

Analisa Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Seksi Operasional (Studi Kasus : PT. Dian Swastatika Sentosa Tbk.)

Akbar Gunawan[†], M.Naufal Muadz

Jurusan Teknik Industri Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Cilegon – Banten
a68ar@untirta.ac.id

Abstract. *Karyawan memerlukan perhatian utama terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan perusahaan berdasarkan visi dan misi dapat tercapai. Oleh karena itu, perlu adanya organisasi yang fungsinya sebagai mengoptimalkan sumber daya manusia agar tercapainya suatu tujuan utama yang telah ditentukan. Pada kenyataannya disetiap organisasi, kinerja organisasi tersebut sangat dipengaruhi oleh kinerja masing-masing bagian / bidang dan seksi dan seluruh karyawan yang ada dalam organisasi tersebut. Kinerja bidang, seksi dan job description dapat dijadikan ukuran optimalisasi pelaksanaan tugas dan fungsi oleh setiap karyawan yang ada pada masing-masing posisi. pengolahan analisa jabatan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil output menggunakan SPSS 16 pada uji (One Sample Test) diperoleh $T_{hitung} = 5,327 > T_{table} = 1,645$ maka H_0 ditolak. Hal ini menandakan bahwa kinerja karyawan dari bagian seksi operasional telah mencapai target pekerjaan dengan nilai pencapaian job sangat baik. Faktor analisa jabatan yang paling mempengaruhi kinerja adalah Target pencapaian pekerjaan sehingga karyawan melaksanakan job dengan sebaik mungkin untuk mencapai target tersebut serta pekerjaan yang dikerjakan berdasarkan keahlian di bidang pekerjaan.*

Keywords: *Karyawan, Job Description, Pekerjaan*

1. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan faktor yang sangat berperan penting dalam meningkatnya produktifitas dan efektifitas sebuah perusahaan yaitu sebagai perencana, pelaksana, pengawas serta pengendali kegiatan perusahaan. Melihat pentingnya karyawan dalam perusahaan, maka karyawan memerlukan perhatian utama terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan perusahaan berdasarkan visi dan misi dapat tercapai. Oleh karena itu, perlu adanya organisasi yang fungsinya sebagai mengoptimalkan sumber daya manusia agar tercapainya suatu tujuan utama yang telah ditentukan. Pada kenyataannya disetiap organisasi, kinerja organisasi tersebut sangat dipengaruhi oleh kinerja masing-masing bagian / bidang dan seksi dan seluruh karyawan yang ada dalam organisasi tersebut. Kinerja bidang, seksi dan job description dapat dijadikan ukuran optimalisasi pelaksanaan tugas dan fungsi oleh setiap karyawan yang ada pada masing-masing posisi. Analisa jabatan merupakan suatu proses untuk mengidentifikasi dan menentukan secara rinci tugas-tugas (duties) dan persyaratan dari suatu jabatan tertentu.

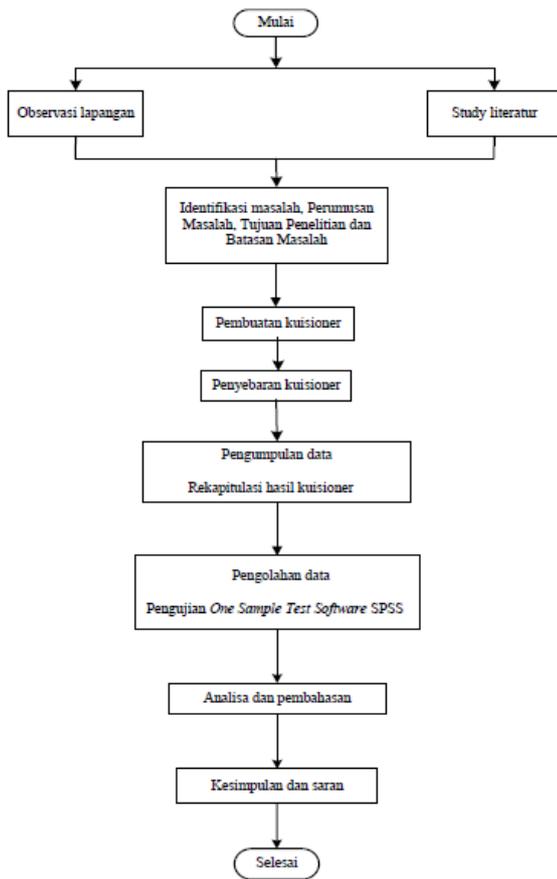
Analisis Jabatan mencakup 2 (dua) elemen, yaitu : 1. Uraian Jabatan (Job Description) dan 2. Spesifikasi Jabatan (Job Specification) atau Persyaratan Jabatan (Job Requirement). Job description, yaitu untuk mengidentifikasi pekerjaan,

riwayat pekerjaan, kewajiban-kewajiban pekerjaan, dan pertanggung jawaban, serta untuk mengetahui spesifikasi pekerjaan atau informasi mengenai standar pekerjaan. Spesifikasi pekerjaan adalah uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten. Dari analisa jabatan ini kita mampu mengetahui job apa saja yang mempengaruhi karyawan dalam pekerjaannya

2. METODE PENELITIAN

Untuk mengetahui pengaruh analisa jabatan terhadap kinerja karyawan di PT. Dian Swastatika Sentosa Tbk. Menentukan variabel dari analisa jabatan dan di analisa agar mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Dian Swastatika Sentosa Tbk

[†] :Corresponding Author



Gambar 1. Flow Chart

Identifikasi masalah tentang apa yang terjadi di lapangan dalam hal ini instansi terkait dengan penelitian yang dilakukan setelah melakukan observasi dan pencarian literatur terkait masalah yang akan diteliti yang kemudian akan dirumuskan kedalam perumusan masalah. Kemudian dari rumusan masalah tersebut dilakukan penetapan tujuan yang menjadi acuan apa yang akan dilakukan agar masalah tersebut dapat diselesaikan. Setelah menetapkan tujuan lalu memberikan pembatasan masalah agar tidak semakin melebar dan fokus pada pembahasan. kuisisioner yang berisi variabel Analisa Jabatan yaitu tentang keterampilan, komunikasi, tanggung jawab, kondisi kerja dan kinerja. Variable tersebut berisikan pertanyaan-pertanyaan agar mengetahui factor yang mempengaruhi kinerja pegawai kuisisioner agar dapat mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Deskripsi hasil kuisisioner yang telah dilakukan, dan dilakukan kalkulasi hasil dari kuisisioner yang telah diisi oleh responden untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari data yang telah didapatkan jumlah responden menurut jenis kelamin yaitu 31 orang laki-laki dengan persentase 100%, dapat dilihat bahwa responden adalah berjenis kelamin laki-laki pada bagian seksi operasional penelitian. Pada bagian operasional terdiri dari beberapa level jabatan, yaitu kepala seksi operasional, kepala shift, dan operator. rekapitulasi hasil kuisisioner yang telah di sebar kepada karyawan PT Dian Swastatika Sentosa Tbk. bagian seksi operasional. Terdapat 3 *job desc* dari Analisa Jabatan yaitu *job* kepala seksi operasional, *job* Kepala *Shift*, *job* operator. Kemudian yang akan diukur adalah Kinerja, untuk mengukur tanggapan responden terhadap kuisisioner menggunakan skala likert

Tabel 1: Rekapitulasi Hasil kuisisioner

Responden	Job Description							
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8
1	5	5	5	4	4	4	4	4
2	5	4	4	4	4	4	5	
3	5	5	4	5	4	4	4	
4	5	4	4	4	3	4		
5	4	4	5	4	4	5		
6	4	4	4	5	5	4		
7	4	4	4	5	4	4		
8	4	4	4	4	4	5		
9	4	4	4	4	4	4		
10	5	4	5	4	4	5		
11	4	4	4	4	4	4		
12	4	5	5	4	4	5		
13	5	4	4	5	4	4		
14	5	4	4	4	4	5		
15	5	4	4	4	4	5		
16	4	4	4	4	5	4		
17	4	5	4	4	5	5		
18	4	4	4	4	5	4		
19	4	4	5	4	4	5		
20	4	4	4	4	4	4		
21	5	4	4	4	5	5		
22	5	4	4	4	4	4		
23	4	4	5	5	4	4		
24	5	4	4	4	4	4		
25	4	4	4	4	4	4		
26	4	4	4	4	5	4		
27	4	4	4	4	4	4		
28	4	4	4	4	5	5		
29	4	4	4	5	5	5		
30	4	4	4	5	5	5		
31	5	4	4	4	4	5		

Tanggapan responden mengenai *job* kepala seksi operasional Berikut adalah tanggapan responden mengenai *job description* kepala seksi operasional.

Tabel 2: *Job Description* Kepala Seksi operasional

Pertanyaan		SS	S	C	TS	STS
Implementasi, pengawasan serta koordinasi dalam <i>Quality Objective</i>	Frekuensi	1	0	0	0	0
Melakukan pengawasan " <i>Energy Performance</i> "	Frekuensi	1	0	0	0	0
Melakukan pengawasan dalam <i>efficiency standby equipments</i>	Frekuensi	1	0	0	0	0
Melakukan pengawasan dalam <i>efficiency main equipments</i>	Frekuensi	1	0	0	0	0
Berkoordinasi dalam kegiatan audit internal dan audit external di plant Tangerang	Frekuensi	0	1	0	0	0
Implementasi & berkoordinasi dalam pengawasan dengan pihak terkait perihal pelaksanaan K3 SR	Frekuensi	0	1	0	0	0
Berkoordinasi dengan pihak LH terkait "AMDAL"	Frekuensi	0	1	0	0	0
Membuat "performance Appraisal" secara objective dengan pihak terkait apabila terjadinya penyimpangan	Frekuensi	0	0	1	0	0

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS 16 dengan menggunakan beberapa langkah, sehingga pada pengolahan data mampu memenuhi tujuan dari penelitian, dimana sebelumnya dilakukan pengumpulan data berupa kuisioner dari tiap-tiap pertanyaan memiliki masing-masing *score*. Uji *One Sample t Test Software* SPSS sampel. Dari hasil uji ini akan diketahui apakah rata-rata populasi yang digunakan sebagai pembanding berbeda nyata secara signifikan dengan rata-rata sebuah sampel. Data yang diolah yaitu data rekapitulasi hasil kuisioner dengan nilai target pencapaian bagian seksi operasional *One Sample t Test* merupakan uji untuk mengetahui perbedaan nilai rata-rata populasi yang digunakan sebagai pembanding dengan rata-rata suatu

Tabel 3. Hasil Uji *One Sample t Test*

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Seksi Operasional	31	25.9032	1.98922	.35727

One-Sample Test						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Seksi Operasional	5.327	30	.000	1.90323	1.1736	2.6329

4. KESIMPULAN

Kinerja karyawan berpengaruh karena adanya target pencapaian sehingga karyawan melaksanakan job dengan sebaik mungkin untuk mencapai target tersebut serta pekerjaan yang dikerjakan berdasarkan keahlian di bidang pekerjaannya. Menurut (Gerry Dessler) seorang pekerja akan melakukan pekerjaannya dengan baik apabila ia sadar atas tanggung jawab pekerjaan yang diembannya. Mangkunegara (2007:9) mendefinisikan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan *tanggung jawab* yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengolahan data dengan uji *one sample test* menggunakan SPSS 16 diperoleh nilai T hitung = 5,327 > T table = 1,645 maka Ho ditolak. Hal ini menandakan bahwa kinerja karyawan dari bagian seksi operasional telah mencapai target pekerjaan dengan nilai pencapaian *job* sangat baik. Faktor analisa jabatan yang paling mempengaruhi kinerja adalah Target pencapaian pekerjaan sehingga karyawan melaksanakan job dengan sebaik mungkin untuk mencapai target tersebut serta pekerjaan yang dikerjakan berdasarkan keahlian di bidang pekerjaan

REFERENCES

- Astana, I Nyoman Yudha. 2011. Analisa Kualifikasi Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Risiko Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Jurusan Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Udayana : Denpasar.
- Dessler, G. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 2. Edisi Kesembilan. PT Indeks Kelompok Gramedia : Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Ramadhita, Shinta. 2015. Pengaruh Analisa Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten. FT. Universitas Sultasn Ageng Tirtayasa.: Cilegon.
- Riyadi, Sugeng. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Dengan

Pembagian Kerja Sebagai Variabel Moderating
Pada Dept. Assembling 1 PT. Astra Daihatsu
Motor Jakarta. Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas 17 Agustus 1945 : Jakarta.

Shinta, Abdul, Irwan. 2015. Pengaruh Analisis Jabatan
Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat
Daerah Pemerintah Kabupaten Malang). Jurusan
Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi,
Universitas Brawijaya : Malang.

Sulaiman, Agus. 2011. Analisis Diferensiasi Kepuasan
Kerja Melalui Hierarki Kebutuhan Maslow (Studi
Kasus pegawai Negeri Sipil dan Non Pegawai
Negeri Sipil Rumah Sakit Dr. H.Marzoeki Mahdi.
Bogor). Institut Pertanian Bogor : Bogor