SKRIPSI

ANALISIS JABATAN DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI TRI PAKARTA CABANG PEKANBARU

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau Pekanbaru

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

OLEH :

ERMA YULIANTI
NPM : 155210848

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2022

ABSTRAK

ANALISIS JABATAN DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI TRI PAKARTA CABANG PEKANBARU

Oleh:

ERMA YULIANTI
155210848

Mahasiswa Program Studi Manajemen S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau Pekanbaru

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris mengenai analisis jabatan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 40 responden. Penelitian ini berdasarkan metode sensus sehingga sampel untuk penelitian ini adalah 40 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi analisis jabatan pada PT. Asuransi Tri Pakarta telah berjalan sesuai kualifikasi khususnya dalam *job description* dan *job spesification*. Meskipun masih terdapat posisi yang dijabat oleh beberapa orang yang memiliki kualifikasi sesuai dengan tingkat pendidikan, kemampuan, pengalaman dan peringkat. Selain itu juga terdapat indikasi yang mempengaruhi pelaksanaan analisis jabatan yang terrefleksi dalam distribusi tugas dan kerja.

Kata Kunci : ***Job Description, Job Spesification,*** **Efektivitas Kerja Karyawan**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ABSTRACT

POSITION ANALYSIS IN IMPROVING EMPLOYEE EFFECTIVENESS AT PT. TRI PAKARTA INSURANCE BRANCH PEKANBARU

By:

ERMA YULIANTI
NPM 155210848

Student of Management Study Program S1, Faculty of Economics and Business, Islamic University of Riau, Pekanbaru

This study aims to find empirical evidence regarding job analysis in increasing the work effectiveness of employees at PT. Tri Pakarta Insurance Branch Pekanbaru. The population in this study consisted of 40 respondents. This research is based on the census method so that the sample for this study is 40 respondents. The results showed that the implementation of job analysis at PT. Tri Pakarta Insurance has been running according to qualifications, especially in the job description and job specifications. Although there are still positions held by several people who have qualifications according to their level of education, ability, experience and rank. In addition, there are indications that affect the implementation of job analysis which is reflected in the distribution of tasks and work.

Keywords: Job Description, Job Specifications, Employee Work Effectiveness

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahi rabbil'alamin, puji syukur penulis haturkan kepada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Pekanbaru" guna memenuhi sebagaian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Manajemen S1 Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam penyusunan skripsi ini tidak luput dari bantuan berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis secara khusus menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Ibu Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA selaku Wakil Dekan I, Ibu Hj. Ellyan Sastraningsih, M.Si selaku Wakil Dekan II, serta Bapak Dr. H. Zulhelmy M Hatta, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Bapak Awlya Afwa, SE., MM selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5. Ibu Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti S, SE., MM selaku Pembimbing yang banyak meluangkan waktu dan pikirannya untuk membantu penulis dalam penyusunan skripsi sampai hingga selesai.
6. Bapak dan Ibu Dosen selaku staf pengajar serta Karyawan/i tata usaha pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah membimbing dan mengajarkan ilmu selama berkuliah.
7. Teristimewa Kepada Orang Tua yang selalu memberikan semangat dan motivasi, serta keluarga tercinta terimakasih atas do'a dan dukungan yang diberikam kepada penulis sehingga bisa seperti ini.
8. Pimpinan dan Karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Pekanbaru Pekanbaru Riau yang telah membantu penulis dalam melakukan pengumpulan data dan juga memberikan saran dan masukan yang bermanfaat kepada penulis menyangkut dengan penelitian ini.
9. Untuk sahabatku dan teman teman manajemen angkatan 2015 lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Jazakumullahu khairan dan terimakasih selalu memberikan dorongan kepada penulis untuk terus berjuang agar cepat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis telah berusaha sebaik mungkin dalam penyusunan skripsi ini, namun penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan di dalamnya. Oleh karena itu, segala saran dan tegur sapa yang konstruktif dari semua pembaca sangatlah penulis hargai dan harapkan demi perbaikan skripsi ini.

Pekanbaru, Maret 2022

ERMA YULIANTI

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK ..... **i**

ABSTRACT ..... **ii**

KATA PENGANTAR ..... **iii**

DAFTAR ISI ..... **v**

DAFTAR TABEL ..... **viii**

DAFTAR GAMBAR ..... **x**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xi**

BAB I PENDAHULUAN .....

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Perumusan Masalah 8

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian 8

1.4 Sistematika Penulisan 9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....

2.1 Teori Analisis Jabatan 11

2.1.1 Pengertian Analisis Jabatan 11

2.1.2 Jenis Analisis Jabatan 12

2.1.3 Teori Kinerja Organisasi 15

2.1.4 Tujuan Dan Manfaat Analisis Jabatan 16

2.1.5 Elemen Analisis Jabatan 17

2.1.6 Metode-Metode Dalam Analisis Jabatan 18

2.2 Efektivitas Kerja 19

2.2.1 Pengertian Efektivitas Kerja 19

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.2.2 Pendekatan Efektivitas Kerja 21
2.2.3 Indikator Efektivitas Kerja 23
2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja 24
2.3 Penelitian Terdahulu 26
2.4 Kerangka Pemikiran 28
2.5 Hipotesis 29
BAB III METODE PENELITIAN .....
3.1 Lokasi Objek Penelitian 30
3.2 Operasionalisasi Variabel 30
3.3 Populasi Dan Sampel 31
3.4 Sumber Data 31
3.5 Teknik Pengumpulan Data 32
3.6 Metode Analisis Data 33
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....
4.1 Profil PT. Asuransi Tripakarta Cabang Pekanbaru 35
4.2 Struktur Organisasi PT. Asuransi Tripakarta Cabang Pekanbaru 36
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....
5.1 Deskripsi Responden Penelitian 37
5.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 37
5.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur 38
5.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan 39
5.1.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Bekerja 39
5.2 Uji Kualitas Data 40
5.2.1 Uji Validitas 40

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.2.2 Uji Reliabilitas 41

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Analisis Jabatan 42

5.3.1 Analisis Deskriptif Dimensi *Job Description* 42

5.3.2 Analisis Deskriptif Dimensi *Job Spesifocation* 50

5.4 Pembahasan 55

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....

6.1 Kesimpulan 59

6.2 Saran 59

DAFTAR PUSTAKA 61

LAMPIRAN 63

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Daftar Nama Karyawan PT. Asuransi Tripakarta Cabang Pekanbaru Beserta Jabatan Terakhir 6

Tabel 1.2 Produksi Premi Dan *Outstanding* PT. Asuransi Tripakarta Periode 2015-2019 7

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu 26

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel 30

Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert.....32

Tabel 5.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....37

Tabel 5.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur 38

Tabel 5.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....39

Tabel 5.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Bekerja 40

Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas.....41

Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas.....42

Tabel 5.7 Tanggapan Responden Indikator Wewenang Terendifikasi Jelas 43

Tabel 5.8 Tanggapan Responden Indikator Tidak Overlapping Posisi Lain 43

Tabel 5.9 Tanggapan Responden Indikator Memperoleh Kejelasan Mengenai Tanggung Jawab.....44

Tabel 5.10 Tanggapan Responden Indikator Kompensasi Yang Sesuai Dengan Tanggung Jawab 45

Tabel 5.11 Tanggapan Responden Indikator Peraturan Atau Kebijaksanaan Perusahaan.....46

Tabel 5.12 Tanggapan Responden Indikator Kelengkapan Fasilitas Untuk

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Mendukung Kelancaran Kerja 46
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Indikator Kejelasan Mengenai Target Yang Diharapkan 47
Tabel 5.14 Rekapitulasi Tanggapan Responden 48
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Indikator Tugas Yang Diberikan 50
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Indikator Tanggung Jawab 51
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Indikator Kondisi Kerja 51
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Indikator Kesesuaian Pekerjaan Dengan Pengatahuan 52
Tabel 5.19 Tanggapan Responden Indikator Kesesuaian Pekerjaan Dengan Keterampilan 53
Tabel 5.20 Tanggapan Responden Indikator Keahlian Yang Dimiliki Dapat Menunjang Pekerjaan Secara Efektif 53
Tabel 5.21 Rekapitulasi Tanggapan Responden 54

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian 28

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan 36

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran I.....63

Lampiran II 65

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengembangan organisasi memiliki dampak yang positif terhadap organisasi itu sendiri. Salah satu dampak nyata yang dirasakan adalah meningkatnya kepercayaan dari *stakeholder* kepada organisasi. Selain dari eksternal organisasi, internal organisasi juga akan merasakan dampak pengembangan organisasi. Bekerja dengan efektif dan efisien, terpenuhinya hak dan kewajiban anggota merupakan hal yang sangat diinginkan oleh anggota organisasi. Sehingga pada dasarnya di era sekarang pengembangan dalam suatu organisasi merupakan sebuah keharusan. Ditengah semakin majunya teknologi, memberikan pelayanan yang optimal oleh suatu organisasi harus segera diusahakan karena akan berdampak terhadap loyalitas pemakai jasa organisasi tersebut. Sehingga menjaga loyalitas pemakai jasa organisasi dengan terus mengembangkan organisasi menjadi sangat penting untuk dilakukan karena pemakai jasa tersebut akan memberikan dampak yang positif kepada organisasi.

Analisis jabatan merupakan cara yang sistematis yang mampu mengindentifikasi serta menganalisa persyaratan apa saja yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan serta personel yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan sehingga sumber daya manusia yang dipilih mampu melaksanakan pekerjaan itu dengan baik. Dari hasil analisis jabatan tersebut maka organisasi akan mampu menentukan karateristik seperti apa yang harus dimiliki calon pegawai sebelum menduduki sebuah jabatan, yang outputnya berupa spesifikasi jabatan dan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

deskripsi pekerjaan. Dimana dalam deskripsi pekerjaan tersebut memuat tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab seorang pegawai. Sedangkan dalam spesifikasi jabatan memuat siapa yang akan melakukan pekerjaan tersebut serta apa saja persyaratan yang dibutuhkan terutama yang menyangkut masalah *skill* individu.

Analisis jabatan merupakan bagian yang sangat strategis dalam rangka memperjelas pekerjaan antar pegawai, bahwa belum tentu nama jabatan yang sama mempunyai konsekuensi pekerjaan yang sama persis dan penggolongan jabatan secara umum yang berbeda yang punya indikasi memperluas cakupan pekerjaannya. Tetapi bagaimanapun, analisis jabatan tetap menjadi kebutuhan organisasi untuk memperjelas setiap jabatan. Hanya dengan batasan yang jelas, maka memungkinkan bagi seseorang mengembangkan profesionalisme. Jika para pegawai dapat mencapai profesionalisme yang diharapkan maka pegawai dapat mencapai kinerja yang baik dan bekerja secara efisien.

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi (MenpanRB) melalui Kepmenpan No. Kep/61/M.PAN/2004 Jo KepmenpanRB Nomor 33 Tahun 2011 Tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan adalah proses, metode dan teknik untuk memperoleh data jabatan yang diolah menjadi informasi jabatan dan disajikan untuk kepentingan program kepegawaian serta memberikan umpan balik bagi organisasi dan tatalaksana, pengawasan dan akuntabilitas, suatu proses yang digunakan untuk menentukan dan menggambarkan isi pekerjaan, sehingga gambaran yang jelas mengenai pekerjaan itu dapat disampaikan kepada pihak yang memerlukan informasi untuk tujuan manajemen.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pelaksanaan analisis jabatan dalam organisasi swasta berbeda dengan pelaksanaan pada organisasi pemerintah. Dalam organisasi pemerintah terdapat payung hukum yang mengatur pelaksanaan analisis jabatan yaitu Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 35 Tahun 2012. Namun dalam organisasi swasta tidak ada payung hukum yang mengaturnya sehingga teknis pelaksanaan analisis jabatan diserahkan kepada manajemen yang membidangi tugas tersebut. Analisis jabatan yang outputnya adalah informasi jabatan yang berguna untuk pengambilan kebijakan rekrutmen, seleksi, kompensasi, promosi, dan latihan. Tujuan akhir yang hendak dicapai dalam analisis jabatan adalah terciptanya system kepegawaian yang mumpuni dengan menerapkan prinsip *the right man in the right place.* Fenomena yang ada sekarang menunjukkan banyak sekali ketidaksesuaian antara jabatan dengan pemegang jabatan yang mana hal ini tentunya akan mengganggu efektivitas kerja karyawan itu sendiri.

Efektivitas kerja merupakan *output* (keluaran) yang diinginkan oleh setiap orga nisasi, baik organisasi publik maupun swasta, dan tingkat efektivitasnya masing-masing berbeda. Karena kurang berfungsi nya manajemen kepegawaian akan mem bawa konsekuensi terhadap efektivitas kerja terutama dalam penempatan pegawai harus didasarkan atas kualifikasi pegawai, yaitu hendaknya disesuikan antara kemampuan pegawai dengan beban kerja atau tingkat pendidikan dengan jenis pekerjaan (Yuliyani, 2018).

Keberhasilan suatu organisasi bukanlah merupakan suatu yang dapat diperoleh secara instan, namun merupakan suatu proses integrasi dari kinerja individu yang melakukan aktivitas organisasi. Maka hasil dari analisis jabatan ini diharapkan akan dapat tersusun uraian jabatan yang baik, yang sesuai dengan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

keterampilan, tugas, kemampuan dan pengetahuan yang dibutuhkan sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaan tertentu. Untuk itu penciptaan desain analisis jabatan menjadi menjadi tuntutan bagi organisasi. Melalui analisis jabatan yang tepat akan diperoleh semua informasi mengenai suatu jabtan, antara lain meliputi dimensi pekerjaan, tugas-tugas, tanggung jawab, karateristik sumber daya manusia bdan kondisi kerja. Dengan dimensi-dimensi tersebut, organisasi dapat menyusun deskripsi jabatan yang benar-benar sesuai dengan karateristik masing-masing jabatan, sehingga analisis jabatan yang dipakai dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan efektivitas kerja karyawan.

Seperti yang diketahui, analisis jabatan bukan merupakan teori baru bagi setiap perusahaan di Indonesia, akan tetapi pada kenyataannya, masih banyak perusahaan yang belum menerapkannya dengan baik. Hal tersebut terlihat dari tingkat *turnover* karyawan di Indonesia masih sangat tinggi. Keluar masuk (*turnover*) karyawan mungkin adalah hal biasa bagi perusahaan, namun akan berbeda jika tingkat *turnover* dalam suatu perusahaan sangat tinggi. *The Society For Human Resource Management* (SHRM) melaporkan bahwa tingkat *turnover* yang tinggi sangat berdampak kepada sebuah perusahaan, karena akan memakan biaya yang cukup tinggi. Hal tersebut tentunya akan menjadi masalah yang cukup serius, apabila sebuah perusahaan tidak *concern* terhadap permasalahan *turnover* yag tinggi, sehingga perusahaan harus melakukan tindakan sebelum hal tersebut dapat terjadi. Salah satu faktor yang cukup berpengaruh terhadap tingkat *turnover* karyawan dalam sebuah perusahaan adalah penempatan karyawan yang berpotensi atau rekrutmen yang salah.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Faktor tersebut tentunya sangat berpengaruh terhadap analisis jabatan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan dalam merekrut karyawan sebelumnya, mengingat analisis jabatan selain berdampak terhadap tingkat keinginan karyawan untuk berpindah kerja (*turnover*), analisis jabatan sangat berpengaruh terhadap produktivitas dan efektivitas kerja perusahaan secara menyeluruh. Hal tersebut bukan tanpa sebab, mengingat penilaian dalam analisis jabatan sudah meliputi beberapa aspek potensi yang dimiliki calon karyawan, seperti penguasaan atas *job description* dan penguasaan *job spesification.* Adapun aspek penilaian yang meliputi penguasaan *job description* dan *job spesification*, antara lain kecakapan, kesanggupan membangun hubungan, kemampuan menjalankan tugas, pendidikan yang diperlukan, kondisi, keadaan organisasi dan jenis dan kualitas orang yang diperlukan.

Aspek penilaian tersebut, tentunya sangat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan, karena aspek-aspek tersebut sangat menentukan jabatan yang diberikan kepada calon karyawan dalam sebuah perusahaan, seperti yang dilakukan oleh sebuah perusahaan asuransi ternama di Indonesia yang menjadi objek penelitian ini, yaitu PT. Asuransi Tripakarta Cabang Pekanbaru.

Alasan peneliti memilih objek penelitian pada PT. Asuransi Tripakarta karena sejak tahun 2010, PT. Asuransi Tripakarta telah menerapkan analisis jabatan dalam kegiatan operasional mereka. Analisis jabatan yang diterapkan oleh PT. Asuransi Tripakarta dapat dilihat dari *job description* dan *job specification* yang mereka terapkan. Hal tersebut sangat berdampak besar terhadap tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan, yang dapat dilihat dari pencapaian target premi dan *outstanding* (tagihan premi) PT. Asuransi Tripakarta, adapun lini bisnis

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yang digeluti oleh PT. Asuransi Tripakarta adalah asuransi umum, yaitu asuransi untuk kendaraan bermotor, bangunan, kebun hingga asuransi jasa pengiriman. Selain itu, sejak 2015 hingga 2020 PT. Asuransi Tripakarta belum menerima pegawai baru dan tercatat hanya 2 orang karyawan yang keluar dikarenakan alasan pensiun, 2 orang pensiun dini dan 1 orang *resign*. Adapun rekapitulasi nama karyawan beserta jabatan terakhir PT. Ausransi Tripakarta Cabang Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Daftar Nama Karyawan PT. Asuransi Tripakarta Cabang Pekanbaru Beserta Jabatan Terakhir

No	Posisi Jabatan	Jumlah (Orang)	Keterangan
1	Wakacab Harmoni Jakarta	1	Aktif
2	KACAB Medan	1	Aktif
3	KACAB Pekanbaru	1	Aktif
4	KACAB Surabaya	1	Aktif
5	HRO Batam	1	Aktif
6	HRO Bogor	1	Aktif
7	HRO Padang	1	Aktif
8	HRO Rengat	1	Aktif
9	Audit Internal	1	Aktif
10	Kasie Marketing dan Keuangan	1	Aktif
11	Kasie Marketing	1	Aktif
12	Kasie Underwriting	1	Aktif
13	Assiten Clain	1	Aktif
14	Asisten HRO Batam	1	Aktif
15	Asisten HRO Padang	1	Aktif
16	Asisten Keuangan	3	Aktif
17	Asisten Marketing	13	Aktif
18	Asisten Marketing 1	3	Aktif
19	Asisten Marketing Syariah	1	Aktif
20	Asisten Underwriting	3	Aktif
21	Pegawai Lepas	2	Aktif
Jumlah Karyawan		**40**	

Sumber : Bagian Umum dan Keuangan PT. Asuransi Tripakarta, 2021

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Adapun rekapitulasi data terkait produksi dan tingkat outstanding pada PT. Asuransi Tripakarta dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Produksi Premi Dan *Outstanding* PT. Asuransi Tripakarta
Periode 2015-2019

Tahun	Premi	*Outstanding*	Target (%)	Realisasi (%)
2015	Rp. 546.245.321,-	Rp. 170.490.115,-	Rp. 850.000.000,-	**84,32**
2016	Rp. 621.370.289,-	Rp. 173.435.346,-	Rp. 900.000.000,-	**88,31**
2017	Rp. 756.337.409,-	Rp. 168.456.145,-	Rp. 950.000.000,-	**97,34**
2018	Rp. 678.227.543,-	Rp. 186.325.660,-	Rp. 950.000.000,-	**91,01**
2019	Rp. 788.856.768,-	Rp. 169.228.776,-	Rp. 980.000.000,-	**97,76**

Sumber : Bagian *Underwriting* PT. Asuransi Tripakarta, 2020

Dari tabel 1.2 diatas, dapat dilihat perolehan target PT. Asuransi Tripakarta sejak 2015 mengalami peningkatan yang cukup berarti, hal ini terlihat dari realisasi target PT. Asuransi Tripakarta yang terus meningkat dari tahun 2015 yang meningkat hingga 13%, dan hanya pada tahun 2018 yang mengalami penurunan. Dari data tersebut dapat terlihat bahwa pencapaian target dapat memperlihatkan efektivitas kerja yang baik yang telah diterapkan oleh PT. Asuransi Tripakarta.

Dari Hasil uraian yang sudah di bahas, maka sebagai penulis tertarik untuk menggambarkan dan mengetahui analisis jabatan yang tepat berkaitan dengan efektivitas kerja pada PT. Asuransi Tripakarta. Oleh karena itu penulis tertarik untuk membahasnya dalam sebuah proposal dengan judul **"Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Tripakarta Cabang Pekanbaru".**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: "Bagaimanakah pelaksanaan analisis jabatan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan di PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Pekanbaru".

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

"Untuk mengetahui dan menganalisis analisis jabatan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Pekanbaru".

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

a) Bagi Peneliti

   Penelitian ini dapat menambah pengetahuan peneliti tentang analisis jabatan yang diterapkan dalam perusahaan swasta.

b) Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dalam penerapan analisis jabatan dalam operasional perusahaan.

c) Bagi Peneliti Selanjutnya

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca maupun sebagai salah satu bahan referensi atau bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya dan sebagai penambah wacana keilmuan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran penelitian yang lebih jelas dan sistematis agar mempermudah bagi pembaca dalam memahami penelitian ini. Dari masing-masing bab secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi hal-hal yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini akan dibahas mengenai teori-teori yang mendasari masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dan menjelaskan hipotesis yang akan diajukan serta penelitian terdahulu.

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi variabel-variabel penelitian yang akan digunakan dan juga definisi operasionalisasi variabel penelitian, penentuan populasi dan sampel, jenis data dan sumber data, tekhnik pengumpulan data, dan teknik anlisis data serta pengajian hipotesis.

BAB IV: GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang gambaran umum tentang objek penelitian, mulai dari sejarah terbentuknya, profil objek penelitian, visi dan misi objek penelitian hingga strkutur organisasi objek penelitian.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB V: HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas mengenai deskripsi objek penelitian yang terdiri dari deskripsi variabel dependen dan independen, hasil analisis data, dan interprestasi terhadap hasil berdasarkan alat dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB VI: PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan akhir dari hasil analisis penelitian yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya, keterbatasan dan sama-sama yang dapat menjadi dari berbagai pihak yang berkepentingan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB II
TELAAH PUSTAKA

2.1 Teori Analisis Jabatan

2.1.1 Pengertian Analisis Jabatan

Pelaksanaan analisa jabatan adalah dasar dari kegiatan manajemen sumber daya manusia, dari informasi yang didapat dari hasil analisis jabatan sangat berguna bagi perusahaan untuk penarikan seleksi, pengupahan, pelatihan karyawan dan lainnya. Untuk mendukung pengadaan perubahan-perubahan terhadap jabatan yang sudah ada diperlukan strategi analisa jabatan bagi perusahaan, baik terhadap penciptaan jabatan baru atau terhadap jabatan yang sudah ada.

Menurut Mathis dan Jakson (dalam Suprapto, 2011) mengatakan analisis jabatan merupakan cara yang sistematis untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi tentang isi dan *personal* yang dipersyaraatkan dalam jabatan dan hubungannya dengan prestasi jabatan. Mathis dan Jakson memisahkan pengertian antara jabatan dengan posisi agar pemaknaan menjadi lebih jelas. Jabatan memiliki pengertian sekelompok tugas, kewajiban, dan tanggung jawab. Sedangkan posisi adalah prestasi jabatan yang dilakukan seseorang.

Menurut Tua (2007) mendefinisikan analisis jabatan adalah usaha untuk mencari tahu tentang jabatan atau pekerjaan yang berkaitan dengan tugas yang dilakukan jabatan tersebut. Data yang dikumpulkan dalam analisis jabatan ini, menurut Tua merupakan data yang secara lebih rinci yang meliputi tugas, tanggungjawab, kemampuan kerja, dan standar kerja yang dilaksanakan. Tugas ini

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

mengacu pada aktivitas yang dilaksaknakan dalam suatu jabatan. Tanggung jawab merupakan output dari pekerjaan yang harus diselesaikan dalam sebuah pekerjaan.

Analisis jabatan merupakan hal yang perlu dilakukan oleh organisasi maupun perusahaan untuk menentukan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dalam menghadapi dinamisnya suatu organisasi. Kemampuan yang dibutuhkan mengacu kepada keahlian yang dibutuhkan. Sedangkan standar kerja mengacu pada strandar kerja yang dipakai untuk mengevaluasi kinerja. Simamora (dalam Rizkia, 2013) menjelaskan manfaat analisis jabatan setidaknya ada sembilan, diantaranya sebaagai berikut yaitu analisis penyusunan kepegawaian, desain organisasi, redesain pekerjaan, telaah dan perencanaan kinerja, suksesi manajemen, pengembangan organisasi, jalur karir, kriteria seleksi, dan evaluasi pekerjaan.

Uraian jabatan adalah merupakan daftar-daftar tugas, tanggung jawab, hubungan laporan, kondisi kerja, tanggung jawab kepenyediaan suatu jabatan dan suatu produk dari analisa jabatan. Sedangkan spesifikasi jabatan berisi daftar persyaratan kerja untuk suatu jabatan, ya.kni pendidikan, keterampilan, kepribadian, dan yang lainnya sesuai produk analisis jabatan

2.1.2 Jenis Analisis Jabatan

Berawal dari konsep diatas Suprapto, (2011) menurunkan analisis jabatan terdiri dari dua elemen, pertama Uraian Jabatan (*Job Description*) dan Persyaratan Jabatan (*Job Spesification*), lebih lengkapnya akan dijelaskan sebagai berikut:

a) Persyaratan Jabatan (*Job Spesification*)

Penyusunan uraian jabatan ini sangatlah penting terutama untuk menghindari terjadinya perbedaan pengertian, untuk menghindari terjadinya

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pekerjaan rangkap, serta untuk mengetahui batas-batas tanggung jawab dan wewenang masing-masing jabatan. Job Description/Uraian jabatan adalah suatu catatan yang sistematis tentang tugas-tugas dan tanggung jawab suatu jabatan tertentu, yang dituliskan sesuai fakta-fakta yang ada.

Menurut Rizkia (2013) menyebutkan bahwa persyaratan jabatan adalah persyaratan minimal yang harus dipenuhi seseorang untuk menduduki jabatan tertentu. Hal ini diatur sedemikian rupa supaya seseorang yang menduduki jabatan tersebut dapat melaksanakan pekerjaan dalam jabatan tersebut dengan baik. Sedangkan menurut Dessler (dalam Tanumiharjo, 2013) mendefinisikan persyaratan jabatan merupakan suatu daftar dari tuntutan manusiawi dalam suatu jabatan tertentu, yakni pendidikan, ketrampilan, kepribadian dan lain-lain sesuai produk dari analisis jabatan. Persyaratan jabatan berasal dari analisis jabatan dan deskripsi jabatan. Ini adalah kualifikasi pribadi, keterampilan, fisik dan tuntutan mental yang diperlukan untuk prestasi kerja yang efektif.

Hal-hal yang perlu dicantumkan dalam Uraian Jabatan pada umumnya meliputi:

1. Identifikasi Jabatan

   Berisi informasi tentang nama jabatan, bagian dan nomor kode jabatan dalam suatu perusahaan

2. Ikhtisar Jabatan

   Berisi penjelasan singkat tentang jabatan tersebut; yang juga memberikan suatu definisi singkat yang berguna sebagai tambahan atas informasi pada identifikasi jabatan, apabila nama jabatan tidak cukup jelas

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Tugas-tugas yang harus dilaksanakan
4. Bagian ini adalah merupakan inti dari Uraian Jabatan dan merupakan bagian yang paling sulit untuk dituliskan secara tepat. Untuk itu, bisa dimulai menyusunnya dengan mencoba menjawab pertanyaanpertanyaan tentang apa dan mengapa suatu pekerjaan dilaksanakan, dan bagaimana cara melaksanakannya
5. Hubungan dengan jabatan lain

   Bagian ini menjelaskan hubungan vertikal dan horizontal jabatan ini dengan jabatan-jabatan lainnya dalam hubungannya dengan jalur promosi, aliran serta prosedur kerja
6. Mesin

   Peralatan dan bahan-bahan yang digunakan
7. Kondisi kerja

   Yang menjelaskan tentang kondisi fisik lingkungan kerja dari suatu jabatan. Misalnya panas, dingin, berdebu, bising dan lain lain terutama kondisi kerja yang berbahaya.

b) Uraian Jabatan (*Job Desciption*)

Mathis, Jackson (dalam Rizkia, 2013) juga menyebutkan bahwa *Job Desciption* adalah bentuk tertulis dari apa yang dikerjakan, mengapa dikerjakan, dimana dikerjakannya dan bagaimana cara mengerjakannya. Dari definisi para ahli diatas dapat ditarik benang merah bahwasannya uraian jabatan merupakan bentuk tertulis dari suatu jabatan dan ruang lingkup jabatan tersebut yang didalammnya memuat apa pekerjaan dari jabatan tersebut. Mengapa dikerjakan, kapan dikerjakan, bagaimana dikerjakan. Berdasarkan pendapat Dessler dalam

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

bukunya "*Human Resources management*" (2003), mendefinisikan bahwa uraian jabatan adalah suatu daftar tugas-tugas, tanggung jawab, hubungan laporan, kondisi kerja, tanggung jawab kepenyeliaan suatu jabatan-suatu produk dari analisis jabatan. Uraian Jabatan adalah satu pernyataan yang tertulis yang menerangkan kewajiban-kewajiban, kondisi kerja dan aspek-aspek lain dari satu jawaban yang khusus (Sirait, 2006).

Berdasarkan pendapat Dessler (2003) mendefinisikan bahwa spesifikasi jabatan adalah suatu daftar dari tuntutan manusiawi suatu jabatan, yakni pendidikan, keterampilan, kepribadian dan lain-lain yang sesuai produk dari analisis jabatan. Wether dan Davis (1996) dalam Sirait (2010) memberikan definisi "*Job specification descripbes what the job demans of employee who do it and the human skills that are required*" spesifikasi jabatan menguraikan permintaan-permintaan dari suatu jabatan kepada pegawai yang mengerjakan jabatan tersebut dan ketrampilan-ketrampilannya.

2.1.3 Teori Kinerja Organisasi

Menurut Byars (dalam Irwanto, 2014) mengemukakan bahwasanya kinerja merupakan hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan pada suatu waktu tertentu. Kinerja organisasi merupakan suatu hasil yang telah dicapai oleh suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu dimana standar pengerjaannya telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Kinerja tersebut merujuk pada hasil yang diperoleh suatu organisasi. Amins (dalam Irwanto, 2014) mendefinisikan kinerja yang suskes adalah jika tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan baik.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Menurut Siagian (dalam Rizki, 2011) juga mengemukakan bahwasanya yang mempengaruhi organisasi adalah kompensasi, komitmen organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, komunikasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi. Salim dan Woodward (dalam Suprapto, 2011) mengatakan bahwa kinerja organisasi dapat diukur melalui indikator : *economy, efficiency, effectiveness* dan *equity*. Sedangkan Gibson, Ivanveich, dan Donnely mengemukakan bahwa kinerja organisasi dapat diukur dari beberapa indicator antara lain: kepuasan, efisiensi, produksi, perkembangan, keadaptasian, dan kelangsungan hidup. Dari indikator-indikator tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu indicator kinerja organisasi yang berorientasi pada proses dan indikator kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil.

2.1.4 Tujuan Dan Manfaat Analisis Jabatan

Analisis jabatan merupakan proses pengumpulan fakta atau informasi mengenai seluk-beluk suatu pekerjaan. Analisa jabatan mempunyai kontribusi besar terhadap proses pencapaian tujuan organisasi. Karena dengan dilaksanakan analisa jabatan, pegawai lebih mudah diarahkan, dikendalikan dan didayagunakan secara tepat guna dan berhasil guna, bahkan dapat mengurangi pemborosan. Penggunaan analisa jabatan tidak lain bertujuan untuk mengetahui keseimbangan antara beban kerja dengan kapasitas pekerja, sehingga mampu menghasilkan efektivitas kerja yang optimal.

Menurut Komaruddin (2009) mengatakan, bahwa tujuan analisa jabatan adalah mencakup kegiatan-kegiatan penyusunan program pengadaan personalia tersebut. Inti pengadaan personalia meliputi kebutuhan personalia dalam arti jumlah dan mutu. Untuk memenuhi jumlah personalia, orang biasanya

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

menggunakan analisa beban kerja, sedangkan untuk memenuhi mutu personalia orang lazimnya memanfaatkan analisis jabatan yang menghasilkan deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan.

Menurut Sedarmayanti (2007), Manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya proses analisis jabatan, antara lain:

a) Penarikan, seleksi dan penempatan pegawai;
b) Sebagai petunjuk dasar dalam menyusun program latihan dan pengembangan
c) Menilai kinerja/pelaksanaan kerja
d) Memperbaiki cara bekerja pegawai
e) Merencanakan organisasi agar memenuhi syarat/memperbaiki struktur organisasi sesuai beban dan fungsi jabatan
f) Merencanakan dan melaksanakan promosi serta transfer pegawai
g) Bimbingan dan penyuluhan pegawai.

2.1.5 Elemen Analisis Jabatan

Analisis jabatan merupakan proses pengumpulan informasi tentang jabatan tertentu dan proses sistematis menentukan ketrampilan, tugas, dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tertentu dalam organisasi (Sedarmayanti, 2012). Syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk menduduki suatu jabatan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Keterampilan kerja, yaitu tingkat kecakapan kerja yang dimiliki.
2. Pengetahuan kerja
3. Pendidikan formal
4. Pelatihan kursus

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5. Bakat kerja, yaitu potensi kemampuan relevan dengan jabatan.
6. Tempramen kerja, yaitu kemampuan menyesuaikan diri dengan sifat jabatan.
7. Minat kerja, yaitu kecenderungan terserap dalam suatu pengalaman yang relevan dengan jabatan.

2.2.6 Metode-Metode Dalam Analisis Jabatan

Pemilihan suatu metode tertentu mesti berdasarkan pada tujuan-tujuan penggunaan informasi (evaluasi pekerjaan, kenaikan bayaran, pengembangan dan seterusnya) pendekatan yang sangat cocok untuk organisasi tertentu. Metode-metode analisis pekerjaan yang sangat umum digunakan menurut Mondy (2008), adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner.

   Kuesioner biasanya digunakan dengan cepat dan ekonomis. Analisis jabatan bisa memberikan kuesioner terstruktur kepada para karyawan, yang mengidentifikasikan tugas-tugas yang mereka jalankan.

2. Observasi.

   Ketika menggunakan metode observasi, analisis pekerjaan mengamati karyawan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan dan mencatat hasil observasinya. Metode ini digunakan terutama untuk mengumpulkan informasi mengenai pekerjaan-pekerjaan yang menekankan keterampilan manual, seperti operator mesin.

3. Wawancara.

   Analis mewawancarai karyawan dahulu untuk membantunya mendeskripsikan tugas-tugas yang dikerjakan. Kemudian, analis

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

menghubungi supervisor untuk memperoleh informasi tambahan dalam rangka memeriksa ketepatan informasi yang diperoleh dari karyawan dan mengklarifikasi hal-hal tertentu.

4. Catatan Karyawan.

   Informasi analisis jabatan dikumpulkan dengan meminta para karyawan mendeskripsikan aktivitas kerja mereka sehari-hari dalam sebuah buku harian atau log.

5. Kombinasi Metode.

   Kombinasi dari berbagai metode seringkali lebih tepat. Dalam menganalisis pekerjaan-pekerjaan klerikal dan administratif, analis mungkin menggunakan kuesioner didukung dengan wawancara dan observasi terbatas. Analis harus menggunakan kombinasi beberapa teknik yang dibutuhkan untuk menghasilkan deskripsi/spesifikasi pekerjaan yang akurat.

2.2 Efektivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja merupakan *output* (keluaran) yang diinginkan oleh setiap orga nisasi, baik organisasi publik maupun swasta, dan tingkat efektivitasnya masing-masing berbeda. Karena kurang berfungsi nya manajemen kepegawaian akan mem bawa konsekuensi terhadap efektivitas kerja terutama dalam penempatan pegawai harus didasarkan atas kualifikasi pegawai, yaitu hendaknya disesuikan antara kemampuan pegawai dengan beban kerja atau tingkat pendidikan dengan jenis pekerjaan (Yuliyani, 2018).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Keefektifan dapat dilakukan dengan menspesifikasikan sasaran-sasaran utuk seluruh organisasi, dan individu-individu serta kelompok-kelompok pada organisasi perlu dikoordinasi. Setiap karyawan diharapkan mampu untuk mematuhi segala aturan yang ada. Selain itu, karyawan juga harus dapat mempergunakan waktu seefesien mungkin, terutama dengan cara datang tepat waktu ke kantor dan berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Sehingga efektivitas kerja dapat tercapai. Upaya dalam meningkatkan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara pembinaan karyawan serta jaminan keamanan selama bekerja maupun sesudahnya, dan yang paling penting adalah terjadinya koordinasi yang baik antar pemimpin dengan karyawan dan antar karyawan itu sendiri.

Menurut Emerson (1990) meengatakan bahwa: "efektivitas adalah pengukuran, dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah di tatapkan sebelumnya". Menurut Sastrohadiwirya (2002) mengatakan tingkat efektivitas kerja sangat di pengaruhi oleh pembinaan, pengaturan, pengurusan, pendayagunaan dan pengembangan yang dilakukan oleh manajemen tenaga kerja, karena manajemen tenaga kerja yang menjadi bawahannya, dengan demikian, manajemen tenaga kerja me miliki tanggung jawab besar terhadap efektivitas tenaga kerja.

Efektivitas sangat penting dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi dan efektivitas adalah kunci dari kesuksesan suatu organisasi. Menurut Kurniawan (2012) Efektivitas adalah organisasi yang merupakan sistem sosial dengan segala sumber daya dan sarana tertentu yang tesedia memenuhi tujuan-tujuannya tanpa

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu diantara anggota-anggotanya.

Menurut Danim (2012) mengatakan bahwa efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu pekerjaan di nilai baik atau tidak sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut, bagaimana cara melaksanakan dan berapa biaya yang di keluarkan untuk itu.

Sangat penting ada pada efektivitas kerja adalah didukung oleh sumber daya manusia yang berkompetensi yang memiliki knowledge, skill dan attitude. Peningkatan kualitas sumber daya manusia tentunya sangat diperlukan untuk mewujudkan hasil yang diimpikan oleh setiap perusahaan. Semua karyawan sudah semestinya diarahkan untuk lebih meningkatkan efektivitas kerja mereka melalui berbagai tahapan usaha secara maksimal. Sehingga pemanfaatan SDM akan lebih berpotensi dan akan lebih siap mendukung keberhasilan perusahaan.

Dengan begitu jelas bahwa efektivitas kerja adalah tanda sejauh mana karyawan dapat melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi yang tepat sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tercapai dengan memaksimalkan alat-alat dan sumber-sumber yang ada, ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk melaksanakan tugas serta kemampuan untuk melaksanakan tugas tersebut yang dapat dilihat dari kualitas maupun kuantitas dan dapat bermanfaat bagi lingkungan kerjanya.

2.2.2 Pendekatan Efektivitas Kerja

Menurut Sastrohadiwirya (2002) menga takan tingkat efektivitas kerja sangat di pengaruhi oleh pembinaan, pengaturan, pengurusan, pendayagunaan dan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pengembangan yang dilakukan oleh manajemen tenaga kerja, karena manajemen tenaga kerja yang menjadi bawahannya, dengan demikian, manajemen tenaga kerja me miliki tanggung jawab besar terhadap efektivitas tenaga kerja. Tiga pendekatan mengenai efektivitas yaitu:

a) Pendekatan Teori Sistem

   Teori sistem menekankan pada pertahanan elemen dasar masukan proses pengeluaran dan mengadaptasi terhadap lingkungan yang lebih luas yang menopang organisasi. Konsep organisasi sebagian suatu sistem yang berkaitan dengan sistem yang lebih besar memperkenalkan pentingnya umpan balik yang ditujukan sebagai infor masi mencerminkan hasil dari suatu tin dakan atau serangkaian tindakan oleh seseorang, kelompok atau organisasi. Teori sistem dapat disimpulkan yaitu Kriteria efektivitas harus mencerminkan siklus masukan-proses-keluaran, bukan keluaran yang sederhana dan Kriteria efektivitas harus mencerminkan hubungan antar organisasi dan lingkungn yang lebih besar dimana organisasai itu berada.

b) Pendekatan *Multiple Constituency*

   Pendekatan ini adalah perspektif yang menekankan pentingnya hubungan relatif di antara kepentingan kelompok dan individual dalam hubungan relatif diantara kepentingan kelompok dan individual dalam suatu organisasi. Dengan pendekatan ini memungkinkan pentingnya hubungan relatif diantara kepentingan kelompok dan individual dalam suatu organisasi dan memungkinkan mengkombinasikan tujuan dan pendekatan sistem guna memperoleh pendekatan yang lebih tepat bagi efektivitas organisasi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

c) Pendekatan Tujuan

Pendekatan tujuan untuk mendefinisikan dan mengevaluasi efektivitas merupakan pendekatan tertua dan paling luas digunakan. Pendekatan tujuan menekankan peranan sentral dari pencapaian tujuan sebagai kriteria untuk menilai efektivitas serta mempunyai pengaruh yang kuat atas pengembangan teori dan praktek manajemen dan perilaku organisasi, tetapi sulit memahami bagaimana melakukannya.

2.2.3 Indikator Efektivitas Kerja

Menurut Argris (dalam Tangklisan 2009), menyebutkan tolak ukur efektivitas kerja sebagai berikut :

a) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan pada saat kondisi normal. Hal ini didapat dari banyaknya beban kerja dan keadaan didapat atau dialaminya selama bekerja.

b) Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan.

c) Tepat Waktu

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang telah dicapai. Hal ini dilakukan untuk mengurangi biaya yang timbul. Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dengan cara datang tepat waktu dan berusaha menyelesaikan tugas sebaik-baiknya seperti yang telah ditetapkan melalui kebijakan perusahaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

d) Pencapaian Tujuan

Kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi baik berupa peningkatan profit, kualitas dan kuantitas pelayanan, setiap individu harus dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan sehingga tercapai efektivitas kerja yang optimal.

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Organisasi akan berjalan terarah jika memiliki tujuan yang jelas. Adanya tujuan akan memberikan motivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya tujuan organisasi mencakup beberapa fungsi diantaranya yaitu memberi kan penga rahan dengan cara menggambarkan keadaan yang akan datang yang senantiasa dikejar dan diwujudkan oleh organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi harus mendapat perhatian yang serius apabila ingin mewujudkan suatu efektivitas. Menurut Supardi (2011) ada empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja yaitu:

a) Karakteristik Lingkungan

Karakteristik lingkungan berpengaruh terhadap efektivitas di samping lingkungan luar dan dalam telah dinyatakan berpengaruh terhadap efektivitas. Lingkungan luar yang dimaksud adalah luar perusahaan misalnya hubungan dengan masyarakat sekitar, sedangkan hubungan ruang lingkup perusahaan misalnya karyawan atau pegawai di perusahaan tersebut. Keberhasilan hubungan organisasi lingkungan tampaknya amat tergantung pada tiga variabel yaitu :

- Tingkat keterdugaan keadaan lingkungan.
- Ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan.
- Tingkat rasionalitas organisasi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

- Kebijakan dan Praktek Manajemen

Dengan makin rumitnya proses teknologi serta makin rumit dan kejamnnya lingkungan, maka peranan manjemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit. Kebijaksanaan dan praktek manajemen dapat mempengaruhi atau dapat merintangi pencapaian tujuan, ini tergantung bagaimana kebujaksanaan dan praktek manajemen dalam tanggung jawab terhadap para karyawan dan organisasi.

b) Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. Struktur yang dimaksud adalah hubungan yang relatif tetap sifatnya, seperti dijumpai dalam organisasi, sehubungan dengan susunan sumber daya manusia. Struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orang atau mengelompokkan orang-orang didalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan yang dimaksud teknologi adalah mekanisme suatu perusahaan untuk mengubah bahan baku menjadi barang jadi.

c) Karakteristik Pekerja

Pada kenyataannya, para karyawan atau pekerja prusahaan merupakan faktor pengaruh yang paling penting atas efektivitas karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi.

Efektivitas dapat diasumsikan kebutuhan mendapatkan dan memanfaatkan sumberdaya dalam usaha mengejar tujuan organisasi dan kriterianya meliputi kemampuan menyesuaikan diri atau keluwesan, produktivitas, kepuasan kerja, kemampuan berlaba atau hasil yang dicapai, dan pen capaian sumber daya yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

menunjang pen capaian tujuan organisasi. Pengertian tersebut tentu masih sulit dalam aplikasinya, karena masing-masing organisasi itu mempunyai tujuan yang berbeda.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Rolos (2018)	Pengaruh Analis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	Regresi Linier Sederhana	Berdasarkan hasil penelitian, didapat analis jabatan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota
2.	Samuel (2015)	Analisis Jabatan Yang Tepat Untuk Meningkatkan Efektivitas Kerja Pada PT. Pertamina EP *Field* Rantau Kuala Simpang	Regresi Linier Sederhana	Analisis jabatan dapat memberikan kejelasan tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang dari suatu pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksanan secara efektif
3.	Mustafa Aenal Akhyar (2016)	Pelaksanaan Analisa Jabatan Yang Tepat Dalam Rangka Meningkatkan Efektivitas Kerja Pada Kantor Study Centree Of Indonesia (SCI) Kota Makassar	Metode Kualitatif	Berdasarkan hasil analisis penjabaran teori dan penerapan di lapangan mengenai analisis jabatan yang tepat untuk meningkatkan efektivitas kerja, maka peneliti menarik kesimpulan dan memberikan saran-saran bermanfaat bagi Study Centre of Indonesia (SCI) untuk memperbaiki kekurangan dalam upaya semakin meningkatkan kinerja analisis jabatan di dalam meningkatkan produktivitas.
4.	Rachamawati (2019)	Implementasi Uraian Jabatan	Metode Kualitatif	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa uraian

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

		(*JobDescription*) Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan		jabatan (*job description*) pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung Jawa Barat secara keseluruhan telah dengan cukup baik artinya dalam pelaksanaan belum dilakukan secara optimal dan perlu adanya upaya untuk meningkatkan. Efektivitaas kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan cukup baik. Hal-hal yang perlu diperhatikan oleh karyawan antara lain kerapihan dalam selesaikan pekerjaan, penguasaan pekerjaan, jumlah pekerjaan tambahan yang selesaikan.
5.	Dermawan Raharj (2013)	Implementasi Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Efektifitas Kerja Karyawan PT. Sarana Indinatas Primatema	Metoode Kualitatif	Implementasi analisis jabatan pada PT. Sarana Indinatas Primatema telah berjalan sesuai kualifikasi khususnya dalam persyaratan dan deskripsi kerja. Meskipun masih terdapat posisi yang dijabat oleh beberapa orang yang memiliki kualifikasi sesuai dengan tingkat pendidikan, kemampuan, pengalaman dan peringkat. Selain itu juga terdapat indikasi yang mempengaruhi pelaksanaan analisis jabatan yang terrefleksi dalam distribusi tugas dan kerja.

Sumber : Penelitian Terdahulu

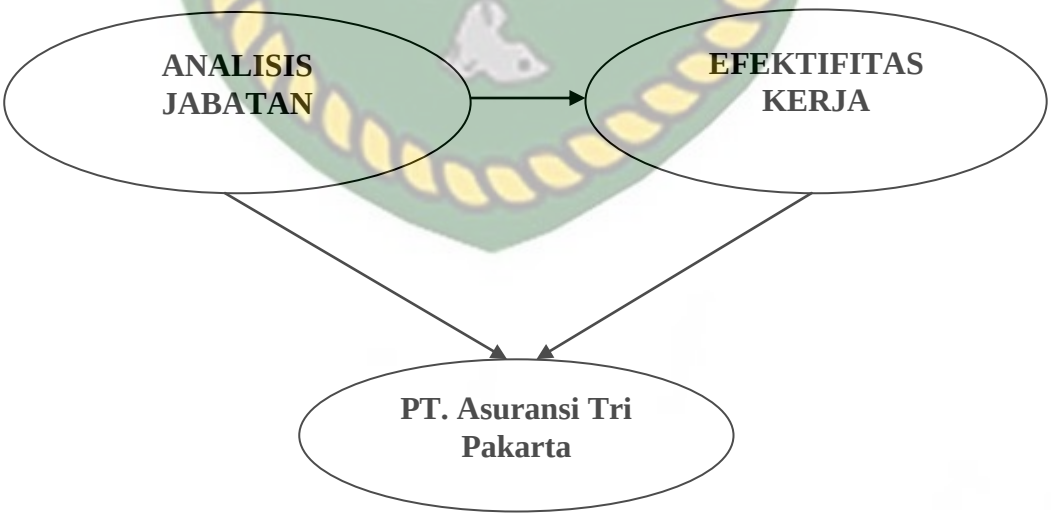
Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.4 Kerangka Pemikiran

Organisasi akan berjalan terarah jika memiliki tujuan yang jelas. Adanya tujuan akan memberikan motivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya tujuan organisasi mencakup beberapa fungsi diantaranya yaitu memberikan pengarahan dengan cara menggambarkan keadaan yang akan datang yang senantiasa dikejar dan diwujudkan oleh organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi harus mendapat perhatian yang seriuas apabila ingin mewujudkan suatu efektivitas.

Efektivitas dapat diasumsikan kebutuhan mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya dalam usaha mengejar tujuan organisasi dan kriterianya meliputi kemam puan menyesuaikan diri atau keluwesan, produktivitas, kepuasan kerja, kemampuan berlaba atau hasil yang dicapai dan pencapaian sumber daya yang menunjang pencapaian tujuan organisasi.

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.4 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian dan telaah pustaka, maka dirumuskan hipotesis yaitu sebagai berikut:

“Analisis jabatan pada PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Pekanbaru dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan Sudah Berjalan Dengan Baik”.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Untuk menyelesaikan penelitian ini terutama untuk memperoleh data yang dibutuhkan, penulis meneliti langsung kelokasi penelitian, yaitu pada PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Pekanbaru yang berlokasi di Jalan Sudirman No. 346 Kota Pekanbaru, Provinsi Riau.

3.2 Operasional Variabel

Berikut ini merupakan operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini, operasional variabel digunakan untuk mengukur tingkat keakuratan dalam sebuah penelitian yang dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 3.1
Konsep Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Skala
Analisis Jabatan (X) Menurut Mathis dan Jakson (dalam Suprapto, 2011) mengatakan analisis jabatan merupakan cara yang sistematis untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi tentang isi dan *personal* yang dipersyaraatkan dalam jabatan dan hubungannya dengan prestasi jabatan.	*Job Description*	a) Weweang terendifikasi secara jelas b) Tidak overlapping dengan posisi lain c) Memperoleh kejelasan mengenai tanggung jawab d) Kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab e) Peraturan atau kebijaksanaan perusahaan f) Kelengkapan fasilitas untuk mendukung kelancaran kerja g) Kejelasan mengenai target yang diharapkan	Ordinal

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

	Job Spesification	a) Tugas yang diberikan b) Tanggung jawab c) Kondisi kerja d) Kesesuaian pekerjaan dengan pengatahuan e) Kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan f) Keahlian yang dimiliki dapat menunjang pekerjaan secara efektif	Ordnial

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang bekerja di PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Pekanbaru berjumlah 40 karyawan.

Menurut Sugiyono (2017) yang dimaksud dengan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan metode *sampling* jenuh. Jadi, dalam penelitian ini semua populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 40 responden.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan yaitu:

1. Data primer

Data Primer merupakan data yang didapatkan dari sumber pertama baik individual atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kuisioner yang bisa dilakukan oleh peneliti. Dalam hal ini data primer adalah data yang diperoleh langsung dari kuisioner

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui penelitian keperpustakaan yaitu berasal dari buku-buku bacaan, jurnal-jural, atau internet untuk memperolehh data-data yang diperlukan dalam penelitian tersebut.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

a) Penelitian Lapangan

Yaitu pengumpulan data primer dengan cara memberikan surat yang berisikan pertanyaan kepada instansi terkait melalui peninjauan secara langsung. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, yang akan diberikan kepada responden yaitu semua karyawan yang bekerja di PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Pekanbaru.

Tabel 3.2
Pengukuran Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2016)

b) Penelitian Kepustakaan

Penelitian ini sangat berguna untuk mendukung landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Data-data ini diperoleh dari buku-buku, jurnal-jurnal, pencarian diinternet dan instansi terkait serta referensi lainnya yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan bagian dari proses pengujian data yang hasilnya digunakan sebagai bukti yang memadai untuk menarik kesimpulan penelitian. Tujuan dari analisis data adalah mendapatkan informasi relevan yang terkandung di dalam data tersebut dan penggunaan hasilnya untuk memecahkan suatu masalah.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif yaitu metode dimana data dikumpulkan, diinterpretasikan, dan dianalisis sehingga memberikan gambaran yang jelas dan lengkap. Analsis statistik deskriptif merupakan bidang ilmu statistika yang mempelajari cara-cara pengumpulan, penyusunan dan penyajian data suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2013) yang dimaksud analisis deskriftif aalah nilai yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.6.2 Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur validitas atau validitas variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi tiap item dengan total skor masing-masing variabel yaitu dengan membandingkan nilai korelasi dari r hitung dengan r tabel. Kriteria penilaiannya:

- Variabel dikatakan valid jika r hitung positif dan r hitung > r variable.
- Variabel dikatakan tidak valid jika r hitung negatif dan r hitung < r variable.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kehandalan dari butir-butir pertanyaan yang valid. Pengujian dilakukan dengan mengukur reliabilitas dengan uji statistic alpa cronbach's (α). Kriteria penilaiannya:

- Jika nilai alpa cronbach's 0,5 maka item dikatakan valid.
- Jika nilai alpa cronbach's 0,5 maka item dikatakan tidak valid.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Profil PT. Asuransi Tripakarta Cabang Pekanbaru

PT. Asuransi Tripakarta didirikan pertama kali pada tanggal 21 Agustus 1978 dengan tipe Asuransi Umum (*General Insurance*). Adapun PT. Asuransi Tripakarta didirikan pertama kali oleh Dana Pensiunan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Adapun pemegang saham terbesar PT. Asuransi Tripakarta, yaitu Dana Pensiunan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk., PT. Asuransi Wahana Tata dan PT. Tri Handayani Utama. Saat ini, PT. Asuransi Tripakarta adalah salah satu perusahaan asuransi yang memiliki unit syariah di Indonesia.

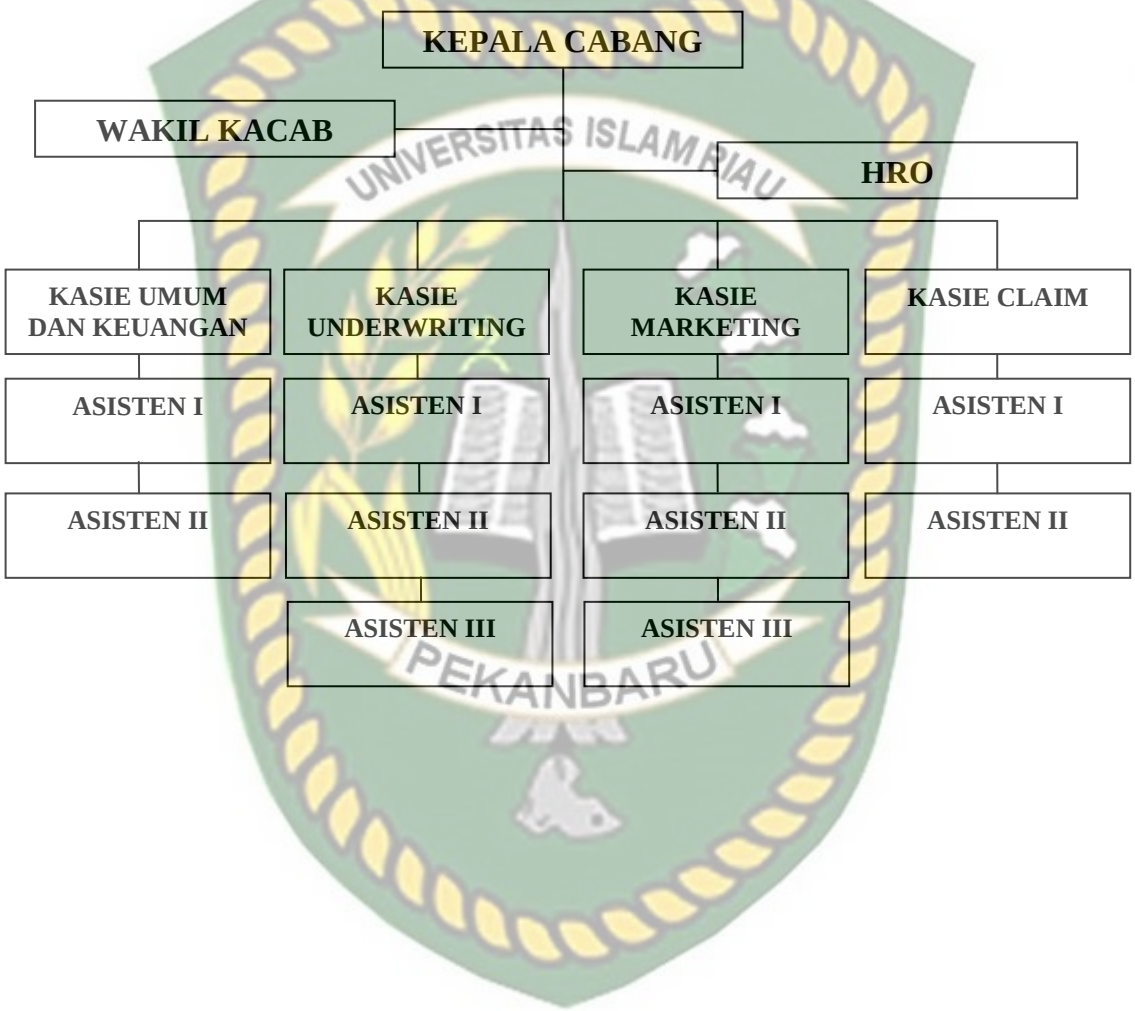
Adapun produk yang dijual oleh PT. Asuransi Tripakarta, seperti : Asuransi Bangunan, Asuransi Kendaraan Bermotor, Asuransi Alat Berat (*Heavy Equipment*), Asuransi Perkebunan, Bank Garansi, Asuransi Pengiriman Uang, Asuransi *Bonding*, Asuransi *Hole In One* dan lainnya. Selain itu, PT. Asuransi Tripakarta juga menjalin beberapa kerjasama dengan beberapa Bank ternama di Indonesia, seperti : PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk., PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk., PT. Bank Central Asia, Tbk, PT. CIMB Niaga, Tbk, dan beberapa Bank Perkreditan Rakyat. Adapun PT. Asuransi Tripakarta Cabang Pekanbaru beralamat di Jalan Sudirman Nomor 365 Kota Pekanbaru.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4.2 Struktur Organisasi PT. Asuransi Tripakarta Cabang Pekanbaru

Adapun struktur organisasi yang dimiliki PT. Asuransi Tripakarta Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada gambar 4.1 dibawah ini :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Asuransi Tripakarta Cabang Pekanbaru



Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB V
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Identitas ditentukan untuk memberikan gambaran tentang pentingnya antara data responden dan analisis yang dilakukan untuk menjawab tujuan penelitian yang diteliti. Dalam penelitian ini, identitas beberapa responden ditentukan dari data yang diperoleh penulis. Kuesioner yang disebarkan semuanya telah didistribusikan dan dapat dijadikan data dalam penelitian ini. Untuk mengingat pentingnya responden dalam penelitian ini, maka sebaiknya dilihat responden berdasarkan beberapa kriteria seperti jenis kelamin, umur, pendidikan dan masa bekerja. Data tabel distribusi yang dijelaskan satu persatu ditunjukkan di bawah ini:

5.1.1 Identitas Jenis Kelamin

Salah satu yang harus diperhatikan dari identitas responden adalah jenis kelamin responden. Berikut ini akan dijabarkan identitas responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 5.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	25	62,50%
2	Perempuan	15	37,50%
Total		**40**	**100,00**

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel 5.1 dapat diketahui bahwa dari total jumlah 40 orang responden, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 responden atau sebesar

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

62,50% dan sebanyak 15 responden atau sebesar 37,50% berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan laki-laki lebih dominan dalam penelitian ini. hal ini di sebabkan bahwa karyawan laki-laki lebih banyak diperlukan dan mempunyai tingkat ketelitian yang tinggi serta juga memiliki banyak waktu untuk melaksanakan pekerjaan yang diselenggarakan oleh PT. Asuransi Tripakarta Cabang Pekanbaru**.**

5.1.2 Identitas Tingkat Umur

Umur merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada produktifitas kerja. Berikut ini akan dijabarkan identitas responden berdasarkan tingkat umur yaitu:

Tabel 5.2
Responden Berdasarkan Tingkat Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	20-25 Tahun	1	2,50%
2	26 - 30 Tahun	14	35,00%
3	31 - 35 Tahun	20	50,00%
4	> 36 Tahun	5	12,50%
Jumlah		**40**	**100,00**

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel 5.2 diatas dapat diketahui bahwa dari 40 responden yang berumur 26-30 tahun sebanyak 14 orang (35,00%), berumur antara 31-35 tahun sebanyak 20 orang (50,00%), berumur >36 tahun sebanyak 5 orang (12,50%) dan yang berumur 20-25 tahun keatas sebanyak 1 orang (2,50%). Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berumur 31-35 tahun merupakan jumlah responden yang paling banyak, sedangkan responden dengan umur 20-25 tahun merupakan jumlah responden yang paling sedikit.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.1.3 Identitas Pendidikan Terakhir

Seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Asuransi Tripakarta Cabang Pekanbaru khususnya karyawan memiliki tingkat pendidikkan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Berikut ini akan dijabarkan identitas responden berdasarkan pendidikan responden yaitu:

Tabel 5.3
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK	4	10,00%
2	Diploma III	3	7,50%
3	Sarjana S1/S2	33	82,50%
Total		**40**	**100,00**

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel 5.3 diatas dapat diketahui bahwa dari 40 orang responden yang mempunyai latar belakang pendidikan SMA/SMK sebanyak 4 responden dengan persentase 10,00%, kemudian sarjana S1/S2 sebanyak 33 responden dengan persentase 82,50% dan dari pendidikan DIII sebanyak 3 responden dengan persentase 7,50%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan sarjana S1/S2 lebih banyak dari yang lainnya dengan jumlah responden sebanyak 33 orang karyawan. Hal ini cukup beralasan sebab karyawan PT. Asuransi Tripakarta Cabang Pekanbaru merupakan bidang logistik yang membutuhkan tenga kerja yan terdidik dan memiliki mental yang kuat.

5.1.4 Identitas Masa Bekerja

Selanjutnya, identitas responden yang dipertimbangkan adalah masa kerja. Hal ini dimaksudkan untuk melihat pengalaman kerja karyawan, yang berarti bahwa semakin lama seorang karyawan bekerja, semakin tinggi pengalaman kerja

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

karyawan dan sebaliknya. Berikut ini akan dijabarkan identitas responden berdasarkan masa bekerja :

Tabel 5.4
Responden Berdasarkan Masa Bekerja

No	Masa Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	< 5 Tahun	1	2,50%
2	> 5 Tahun	39	97,50%
Jumlah		**40**	**100,00**

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel diatas dapat dilihat dari 40 responden yang memiliki masa kerja > 5 tahun adalah responden paling banyak yaitu sebanyak 39 karyawan atau 97,50%. Dengan demikian sebagian besar responden memiliki masa kerja > 5 tahun mereka telah bekerja dan yang lama bekerja juga sudah sangat berpengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan.

5.2 Uji Validitas Dan Reliabilitas

5.2.1 Uji Validitas

Validitas merupakan konsep pengukuran yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrument tersebut menghasilkan hasil ukur sesuai dengan tujuan pengukuranya. Jika suatu item pernyataan dinyatakan tidak valid maka item pertanyaan itu tidak dapat digunakan dalam uji-uji selanjutnya.

Penentuan validitas data menggunakan korelasi pearson, hasil korelasi antar variabel dibandingkan dengan *range* angka korelasi -1, 0 dan + 1 pada tingkat signifikan 0.05 apabila r_{hitung} mendekati angka 1, maka instrumen tersebut valid.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan data yang diperoleh telah dilakukan uji validitas dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Variabel Analisis Jabatan (X)

No.	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
1	JD.1	0.496	0.312	Valid
2	JD.2	0.531	0.312	Valid
3	JD.3	0.533	0.312	Valid
4	JD.4	0.570	0.312	Valid
5	JD.5	0.463	0.312	Valid
6	JD.6	0.596	0.312	Valid
7	JD.7	0.628	0.312	Valid
8	JS.1	0.605	0.312	Valid
9	JS.2	0.331	0.312	Valid
10	JS.3	0.566	0.312	Valid
11	JS.4	0.432	0.312	Valid
12	JS.5	0.447	0.312	Valid
13	JS.6	0.507	0.312	Valid

Sumber : Data Hasil Penelitian SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5.5 diatas, dapat dilihat bahwa untuk dimensi *Job Description* dan *Job Spesification* dengan 13 item pertanyaan. Hasil validitas menunjukkan bahwa nilai terendah pada item pertanyaan ketujuh (JS.2) yaitu 0,331 dan yang memiliki nilai tertinggi pada item pertanyaan (JD.7) yaitu 0,628. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item variabel diatas 0,312 berarti memenuhi syarat valid.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dipergunakan uji *cronbach alpha* yang dianggap paling sesuai untuk pengujian item-item penelitian yang memiliki skor 1-5. Dalam metode *internal consistency* ini, semakin tinggi konsistensi alpha maka kuesioner semakin reliable. Batasan nilai minimum *alpha* dalam penelitian ini adalah 0,60. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas yaitu:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Analisis Jabatan (X)	0.702	Reliabel

Sumber : Data SPSS, 2021

Dari tabel 5.4 diatas, variabel analisis jabatan sebesar 0,702 > 0.60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian yang reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai koefisien alpa 0.60, yang variabel yang digunakan sudah konsisten dan dapat dipercaya.

5.3 Hasil Analisis Deskriptif

5.3.1 Analisis Desktiptif Analisis Jabatan

Tujuan analisa jabatan adalah mencakup kegiatan-kegiatan penyusunan program pengadaan personalia tersebut. Untuk memenuhi jumlah personalia, orang biasanya menggunakan analisa beban kerja, sedangkan untuk memenuhi mutu personalia orang lazimnya memanfaatkan analisis jabatan yang menghasilkan deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan. Berikut ini hasil tanggapan responden tiap indikator yang dapat dilihat sebagai berikut:

a) Dimensi Job Description

Job Desciption adalah bentuk tertulis dari apa yang dikerjakan, mengapa dikerjakan, dimana dikerjakannya dan bagaimana cara mengerjakannya. Dari definisi para ahli diatas dapat ditarik benang merah bahwasannya uraian jabatan merupakan bentuk tertulis dari suatu jabatan dan ruang lingkup jabatan tersebut yang didalammnya memuat apa pekerjaan dari jabatan tersebut. Berikut hasil tanggapan responden berdasarkan dimensi job description yaitu:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.17
Hasil Tanggapan Responden Tentang Indikator Wewenang Terendifikasi Secara Jelas

No	Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	23	57,50%
2	Setuju	4	11	27,50%
3	Netral	3	6	15,00%
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah			**40**	**100%**

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden atau sebesar (57,50%), sedangkan untuk responden yang menjawab setuju sebanyak 11 responden atau sebesar (28,21%), sedangkan responden dengan jawaban netral sebanyak 6 responden atau sebesar (15,00%). Menurut analisis peneliti, sebanyak 23 responden menyatakan bahwa perusahaan sudah menilai kelayakan jabatan atau wewenang yang diberikan oleh atasan atas kecapakan karyawan tersebut dan terdapat 6 responden menyatakan netral, yang mungkin saja mereka tidak berpendapat bahwa perusahaan sudah menilai kelayakan jabatan dari kecapakan karyawan tersebut serta mereka menilai bahwa wewenang yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan tersebut.

Tabel 5.18
Hasil Tanggapan Responden Tentang Tidak Overlapping Dengan Posisi Lain

No	Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	20	50,00%
2	Setuju	4	14	35,00%
3	Netral	3	6	15,00%
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah			**40**	**100%**

Sumber: Data Olahan 2021

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden atau sebesar (50,00%), sedangkan untuk responden yang menjawab setuju sebanyak 14 responden atau sebesar (35,00%) dan sedangkan responden dengan jawaban netral sebanyak 6 responden atau sebesar (15,00%). Menurut analisis peneliti, sebanyak 20 responden menyatakan bahwa perusahaan sudah menilai kelayakan/wewenang jabatan dari cara karyawan tersebut dalam membangun hubungan antar sesama rekan kerja lainnya, perusahaan juga memberikan wewenang kepada para karyawan sesuai dengan bidang kerjanya agar tidak terjadinya overlapping atau tumpang tindih pada pekerjaan lainnya, jika karyawan diberikan pekerjaan yang overlapping maka akan terjadi tidak efektifnya dalam suatu pekerjaan dan bahkan akan menurunkan kinerja dari karyawan tersebut.

Tabel 5.19
Hasil Tanggapan Responden Tentang Memperoleh Kejelasan Mengenai Tanggung Jawab

No	Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	25	62,50%
2	Setuju	4	11	27,50%
3	Netral	3	4	10,00%
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah			**40**	**100%**

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 responden atau sebesar (62,50%), sedangkan untuk responden yang menjawab setuju sebanyak 11 responden atau sebesar (27,50%) dan responden dengan jawaban netral sebanyak 4 responden atau sebesar (10,00%). Menurut analisis peneliti menunjukkan bahwa perusahaan sudah memperoleh mengenai jabatan terhadap tanggung jawab hal ini dilihat dari

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

cara karyawan tersebut bagaimana dalam menyelesaikan pekerjaan dan namun masih terdapat 4 responden menyatakan netral yang mungkin saja mereka merasa belum bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan sehingga mereka tidak efisien dalam bekerja.

Tabel 5.20
Hasil Tanggapan Responden Tentang Indikator Kompensasi Yang Sesuai Dengan Tanggung Jawab

No	Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	25	62,50%
2	Setuju	4	11	27,50%
3	Netral	3	3	7,50%
4	Tidak Setuju	2	1	2,50%
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah			**40**	**100%**

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 responden atau sebesar (62,50%), sedangkan untuk responden yang menjawab setuju sebanyak 11 responden atau sebesar (27,50%), sedangkan responden dengan jawaban netral sebanyak 3 responden atau sebesar (7,50%) dan responden dengan jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar (2,50%). Menurut analisis peneliti menunjukkan bahwa responden dominan menjawab sangat setuju, yang dikarenakan kompensasi yang didapatkan oleh para responden telah sesuai dengan bidang kerjanya dan tanggung jawab yang diembannya, namun masih terdapat responden yang menjawab tidak setuju terhadap gaji atau kompensasi yang diterimanya, yang mungkin saja ini terjadi karyawan tersebut diberikan pekerjaan dan tanggung jawab yang besar namun tidak sesuai dengan kompensasi yang diberikan contohnya seperti bonus ataupun uang transpot dan hal lainnya..

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.20
Hasil Tanggapan Responden Tentang Indikator Peraturan Atau Kebijaksanaan Perusahaan

No	Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	26	65,00%
2	Setuju	4	12	30,00%
3	Netral	3	2	5,00%
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah			**40**	**100%**

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 responden atau sebesar (65,000%), sedangkan untuk responden yang menjawab setuju sebanyak 12 responden atau sebesar (30,00%), sedangkan responden dengan jawaban netral sebanyak 2 responden atau sebesar (5,00%). Dari tanggapan responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden dominan menjawab sangat setuju, menurut analisis peneliti menunjukkan bahwa para karyawan telah menyetujui terhadap aturan yang berlaku diperusahaan, hal ini terlihat dari banyaknya responden menjawan sangat setuju, peraturan tentunya harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh semua karyawan termasuk pimpinan, namun dari tanggapan responden diatas masih terdapat responden yang menjawab netral, yang artinya mereka kurang patuh terhadap aturan yang berlaku.

Tabel 5.21
Hasil Tanggapan Responden Tentang Indikator Kelengkapan Fasilitas Untuk Mendukung Kelancaran Kerja

No	Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	24	60,00%
2	Setuju	4	12	30,00%
3	Netral	3	4	10,00%
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah			**40**	**100%**

Sumber: Data Olahan 2021

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 responden atau sebesar (60,00%), sedangkan untuk responden yang menjawab setuju sebanyak 12 responden atau sebesar (30,00%), sedangkan responden dengan jawaban netral sebanyak 4 responden atau sebesar (10,00%). Dari tanggapan diatas responden dominan menjawab sangat setuju, menurut analisis peneliti menunjukkan bahwa para karyawan telah diberikan fasilitas yang cukup untuk menunjang pekerjaan yang telah diberikan, jika fasilitas kerja yang diberikan kurang maka pekerjaan yang dikerjakan akan terhambat dan tidak terselesaikan dengan tepat waktu.

Tabel 5.21
Hasil Tanggapan Responden Tentang Indikator Kejelasan Mengenai Target Yang Diharapkan

No	Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	23	57,50%
2	Setuju	4	8	20,00%
3	Netral	3	7	17,50%
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	2	5,00%
Jumlah			**40**	**100%**

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden atau sebesar (57,50%), sedangkan untuk responden yang menjawab setuju sebanyak 8 responden atau sebesar (20,00%), sedangkan responden dengan jawaban netral sebanyak 7 responden atau sebesar (17,50 dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau sebesar (5,00%) Dari tanggapan diatas responden dominan menjawab sangat setuju, dalam perusahaan tentunya seorang karyawan harus dapat menetapkan target kerjanya, karena bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik, dalam tanggapan diatas menunjukkan bahwa 2 orang karyawan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

menjawab sagat tidak setuju yang artinya mereka belum bisa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Tabel 5.21
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Dimensi Job Description

No	Indikator	Jawaban Responden Pernyataan Dimensi Job Description					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Weweang terendifikasi secara jelas	23	11	6	-	-	
	Nilai Skor	**115**	**44**	**18**	**-**	**-**	**177**
2	Tidak overlapping dengan posisi lain	20	14	6	-	-	
	Nilai Skor	**100**	**56**	**18**	**-**	**-**	**174**
3	Memperoleh kejelasan mengenai tanggung jawab	25	11	4	-	-	
	Nilai Skor	**125**	**44**	**12**	**-**	**-**	**181**
4	Kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab	25	11	3	1	-	
	Nilai Skor	**125**	**44**	**9**	**2**	**-**	**180**
5	Peraturan atau kebijaksanaan perusahaan	26	12	2	-	-	
	Nilai Skor	**130**	**48**	**6**	**-**	**-**	**184**
6	Kelengkapan fasilitas untuk mendukung kelancaran kerja	24	12	4	-	-	
	Nilai Skor	**120**	**48**	**12**	**-**	**-**	**180**
7	Kejelasan mengenai target yang diharapkan	23	8	7	-	2	
	Nilai Skor	**115**	**40**	**21**	**-**	**2**	**178**
Total Bobot Skor		**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**1254**

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa rangkuman hasil total bobot tanggapan responden adalah 1254. Interval kategori dapat dilihat sebagai berikut:

- Jumlah Sub Indikator = 7
- Jumlah Responden = 40
- Bobot Maksimum = 1400
- Bobot Minimum = 280

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

- Jumlah Kelas Interval = 5
- Panjang Kelas Interval = 224
- Interval = $\frac{1400- 280}{5}$

Kategori ktriteria penilaian:

Sangat Baik : 1176 - 1400

Baik : 952 - 1176

Cukup Baik : 728 - 952

Tidak Baik : 504 - 728

Sangat Tidak Baik : 280 - 504

Berdasarakan hasil rekapitulasi tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban responden untuk dimensi job description dalam kategori penilaian 'sangat baik', hal ini terjadi karena banyak responden menjawab dengan jawaban sangat setuju pda pernyataan yang telah diajukan. Untuk perolehan nilai skor tertinggi yaitu pada indikator peraturan atau kebijakan perusahaan dan untuk nilai skor terendah terdapat pada indikator tidak overlapping dengan posisi lain. J*ob description* adalah menguraikan pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang pegawai sebelum membuat analisis pekerjaannya. Dengan adanya uraian jabatan yang jelas maka pegawai akan mengetahui tugas dan tanggung jawabnya serta kewenangannya. Hasil penelitian terjadinya perangkapan pekerjaan dan tanggung jawab, akan tetapi dalam pelaksanaannya masih saja terjadi karyawan yang melakukan perangkapan pekerjaan dan tanggung jawab. Hal ini disebabkan karyawan yang kurang mengerti dan memahami apa yang termasuk dalam uraian jabatan, bahkan banyak karyawan yang bekerja selalu menunggu perintah atasan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b) Dimensi *Job Spesification*

Menurut Dessler (dalam Tanumiharjo, 2013) mendefinisikan persyaratan jabatan merupakan suatu daftar dari tuntutan manusiawi dalam suatu jabatan tertentu, yakni pendidikan, ketrampilan, kepribadian dan lain-lain sesuai produk dari analisis jabatan. Ini adalah kualifikasi pribadi, keterampilan, fisik dan tuntutan mental yang diperlukan untuk prestasi kerja yang efektif. Berikut hasil tanggapan responden berdasarkan dimensi job spesification yaitu:

Tabel 5.21
Hasil Tanggapan Responden Tentang Indikator Tugas Yang Diberikan

No	Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	26	65,00%
2	Setuju	4	8	20,00%
3	Netral	3	5	12,50%
4	Tidak Setuju	2	1	2,50%
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah			**40**	**100%**

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 responden atau sebesar (65,00%), sedangkan untuk responden yang menjawab setuju sebanyak 8 responden atau sebesar (20,00%), sedangkan responden dengan jawaban netral sebanyak 5 responden atau sebesar (12,50%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau sebesar (5,00%). Dari tanggapan diatas responden dominan menjawab sangat setuju, berdasarkan pada tabel diatas dapat dianalisis bahwa para karyawan menilai bahwa tingkat tugas yang diberikan pada karyawan telah sesuai dengan bidang keahliannya, selain itu terdapat responden yang menjawab netral dan tidak setuju karena menurut karyawan tersebut mereka diberikan tugas yang tidak sesuai dengan kemampaunnya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.21
Hasil Tanggapan Responden Tentang Indikator Tanggung Jawab Karyawan

No	Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	29	72,50%
2	Setuju	4	10	25,00%
3	Netral	3	1	2,50%
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah			**40**	**100%**

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 responden atau sebesar (72,50%), sedangkan untuk responden yang menjawab setuju sebanyak 10 responden atau sebesar (25,00%), sedangkan responden dengan jawaban netral sebanyak 1 responden atau sebesar (2,50%). Dari tanggapan diatas responden dominan menjawab sangat setuju, untuk tingkat tanggung jawab karyawan disini terdapat 1 responden menjawab tidak setuju, hal ini terjadi yang mungkin saja karena karyawan tersebut kurang bertanggung jawab dalam bekerja, karyawan yang seperti ini akan menurunkan tingkat produktivitas perusahaan.

Tabel 5.21
Hasil Tanggapan Responden Tentang Indikator Kondisi Kerja

No	Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	19	47,50%
2	Setuju	4	17	42,50%
3	Netral	3	3	7,50%
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	2,50%
Jumlah			**40**	**100%**

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden atau sebesar (47,50%), sedangkan untuk responden yang menjawab setuju sebanyak 17 responden atau

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

sebesar (42,50%), responden dengan jawaban netral sebanyak 3 responden atau sebesar (7,50%) dan untuk yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar (2,50%). Menurut analisis peneliti menunjukkan bahwa kondisi kerja perusahaan sudah menilai kelayakan jabatan dari cara karyawan tersebut kondisi karyawan dan hanya terdapat 1 responden yang menyatakan perusahaan belum menilai kelayakan jabatan dari cara karyawan tersebut kondisi karyawan, dengan adanya kondisi kerja yang efektif maka produktivitas perusahaan akan meningkat sehingga dapat meningkatkan efektivitas karyawan dan perusahaan tersebut.

Tabel 5.21
Hasil Tanggapan Responden Tentang Indikator Kesesuaian Pekerjaan Dengan Pengetahuan

No	Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	26	65,00%
2	Setuju	4	11	27,50%
3	Netral	3	3	7,50%
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah			**40**	**100%**

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 responden atau sebesar (65,00%), sedangkan untuk responden yang menjawab setuju sebanyak 11 responden atau sebesar (27,50%), sedangkan responden dengan jawaban netral sebanyak 3 responden atau sebesar (7,50%). Dari tanggapan diatas responden dominan menjawab sangat setuju, untuk analisis pada tanggapan diatas yaitu banyak responden sudah bekerja berdasarkan pengetahuan yang telah didapatkan selama diluar dan bekerja diperusahaan tersebut, namun terdapat responden menjawab netral yang berarti bahwa tidak semua karyawan memiliki pengetahuan yang baik.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.21
Hasil Tanggapan Responden Tentang Indikator Kesesuaian Pekerjaan Dengan Keterampilan

No	Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	21	52,50%
2	Setuju	4	15	37,50%
3	Netral	3	4	10,00%
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah			**40**	**100%**

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden atau sebesar (52,50%), sedangkan untuk responden yang menjawab setuju sebanyak 15 responden atau sebesar (37,50%) dan sedangkan responden dengan jawaban netral sebanyak 4 responden atau sebesar (10,50%). Dari tanggapan diatas responden dominan menjawab sangat setuju, banyak responden telah bekerja berdasarkan keterampilan yang telah dimiliki, keterampilan karyawan tentunya sangat membantu karyawan dalam bekerja contohnya seperti menguasai microsoft office, negosiasi dan lain sebagainya.

Tabel 5.21
Hasil Tanggapan Responden Tentang Indikator Keahlian Yang Dimiliki Dapat Menunjang Pekerjaan Secara Efektif

No	Tanggapan	Skor	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	23	57,50%
2	Setuju	4	15	37,50%
3	Netral	3	2	5,00%
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah			**40**	**100%**

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden atau sebesar (57,50%), sedangkan untuk responden yang menjawab setuju sebanyak 15 responden atau

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

sebesar (37,50%) dan yang menjawab netral sebanyak 2 responden atau sebesar (5,00%). Dari tanggapan diatas responden dominan menjawab sangat setuju, untuk meningkatkan keahlian tentunya perusahaan memberikan pelatihan yang cukup pada karyawan, karena secara tidak langsung tentunya keahlian karyawan tersebut akan meningkat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri secara efisien dan efektif.

Tabel 5.22
Hasil Tanggapan Responden Tentang Dimensi Job Spesification

No	Indikator	Jawaban Responden Pernyataan Dimensi Job Spesification					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Tugas yang diberikan	26	8	5	1	-	
	Nilai Skor	**130**	**40**	**15**	**2**	**-**	**187**
2	Tanggung jawab	29	10	1	-	-	
	Nilai Skor	**145**	**40**	**3**	**-**	**-**	**188**
3	Kondisi kerja	19	17	3	-	1	
	Nilai Skor	**95**	**68**	**9**	**-**	**1**	**173**
4	Kesesuaian pekerjaan dengan pengatahuan	26	11	3	-	-	
	Nilai Skor	**130**	**44**	**9**	**-**	**-**	**183**
5	Kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan	21	15	4	-	-	
	Nilai Skor	**105**	**60**	**12**	**-**	**-**	**177**
6	Keahlian yang dimiliki dapat menunjang pekerjaan secara efektif	23	15	2	-	-	
	Nilai Skor	**115**	**60**	**6**	**-**	**-**	**181**
Total Bobot Skor		**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**1089**

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa rangkuman hasil total bobot tanggapan responden adalah 1089. Interval kategori dapat dilihat sebagai berikut:

- Jumlah Sub Indikator = 6
- Jumlah Responden = 40
- Bobot Maksimum = 1200

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

- Bobot Minimum = 240
- Jumlah Kelas Interval = 5
- Panjang Kelas Interval = 192
- Interval = $\frac{1200 - 240}{5}$

Kategori ktriteria penilaian:

Sangat Baik : 960 - 1200

Baik : 768 - 960

Cukup Baik : 576 - 768

Tidak Baik : 384 - 576

Sangat Tidak Baik : 240 - 384

Berdasarakan hasil rekapitulasi tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa jawaban responden untuk dimensi *job spesification* dalam kategori penilaian 'sangat baik', hal ini terjadi karena banyak responden menjawab dengan jawaban sangat setuju pda pernyataan yang telah diajukan. Untuk perolehan nilai skor tertinggi yaitu pada indikator tanggung jawab dan untuk nilai skor terendah terdapat pada indikator kondisi kerja. Menurut Rizkia (2013) menyebutkan bahwa persyaratan jabatan adalah persyaratan minimal yang harus dipenuhi seseorang untuk menduduki jabatan tertentu. Hal ini diatur sedemikian rupa supaya seseorang yang menduduki jabatan tersebut dapat melaksanakan pekerjaan dalam jabatan tersebut dengan baik, sehingga dari hasil rekapitulasi menunjukkan bahwa job specification yang digunakan sudah tepat dan perlu adanya peningkatan karena masih terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju.

5.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa analisis jabatan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Semakin baik deskripsi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kerja dan spesifikasi kerja yang diberikan kepada setiap karyawan akan dapat meningkatkan efektivitas kerja seorang karyawan, begitu juga sebaliknya, apabila deskripsi kerja dan spesifikasi kerja yang diberikan tidak jelas atau tidak tepat sasaran, akan mengakibatkan menurunnya efektivitas kerja karyawan tersebut.

Dalam hasil tanggapan responden berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa, tingkat analis jabatan yang telah diterapkan pada PT. Asuransi Tripakarta sudah baik, hal ini dinilai dari dua dimensi yang digunakan dalam menilai analisis jabatan pada perusahaan tersebut yaitu *job description* dan *job specification*. Hasil tanggapan untuk dimensi job description menunjukkan bahwa rata-rata banyak responden menjawab dengan jawaban sangat setuju atas pernyataan yang telah diajukan, hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang baik dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Dalam tanggapan responden terdapat responden yang menjawab dengan nilai skor tertinggi yaitu indikator untuk perolehan nilai skor tertinggi yaitu pada indikator peraturan atau kebijakan perusahaan dan untuk nilai skor terendah terdapat pada indikator tidak overlapping dengan posisi lain. Untuk tanggapan rendah atau dengan nilai skor lemah menunjukkan bahwa perusahaan memberikan pekerjaan pada karyawan secara berlebihan dan tumpang tindih pada pekerjaan lainnya, untuk itu perusahaan perlu mengevaluasi hal tersebut.

Hasil tanggapan terhadap dimensi job specification, responden dominan menjawab sangat setuju, namun terdapat pula responden yang menjawab sangat tidak setuju, untuk kategori penilaian dalam kategori sangat baik. Untuk perolehan nilai skor tertinggi yaitu pada indikator tanggung jawab dan untuk nilai skor terendah terdapat pada indikator kondisi kerja. Pada hakikatnya pendistribusian

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dengan tugas-tugas harus ada keseimbangan antara keterampilan dan keahlian karyawan dengan pekerjaan yang dibebankan. Sepertinya dalam distribusi pekerjaan belum mencerminkan keadilan bahkan terjadi ketidakseimbangan dalam pembagian pekerjaan terutama yang menyangkut antara keterampilan dan keahlian karyawan dengan beban tugas. Walaupun secara aplikatif pembagian pekerjaan khususnya yang menyangkut beban kerja yang didukung dengan keterampilan dan keahlian belum mencerminkan standar kualifikasi yang ditentukan dalam manajemen perusahaan, namun hal tersebut sudah dilaksanakan cukup baik.

Sebagaimana diketahui bahwa keahlian dan keterampilan adalah salah satu hal yang sangat sangat penting dan merupa kan modal kerja bagi karyawan. Karyawan yang memiliki keterampilan dan keahlian biasanya akan mendapatkan beban tugas yang sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilannya. Dengan demikian apabila dalam pemberian tugas sesuai dengan keterampilan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan, maka efektivitas kerja karyawan akan dapat tercapai secara optimal. Pada PT. Asuransi Tripakarta dalam hal uraian pekerjaan belum sepenuhnya mencerminkan keseimbangan antara beban kerja dengan keterampilan dan keahlian karyawan, akan tetapi secara aplikatif tentang uraian pekerjaan sebagian besar sudah mencerminkan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan dalam manajemen perusahaan, dan hanya sebagian kecil yang terlepas dari uraian pekerjaan. Secara aplikatif tentang uraian pekerjaan pada PT. Asuransi Tripakarta tersebut termasuk cukup baik.

Efektivitas kerja yang didukung dengan analisis jabatan ternyata belum dapat dicapai secara optimal, hal tersebut disebabkan penerapan analisis jabatan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pada PT. Asuransi Tripakarta belum maksimal, kurang maksimalnya penerapan analisis jabatan disebabkan pula oleh tidak meratanya tugas dan fungsi masing-masing sub bidang sehingga merefleksi kepada efektivitas kerja karyawan. Penerapan analisis jabatan hendaknya diaplikasikan sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan dengan cara memperbaiki sistem analisis jabatan, baik yang menyangkut persyaratan jabatan maupun uraian pekerjaan. Dengan demikian dapat diciptakan suasana kerja yang lebih kondusif agar terjalin hubungan kerja sama yang harmonis, selaras, dan serasi diantara unit kerja. Untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada PT. Asuransi Tripakarta hendaknya faktor profesionalisme menjadi salah satu syarat penentu dalam penempatan karyawan pada suatu jabatan.

Penelitian ini telah sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh **Dermawan Raharja (2013)** Implementasi Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Efektifitas Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Indinatas Primatema dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi analisis jabatan pada PT. Sarana Indinatas Primatema telah berjalan sesuai kualifikasi khususnya dalam persyaratan dan deskripsi kerja. Meskipun masih terdapat posisi yang dijabat oleh beberapa orang yang memiliki kualifikasi sesuai dengan tingkat pendidikan, kemampuan, pengalaman dan peringkat.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB VI
KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penjabaran teori dan penerapan di lapangan mengenai analisis jabatan yang tepat untuk meningkatkan efektivitas kerja, maka peneliti menarik kesimpulan yaitu:

1. Hasil tanggapan responden berdasarkan analis deskriptif untuk dimensi *job description* menunjukkan dalam kategori 'sangat baik'. untuk perolahan nilai skor tertinggi pada indikator yaitu indikator untuk perolehan nilai skor tertinggi yaitu pada indikator peraturan atau kebijakan perusahaan dan untuk nilai skor terendah terdapat pada indikator tidak overlapping dengan posisi lain.
2. Hasil tanggapan responden berdasarkan analis deskriptif untuk *dimensi job spesification* menunjukkan dalam kategori 'sangat baik'. Nilai skor tertinggi yaitu indikator tanggung jawab dan skor terendah terdapat pada indikator kondisi kerja.
3. Hipotesis telah sesuai dengan hasil penelitian yaitu semakin baik deskripsi kerja dan spesifikasi kerja yang diberikan kepada setiap karyawan akan dapat meningkatkan efektivitas kerja seorang karyawan, begitu juga sebaliknya, apabila deskripsi kerja dan spesifikasi kerja yang diberikan tidak jelas atau tidak tepat sasaran, akan mengakibatkan menurunnya efektivitas kerja karyawan tersebut.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

6.2 Saran

Saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti bagi kesempurnaan penelitin selanjutnya yaitu:

1. Untuk perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan kembali dalam memberikan tugas atau beban kerja pada karyawan, karena dari hasil tanggapan responden perusahaan terlalu overllaping dalam memberikan tugas, jika hal ini terus-terusan terjadi maka akan menurunkan efektivitas kerja karyawan dan bahkan dapat menurunkan produktivitas perusahaan.
2. Selain itu indikator yang dianggap lemah yaitu kondisi kerja, perusahaan perlu meninjau ulang pada lingkungan kerja perusahaan, karena jika kondisi kerja yang buruk akan menurunkan efektivitas kerja karyawan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR PUSTAKA

Akhyar, Mustafa Aenal. 2021. *Pelaksanaan Analisa Jabatan Yang Tepat Dalam Rangka Meningkatkan Efektivitas Kerja Pada Kantor Study Centre Of Indonesia (SCI) Kota Makassar*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Danim. 2012. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.* Jakarta : PT. Gunung Agung.

Dessler, Gery. 1997. *Manajemen Personalia.* Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.

Ernawati. 2010. *Korelasi antara Analivis Jabatan Dengan Prestasi kerja Pega wai di Dinas Pendidikan Nasional Propinsi Kalimantan Timur*.

Ghozali, Imam. 2013. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Irwanto, Andrianus. 2014. *Kinerja Organisasi Pemerintahan Desa Dalam Pembangunan Desa Di Desa Bunang Ujung Kecamatan Embaloh Hulu Kabupaten Kapuas Hulu*. Jurnal Ilmu Manajemen.

Komaruddin. 1995. *Pengadaan Personalia.* Jakarta : PT. Rajawali Pers.

Kurniawan, 2012. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi (Edisi Ketiga).* Jakarta: PT. Erlangga.

Mathis, Robert L. Dan Jackson, John H. 2001**.** *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : PT. Salemba Empat.

Moekijat. 2011. *Analisis Jabatan.* CV. Mandar Maju: Bandung.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 35 Tahun 2012.

Rachmawati. 2019. *Implementasi Uraian Jabatan (Job Description) Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Rsup Dr. Hasan Sadikin Bandung-Jawa Barat)*. Program Studi Sarjana Manajemen, Institut Manajemen Koperasi Indonesia.

Raharja, Dermawan. 2013. *Implementasi Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Efektifitas Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Indinatas Primatema*. Alumni Program Magister Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Vol. 2 No.1, April 2013: 113-126 ISSN: 2252-4266.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Rizkia, Milanda W. 2013. *Persepsi Karyawan Berdasarkan Biographical Charateristic tentang Penerapan Analisis Jabatan Pada Linggarjati Baru Jember*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung : PT. Refika Aditama.

Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Ketiga)*. Yogyakarta : STIE YKPN.

Sirait T.J. 2006. Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta : PT. Grasindo.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D) (Cetakan Kedua Belas*). Bandung : CV. Alpha Beta.

Supardi, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Suprapto, Heru. 2011. *Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Pencapaian Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Di Kutai Kartanegara*. Jurnal Ekonomi Dan Manajemen.

Tangkilisan, Hessel N. S. 2009. *Manajemen Publik.* Jakarta : PT. Garamedia Widiasarana Indonesia.

Tanumihardjo, Shinta. 2013. *Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang)*. Jurnal Administrasi Publik Universitas Brawijaya, Malang.

Tua, Marihot EH. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Grasindo.

Tulus, Moh. A.. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Tama.

Yuliyana, Intan. 2018. *Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.* Skripsi Manajemen, Universitas Medan Area, Medan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :