TXJ, *Team Leader*, dan Karyawan perusahaannya. Dengan demikian sampel penelitian sebanyak 5 orang.

Teknik sampling dalam penelitian ini yaitu seperti berikut: a. Primer, Data yang diambil yaitu data yang diperoleh hasil dari wawancara dan observasi seperti kepada *section head*, *team leader* dan karyawan yang bersangkutan.

Teknik mengumpulkan data yang dipergunakan pada penelitian ini yaitu:

- a) *Survey* atau observasi, Observasi dilaksanakan dengan tujuan untuk mendapatkan representasi yang akurat dari suatu peristiwa atau kejadian tertentu, bertujuan untuk memberikan jawaban terhadap pertanyaan penelitian yang diajukan.
- b) Wawancara, metode pengumpulan data melibatkan interaksi langsung antara pewawancara, yang bertindak sebagai pengumpul data, dengan responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Perusahaan

Nama Perusahaan : PT. TXJ Indonesia Karawang
Alamat : Kawasan Industri

Sejarah Perusahaan

PT. TXJ INDONESIA didirikan pada tahun 2008 sebagai perusahaan manufaktur bearing dan power steering. Perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari TXJ Corporation, sebuah perusahaan otomotif global asal Jepang.

PT. TXJ INDONESIA telah menjadi pemasok utama bagi perusahaan otomotif ternama di Indonesia. Pencapaian, Perusahaan ini telah meraih berbagai penghargaan, termasuk: ISO 9001:2015 untuk Sistem Manajemen Mutu, ISO 14001:2015 untuk Sistem Manajemen Lingkungan, OHSAS 18001:2007

untuk Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Kontribusi.

Hasil Penelitian

Berdasarkan data dari survey, observasi, dan wawancara, tergambar bahwa perilaku kerja karyawan di PT. TXJ INDONESIA Karawang dapat diklarifikasi melalui pengertian dan evaluasi yang mendalam terhadap tingkah karyawan: 1. Kehadiran, karyawan yang selalu datang tepat waktu menunjukkan komitmen dan disiplin yang tinggi terhadap pekerjaannya., 2. Tanggung Jawab, Karyawan memiliki kualitas kerja bagus menunjukkan komitmen tinggi terhadap tugas-tugas mereka, memperhatikan detail, dan konsisten dalam menghasilkan hasil yang memuaskan., 3. Kerja Sama, Karyawan memiliki keterampilan sosial kooperatif yang baik memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja, menunjukkan empati, mendengarkan dengan aktif, dan berkomunikasi dengan jelas., 4. Kepemimpinan, Karyawan cenderung proaktif dalam mencari solusi atas masalah, mengambil tindakan tanpa perlu dipicu atau diarahkan secara khusus oleh atasan, dan memiliki keyakinan dalam kemampuan mereka untuk mencapai tujuan.

Pembahasan

Menurut Sanjaya Tri (314:2021), perilaku yang lebih rasional dapat dijelaskan sebagai tanggapan organisme atau individu terhadap rangsangan eksternal. Tanggapan ini terbagi menjadi dua bentuk, yakni pasif dan aktif. Bentuk pasif melibatkan respons internal yang ada dalam individu dan tidak terlihat dengan cara langsung oleh orang lain. Sementara bentuk aktif terjadi ketika perilaku dapat diamati secara langsung oleh orang lain.

Langkah-langkah yang dapat diterapkan organisasi dalam menciptakan perilaku kerja karyawan antara lain:

1. Membangun budaya organisasi yang positif: Budaya organisasi yang positif dicirikan oleh nilai-nilai yang jelas, komunikasi yang terbuka, kepemimpinan yang efektif, dan penghargaan terhadap karyawan. Budaya yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan;
2. Memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan berperan penting dalam meningkatkan kompetensi mereka, pengetahuan, dan kemampuan karyawan. Hal ini dapat meningkatkan kinerja dan motivasi kerja karyawan;
3. Membantu terciptanya lingkungan kerja yang kondusif: Lingkungan kerja yang kondusif menyediakan kondisi fisik yang nyaman, ergonomis, dan aman bagi karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif juga dapat menaikkan tingkat fokus dan produktivitas karyawan;
4. Menawarkan kompensasi dan benefit yang kompetitif: Kompensasi dan benefit yang kompetitif dapat membantu menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Hal ini juga mampu menaikkan tingkat motivasi dan kepuasan kerja karyawan.;
5. Mengakui dan memberi penghargaan pada karyawan atas pencapaian yang luar biasa dapat signifikan meningkatkan motivasi dan kepuasan mereka dalam bekerja. Penghargaan dapat diberikan dalam berbagai bentuk, seperti bonus, promosi, atau penghargaan non-moneter.

Perilaku Kerja Karyawan yang Positif

Menurut Ramadhan dan Fadli (2023:331), perilaku kerja merujuk kepada respons atau tanggapan individu yang muncul dalam bentuk tindakan, sikap, atau pandangan terhadap pekerjaan mereka, kondisi

kerja di lingkungan tempat kerja, serta perlakuan dari pimpinan pada mereka.

Sejumlah perilaku positif dalam menjadi karyawan atau pegawai yang baik yaitu:

1. Menunjukkan etos kerja yang tinggi
2. Menunjukkan hubungan personal yang
3. Dapat menyikapi perubahan dengan positif,
4. Mempunyai kendali diri yang kuat,
5. Dapat meringankan tugas atasan,
6. Dapat berperan sebagai contoh individu lain,
7. Dapat membedakan antara hak dan kewajiban,
8. Kreatifitas dan inovatif,
9. Berjiwa besar dan berlapang dada.

Implikasi

Pengembangan budaya organisasi yang positif, fokus pada kerja sama, inovasi, dan keberagaman meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan. Memberikan feedback konstruktif dan evaluasi kinerja berkala membantu karyawan memperbaiki diri dan meningkatkan motivasi.

Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi melalui kebijakan fleksibel, seperti work-from-home dan jam kerja fleksibel, menjaga kesehatan mental dan fisik karyawan, berdampak positif pada kinerja. Program kesejahteraan, seperti asuransi kesehatan dan konseling, menunjukkan perhatian perusahaan terhadap karyawan dan meningkatkan loyalitas.

Peluang pengembangan karir dan promosi internal mendorong semangat dan komitmen karyawan. Penggunaan teknologi terbaru meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan menciptakan kepercayaan dan menghindari miskomunikasi. Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan mendengarkan ide mereka meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab.

KESIMPULAN

Menurut penelitian yang dilaksanakan mengenai perilaku kerja karyawan di PT. TXJ, kesimpulannya adalah perilaku kerja yang baik sangat berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Beberapa aspek utama yang mempengaruhi perilaku kerja karyawan meliputi kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, kepemimpinan, motivasi kerja, inisiatif, dan kepercayaan diri. Karyawan yang menunjukkan perilaku positif, seperti etos kerja yang tinggi, hubungan interpersonal yang baik, serta kemampuan beradaptasi dan berinovasi, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan lebih produktif

DAFTAR PUSTAKA

Barasa, L., Togatorop, A. L., & Szeze, M. (2021). Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumberbumi Global Niaga. *Meteor STIP Marunda*, 14(2), 100–129. <https://doi.org/10.36101/msm.v14i2.201>

- Dani, A., Nugraha, M. E., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Manajemen, J. (2023). Analisis Perilaku Kerja Karyawan Pada PT Bumi Nyiur Swalayan (BNS) Pusat. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi (JUMIA)*, 1(2).
- Ramadhan, D. A., & Fadli, U. M. D. (2023). PERILAKU KERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA CABANG KARAWANG. *PRIMER: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 331–341. <https://doi.org/10.55681/primer.v1i3.152>
- Rambe, D., Hasibuan, A. N., & Setyawati, I. (2022). Perbedaan Perilaku Kerja Dilihat dari Motivasi dan Stres Kerja Karyawan di Masa Pandemi COVID-19. *Lenteng Agung Jakarta Selatan*, 22(2), 1410–9794. <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- Sanjaya Tri, R., Swasono, E., & Musafik, N. M. (2021). AnalisisLingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Perilaku Kerja KaryawanTerhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Era PandemiDi Gramedia Bookstore Kediri. *Jurnal Otonomi*, 21(2), 314. <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/otonomi/article/view/2058/1337>
- Tiara Herliza, S., Danial, D. M., & Mulia, F. (2023). JOB PLACEMENT AND CAREER DEVELOPMENT TOWARDS EMPLOYEE WORK BEHAVIOR. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(1), 1677.
- Tuhagana, A., & Darojatul Romli, A. (2019). Identifikasi Perilaku Kerja Karyawan Di Kawasan Industri Yang Berstatus Mahasiswa (Survey Pada Karyawan Industri Kabupaten Karawang Yang Kuliah Di Universitas Buana Perjuangan Karawang). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 4(2), 3. <https://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/525>