

## KAITAN FAKTOR INDIVIDUAL ENTREPRENEUR DENGAN KEMAMPUAN MENGELOLA SUMBER DAYA MANUSIA DI JAWA TIMUR

Melissa Aprillia Tekodjojo dan Dhyah Harjanti  
Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra  
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya  
E-mail: melissa.aprillia91@yahoo.com ; dhyah@peter.petra.ac.id

**Abstrak**—Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui kaitan faktor individual *entrepreneur* dengan kemampuan mengelola sumber daya manusia di Jawa Timur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dalam mengumpulkan data menggunakan metode kuisioner. Teknik pengambilan sampelnya dengan menggunakan teknik *convenience sampling*. Dengan jumlah responden 141 pemilik usaha mikro kecil di Jawa Timur. Data yang didapat kemudian diolah menggunakan distribusi frekuensi, *mean*, tabulasi silang dan *chi square*

Dari hasil penelitian, berdasarkan hasil uji tabulasi silang dan uji *chi square* dapat disimpulkan adanya kaitan antara faktor individual *entrepreneur* dengan kemampuan mengelola sumber daya manusia. Dibuktikan terdapat hubungan signifikan antara indikator keahlian/keterampilan dalam usaha dengan memperhatikan hasil kerja para pekerja, pendidikan dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki pekerja, kelompok usia dengan memperhatikan kemampuan kecepatan kerja para pekerja, jam kerja per-minggu dengan kemampuan memperhatikan disiplin waktu dan tingkat absensi, pengalaman bekerja yang sesuai dengan standar kinerja untuk dapat membandingkan dengan hasil aktual.

**Kata Kunci**— Faktor Individual Entrepreneur, Kemampuan Mengelola Sumber Daya Manusia

### I. PENDAHULUAN

Berkembangnya era globalisasi mengakibatkan persaingan di dunia kerja semakin ketat dan jumlah pengangguran terus meningkat. Hambatan pasar kerja lebih disebabkan rendahnya kualitas SDM. Pengangguran muncul antara lain karena jumlah lapangan kerja yang tersedia lebih kecil dari jumlah pencari kerja juga kompetensi pencari kerja tidak sesuai dengan pasar kerja yang ada. Selain itu, kurang efektifnya informasi pasar kerja bagi para pencari kerja, ikut mendukung meningkatnya jumlah pengangguran. Menurut Meredith (2002, p.3), menjadi wirausaha berarti memiliki kemampuan menemukan dan mengevaluasi peluang-peluang, mengumpulkan sumber-sumber daya yang diperlukan dan bertindak untuk memperoleh keuntungan dari peluang-peluang itu. Hal ini disebabkan karena karakter mempengaruhi seseorang untuk menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda. Faktor individu yang berpengaruh terhadap pencapaian kinerja antara lain, tingkat pendidikan, keahlian, pengalaman kerja,

usia, jenis kelamin, dan lain sebagainya serta kemampuan memimpin, membangun orang lain, serta inovasi dan *language skill*.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kaitan faktor individual *entrepreneur* dengan kemampuan mengelola sumber daya manusia.

Faktor individual terdiri dari 6 perspective yaitu *trait perspective, cognitive perspective, affective perspective, intention perspective, learning perspective, economic perspective* dan satu variabel kontrol yang terdiri dari jenis kelamin, usia, status perkawinan dan jumlah anak. (Heinrichs, Walter, 2013). Penelitian ini menggunakan dua dimensi yaitu dimensi ekonomi yang terdiri dari jenjang pendidikan, pengalaman kerja, jam kerja, keahlian / ketrampilan dan dimensi demografi yang terdiri dari jenis kelamin, usia, status perkawinan dan jumlah anak.

Menurut Schumpeter, *entrepreneur* adalah seseorang yang melakukan kombinasi baru, yang dapat berupa produk, proses, cara memasarkan, bentuk organisasi, dan sumber pemasokan (*entrepreneur as a person who carries out new combinations, which may take the form new product, market, organizational form, or sources supply*). (Lambing dan Kuehl, 2003, p. 24)

Collins mengartikan *entrepreneur* adalah tidak perlu ide bagus jika seorang *entrepreneur* menjalankan lebih baik dari orang lain (*you dont have to have a great idea if you execute it better than anyone else*). (Lambing dan Kuehl, 2003, p.24)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting dalam suatu perusahaan, karena tidak mungkin sebuah perusahaan dalam menjalankan bisnisnya secara sendirian. Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menjalankan usaha agar dapat bertahan (*survive*) dan berkembang. Mengelola sumber daya manusia melibatkan setiap orang dan ini membutuhkan waktu yang tidak sedikit. Hal ini juga berarti menyelesaikan masalah yang ada sekarang dengan tetap mempertahankan pandangan jangka panjang serta terus memperbaiki cara kerja sehingga hasil yang diinginkan dapat diperoleh dengan cepat. (Sunyoto, 2012, p.21)

Kemampuan mengelola sumber daya manusia terdapat 4 aktivitas yaitu yang pertama *preparation and selection* terdiri dari *job analysis and design, human resource planning, recruitmen, selection*. Kedua adalah *development and evaluation* yang terdiri dari *orientation, placement and separation, training and development, career planning, performance appraisal*. Ketiga adalah *compensation and protection* terdiri dari *wage and salaries, incentives and gainsharing, benefit and service, security, safety, and health*. Keempat adalah *employee relation*. (Hanggraeni, 2012, p.5-

11). Dalam penelitian ini menggunakan 7 dimensi untuk menjelaskan kemampuan mengelola sumber daya manusia yaitu: *human resource planning* (pengadaan tenaga kerja), *career planning* (pengembangan karir), *incentives and gainsharing* (penilaian prestasi kerja), *benefit and service* (kompensasi), *security, safety and health* (keselamatan dan kesehatan kerja), *job analysis and design*.

## II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut Malhotra (2004, p.137) metode penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berusaha untuk mengukur data, biasanya diaplikasikan dalam bentuk analisa statistik.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *entrepreneur* yang memiliki usaha yang berlokasi di Jawa Timur dan memiliki karyawan minimal 1 orang.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 150 *entrepreneur* yang menjalankan UMK di Jawa Timur.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenience sampling*.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui kuisioner. Model kuisioner penelitian yang digunakan adalah skala *likert*. Skala *likert* yang digunakan adalah 5 skala dengan kategori yaitu:

Sangat Baik (SB) : Skor 5

Baik (B) : Skor 4

Cukup (C) : Skor 3

Tidak baik (TB) : Skor 2

Sangat Tidak Baik (STB) : Skor 1

Setelah menentukan rentang skala interval kelas, dapat diperoleh kategori sebagai berikut:

$1 \leq \text{mean} \leq 1,8$  : sangat tidak baik

$1,8 < \text{mean} \leq 2,6$  : tidak baik

$2,6 < \text{mean} \leq 3,2$  : cukup

$3,2 < \text{mean} \leq 4,0$  : baik

$4,0 < \text{mean} \leq 5$  : sangat baik

Setelah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas, dalam penelitian ini dilakukan analisis data dengan statistik deskriptif, *mean*, tabulasi silang dan *chi square* dengan menggunakan program SPSS. Uji validitas melalui program SPSS ini digunakan untuk menunjukkan tingkat-tingkat keabsahan (validitas) suatu alat ukur. (Rangkuti, 2002, p.77). Uji reliabilitas adalah alat ukur *reliabel* (*reliable*, dapat dipercaya) akan menghasilkan data yang juga dapat dipercaya. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataan maka berapa kali pun diambil, hasilnya tetap akan sama. (p.75)

Analisis statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah *mean* dan distribusi frekuensi.

Analisis tabulasi silang dilakukan untuk menampilkan kaitan antara dua atau lebih variabel sampai dengan menghitung apakah ada hubungan antara baris dan kolom (Santoso, 2003, p.175)

Analisis *chi square* dilakukan untuk menentukan apakah pola dari variabel faktor individual dan variabel kemampuan mengelola sumber daya manusia yang diamati berhubungan

dengan pola yang diharapkan. Hasil analisis tersebut digunakan untuk membuktikan hipotesis:

H0: Tidak ada kaitan faktor individual *entrepreneur* dengan kemampuan mengelola sumber daya manusia

H1: Ada kaitan faktor individual *entrepreneur* dengan kemampuan mengelola sumber daya manusia

## III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas variabel kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan ketentuan hasil signifikannya kurang dari 0,05 dan hasilnya dari uji validitas variabel kemampuan mengelola sumber daya manusia adalah valid.

Uji reliabilitas digunakan sebagai alat ukur dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Hasil uji reliabilitas variabel kemampuan mengelola sumber daya manusia adalah 0,917 dimana syarat alat ukur reliabel  $> 0,06$  sehingga uji reliabilitas adalah *reliable* (dapat dipercaya).

Pada analisis distribusi frekuensi akan dijelaskan mengenai profil responden dan jawaban responden pada tabel 1:

Tabel 1.  
Profil Responden

| Indikator         |                    | Frekuensi | Presentase |
|-------------------|--------------------|-----------|------------|
| Jenis Kelamin     | Laki-laki          | 93        | 66,0%      |
|                   | Perempuan          | 48        | 34,0%      |
| Kelompok Usia     | Kurang dari 25th   | 31        | 22,0%      |
|                   | 25 th – 35 th      | 39        | 27,7%      |
|                   | 36 th – 45 th      | 22        | 15,6%      |
|                   | 46 th – 55 th      | 31        | 22,0%      |
|                   | Lebih dari 55th    | 18        | 12,8%      |
| Status Perkawinan | Tidak Kawin        | 52        | 36,9%      |
|                   | Kawin              | 89        | 63,1%      |
| Jumlah Anak       | Tidak ada          | 54        | 38,3%      |
|                   | 1 orang            | 23        | 16,3%      |
|                   | 2 orang            | 35        | 24,8%      |
|                   | 3 orang            | 18        | 12,8%      |
|                   | Lebih dari 3 orang | 11        | 7,8%       |

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa dari 141 pemilik UMK yang menjadi responden penelitian ini, diketahui responden adalah mayoritas laki-laki, termasuk dalam kelompok umur 25 hingga 35 tahun, berstatus kawin dan memiliki anak

Pada analisis distribusi frekuensi akan dijelaskan mengenai dimensi *economic perspective* dan jawaban responden pada tabel 2:

Tabel 2.

*Economic Pperspective*

| Indikator   |                    | Frekuensi | Presentase |
|---|--------------------|-----------|------------|
| Pendidikan  | SD                 | 5         | 3.5%       |
|   | SMP                | 7         | 5.0%       |
|   | SMU                | 49        | 34.8%      |
|   | Perguruan Tinggi   | 79        | 56.0%      |
|   | lainnya            | 1         | 0.7%       |
| Memiliki Pengalaman kerja sebelumnya                  | Ya                 | 79        | 56%        |
|   | Tidak              | 62        | 44%        |
| Jam Kerja   | Kurang dari 12 jam | 18        | 12.8%      |
|   | 12 – 24 jam        | 30        | 21.3%      |
|   | 24 – 36 jam        | 20        | 14.2%      |
|   | Lebih dari 36 jam  | 73        | 51.8%      |
| Memiliki keahlian/keterampilan dengan bisnis sekarang | Ya                 | 119       | 84.4%      |
|   | Tidak              | 20        | 15.6%      |

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan mayoritas jenjang pendidikan dari responden adalah perguruan tinggi. Diketahui hasil responden memiliki pengalaman yang sesuai dengan bisnis yang dijalani sekarang hampir serta jam kerja per minggu responden adalah lebih dari 36 jam dan responden memiliki keahlian atau keterampilan dalam bisnis yang dijalankan.

Pada analisis statistik deskriptif kemampuan mengelola sumber daya manusia akan dijelaskan mengenai pengadaan tenaga kerja, pengembangan karyawan, pengembangan karir, penilaian prestasi kerja, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, serta *job analysis* dan *job design*.

Tabel 3.

Statistik Deskriptif Dimensi Pengadaan Tenaga Kerja

| Indikator   | mean   | Df    | Kategori          |
|---|--------|-------|-------------------|
| Menginformasi lowongan kebutuhan pekerja secara resmi (melalui media massa)   | 1,156  | 1,156 | Sangat tidak baik |
| Memberikan penjelasan pada calon pekerja tentang posisi yang tepat bagi mereka  | 3,0426 | 1,633 | Cukup             |
| Melakukan perencanaan kebutuhan jumlah pekerja untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan target dalam usaha | 3,0071 | 1,696 | Cukup             |
| Dalam melakukan rekrutmen, mengumpulkan calon terbaik untuk menduduki posisi yang ditentukan                          | 2,4965 | 1,826 | Tidak baik        |
| Menyaring dan memilih pekerja dengan tes dan wawancara  | 2,4326 | 1,957 | Tidak baik        |
| Mean dimensi pengadaan tenaga kerja   | 2,4323 | 1,313 | Tidak baik        |

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa rata-rata responden kurang baik dalam pengadaan tenaga kerja khususnya dari indikator menginformasikan lowongan pekerjaan melalui media massa. Indikator ini menunjukkan

nilai rata-rata terendah karena umumnya usaha mikro kecil jarang melakukan informasi lowongan melalui media massa.

Tabel 4.

Statistik Deskriptif Dimensi Pengembangan Karyawan

| Indikator   | Mean    | Df    | Kategori |
|---|---------|-------|----------|
| Memberikan pelatihan pada pekerja tentang cara menjalankan usaha              | 3, 0993 | 1,691 | Cukup    |
| Memberikan bimbingan/pengarahan kepada pekerja dalam menjalankan pekerjaannya | 3, 7234 | 1,063 | Baik     |
| Mean dimensi pengembangan karyawan  | 3,4113  | 1,219 | Baik     |

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4 mengenai rata-rata dimensi pengembangan karyawan, menunjukkan bahwa para responden sudah memberikan pelatihan dan memberikan pengarahan dalam menjalankan pekerjaan dengan baik.

Tabel 5.

Statistik Deskriptif Dimensi Pengembangan Karir

| Indikator   | Mean   | Df    | Kategori   |
|---|--------|-------|------------|
| Memberikan kesempatan bagi pekerja untuk naik posisi atau pangkat, jabatan                                | 2,3901 | 1,900 | tidak baik |
| Melakukan perubahan posisi, jabatan atau lokasi kerja bagi pekerja agar kemampuan mereka dapat berkembang | 2,0355 | 1,947 | tidak baik |
| Mean dimensi pengembangan karir   | 2,2128 | 1,830 | tidak baik |

Sumber: data primer yang diolah

Dari Tabel 5 menunjukkan hasil rata-rata dimensi pengembangan karir bahwa responden belum memberi kesempatan untuk naik posisi serta melakukan perubahan posisi karena pada umumnya usaha mikro dan kecil tidak memiliki perubahan posisi.

Tabel 6.

Statistik Deskriptif Dimensi Penilaian Prestasi Kerja

| Indikator   | mean   | Df    | Kategori |
|---|--------|-------|----------|
| Memperhatikan hasil kerja para pekerja                        | 3,8298 | 1,188 | Baik     |
| Memperhatikan tingkat pengetahuan yang dimiliki pekerja       | 3,2624 | 1,519 | Baik     |
| Memperhatikan inisiatif pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan | 3,4255 | 1,435 | Baik     |
| Memperhatikan kemampuan dan kecepatan kerja para pekerja      | 3,8292 | 1,170 | Baik     |
| Memperhatikan sikap pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya  | 3,8156 | 1,131 | Baik     |
| Memperhatikan disiplin waktu dan tingkat absensi pekerja      | 3,7021 | 1,371 | Baik     |
| Mean dimensi penilaian prestasi kerja                         | 3,6442 | 1,079 | Baik     |

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 6 hasil rata-rata dimensi penilaian prestasi kerja menunjukkan bahwa responden memiliki kemampuan yang baik dalam memperhatikan hasil kerja, tingkat pengetahuan, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan,

kemampuan dan kecepatan kerja, serta disiplin waktu dan tingkat absensi pekerja.

Tabel 7.  
Statistik Deskriptif Dimensi Kompensasi

| Indikator   | mean   | Df    | kategori          |
|---|--------|-------|-------------------|
| Memberikan gaji sesuai dengan beban pekerjaan                     | 3,5035 | 1,290 | Baik              |
| Memberikan gaji sesuai dengan standar peraturan upah minimum      | 2,8936 | 1,759 | Cukup             |
| Memberikan komisi (bonus) atas peningkatan kerja para pekerja     | 3,227  | 1,600 | Cukup             |
| Memberikan asuransi perlindungan bagi pekerja                     | 1,695  | 1,927 | sangat tidak baik |
| Memberikan pengakuan/pujian kepada pekerja atas hasil kerjanya    | 3,5177 | 1,245 | Baik              |
| Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan diantara para pekerja | 3,5816 | 1,202 | Baik              |
| Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan sehat bagi pekerja   | 3,6454 | 1,184 | Baik              |
| Mean dimensi kompensasi   | 3,152  | 1,023 | Cukup             |

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan responden belum memberikan asuransi perlindungan bagi pekerja dengan. Pada umumnya usaha mikro kecil tidak memerlukan asuransi karena bisa dilihat dari tingkat pendapat usaha dari mikro kecil tersebut. Rata-rata dimensi kompensasi dari semua indikator secara keseluruhan adalah 3,152 yang masuk dalam kategori cukup.

Tabel 8.  
Statistik Deskriptif Dimensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

| Indikator  | Mean   | Df    | Kategori   |
|--|--------|-------|------------|
| Menyediakan peralatan pelindung untuk menjamin keselamatan pekerja | 2,5035 | 1,892 | tidak baik |
| Menyediakan alat P3K di tempat kerja                               | 3,0851 | 1,782 | Cukup      |
| Mean dimensi keselamatan dan kesehatan kerja                       | 2,7943 | 1,352 | Cukup      |

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 8. menunjukkan bahwa rata-rata dimensi keselamatan dan kesehatan kerja secara keseluruhan masuk dalam kategori cukup.

Tabel 9.  
Statistik Deskriptif Dimensi Job Analysis dan Job Design

| Indikator | mean | Df | kategori |
|-----------|------|----|----------|
|-----------|------|----|----------|

|  |        |       |       |
|--|--------|-------|-------|
| Menentukan tugas, kewajiban dan tanggungjawab yang diperlukan untuk masing-masing bagian | 3,4255 | 1,440 | Baik  |
| Membuat standar kinerja untuk dapat membandingkan dengan hasil aktual                    | 2,7447 | 1,782 | Cukup |
| Mean dimensi job analysis dan design   | 3,0851 | 1,352 | Cukup |

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa rata-rata dimensi job analysis dan job design dari responden adalah menentukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab dengan baik sehingga pekerjaan berjalan sesuai yang diharapkan dan terstruktur. Sedangkan dari segi standar kinerja menunjukkan hasil aktual yang dicapai cukup baik.

Dalam penelitian ini tabulasi silang yang digunakan dari variabel faktor individual dengan variabel kemampuan mengelola sumber daya manusia. Berikut adalah hasil analisis tabulasi silang:

Tabel 10.  
Tabulasi silang antara Indikator Keahlian/Keterampilan yang Sesuai dan Indikator Hasil Kerja Para Pekerja

|                          |     | Saya sangat memperhatikan hasil kerja para pekerja saya |     |    |    |    |    | Total |
|--------------------------|-----|---|-----|----|----|----|----|-------|
|                          |     | Tdk   | Ya  |    |    |    |    |       |
|                          |     |   | STB | TB | C  | B  | SB |       |
| Keterampilan yang sesuai | Ya  | 6   | 1   | 2  | 16 | 63 | 31 | 119   |
|                          | Tdk | 2   | 0   | 0  | 5  | 10 | 5  | 22    |
| Total                    |     | 8   | 1   | 2  | 21 | 73 | 36 | 141   |

Sumber: data primer yang diolah

Dari hasil tabel 10 tabulasi silang menunjukkan ada hubungan antara keahlian/keterampilan yang sesuai dan kemampuan memperhatikan hasil kerja para pekerja dibuktikan dengan jumlah 94 orang.

Tabel 11.  
Tabulasi silang antara Indikator Pendidikan dan Indikator Memperhatikan Tingkat Pengetahuan yang Dimiliki Pekerja

|                    |         | Saya sangat memperhatikan tingkat pengetahuan yang dimiliki pekerja saya. |     |    |    |    |    | Total |
|--------------------|---------|---|-----|----|----|----|----|-------|
|                    |         | Tdk   | Ya  |    |    |    |    |       |
|                    |         |   | STB | TB | C  | B  | SB |       |
| Jenjang pendidikan | SD      | 1   | 0   | 0  | 1  | 3  | 0  | 5     |
|                    | SMP     | 1   | 0   | 1  | 2  | 2  | 1  | 7     |
|                    | SMA     | 14  | 1   | 0  | 11 | 21 | 2  | 49    |
|                    | PT      | 4   | 1   | 0  | 22 | 34 | 18 | 79    |
|                    | Lainnya | 0   | 0   | 0  | 1  | 0  | 0  | 1     |
| Total              |         | 20  | 2   | 1  | 37 | 60 | 21 | 141   |

Sumber: data primer yang diolah

Dari hasil tabel 11. tabulasi silang di atas menunjukkan ada hubungan antara jenjang pendidikan dan memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki pekerja, karena tingkat pendidikan menjadi tolak ukur sampai dimana menguasai

tingkat kesulitan dalam pekerjaan. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin bisa meningkatkan kinerja dari responden dalam memajukan bisnisnya

Tabel 12.

Tabulasi silang antara Indikator Kelompok Usia dan Memperhatikan Kemampuan Kecepatan Kerja Para Pekerja

|               |            | Saya sangat memperhatikan kemampuan dan kecepatan kerja para pekerja saya. |    |    |    |    | Total |
|---------------|------------|--|----|----|----|----|-------|
|               |            | Tdk  | Ya |    |    |    |       |
|               |            |  | TB | C  | B  | SB |       |
| Kelompok Usia | < 25 th    | 1  | 1  | 4  | 17 | 8  | 31    |
|               | 25 – 35 th | 1  | 0  | 5  | 22 | 11 | 39    |
|               | 36 – 45 th | 3  | 1  | 2  | 9  | 7  | 22    |
|               | 46 – 55 th | 2  | 2  | 5  | 15 | 7  | 31    |
|               | > 55 th    | 1  | 0  | 2  | 14 | 1  | 18    |
| Total         |            | 8  | 4  | 18 | 77 | 34 | 141   |

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 12 tabulasi silang di atas menunjukkan ada hubungan antara indikator kelompok usia dan indikator memperhatikan kemampuan kecepatan kerja para pekerja, karena usia yang muda antara 25 – 35 tahun lebih cepat tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan dan situasi usaha

Tabel 13.

Tabulasi silang antara Indikator Jam Kerja per-Minggu dan Indikator Kemampuan Memperhatikan Disiplin Waktu dan Tingkat Absensi

|                  |           | Saa Sangat memperhatikan disiplin waktu dan tingkat absensi pekerja saya |     |    |    |    |    | Total |
|------------------|-----------|--|-----|----|----|----|----|-------|
|                  |           | Tdk  | STB | TB | C  | B  | SB |       |
| Jumlah Jam Kerja | <12 jam   | 3  | 0   | 0  | 8  | 5  | 2  | 18    |
|                  | 12-24 jam | 1  | 0   | 0  | 7  | 13 | 9  | 30    |
|                  | 24-36 jam | 2  | 0   | 1  | 5  | 7  | 5  | 20    |
|                  | >36 jam   | 5  | 1   | 3  | 11 | 25 | 28 | 73    |
|                  | Total     |  | 11  | 1  | 4  | 31 | 50 | 44    |

Sumber: data primer yang diolah

Dari tabel 13 tabulasi silang di atas menunjukkan ada hubungan antara indikator jam kerja per-minggu dan indikator kemampuan memperhatikan disiplin waktu dan tingkat absensi karena jam kerja per-minggu lebih dari 36jam maka diperlukan absensi untuk mengetahui disiplin ketepatan waktu para pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan maupun waktu kehadiran.

Dari Tabel 14 tabulasi silang di bawah ini menunjukkan ada hubungan antara indikator pengalaman dan standar kinerja untuk dapat membandingkan dengan hasil aktual karena memiliki pengalaman yang cukup banyak dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar kinerja.

Tabel 14.

Tabulasi silang antara Indikator Pengalaman dan Standar Kinerja untuk dapat Membandingkan dengan hasil aktual

|  |  | Saya membuat standar kinerja untuk dapat membandingkannya dengan hasil aktual. |     |    |   |   | Total |
|--|--|--|-----|----|---|---|-------|
|  |  | Tdk  | Ya  |    |   |   |       |
|  |  |  | STB | TB | C | B |       |
|  |  |  |     |    |   |   |       |

| Pengalaman bekerja yang sesuai | Ya  | 18 | 3 | 0 | 19 | 32 | 7  | 79  |
|--------------------------------|-----|----|---|---|----|----|----|-----|
|                                | Tdk | 18 | 1 | 1 | 16 | 17 | 9  | 62  |
| Total                          |     | 36 | 4 | 1 | 35 | 49 | 16 | 141 |

Sumber: data primer yang diolah

Berikut adalah analisis *chi square* dari indikator keterampilan / keahlian yang sesuai dengan indikator memperhatikan hasil kerja para pekerja

Dari hasil tabel 15 di bawah ini, analisis *chi square*, menunjukkan bahwa H1 diterima, karena  $2.446 < 11.070$  (tabel *chi square*). Berarti ada kaitan antara faktor individual indikator keterampilan / keahlian yang sesuai dengan kemampuan mengelola sumber daya manusia indikator memperhatikan hasil kerja para pekerja.

Tabel 15.

*Chi Square* antara Keahlian/Keterampilan yang Sesuai dan Hasil Kerja Para Pekerja

|                              | Value              | Df | Asymp. Sig. (2-sided) |
|------------------------------|--------------------|----|-----------------------|
| Pearson Chi-Square           | 2.446 <sup>a</sup> | 5  | .785                  |
| Likelihood Ratio             | 2.731              | 5  | .741                  |
| Linear-by-Linear Association | .690               | 1  | .406                  |
| N of Valid Cases             | 141                |    |                       |

Sumber: data primer yang diolah

Tabel 16

*Chi Square* antara Pendidikan dan Memperhatikan Tingkat Pengetahuan yang Dimiliki Pekerja

|                              | Value               | Df | Asymp. Sig. (2-sided) |
|------------------------------|---------------------|----|-----------------------|
| Pearson Chi-Square           | 43.182 <sup>a</sup> | 20 | .002                  |
| Likelihood Ratio             | 31.810              | 20 | .045                  |
| Linear-by-Linear Association | 8.223               | 1  | .004                  |
| N of Valid Cases             | 141                 |    |                       |

Sumber: data primer yang diolah

Dari hasil Tabel 16. Analisis *chi square*, menunjukkan H0 ditolak karena tidak ada kaitan antara variabel faktor individual *entrepreneur* dengan variabel kemampuan mengelola sumber daya manusia, karena  $43.182 > 31.410$  (table *chi square*) maka tidak terdapat hubungan antara pendidikan dan memperhatikan tingkat pengetahuan yang dimiliki.

Tabel 17.

*Chi Square* antara Kelompok Usia dan Kecepatan Kerja Para Pekerja

|  | Value | Df | Asymp. Sig. (2-sided) |
|--|-------|----|-----------------------|
|  |       |    |                       |

|                              |                     |    |      |
|------------------------------|---------------------|----|------|
| Pearson Chi-Square           | 13.537 <sup>a</sup> | 16 | .633 |
| Likelihood Ratio             | 15.257              | 16 | .506 |
| Linear-by-Linear Association | 1.601               | 1  | .206 |
| N of Valid Cases             | 141                 |    |      |

Sumber: data primer yang diolah

Dari hasil tabel 17 analisis *chi square* menunjukkan H1 dapat diterima karena ada kaitan antara variabel faktor individual *entrepreneur* dengan variabel kemampuan mengelola sumber daya manusia, karena  $13.537 < 26.296$  (tabel *chi square*) maka terdapat hubungan antara kelompok usia dan kemampuan memperhatikan kecepatan kerja para pekerja.

Tabel 18.

*Chi Square* Jam Kerja per-Minggu dan KemampuanMemperhatikan Disiplin Waktu dan Tingkat Absensi

|                              | Value               | Df | Asymp. Sig. (2-sided) |
|------------------------------|---------------------|----|-----------------------|
| Pearson Chi-Square           | 16.297 <sup>a</sup> | 15 | .363                  |
| Likelihood Ratio             | 17.629              | 15 | .283                  |
| Linear-by-Linear Association | 2.400               | 1  | .121                  |
| N of Valid Cases             | 141                 |    |                       |

Sumber: data primer yang diolah

Dari hasil tabel 18 di bawah ini, analisis *chi square* menunjukkan H1 diterima ada kaitan antara variabel faktor individual *entrepreneur* dengan variabel kemampuan mengelola sumber daya manusia, karena  $16.297 < 24.996$  (tabel *chi square*) maka terdapat hubungan antara jam kerja per-minggu dan kemampuan memperhatikan disiplin waktu tingkat absensi.

Tabel 19.

*Chi Square* antara Pengalaman Kerja dan Kemampuan Membuat Standar Kinerja untuk dapat Membandingkan dengan Hasil Aktual

|                              | Value              | df | Asymp. Sig. (2-sided) |
|------------------------------|--------------------|----|-----------------------|
| Pearson Chi-Square           | 5.124 <sup>a</sup> | 5  | .401                  |
| Likelihood Ratio             | 5.553              | 5  | .352                  |
| Linear-by-Linear Association | .345               | 1  | .557                  |
| N of Valid Cases             | 141                |    |                       |

Sumber: data primer yang diolah

Dari hasil tabel 19 di atas, analisis *chi square* menunjukkan H1 diterima ada kaitan antara variabel faktor individual *entrepreneur* dengan variabel kemampuan mengelola sumber daya manusia, karena  $5.124 < 11.070$  (tabel *chi square*) maka terdapat hubungan antara pengalaman kerja dan membuat standar kinerja untuk dapat membandingkan dengan hasil aktual

#### IV. KESIMPULAN

Dari variabel faktor individual dapat disimpulkan bahwa, dari dimensi faktor demografi, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, berusia dewasa, sudah menikah dan memiliki anak. Sedangkan dari dimensi *economic perspective* yaitu mayoritas responden memiliki pengalaman kewirausahaan, pengalaman kerja yang sesuai dan jumlah jam kerja lebih dari tiga puluh enam jam per minggu.

Dari variabel kemampuan pengelolaan sumber daya dapat disimpulkan hasil penelitian bahwa responden dengan hasil mean paling rendah adalah dimensi pengembangan karir sedangkan mean tertinggi adalah dimensi penilaian prestasi kerja

Dari hasil penelitian dan pengolahan data dapat disimpulkan terdapat kaitan faktor individual *entrepreneur* dengan kemampuan mengelola sumber daya manusia pada indikator ketrampilan/keahlian yang sesuai dengan hasil kerja para karyawan, indikator jenjang pendidikan dengan indikator kemampuan memperhatikan tingkat pengetahuan yang dimiliki pekerja, indikator kelompok usia dengan indikator memperhatikan kemampuan kecepatan kerja para pekerja, indikator jam kerja per-minggu dengan indikator kemampuan memperhatikan disiplin waktu dan tingkat absensi, serta indikator pengalaman bekerja yang sesuai dengan indikator standar kinerja untuk dapat membandingkan dengan hasil aktual.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, David. R., Sweeney, Dennis. J., William, Thomas. A. *Statistic for Business and Economics*, 10 ed. Retrieved from [http://books.google.co.id/books?id=sOSAXTuy8cC&pg=PA290&dq=convenience+sampling&hl=en&sa=X&ei=23tjUYSGH8TtrQeEw&sqi=2&redir\\_esc=y#v=onepage&q=convenience%20sampling&f=false](http://books.google.co.id/books?id=sOSAXTuy8cC&pg=PA290&dq=convenience+sampling&hl=en&sa=X&ei=23tjUYSGH8TtrQeEw&sqi=2&redir_esc=y#v=onepage&q=convenience%20sampling&f=false) April 8, 2013
- Santosa, Purba Bayu dan Hamdani, Muliawan.(2007). *Statistika Deskriptif dalam Bidang Ekonomi dan Niaga*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Hanggraeni, Dewi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas ekonomi Universitas Indonesia.
- Heinrichs, Simon dan Walter, Sascha. (2013). *Who Becomes an Entrepreneur? A 30 Years Review of Individual Level Research ad an Agenda for Future Research*. Retrieved from <http://www.econstor.eu/handle/10419/68590> March 9, 2013
- Kuncoro, Mudrajad. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, edisi 3. Jakarta: Erlangga.
- Lambing, Peggy.A, Kuehl, Charles.R. (2003). *Entrepreneurship*, 3 ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Malholtra, N.K. (2004). *Marketing research*, 4 ed. New Jersey: Pearson Education. Inc.
- Meredith, Geoffrey. G. (2002). *Kewirausahaan Teori dan Praktek*. Jakarta: Victory Jaya Abadi

- Rangkuti, Freddy.(2002). *The Power of Brands Teknik Mengelola Brand Equity dan Strategi Pengembangan Merek*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Santoso, S. (2003). *Statistik Deskriptif Konsep dan Aplikasi dengan Microsof Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Andi
- Sugiono.(2004). *Metode Penelitian Bisnis*.Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sunyoto, Danang. (2012). *Dasar-dasar Statistika untuk Ekonomi*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).