

## **BAB II**

### **PROFIL PT. LAKSANA BUS MANUFAKTUR UNGARAN**

#### **DAN IDENTITAS RESPONDEN**

#### **2.1 Sejarah PT. Laksana Bus Manufaktur**

PT Laksana Bus Manufaktur didirikan oleh Bapak Iwan Arman pada tahun 1967, yang awalnya berupa toko mesin otomotif di Semarang. Dalam tiga tahun pertama, usaha ini mengalami perkembangan pesat, sehingga memerlukan lokasi baru yang lebih strategis. Pada tahun 1970, Laksana kemudian dipindahkan ke Kabupaten Ungaran, Semarang. Produk pertama yang diperkenalkan adalah Mitsubishi T-120 minibus, yang diluncurkan pada tahun 1977. Setahun kemudian, Laksana memperluas areanya hingga mencapai 5.000 m<sup>2</sup> sebagai langkah untuk meningkatkan kapasitas produksi. Kini, luas pabrik PT Laksana telah berkembang menjadi 100.000 m<sup>2</sup>. Ekspansi tersebut turut melahirkan berbagai divisi baru guna mendukung proses produksi perusahaan. Saat ini, Laksana memiliki kapasitas produksi hingga 1.500 unit bus per tahun, dan jumlah ini masih berpotensi meningkat. Kapasitas produksi yang besar ini juga didukung oleh tenaga kerja yang cukup banyak, yaitu sekitar 1.200 orang. PT. Laksana Bus Manufaktur selalu mengembangkan berbagai inovasi dalam bidang transportasi dengan fokus bis. Perusahaan juga bekerja secara teliti dengan memperhatikan detail kecil agar kepuasan dan keselamatan dari pelanggan serta penumpang terpenuhi. Hal ini menjadikan PT. Laksana Bus Manufaktur sebagai salah satu produsen bus terbesar di Indonesia saat ini. Pada tahun 2008 PT. Laksana Bus Manufaktur mulai menerapkan berbagai uji yang berstandar Eropa. Uji tersebut dilakukan untuk

meningkatkan kualitas bus menjadi lebih baik. Uji guling merupakan salah satu uji yang diterapkan pada tahun tersebut, uji ini digunakan untuk mengetahui kekuatan struktur bus yang diproduksi oleh Laksana. Pada tahun 2009 PT. Laksana Bus Manufaktur mulai melakukan kegiatan ekspor bus ke Jepang, Timor Leste, Bangladesh, dan Laos. Hal tersebut menjadi tanda bahwa salah satu tujuan perusahaan yaitu menjadikan produk dari PT. Laksana Bus Manufaktur memiliki kualitas dan berstandar internasional. Pada tahun 2023 Laksana Karoseri resmi menjadi sebuah PT.

## **2.2 Visi, Misi dan Logo Perusahaan**

### **2.2.1 Visi**

Visi dari PT. Laksana Bus Manufaktur Ungaran yaitu Menjadi partner terbaik bagi operator bus di Asia melalui pengembangan berkesinambungan yang didorong oleh integritas, kerjasama, dan inovasi. Laksana Karoseri berkomitmen untuk menjadi perusahaan yang paling maju dalam teknologi, serta produsen kelas dunia dalam industri kendaraan komersial (khususnya di industri bus).

### **2.2.2 Misi**

PT. Laksana dalam mewujudkan visinya juga memiliki visi yaitu :

1. Selalu memberikan rasa aman, desain produk yang inovatif dan berkualitas dunia yang sesuai dengan berbagai kebutuhan pelanggan.
2. Mengutamakan pentingnya bekerja dekat dengan pelanggan, mengadopsi proses kerja yang terbaik di kelasnya dan menentukan fungsi komunikasi, partisipasi, manajemen mandiri, dan kerja sama tim untuk menghasilkan produk terbaik.

### 2.2.3 Logo PT. Laksana Bus Manufaktur



**Gambar 2. 1 Logo PT. Laksana Bus Manufaktur**

Sumber : HRD PT. Laksana Bus Manufaktur (2025)

### 2.3 Produk PT. Laksana Bus Manufaktur

Berikut adalah contoh beberapa hasil produksi bus dari PT. Laksana Bus Manufaktur yang sudah berada di pasar Indonesia saat ini, diantaranya yaitu :

#### 1. *Legacy SR3 Panorama HD*

Bus dengan type *Legacy SR3 Panorama HD* merupakan salah satu jenis bus dengan *body single glass* pada kaca depannya, sehingga dapat memberikan pandangan yang lebih luas bagi penumpang yang ada di dalam bus.



**Gambar 2. 2 Bus *Legacy SR3 Panorama HD***

Sumber : laksanabus.com , 2025

## 2. *Legacy SR3 Panorama XHD*

Bus *Legacy SR3 Panorama XHD* tidak jauh berbeda dengan tipe *Legacy SR3 Panorama HD*. Pada tipe ini memiliki beberapa keunggulan yaitu bus lebih luas pada bagian bagasi, pintu samping ada di bagian tengah dan ukuran bus lebih tinggi dari yang tipe *Panorama HD*. Bus ini masih memakai *single glass* pada kaca bagian depannya.



**Gambar 2. 3 Bus *Legacy SR3 Panorama XHD***

Sumber : laksanabus.com, 2025

## 3. *Legacy SR3 HD Prime*

Bus *Legacy SR3 HD Prime* ini memiliki design eksterior di bagian kaca samping seperti bentuk huruf C seperti selendang, dan di bagian depan yaitu *double glass* yang biasa disebut topi. Bus ini lebih panjang sedikit dari tipe panorama.



**Gambar 2. 4 Bus Legacy SR3 HD Prime**

Sumber : laksanabus.com, 2025

#### 4. *Legacy SR3 Suites Class*

Bus *Legacy SR3 Suites Class* merupakan bus yang interior di dalamnya menggunakan kabin sleeper atau selonjoran yang letaknya ada di atas dan di bawah. PT. Laksana Bus merupakan salah satu pelopor bus dengan tipe *suites class* pertama di Indonesia.



**Gambar 2. 5 Bus Legacy SR3 Suites Class**

Sumber : laksana.com, 2025

#### 5. *Legacy SR3 Suites Combi*

Bus *Legacy SR3 Suites Combi* merupakan bus dengan tipe perpaduan sleeper dan seat, dengan konfigurasi seat di bagian depan dan sleeper di belakang.

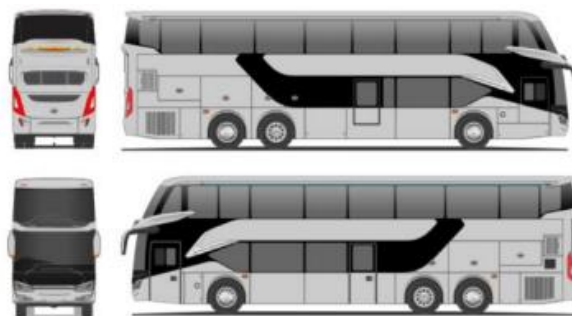


**Gambar 2. 6 Bus Legacy SR3 Suites Combi**

Sumber : laksana.com, 2025

#### 6. *Legacy SR2 Double Decker*

Bus *Legacy SR2 Double Decker* merupakan bus tingkat dengan dua interior yang berbeda, lantai satu berkonfigurasi seat 2-1 dan sleeper, di lantai dua berkonfigurasi *executive class*. Bus ini sudah banyak digunakan oleh berbagai macam Perusahaan Otobus di Indonesia. Salah satu ciri khas pada bus ini adalah, selendang L di bagian samping body yang menandakan Huruf L pada Perusahaan Laksana.



**Gambar 2. 7 Bus Legacy SR2 Double Decker**

Sumber : laksana.com, 2025

#### 7. *All New Tourista*

Bus *All New Tourista* merupakan bus medium yang dimiliki oleh PT. Laksana Bus Manufaktur, bus ini merupakan versi mini dari *Legacy SR3 Panorama HD*.

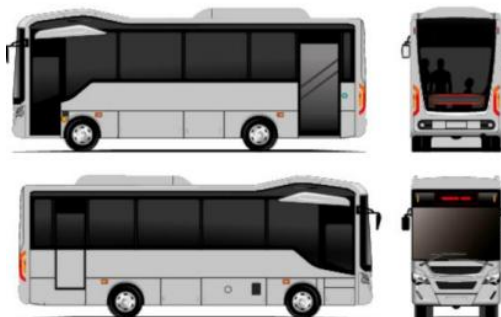


**Gambar 2. 8 Bus All New Tourista**

Sumber : laksana.com, 2025

#### 8. *All New Nucleus*

Bus *Nucleus* merupakan salah satu bus kota yang dimiliki oleh PT. Laksana. Bus ini berukuran medium dengan design yang modern, bus ini tangguh untuk beroperasi di perkotaan.



**Gambar 2. 9 Bus All New Nucleus**

Sumber : laksana.com, 2025

#### 9. *Cityline 3 HD*

Bus *Cityline 3 HD* merupakan bus kota yang biasa digunakan oleh transjakarta ataupun di perkotaan besar lainnya. Bus ini memiliki pintu samping yang dapat digeser dengan fungsi untuk menaikkan dan menurunkan penumpang di halte.



***Gambar 2. 10 Bus Cityline 3 HD***

Sumber : laksana.com. 2025

## **2.4 Budaya PT. Laksana Bus Manufaktur**

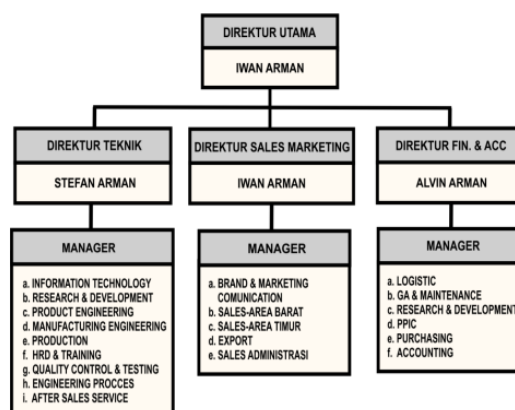
Setiap perusahaan memiliki budayanya masing-masing dalam menciptakan lingkungan kerjayang positif. Budaya kerja yang positif dapat meningkatkan semangat kerja yang baik bagi karyawan, khususnya di bagian produksi, sehingga karyawan mampu bekerja dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. PT. Laksana Bus Manufaktur menerapkan 5 prinsip kerja yang dikenal dengan sebutan 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) yang mengadopsi dari budaya jepang yaitu 5S Kaizen (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke). Budaya 5R tersebut memiliki maknanya masing-masing yaitu :

1. Ringkas : Membuang barang-barang yang tidak diperlukan.
2. Rapi : Menyimpan barang dengan benar agar mudah digunakan.
3. Resik : Membersihkan peralatan dan area kerja agar tetap terjaga.
4. Rawat : Memelihara ketiga prinsip diatas secara berulang-ulang.
5. Rajin : Melatih diri untuk melakukan sesuatu dengan benar, meskipun sulit

## 2.5 Struktur Organisasi

Struktur organisasi perusahaan merupakan sistem yang menggambarkan susunan tugas, tanggung jawab, dan wewenang setiap individu dalam suatu perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan. Struktur organisasi perusahaan berfungsi untuk menentukan hierarki, cara organisasi beroperasi dan menenpatkan orang-orang sesuai dengan kompetensi bidang keahliannya. PT. Laksana Bus Manufaktur memiliki struktur organisasi yang lengkap untuk mendukung operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik dan maksimal. Struktur PT. Laksana terdiri dari beberapa tingkatan mulai dari direktur utama sampai dengan staff masing-masing divisi. Struktur yang dibuat PT. Laksana ini memungkinkan untuk mencapai tujuan perusahaan serta menjalankan visi dan misi perusahaan dengan optimal. Adapun Struktur organisasi pada PT. Laksana Bus Manufaktur yaitu sebagai berikut :

### STRUKTUR ORGANISASI PT. LAKSANA BUS MANUFAKTUR



**Gambar 2. 11 Struktur Organisasi PT. Laksana Bus Manufaktur**

Sumber : Manager HRD & Training PT. Laksana Bus Manufaktur, 2024

Berdasarkan struktur organisasi perusahaan diatas. Berikut adalah deskripsi fungsi dan jabatan pada PT. Laksana Bus Manufaktur Semarang, yaitu :

A. Direktur Utama

1. Menjalankan kepemimpinan perusahaan melalui penerbitan kebijakan-kebijakan strategis.
2. Bertanggung jawab dalam proses seleksi, penetapan, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan serta kepala divisi (manajer).
3. Memberikan persetujuan terhadap anggaran operasional tahunan perusahaan.
4. Melaporkan hasil kinerja perusahaan kepada para pemegang saham.

B. Direktur *Sales* dan *Marketing*

1. Menjaga keamanan dokumen kerja divisi pemasaran agar tidak disalahgunakan atau diselewengkan oleh pihak eksternal maupun individu yang tidak berwenang.
2. Bertanggung jawab atas setiap bentuk pelanggaran atau kebocoran dokumen pemasaran yang tersebar ke pihak luar.
3. Memberikan arahan dan bimbingan kepada bawahan agar mereka dapat bekerja sesuai dengan prosedur dan target yang telah ditentukan.
4. Memastikan bahwa seluruh karyawan di bawah pengawasannya menjalankan tugas sesuai dengan standar kerja yang berlaku.
5. Bertanggung jawab dalam membangun dan memelihara kerjasama tim yang solid dan efektif.

Berikut adalah jabatan dibawah Direktur *Sales dan Marketing*

a) *Manager Brand dan Marketing Communication*

1. Menjalin dan melanjutkan hubungan dengan pelanggan utama (*key accounts*) melalui kunjungan rutin, menggali kebutuhan khusus mereka, serta mengidentifikasi peluang bisnis baru.
2. Mendukung sales manager dalam membentuk tim penjualan yang kompeten dan berkualitas melalui proses pelatihan, perekrutan, maupun pemutusan hubungan kerja.
3. Bekerja sama dengan divisi pemasaran dan penjualan untuk mengantisipasi kebutuhan, menyusun anggaran tahunan, merencanakan pengeluaran, menganalisis deviasi, serta mengambil tindakan korektif jika diperlukan.
4. Memprediksi laba kotor tahunan melalui proyeksi dan penetapan kuota penjualan per wilayah, menyusun strategi harga, memberikan rekomendasi harga jual, serta memantau biaya, persaingan, ketersediaan barang, dan permintaan pasar.

b) *Manager Marketing*

Menjaga dan mengamankan dokumen kerja bagian marketing dikan arahan kepada bawahan agar bawahan dapat bekerja sesuai dengan prosedur dan target yang diterapkan.

c) *Manager Sales 1 dan 2*

1. Mengamankan dokumen kerja milik Departemen Sales dan Marketing dari potensi penyalahgunaan atau penyelewengan oleh pihak eksternal maupun individu yang tidak bertanggung jawab.
2. Bertanggung jawab atas setiap bentuk pelanggaran atau kebocoran dokumen Departemen Sales dan Marketing yang tersebar ke pihak luar.
3. Memberikan arahan dan bimbingan kepada bawahan agar mereka dapat bekerja secara optimal, sesuai prosedur, dan mampu mencapai target yang telah ditentukan.
4. Bertanggung jawab dalam membina dan menjaga kekompakan tim lintas departemen yang terkait dengan kegiatan Departemen Sales dan Marketing.

C. *Direktur Teknik*

1. Bertanggung jawab atas terjadinya segala penyimpangan dan kerusakan pada mesin produksi.
2. Bertanggung jawab atas mesin yang digunakan dalam proses produksi.
3. Memberikan pengecekan setiap mesin yang digunakan dalam proses produksi.

Berikut adalah jabatan dibawah Direktur Teknik yaitu :

a) *Manager IT (Information Technology)*

1. Mengatur terlaksananya program kerja departemen IT sesuai dengan program kerja dan jadwal atas persetujuan direktur Teknik.
2. Mengontrol bawahan dalam melakukan program kerja departemen IT.

3. Bertanggung jawab atas disiplin kerja sesuai peraturan perusahaan (PP).
4. Memastikan proses pengembangan bidang teknologi informasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b) Manager R&D *Research and Development*

1. Menentukan produk baru Bersama dengan direktur teknik atau merevisi keseluruhan.
2. Membantu SPV dalam mengevaluasi sumber daya manusia (SDM) dari setiap tim research dan development (R&D) sesuai dengan beban pekerjaan di suatu periode.
3. Menentukan strategi pengembangan produk.
4. Bersama dengan SPV melakukan penentuan target kerja R&D.

c) Manager Product Engineering

1. Mengembangkan strategi produk baru yang sejalan dengan tujuan perusahaan.
2. Mengelola tim engineering untuk mengembangkan produk janga menengah (class A, B, dan C)
3. Mengelola risiko yang terkait dengan pengembangan produk dan memastikan bahwa perusahaan tetap aman dari risiko tersebut.

d) Manager *Production*

1. Melindungi dan menjaga dokumen kerja Departemen Produksi dari potensi penyalahgunaan atau penyelewengan oleh pihak eksternal maupun individu yang tidak bertanggung jawab.

2. Bertanggung jawab atas setiap bentuk pelanggaran atau kebocoran dokumen Departemen Produksi yang tersebar ke pihak luar.
  3. Memberikan arahan kepada bawahan agar dapat bekerja sesuai dengan standar prosedur dan target yang telah ditentukan.
  4. Melakukan pemeriksaan terhadap kualitas hasil kerja bawahan untuk memastikan kesesuaian dengan standar yang berlaku.
- e) Manager Human Resources Development (HRD) dan Training
1. Dengan sepengetahuan Direktur Teknik, menyusun program kerja HRD dan pelatihan yang selaras dengan visi dan misi perusahaan.
  2. Bertanggung jawab atas setiap bentuk pelanggaran atau kebocoran dokumen dari Departemen HRD dan Pelatihan yang tersebar ke pihak eksternal.
  3. Memberikan arahan kepada bawahan agar dapat menjalankan tugas sesuai prosedur dan mencapai target yang telah ditentukan.
- f) Manager *Quality Control* dan *Testing*
1. Atas sepengetahuan direktur teknik membuat dan Menyusun program kerja quality control (QC) yang berkaitan dengan program kerja Departemen quality control (QC).
  2. Bertanggung jawab atas terjadinya segala penyimpangan dan kebocoran dokumen departemen quality control (QC) ke pihak luar.
  3. Memberikan arahan kepada bawahan agar bawahan dapat bekerja sesuai dengan prosedur dan target yang ditetapkan.

4. Bertanggung jawab membina kerjasama tim yang solid antar departemen terkait Departemen quality control (QC).

g) *Manager Engineering Process*

1. Atas sepengetahuan direktur teknik membuat dan Menyusun program kerja engineering process yang berkaitan dengan program visi dan misi perusahaan.
2. Bertanggung jawab atas terjadinya segala penyimpangan dan kebocoran dokumen Departemen engineering process ke pihak luar.
3. Memberikan arahan kepada bawahan agar bawahan dapat bekerja sesuai dengan prosedur dan target yang ditetapkan.
4. Bertanggung jawab membina kerjasama tim yang solid antar departemen terkait Departemen produksi.

h) *Manager After Sales Service*

1. Dengan persetujuan Direktur Teknik, menyusun program kerja untuk Departemen Engineering Process yang mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan.
2. Bertanggung jawab atas setiap bentuk pelanggaran atau kebocoran dokumen milik Departemen Engineering Process kepada pihak luar.
3. Memberikan arahan kepada bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan prosedur dan target yang telah ditetapkan.
4. Memiliki tanggung jawab dalam membangun dan menjaga kerja sama tim yang solid dengan departemen lain yang berkaitan dengan Departemen Produksi.

#### D. Direktur Finance dan Accounting

1. Dengan persetujuan Direktur Finance dan Accounting, menyusun serta merancang program kerja untuk Departemen Finance dan Accounting.
2. Bertanggung jawab atas setiap bentuk penyimpangan maupun kebocoran dokumen Departemen Finance dan Accounting yang tersebar ke pihak luar.
3. Memberikan arahan kepada bawahan agar melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan target yang telah ditentukan.
4. Bertanggung jawab dalam membangun dan memelihara kerja sama tim yang solid antar departemen yang berhubungan dengan Departemen Finance dan Accounting.

Berikut adalah jabatan dibawah Direktur Finance dan Accounting :

##### a) Manager Logistik

1. Dengan sepengetahuan Direktur Finance dan Accounting, menyusun dan merancang program kerja untuk Departemen Logistik.
2. Bertanggung jawab atas segala penyimpangan dan kebocoran dokumen Departemen Logistik yang tersebar ke pihak luar.
3. Memberikan arahan kepada bawahan agar menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan target yang telah ditetapkan.
4. Bertanggung jawab dalam membangun serta memelihara kerja sama tim yang kuat antar departemen yang berhubungan dengan Departemen Logistik.

b) Manager *General Affair* (GA) dan *Maintenance*

1. Dengan persetujuan Direktur Finance dan Accounting, menyusun dan mengembangkan program kerja untuk Departemen General Affair (GA) dan Maintenance.
2. Bertanggung jawab atas segala penyimpangan serta kebocoran dokumen Departemen General Affair (GA) dan Maintenance yang tersebar ke pihak luar.
3. Memberikan arahan kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan mencapai target yang telah ditetapkan.

c) Manager PPIC

1. Dengan sepengetahuan Direktur Finance dan Accounting, menyusun dan merancang program kerja untuk Departemen Logistik.
2. Bertanggung jawab atas segala penyimpangan dan kebocoran dokumen Departemen PPIC yang tersebar ke pihak luar.
3. Memberikan arahan kepada bawahan agar dapat menjalankan tugas sesuai dengan prosedur dan target yang telah ditetapkan.
4. Bertanggung jawab dalam membina dan menjaga kerja sama tim yang solid antar departemen yang berhubungan dengan Departemen PPIC.

d) Manager Purchasing

1. Dengan persetujuan Direktur Finance dan Accounting, menyusun dan mengembangkan program kerja untuk Departemen Purchasing.
2. Bertanggung jawab atas semua bentuk penyimpangan dan kebocoran dokumen Departemen Purchasing yang sampai ke pihak luar.
3. Memberikan arahan kepada bawahan agar dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan target yang telah ditetapkan.
4. Bertanggung jawab dalam membangun dan memelihara kerja sama tim yang solid antar departemen yang berhubungan dengan Departemen Purchasing.

e) Manager Accounting

1. Dengan persetujuan Direktur Finance dan Accounting, menyusun serta merancang program kerja untuk Departemen Accounting.
2. Bertanggung jawab atas segala penyimpangan dan kebocoran dokumen Departemen Accounting yang tersebar ke pihak luar.
3. Memberikan arahan kepada bawahan agar dapat bekerja sesuai dengan prosedur dan mencapai target yang telah ditetapkan.

## 2.6 Ketenagakerjaan

Sumber daya manusia adalah faktor kunci bagi kelangsungan usaha sebuah perusahaan. Di PT Laksana Bus Manufaktur Ungaran, jam operasional diatur dalam dua shift, masing-masing delapan jam. Pembagian ini dirancang agar proses produksi berjalan optimal; dengan sistem kerja bergilir, perusahaan dapat

memastikan ketersediaan tenaga kerja yang memadai sepanjang waktu demi kelancaran operasional.

Berikut adalah pembagian shift jam kerja PT. Laksana Bus Manufaktur

1. Pagi : 08.00 – 17.00 Senin s/d Kamis, 12.00 – 13.00 Istirahat.

Pagi : 07.30 – 17.00 Jumat, 11.30 – 13.00 Istirahat

2. Malam : 15.00 – 24.00 Senin s/d Jumat, 18.00 – 19.00 Istirahat.

## 2.7 Lokasi Perusahaan

Lokasi dari PT. Laksana Bus Manufaktur Semarang yaitu di Jl. Raya Ungaran Km. 24,9 Ungaran, Kabupaten Semarang, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia 50552.



Gambar 2. 12 Lokasi PT. Laksana Bus Manufaktur (2024)

Sumber : Google Maps (2024)

## 2.8 Tata Tertib Perusahaan

PT. Laksana Bus Manufaktur memiliki beberapa peraturan dan tata tertib yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang teratur, profesional, dan

menjaga produktivitas perusahaan. Adapun tata tertib perusahaan yang diterapkan oleh PT. Laksana Bus Manufaktur yaitu :

1. Datang dan absen tepat waktu dengan tidak melebihi jam 08.00 WIB
2. Wajib memakai seragam, sepatu, tanda pengenal, dan perlengkapan safety lainnya khusus di departemen produksi.
3. Dilarang meninggalkan area kerja sebelum jam kerja selesai tanpa seizin SPV.
4. Handphone wajib diletakan di loker khusus karyawan, dan tidak boleh dipakai saat jam kerja. (kecuali : SPV, Staff, dan bagian office).
5. Dilarang merokok di area perusahaan.
6. Wajib menjaga kebersihan area kerja dan perusahaan.
7. Mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh PT. Laksana Bus Manufaktur.

## **2.9 Identitas Responden**

Identitas responden mencakup informasi rinci mengenai jenis kelamin, usia, lama masa kerja, tingkat pendidikan terakhir, penghasilan, serta bidang pekerjaan. Penelitian ini melibatkan 86 responden yang seluruhnya merupakan karyawan pada departemen produksi. Data pendukung dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada para karyawan PT. Laksana Bus Manufaktur yang berlokasi di Semarang.

### **2.9.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Dalam kuesioner didapatkan data mengenai jenis kelamin responden, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 2. 1 Jenis Kelamin Responden**

| <b>No.</b>   | <b>Kategori</b> | <b>Jumlah</b> | <b>Persentase</b> |
|--------------|-----------------|---------------|-------------------|
| <b>1</b>     | Pria            | 86            | <b>100%</b>       |
| <b>2</b>     | Wanita          | 0             | <b>0</b>          |
| <b>Total</b> |                 | <b>86</b>     | <b>100%</b>       |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2.1 diatas, dapat diketahui bahwa responden seluruh responden dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 100% berjenis kelamin pria. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada responden yang berjenis kelamin wanita dalam penelitian ini.

### **2.9.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia**

Dalam kuesioner didapatkan data mengenai usia responden, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 2. 2 Usia Responden**

| <b>No.</b>   | <b>Usia</b> | <b>Jumlah</b> | <b>Persentase</b> |
|--------------|-------------|---------------|-------------------|
| <b>1</b>     | ≤25         | 35            | <b>41%</b>        |
| <b>2</b>     | 25-30       | 30            | <b>35%</b>        |
| <b>3</b>     | 31-35       | 10            | <b>12%</b>        |
| <b>4</b>     | 36-40       | 6             | <b>7%</b>         |
| <b>5</b>     | >40         | 5             | <b>6%</b>         |
| <b>Total</b> |             | <b>86</b>     | <b>100%</b>       |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Merujuk Tabel 2.2, responden terbanyak berada pada kelompok usia di bawah 25 tahun, yaitu 41 %. Kelompok terbesar berikutnya adalah usia 25–30 tahun dengan porsi 35 %. Sementara itu, rentang usia di atas 40 tahun merupakan yang paling sedikit, hanya 6 % dari total responden. Berdasarkan usia tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Laksana Bus Manufaktur Ungaran tergolong dalam kelompok usia muda dan produktif. Hal ini dapat menjadi

indikasi bahwa perusahaan didominasi oleh tenaga kerja usia awal karier yang memiliki potensi tinggi untuk berkembang, terutama dalam aspek *self-efficacy*, kompetensi kerja, dan peningkatan kinerja karyawan.

### 2.9.3 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dalam kuesioner didapatkan data mengenai masa kerja responden, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 2. 3 Masa Kerja Responden**

| No.          | Masa Kerja  | Jumlah    | Persentase  |
|--------------|-------------|-----------|-------------|
| 1            | < 3 Tahun   | 56        | 65%         |
| 2            | 3-6 Tahun   | 14        | 16%         |
| 3            | 6-10 Tahun  | 9         | 10%         |
| 4            | 10-15 Tahun | 6         | 7%          |
| 5            | >15 Tahun   | 1         | 1%          |
| <b>Total</b> |             | <b>86</b> | <b>100%</b> |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2.3 di atas, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang memiliki masa kerja <3 tahun merupakan responden dengan jumlah terbanyak dengan jumlah 56 responden dengan persentase 65%. Kemudian jumlah responden terbanyak kedua yaitu dengan masa kerja 3-6 tahun yang berjumlah 14 responden dengan persentase 16%. Jumlah responden paling sedikit yaitu dengan masa kerja >15 tahun yang berjumlah 1 responden dengan persentase 1%. Walaupun sebagian besar responden memiliki masa kerja kurang dari 3 tahun, hal tersebut tetap mencerminkan durasi kerja yang cukup signifikan. Masa kerja selama kurang lebih 3 tahun umumnya sudah cukup untuk membentuk pemahaman terhadap sistem kerja dalam meningkatkan *self-efficacy* dan penguasaan keterampilan kerja. Dengan demikian, meskipun belum terlalu lama, karyawan PT Laksana ini

berpotensi memiliki tingkat kompetensi kerja yang berkembang serta mulai menunjukkan kontribusi nyata terhadap kinerja karyawan.

#### 2.9.4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat pendidikan karyawan sering kali memengaruhi cara mereka berpikir dan bekerja; semakin tinggi pendidikannya, umumnya semakin luas pula pengetahuan yang dimiliki. Informasi mengenai pendidikan terakhir para karyawan dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner. Berikut disajikan tabel yang menunjukkan distribusi tingkat pendidikan responden :

**Tabel 2. 4 Pendidikan Terakhir Responden**

| No.   | Pendidikan Terakhir | Jumlah | Persentase |
|-------|---------------------|--------|------------|
| 1     | SD                  | 1      | 1%         |
| 2     | SMP                 | 6      | 7%         |
| 3     | SMA/SMK             | 77     | 89%        |
| 4     | Diploma             | 2      | 2%         |
| 5     | Sarjana             | 1      | 1%         |
| Total |                     | 86     | 100%       |

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2.4 di atas, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang pendidikan terakhirnya paling banyak yaitu pada lulusan SMA/SMK dengan persentase sebesar 89 persen, Kemudian jumlah responden terbanyak kedua yaitu pada lulusan SMP dengan persentase sebesar 7 persen. Jumlah responden paling sedikit yaitu pada lulusan SD dan Sarjana dengan masing-masing persentase sebesar 1 persen. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Laksana Bus Manufaktur memiliki latar belakang pendidikan menengah kejuruan. Hal ini sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja di sektor manufaktur, yang umumnya menuntut keterampilan teknis dasar dan kesiapan

untuk langsung terjun ke dunia kerja. Meskipun demikian, keberagaman tingkat pendidikan ini juga dapat berpengaruh terhadap kompetensi kerja yang dimiliki oleh karyawan, terutama dalam hal penguasaan teknologi, komunikasi, dan pemecahan masalah. Latar belakang pendidikan juga berperan dalam membentuk *self-efficacy* karyawan, dimana karyawan dengan pendidikan lebih tinggi cenderung memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih besar dalam menghadapi tugas-tugas pekerjaannya. Namun dalam konteks ini, *self-efficacy* tidak seluruhnya ditentukan oleh pendidikan formal, melainkan juga pengalaman kerja, dan pembelajaran di tempat kerja.

#### 2.9.5 Identitas Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Dalam kuesioner didapatkan data mengenai status pekerjaan responden, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2. 5 Status Pekerjaan Responden**

| No | Status Pekerjaan | Jumlah | Persentase  |
|----|------------------|--------|-------------|
| 1  | Karyawan Kontrak | 75     | <b>87%</b>  |
| 2  | Karyawan Tetap   | 11     | <b>13%</b>  |
|    | Total            | 86     | <b>100%</b> |

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2.4 di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki status pekerjaan kontrak, yakni sebanyak 75 karyawan atau sebesar 87%. Sementara itu, jumlah responden dengan status pekerjaan tetap tercatat sebanyak 11 karyawan atau sebesar 13%, yang merupakan jumlah paling sedikit dalam kategori ini.