

SKRIPSI

ANALISA PEKERJAAN KARYAWAN PADA BRI SYARIAH KC PEKANBARU ARIFIN ACHMAD

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



DISUSUN OLEH

TEGUH FIRMAN HAKIM

NPM : 155210342

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**

ABSTRAK**ANALISA PEKERJAAN KARYAWAN PADA BRI SYARIAH
KC PEKANBARU ARIFIN ACHMAD****OLEH :****TEGUH FIRMAN HAKIM****NPM : 155210342**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui analisa pekerjaan karyawan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah primer dan sekunder. Populasi dan sampel yang diambil adalah karyawan bagian marketing berjumlah sebanyak 30 orang. Teknik pengumpulan data diperoleh melalui wawancara serta kuisioner penelitian. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode deskriptif. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah dari hasil penelitian deskriptif diketahui Penempatan kerja disimpulkan dalam kategori baik, hal ini menandakan bahwa penempatan kerja karyawan sudah sesuai dengan jabatan yang dimiliki karyawan tersebut. Beban kerja disimpulkan dalam kategori baik, hal ini menandakan bahwa dalam pemberian tugas kerja maka sudah disesuaikan dengan kemampuan kerja setiap karyawan. Spesialisasi kerja disimpulkan dalam kategori baik, hal ini menandakan bahwa karyawan yang bekerja sudah memiliki kemampuan lebih sehingga sangat terampil untuk menyelesaikan tugasnya. Analisa pekerjaan karyawan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad dalam kategori baik. Hal ini dapat diartikan dalam bekerja dan mengerjakan tugasnya tersebut karyawan telah memiliki komitmen kerja yang tinggi sehingga dapat bertahan dan menjunjung tinggi nama perusahaan agar terus berkembang.

Kata Kunci : Analisa, Pekerjaan

ABSTRACT**JOB ANALYSIS OF EMPLOYEES AT BRI SYARIAH
KC PEKANBARU ARIFIN ACHMAD****BY :****TEGUH FIRMAN HAKIM****NPM : 155210342**

This study was conducted to determine the job analysis of employees at BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad. The types and sources of data used are primary and secondary. The population and samples taken are employees of the marketing department totaling 30 people. Data collection techniques were obtained through interviews and research questionnaires. This research was carried out with a descriptive method. The conclusion in this study is that from the results of descriptive research, it is known that the work placement is concluded in a good category, this indicates that the employee's work placement is in accordance with the position held by the employee. The workload is concluded in the good category, this indicates that the assignment of work has been adjusted to the work ability of each employee. Work specialization is concluded in the good category, this indicates that the employees who work already have more abilities so they are very skilled to complete their tasks. Analysis of the work of employees at BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad in the good category. This can be interpreted in working and carrying out their duties, employees have a high work commitment so that they can survive and uphold the name of the company so that it continues to grow.

Keywords: Job, Analysis

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selain itu selawat beriring salam juga dikirimkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam jahiliah kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul “**Analisa Pekerjaan Karyawan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad**”. Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian oral comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari penulisan skripsi ini, penulisan banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima

kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak. CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIR
2. Bapak Abd Razak Jer, SE., M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIR
3. Bapak Prof. Dr. H. Detri Karya, SE, MA, selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini selesai.
4. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi UIR yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar dikampus
5. Pimpinan beserta Karyawan BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad, yang telah bersedia memberi kemudahan dalam pengambilan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
6. Kepada Orang tuaku Burhan Sarjono dan Yeni Sustri, terima kasih yang tak sehingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan semangat, bantuan baik moril maupun materil dan segala-galanya kepada ananda selama ini.
7. Terima kasih untuk teman-teman angkatan 2015 di Fakultas Ekonomi UIR yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan

menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT,
Amin Yarabbal Alamin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, Juni 2021

Penulis

Teguh Firman Hakim



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	6
1.4. Sistematika Penulisan	7
BAB II TELAAH PUSTAKA	9
2.1. Analisis Pekerjaan.....	9
2.1.1. Pengertian Analisis Pekerjaan	9
2.1.2. Tujuan Analisis Pekerjaan	10
2.1.3. Aspek-aspek Analisis Pekerjaan.....	11
2.2. Uraian Pekerjaan (<i>Job Description</i>)	13
2.2.1. Pengertian Uraian Pekerjaan (<i>Job Description</i>)	13
2.2.2. Tujuan Deskripsi kerja (<i>Job Description</i>)	16
2.2.3. Manfaat Deskripsi Kerja (<i>Job description</i>).....	17
2.2.4. Muatan-muatan Deskripsi Pekerjaan	19
2.3. Penelitian Terdahulu	20
2.4. Hipotesis	22

BAB III	METODE PENELITIAN	23
	3.1. Lokasi Penelitian.....	23
	3.2. Operasional Variabel Penelitian	23
	3.3. Populasi dan Sampel Penelitian.....	24
	3.4. Jenis dan Sumber Data.....	24
	3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	24
	3.6. Teknik Analisis Data	25
BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	27
	4.1. Sejarah Berdirinya PT. BRI Syariah Cabang Pekanbaru.....	27
	4.2. Visi Dan Misi PT. BRI Syariah Cabang Pekanbaru	28
	4.3. Struktur Organisasi PT. BRI Syariah Cabang Pekanbaru.....	29
	4.4. Produk-Produk PT. BRI Syariah Cabang Pekanbaru	32
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
	5.1. Identifikasi Responden	40
	5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument.....	44
	5.3. Analisis Analisa pekerjaan karyawan.....	47
	5.4. Pembahasan	66
BAB VI	PENUTUP	68
	6.1 Kesimpulan	68
	6.2. Saran	68
	DAFTAR PUSTAKA	70

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tingkat Keluar Karyawan di BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad Tahun 2016 – 2020	3
Tabel 1.2.	Hasil Pencapaian Kinerja Karyawan BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad.....	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	23
Tabel 3.2	Alternatif Pilihan Jawaban	25
Tabel 5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 5.2	Tingkat umur karyawan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad	41
Tabel 5.3	Tingkat Pendidikan Responden Pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad.....	43
Tabel 5.4	Masa Kerja karyawan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad	44
Tabel 5.5	Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian.....	45
Tabel 5.6	Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian.....	46
Tabel 5.7	Tanggapan responden mengenai karyawan merasa ikut memiliki perusahaan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad.....	49
Tabel 5.8	Tanggapan responden mengenai terikat secara emosional dengan perusahaan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad.....	51
Tabel 5.9	Tanggapan responden mengenai karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad	53

Tabel 5.10	Tanggapan responden mengenai menaruh perhatian terhadap masa depan perusahaan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad	55
Tabel 5.11	Tanggapan responden mengenai karyawan mau berusaha untuk mensukseskan kebijakan perusahaan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad.....	57
Tabel 5.12	Tanggapan responden mengenai bekerja di perusahaan merupakan kebutuhan dan keinginan karyawan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad	59
Tabel 5.13	Tanggapan responden mengenai karyawan merasa adanya suatu kewajiban atau tugas pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad	61
Tabel 5.14	Tanggapan responden mengenai karyawan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad.....	63
Tabel. 5.15	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Analisa pekerjaan karyawan.....	65

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan pada hakekatanya terdiri dari kumpulan orang-orang dan peralatan operasionalnya. Sehingga upaya pencapaian tujuan dalam memaksimalkan keuntungan dan berhasil atau tidaknya suatu misi perusahaan untuk mencapai tujuan ditentukan oleh individu-individu yang menjalankan manajemen yang dilaksanakan perusahaan.

Masalah Manajemen itu akan selalu ada bila perusahaan masih menjalankan aktivitasnya. Jadi manajemen sangat penting bagi seorang manajer dalam menentukan otoritas tertinggi untuk menggerakkan karyawan. Agar dapat melakukan aktivitas atau bekerja secara efektif bagi perusahaan demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Seorang manajer dalam menggerakkan orang-orang untuk mendapatkan sesuatu haruslah mempunyai ilmu pengetahuan dan seni, agar orang mau melakukannya. Untuk itulah diperlukan suatu wadah yang dapat menghimpun setiap orang, wadah itulah yang disebut dengan organisasi.

Organisasi itu sendiri merupakan alat yang paling berhubungan dengan satuan-satuan kerja, yang diberikan kepada orang-orang yang ditempatkan dalam struktur wewenang. Sehingga pekerjaan yang akan dilaksanakan dapat dikoordinasikan oleh perintah para atasan kepada bawahan dari bagian puncak manajemen sampai kebawah dari seluruh unit/bagian.

Perusahaan yang mempunyai organisasi yang baik dan teratur kemungkinan besar tidak akan mengalami hambatan-hambatan dalam mengerjakan tugasnya dengan efektif (sebaiknya/semaksimal mungkin). Dan begitu pula sebaliknya bila perusahaan tidak mempunyai organisasi yang baik dan teratur. Sehingga dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan akan mengalami hambatan. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan.

Hubungan organisasi itu sangat penting bagi karyawan untuk melakukan tugasnya sehingga dapat mencapai prestasi kerja karyawan yang diinginkan oleh pihak perusahaan, bila organisasi itu berjalan dengan baik pada perusahaan itu maka karyawan secara tidak langsung dapat melakukan tugasnya dengan semaksimal mungkin. Sehingga akan berdampak bagi kelangsungan dan perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuan dan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Karena itu bagi seorang pimpinan harus mampu untuk menggerakkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Disamping itu juga pemimpin harus dapat mengatasi semua masalah yang ada pada perusahaan tersebut sebaik mungkin.

Bank BRI Syariah adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perbankan. Untuk mencapai efektivitas organisasi dan menunjang kepuasan kerja perusahaan, maka Bank BRI Syariah KC Pekanbaru berusaha menerapkan nilai-nilai yang efektif yaitu: Peduli, Jujur, Mengupayakan yang Terbaik, Kerjasama, Profesionalisme yang disiplin. Bank BRI Syariah KC Pekanbaru mempunyai

keinginan untuk menjadi lembaga keuangan yang diperhitungkan dengan cara memberikan pelayanan yang memuaskan kepada nasabahnya. Adapun jumlah karyawan BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Tingkat Keluar Karyawan di BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad
Tahun 2016 - 2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan yang Keluar	Karyawan yang Masuk	Persentase
2016	28	10	6	6.78%
2017	33	8	12	7.27%
2018	31	9	14	8.47%
2019	30	10	17	10.94%
2020	30	14	8	8.45%

Sumber : BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad, 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bagaimana rata-rata dari lima tahun jumlah persentase *turnover* karyawan sangat tinggi. Untuk *turnover* terendah berada pada tahun 2016 sebesar 6.78% dan tingkat *turnover* tertinggi pada tahun 2019 yaitu sebesar 10.94%. hal ini tentu mengindikasikan karena sebagian karyawan yang keluar termasuk penting jabatannya dalam perusahaan sehingga dapat berdampak pada penurunan prestasi kerja karyawan. Berikut adalah hasil pencapaian prestasi kerja karyawan di BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad yaitu:

Tabel 1.2.
Hasil Pencapaian Kinerja Karyawan BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad

Triwulan	2016	2017	2018	2019	Target Triwulan
I	83	78	73	76	80
II	85	80	81	77	80
III	87	76	80	75	80
IV	82	75	78	72	80

Sumber: Data Sekunder BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad, 2020

Dalam melaksanakan kegiatannya PT BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad ini menginginkan agar semua karyawan dapat melakukan pekerjaan atau tugas dengan baik. Tapi dalam hal ini perusahaan masih mengalami suatu masalah atau hambatannya itu bagian atau unit kerja Back Office yang mempunyai sub-bagian kliring, bagian kontrol, bagian administrasi kredit, bagian transfer, bagian pajak, bagian deposito, bagian sundris.

Pada bagian atau unit kerja ini terlihat masih adanya pembagian kerja yang kurang baik, dimana suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang karyawan bagian administrasi kredit melakukan juga pekerjaan bagian transfer, sehingga menyebabkan karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai jadwal yang ditentukan dan sering terjadi dipenundaan pekerjaan sehingga berdampak pada lambatnya pelayanan bagian administrasi kredit pada PT. BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad terhadap nasabah, sehingga nasabah merasa tidak puas terhadap pelayanan tersebut. Ini berarti masih adanya perangkapan pelaksanaan tugas dari pembagian kerja tersebut. Sehingga fungsi dari organisasi yang sesungguhnya itu kurang berjalan dengan baik atau semestinya. Seharusnya bagian administrasi kredit melakukan tugasnya sendiri dan bagian transfer dilakukan oleh karyawan tersendiri. Karena pada masing-

masing tugas memerlukan waktu dan konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut selesai secara maksimal. Dengan kata lain karyawan dapat bekerja secara efektif bila karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan pembagian kerja yang baik.

Serta masih kurang tegas dan luasnya pimpinan dalam memberikan pendelegasian wewenang kepada bawahan. Dalam hal ini pimpinan masih turut campur dalam pelaksanaan pekerjaan. Sehingga manajer operasi pada saat membuat suatu keputusan tidak dapat membuat keputusan itu sendiri dengan cepat dan mengakibatkan terhambatnya kegiatan operasional perusahaan yang lain tertunda. Akibatnya aktivitas kerja di dalam perusahaan tersebut mengalami kemacetan dan sangat jelas berdampak merugikan perusahaan. Selain itu juga mengakibatkan timbulnya karyawan tersebut menjadi merasa tidak dipercaya dan tidak dapat melakukan pekerjaan dalam melaksanakan tugasnya. Di karenakan pembagian kerja itu sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi perusahaan, terutama bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan efektif.

Prestasi kerja dapat dikatakan sebagai sebuah informasi yang menunjukkan tingkat kualitas dan kuantitas hasil kerja seseorang. Manajer menggunakan informasi tersebut untuk melakukan pengevaluasian terhadap karyawan secara obyektif dan akurat. Apabila diketahui karyawan memiliki prestasi kerja yang tinggi akan memperluas kesempatan karyawan untuk meningkatkan jenjang karirnya. Sebaliknya karyawan yang memiliki prestasi kerja yang rendah akan kesulitan dalam mendapatkan promosi jabatan dan memperbesar kemungkinan mengalami pemutusan hubungan kerja karena

karyawan tersebut telah dianggap tidak berkompeten.

Dalam menjalankan operasional usahanya, maka BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad tentunya sangat membutuhkan para karyawan yang memiliki prestasi yang tinggi dalam bekerja sehingga tugas-tugas yang diembannya dapat diselesaikan dengan hasil yang maksimal. Bentuk prestasi pada perusahaan ini adalah pekerjaan yang selalu sesuai dengan yang diperintahkan dan target yang selalu tercapai. Namun demikian, untuk mencapai prestasi kerja karyawan sesuai yang diharapkan juga membutuhkan suatu pengelolaan sumber daya manusia yang terpadu terutama terhadap pengendalian faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.

Bertitik tolak dari latar belakang dan permasalahan diatas, maka penulis merasa termotivasi untuk membahas permasalahan tersebut dengan mengambil judul : **“Analisa Pekerjaan Karyawan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad”**.

1.2. Perumusan Masalah

Sedangkan rumusan masalah tersebut dirumuskan sebagai berikut: bagaimana analisa pekerjaan karyawan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisa pekerjaan karyawan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini berguna untuk :

- a. Membantu pihak perusahaan sebagai masukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.
- b. Memberikan tambahan wawasan kepada organisasi-organisasi mengenai prestasi kerja karyawan. Karena dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan;
- c. Hasil penelitian pembagian kerja bagi peningkatan prestasi kerja karyawan diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dan masukan bagi peneliti lain dengan judul penelitian yang sama.

1.4. Sistematika Penulisan

Secara garis besarnya penulisan ini akan dibagi kedalam enam bab, masing-masing akan dirinci dalam sub bab berikut ini:

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II : Telaah Pustaka dan Hipotesis

Pada bab ini akan diuraikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan pembagian kerja dan prestasi kerja karyawan, penelitian terdahulu dan hipotesis.

Bab III : Metode Penelitian dan Analisis Data

Pada bab ini akan dijelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

Bab IV : Gambaran Umum Perusahaan

Pada bab ini akan dijelaskan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan serta aktivitas perusahaan.

Bab V : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini akan dibahas analisis data tentang hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisa pekerjaan karyawan pada BRI Syariah
KC Pekanbaru Arifin Achmad

Bab VI : Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini akan dijelaskan hasil analisa kesimpulan yang ditarik dalam bentuk kesimpulan dan sekaligus memberikan saran sebagai masukan kepada perusahaan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Analisis Pekerjaan

2.1.1. Pengertian Analisis Pekerjaan

Menurut Hasibuan (2011:28) analisis pekerjaan (*job analysis*) adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dilakukan. Analisis pekerjaan akan memberikan informasi mengenai uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan bahkan dapat memperkirakan pengayaan atau perluasan pekerjaan dan penyederhanaan pekerjaan pada masa yang akan datang. Analisis pekerjaan memberikan ringkasan mengenai kewajiban dan tanggung jawab suatu pekerjaan, hubungannya dengan pekerjaan lainnya, pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan, dan lingkungan kerja dimana pekerjaan tersebut dijalankan. Mondy (2008:95).

Menurut Serdamayanti (2010:145) analisis pekerjaan adalah cara sistematis mengumpulkan dan menganalisis informasi tentang pekerjaan dan kebutuhan tenaga manusia, serta konteks di mana pekerjaan dilaksanakan. Analisis pekerjaan biasanya melibatkan pengumpulan informasi karakteristik pekerjaan yang membedakan dengan pekerjaan lain.

Menurut Dessler (2015:119) manajemen bakat dimulai dengan memahami pekerjaan apa yang perlu diisi, dan ciri-ciri manusia serta kompetensi karyawan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut secara efektif. Analisis

pekerjaan (*Job analysis* adalah prosedur yang anda gunakan untuk menentukan tugas dari posisi dalam perusahaan dan karakteristik orang yang harus dipekerjakan untuknya.

Menurut Dessler (2015:119) analisis pekerjaan menghasilkan informasi untuk menulis deskripsi pekerjaan (daftar yang berisi apa yang diminta oleh pekerjaan tersebut) dan spesifikasi pekerjaan (atau “orang”) (Jenis orang yang harus dipekerjakan untuk pekerjaan tersebut).

Menurut Samsudin (2009:63) pengertian analisa pekerjaan atau pekerjaan adalah sebagai berikut:

- 1) Proses menghimpun informasi setiap jabatan atau pekerjaan yang berguna mewujudkan tujuan bisnis sebuah perusahaan.
- 2) Proses menghimpun dan mempelajari berbagai informasi yang berhubungan dengan pekerjaan secara operasional beserta tanggung jawabnya.

Manfaat analisis pekerjaan akan memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, konteks pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia dan alat-alat yang akan dipergunakan. Hasibuan (2011:29).

2.1.2. Tujuan Analisis Pekerjaan

Menurut Dale Yoder dalam Rachmawati (2008:37) tujuan analisa pekerjaan adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan kualifikasi yang diperlukan pemegang jabatan.
- 2) Melengkapi bimbingan dalam seleksi dan penarikan pegawai.

- 3) Mengevaluasi kebutuhan pegawai untuk pemindahan atau promosi jabatan.
- 4) Menetapkan kebutuhan untuk program latihan.
- 5) Menentukan tingkat gaji, upah dan pemeliharaan administrasi upah dan gaji.
- 6) Menilai keluhan-keluhan yang menyoroti masalah keadilan dan kompensasi.
- 7) Menetapkan tanggung jawab, pertanggungjawaban dan otoritas.
- 8) Menetapkan pola esensial dalam penetapan standar produksi.
- 9) Menyediakan petunjuk untuk meningkatkan metode dan penyederhanaan kerja.

2.1.3. Aspek-aspek Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan (*Job analysis*) perlu dilakukan agar dapat mendesain organisasi serta menetapkan uraian pekerjaan (*Job Description*), spesifikasi pekerjaan (*Job Spesification*) dan evaluasi Pekerjaan (*Job Evaluation*). Aspek tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uraian pekerjaan (*Job Description*)

Uraian pekerjaan adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Uraian pekerjaan harus tersusun dalam suatu format yang jelas dan menginformasikan semua pekerjaan yang akan dilakukan oleh pegawai. Uraian pekerjaan ini harus diuraikan secara jelas agar para pegawai diharapkan dapat mengenal serta mengetahui tugas apa

yang mereka akan lakukan, tanggung jawab serta prestasi apa yang harus dicapainya untuk dikemudian hari. Uraian pekerjaan harus dipedomani oleh semua karyawan agar pekerjaan mereka lebih mudah dilakukan dikarenakan uraian pekerjaan yang terstruktur, jelas dan mudah dimengerti karyawan. Menurut Samsudin (2009:67) adapun isi pokok suatu uraian pekerjaan (*Job Description*) adalah sebagai berikut:

- a) Identifikasi jabatan atau pekerjaan.
- b) Ringkasan jabatan atau pekerjaan.
- c) Rincian tugas yang dilaksanakan.
- d) Pengawasan yang diberikan dan diterima.
- e) Hubungan dengan jabatan atau jenis pekerjaan lainnya.
- f) Bahan, alat, dan mesin yang dipergunakan.
- g) Konsidi lingkungan kerja.
- h) Penjelasan istilah-istilah yang tidak lazim.
- i) Komentar tambahan untuk melengkapi penjelasan di atas.

2. Spesifikasi Pekerjaan (*Job Spesification*)

Spesifikasi jabatan merupakan suatu daftar dari tuntutan manusiawi suatu jabatan, yakni pendidikan keterampilan, kepribadian, dan lain-lain sesuai produk dari analisa pekerjaan. Dalam mengembangkan spesifikasi jabatan perlu mempertimbangkan semua elemen pengetahuan, kemampuan, kecakapan, dan ciri lainnya. Rachmawati (2008:42).

3. Evaluasi Pekerjaan (*Job Evaluation*)

Adalah menilai berat atau ringan, mudah atau sukar, besar atau kecil risiko pekerjaan dan memberikan nama, ranking (peringkat), serta harga atau gaji suatu jabatan. Jika pekerjaan berat, sukar, berisiko besar, dan ranking jabatan semakin tinggi maka harga atau gaji semakin besar, tetapi sebaliknya apabila pekerjaan mudah, ringan, risiko kecil, tanggung jawab kecil dan ranking jabatan rendah, maka gajinya semakin kecil. Hasibuan (2011:35).

2.2. Uraian Pekerjaan (*Job Description*)

2.2.1. Pengertian Uraian Pekerjaan (*Job Description*)

Demi tercapainya tujuan perusahaan maka diperlukan perencanaan yang jelas untuk menuju keberhasilan. Perencanaan tersendiri dibuat dengan tujuan agar semua kegiatan perusahaan tidak keluar dari apa yang telah direncanakan di awal pendirian perusahaan. Untuk mencapai tujuan maka diperlukan kejelasan mengenai apa-apa saja yang harus dilakukan untuk memenuhi perencanaan tersebut. Diantaranya adalah dengan memberikan masing-masing tugas kepada semua pegawai agar mengetahui masing-masing pekerjaannya sehingga dapat mencapai satu tujuan bersama. Pembagian tugas-tugas ini harus dibuat terperinci sehingga apa yang telah direncanakan sebelumnya tidak akan berubah dikemudian hari. Maka dari itu dibutuhkanlah Uraian pekerjaan (*Job Description*).

Menurut Hasibuan (2011:33) Uraian pekerjaan adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Menurut Serdamayanti (2010:146) deskripsi jabatan adalah dokumen

yang memuat informasi tentang tugas, kewajiban dan tanggung jawab suatu pekerjaan/Jabatan. Deskripsi Jabatan memuat informasi tentang identifikasi jabatan, Tanggal analisa pekerjaan, Ringkasan jabatan dan tugas yang dijalankan. Menurut Dessler (2015:131) Deskripsi pekerjaan adalah pernyataan tertulis mengenai apa yang sebenarnya dilakukan pekerja, bagaimana ia melakukannya, dan bagaimana kondisi kerja dari pekerjaan tersebut.

Sementara itu, menurut Samsudin (2009:66) deskripsi jabatan atau pekerjaan merupakan suatu proses berfikir yang bersifat abstrak mengenai suatu jabatan atau pekerjaan. Hasilnya dirumuskan menjadi deskripsi atau spesifikasi jabatan atau pekerjaan dalam bentuk tertulis. Uraian Jabatan adalah suatu daftar tugas, tanggung jawab, hubungan laporan, kondisi kerja, tanggung jawab kepenyediaan suatu jabatan- suatu produk dari analisa pekerjaan. Jika organisasi membuat jabatan baru maka membutuhkan persiapan uraian jabatan, yang menggunakan proses atau tahapan-tahapan. Uraian jabatan dapat dibuat kembali secara periodik dan bisa diperbarui jika memang perlu. Penilaian kinerja merupakan peluang yang baik untuk memperbarui uraian jabatan. Bila organisasi menyiapkan beberapa uraian jabatan maka prosesnya membutuhkan waktu. Secara nyata, analisa pekerjaan mungkin menggunakan kepustakaan sebagai dasar deskripsi, seleksi untuk satu tipe pekerjaan, dan kemudian dapat dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Rachmawati (2008:41).

Menurut Mondy (2008:101) deskripsi pekerjaan didefinisikan sebagai dokumen yang menyatakan tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan tanggung

jawab dari suatu pekerjaan. Diantara Item-item yang sering dimasukkan dalam deskripsi pekerjaan adalah sebagai berikut:

- 1) Tugas-tugas utama yang dikerjakan.
- 2) Presentasi waktu yang dialokasikan untuk setiap tugas.
- 3) Standar-standar kinerja yang harus dicapai.
- 4) Kondisi-kondisi kerja dan bahaya yang mungkin terjadi.
- 5) Jumlah Karyawan yang menjalankan pekerjaan dan kepada siapa mereka melapor.
- 6) Mesin-mesin dan peralatan yang digunakan dalam pekerjaan.

Menurut Hamilton dalam Indriani (2013) yang menjadi alasan manajemen mempertimbangkan dimulainya penulisan program uraian / deskripsi pekerjaan adalah sebagai berikut:

- a) Karyawan mengeluh karena mereka tidak mengetahui pekerjaan khusus mereka, seringkali terjadi perselisihan dan kesalahpahaman.
- b) Tanggung jawab dan wewenang yang tumpang tindih para penyelia menyebabkan tumpang tindihnya pekerjaan dan terkadang menimbulkan perselisihan.
- c) Penerimaan dan seleksi tidak efektif, karyawan diberi pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya.
- d) Proses pekerjaan tidak lancar, mengalami keterlambatan dan tidak selesai.

Menurut Wahjono (2015:28) uraian jabatan adalah uraian yang menggambarkan bagaimana suatu jabatan dilaksanakan sehingga paling tidak dalam suatu uraian jabatan terdapat informasi mengenai hal-hal berikut.

1. Ringkasan jabatan (*Job Summary*).
2. Cangkupan tugas (*Scope Of duties*).
3. Wewenang, tanggung jawab, dan kondisi kerja.
4. Hubungan dengan jabatan/pekerjaan lain serta risiko jabatan/pekerjaan itu.

Menurut Handoko dalam Afrizal (2005:25) Sebuah uraian pekerjaan yang dibuat antara lain meliputi:

1. Identifikasi jabatan yang mencakup:
 - a. Kode pekerjaan
 - b. Lokasi (*Department*)
 - c. Tanggal penyusunan
 - d. Penyusun
 - e. Kelas Pekerjaan
2. Ringkasan pekerjaan atau disebut fungsi. Bagian ini menunjukkan apa pekerjaan yang dilakukan, bagaimana dan mengapa pekerjaan itu dilakukan. Fungsi ini dijabarkan dalam bentuk perincian kegiatan berupa tugas, wewenang dan tanggung jawab.
3. Menyebutkan atasan dan bawahan langsung pemegang jabatan.
4. Kondisi kerja atau lingkungan fisik pekerjaan yang mencakup jam kerja, keamanan dan kesehatan, kemungkinan perjalanan, kondisi fisik tempat kerja.

2.2.2. Tujuan Deskripsi kerja (*Job Description*)

Menurut Falino dalam Manajemen Karyawan (2007:41) tujuan dari deskripsi kerja adalah sebagai berikut

1. Memberikan rincian yang cukup akan tugas utama dan tanggung jawab.

2. Memberikan dasar untuk persiapan hasil kunci dan tujuan dan memastikan bahwa orang yang direkrut sesuai secara keseluruhan .
3. Membantu mengidentifikasi karakteristik pekerjaan.
4. Membantu menentukan apakah kandidat yang prospektif memenuhi kualifikasi untuk melakukan pekerjaan tertentu sehingga menghilangkan pemborosan waktu dan sumber daya.

2.2.3. Manfaat Deskripsi Kerja (Job description)

Menurut Sunyoto (2015:83) deskripsi pekerjaan harus menjadi landasan bagi banyak aktivitas sumber daya manusia. Deskripsi pekerjaan memberikan standar objektif untuk pengisian setiap pekerjaan, serta merupakan alat untuk mengisi pekerjaan tersebut melalui promosi dan pengangkatan.

Adapun manfaat deskripsi pekerjaan menurut Simamora dalam Sunyoto (2015:84) adalah sebagai berikut:

1. Desain organisasi

Deskripsi pekerjaan melengkapi instrumen deskriptif lainnya seperti bagan organisasi, ketetapan fungsi unit kerja dengan memberikan informasi yang lebih lengkap tentang hubungan organisasional dan keluaran.

2. Klarifikasi tanggung jawab

Deskripsi pekerjaan membantu menghindari adanya kebingungan dan memberikan pemahaman atau penjelasan.

3. Rekrutmen

Deskripsi pekerjaan membantu manajer untuk menenrukan secara lebih akurat tipe seperti kualitas, kemampuan, pengetahuan, keahlian dan pengalaman yang dibutuhkan di masa depan.

4. Wawancara

Dalam wawancara, deskripsi pekerjaan menyediakan informasi yang ringkas dan lengkap tentang pekerjaan kepada pewawancara.

5. Orientasi

Dengan menggunakan deskripsi pekerjaan sebagai pendahuluan untuk pekerjaan akan membantu menentukan persyaratan pekerjaan dan menolong karyawan baru memahami secara lebih dalam apa yang diharapkan oleh organisasi dan bagaimana pekerjaannya selaras dengan keseluruhan struktur organisasi.

6. Pelatihan

Organisasi menggunakan deskripsi pekerjaan untuk menetapkan pelatihan yang dibutuhkan oleh kalangan karyawan untuk kinerja yang efektif.

7. Evaluasi pekerjaan

Deskripsi pekerjaan sering kali menentukan faktor untuk membandingkan kinerja pegawai.

8. Penilaian Kerja

Deskripsi pekerjaan menjadi landasan penilaian kinerja karyawan.

9. Survei kompensasi

Deskripsi pekerjaan memberikan kesempatan kepada spesialis sumber daya manusia untuk mengestimasi apakah upah yang dibayarkan untuk sebuah pekerjaan telah adil.

10. Penempatan keluar

Deskripsi pekerjaan dapat pula memainkan peran penting dalam proses perubahan karier.

2.2.4. Muatan-muatan Deskripsi Pekerjaan

Menurut Bangun (2012:75) Secara umum, urutan dari deskripsi pekerjaan memuat bagian yang mencakup:

1. Identifikasi pekerjaan
2. Uraian singkat tentang pekerjaan
3. Tugas-tugas yang dilaksanakan
4. Tanggung Jawab pekerjaan
5. Wewenang atas pekerjaan
6. Hubungan dengan pekerjaan lain
7. Bahan dan peralatan yang dibutuhkan
8. Konteks pekerjaan

Menurut Mondy (2008:101) berikut adalah bagian-bagian deskripsi pekerjaan:

- a) Identifikasi pekerjaan
- b) Tanggal analisis pekerjaan
- c) Ringkasan Pekerjaan

- d) Tugas yang dikejakan
- e) Spesifikasi pekerjaan.

Jadi deskripsi pekerjaan merupakan sebuah dokumen yang didalamnya memuat uraian secara mendetail pekerjaan-pekerjaan atau tugas-tugas serta tanggung jawab dari sebuah pekerjaan. Deskripsi pekerjaan sangat penting dikarenakan sebagai pedoman seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya diperusahaan. Sehingga semua pegawai di sebuah perusahaan yang telah memiliki uraian pekerjaan akan mengetahui secara khusus apa saja tugas yang akan mereka kerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan. Hal ini dikarenakan apa yang dikerjakan oleh pegawai mempengaruhi keberhasilan dari perusahaan itu sendiri.

2.3. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Penulis	Judul	Hasil penelitian
1.	Septi Arif Karunia (2016)	Analisis Pekerjaan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Bagian Financing Support Di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah Kantor Cabang Semarang Tahun 2015	Setelah dilakukan analisis kemudian di tarik kesimpulan dan memberikan saran-saran. Maka hasil yang diperoleh adalah struktur orgaisasi unit kerja Financing Support BRI Syariah KC Semarang terdiri atas Financing Support Manajer, Administrasi Pembiayan, Legal, Appraisal, Custody/Reporting, Penaksir Emas. Alur dokumen Unit Kerja Financing Support mencakup seluruh bagian yang ada di unit kerja Finacing Support. Sedangkan Job Deskriptio setiap bagian yang ada di Fiancing Support berbeda-beda tergantung dengan bagian masing-masing.
2	Yulantami (2012)	Analisis pekerjaan dan beban kerja karyawan PT	Hasil penelitian menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan dan

		<p>Ekanindya Karsa</p> 	<p>spesifikasi pekerjaan karyawan Divisi Keuangan, Divisi Personalia dan Umum, serta Divisi Pemasaran PT Ekanindya Karsa belum dirinci secara mendetil dan belum formal. Berdasarkan perhitungan, beban kerja per tahun Divisi Keuangan (DK) adalah sebesar 8.091 jam, Divisi Personalia dan Umum (DPU) sebesar 6.261 jam dan Divisi Pemasaran (DP) sebesar 8.307 jam. Jumlah karyawan efektif berdasarkan perhitungan beban kerja yaitu 6 orang untuk DK, 4 orang untuk DPU dan 5 orang untuk DP. Sementara itu, jumlah karyawan aktual DK adalah sebanyak 5 orang, DPU sebanyak 2 orang dan DP sebanyak 4 orang. Dengan demikian, diperlukan adanya tambahan karyawan sebanyak 1 orang untuk DK, 2 orang untuk DPU dan 1 orang untuk DP. Perhitungan beban kerja dan jumlah karyawan efektif tersebut dilakukan dengan asumsi bahwa faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu kondisi bisnis perusahaan, sistem manajemen produksi dan sistem manajemen pemasaran, serta manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan dianggap tetap.</p>
3.	Iwenas Jaya (2014)	Analisa Pekerjaan dan Desain Pekerjaan pada PT Chandra Elc Sidoarjo	<p>Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa perusahaan sudah menerapkan dekripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan. Penerapan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan PT Chandra Elc di Sidoarjo dapat dikatakan sudah baik, namun perlu di perjelas lagi di</p>

			<p>karenakan setiap pekerjaan yang ada di masing masing jabatan memiliki perbedaan spesifikasi pekerjaan dan deskripsi pekerjaan. Sehingga setiap karyawan tidak bisa di pindah pindah jabatannya ataupun ditempatkan secara acak. Penerima jabatan harus memiliki kualifikasi spesifikasi pekerjaan dan deskripsi pekerjaan yang sesuai dengan jabatan yang akan diterima.</p>
--	--	--	---

2.4. Hipotesis

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas dan dikatakan dengan teori yang ada, maka penulis mencoba membuat hipotesis sebagai berikut : Diduga analisa pekerjaan karyawan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad sudah sesuai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi/Objek Penelitian

Adapun tempat pelaksanaan penelitian ini adalah pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad yang beralamat di jalan Arifin Achmad No. 152 Pekanbaru.

3.2. Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Analisa pekerjaan mengacu pada loyalitas karyawan pada organisasi dan ditentukan oleh sejumlah variabel orang, organisasi, dan non organisasi. (Fred Luthans,2005:249)	1. Penempatan kerja	a. Merasa ikut memiliki perusahaan b. Terikat secara emosional dengan perusahaan c. Merasa menjadi bagian dari perusahaan	Ordinal
	2. Beban kerja	a. Menaruh perhatian terhadap masa depn perusahaan b. Mau berusaha untuk mensukseskan kebijakan perusahaan c. Bekerja di perusahaan merupakan kebutuahn dan keinginan	
	3. Spesialisasi pekerjaan	a. Merasa adanya suatu kewajiban atau tugas b. Memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan	

3.3. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang dipergunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

- a. Data primer, data primer, yaitu data yang penulis kumpulkan secara langsung dari responden penulisan dalam bentuk pendapat/persepsi karyawan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad, seperti tanggapan tentang analisa pekerjaan karyawan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad.
- b. Data sekunder, yaitu data yang penulis peroleh dari perusahaan dalam bentuk jadi seperti jumlah karyawan, tingkat kehadiran karyawan, gambaran umum perusahaan, struktur organisasi serta tugas pokoknya serta aktivitsa yang ada di perusahaan.

3.4. Populasi dan Sampel Data

Populasi diartikan sebagai kumpulan elemen yang mempunyai karakteristik tertentu yang sama mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad yaitu yang berjumlah sebanyak 30 orang pada tahun 2020. Dari jumlah populasi tersebut, maka diambil sampel dari seluruh jumlah populasi. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu metode sensus.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data dari responden, maka penulis dalam menggnakan metode sebagai berikut :

1. Interview, yaitu dengan melakukan wawancara pimpinan dan karyawan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad yang juga dijadikan responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.
2. Kuesioner, yaitu dengan mengajukan daftar pertanyaan khususnya kepada responden yang merupakan karyawan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad.

3.6. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif, yaitu dengan mengolah data yang diperoleh dari perusahaan tersebut, kemudian dianalisis dengan menggunakan landasan teori sebagai alat untuk memecahkan masalah yang dihadapi, dan kemudian mengambil suatu kesimpulan. Untuk ini digunakan skor yang berpedoman pada skala Likert berikut:

Tabel 3.2
Alternatif Pilihan Jawaban

NO	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Skala Likert

a. Uji Validitas

Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur. Validitas diukur dengan menggunakan formula korelasi *product moment*. Untuk menentukan validitas butir-butir pernyataan dilakukan dengan cara membandingkan koefisien korelasi dengan nilai kritisnya pada $\alpha = 0,05$ dengan kriteria pengujian (Sujarweni dan Endrayanto,

2012 : 117) sebagai berikut :

- a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka butiran pernyataan dikatakan valid
- b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka butiran pernyataan dikatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan sebagai keterendahan atau dapat dipercaya. Instrumen yang reliabel berarti instrumen dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai *Cronbach Alpha*. Jika *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 konstruk pernyataan dimensi variabel adalah reliabel (Sujarweni dan Endrayanto, 2012 : 189)

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Berdirinya PT. BRI Syariah Cabang Pekanbaru

Pendirian dan pembentukan PT. BRI Syariah cabang Pekanbaru tidak terlepas dari perjalanan panjang PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Tbk yang telah berdiri sejak tahun 1895. Berawal dari akuisisi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., terhadap Bank Jasa Arta pada 19 Desember 2007 dan setelah mendapatkan izin dari Bank Indonesia pada 16 Oktober 2008 melalui suratnya No.10/67/KEP.GBI/DpGG/2008, maka pada tanggal 17 November 2008 PT. Bank BRISyariah secara resmi beroperasi. Kemudian PT. Bank BRISyariah merubah kegiatan usaha yang semula beroperasional secara konvensional, kemudian diubah menjadi kegiatan perbankan berdasarkan prinsip syariah Islam.

Dua tahun lebih PT. Bank BRI Syariah hadir mempersembahkan sebuah bank ritel modern terkemuka dengan layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna. Melayani nasabah dengan pelayanan prima (*service excellence*) dan menawarkan beragam produk yang sesuai harapan nasabah dengan prinsip syariah.

Kehadiran PT. Bank BRI Syariah ditengah-tengah industry perbankan nasional dipertegas oleh makna pendar cahaya yang mengikuti logo perusahaan. Logo ini menggambarkan keinginan dan tuntutan masyarakat terhadap sebuah bank modern sekelas PT. Bank BRI Syariah yang mampu melayani masyarakat dalam kehidupan modern. Kombinasi warna yang digunakan merupakan turunan

dari warna biru dan putih sebagai benang merah dengan brand PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk.

Aktivitas PT. Bank BRI Syariah semakin kokoh setelah pada 19 Desember 2008 ditandatangani akta pemisahan Unit Usaha Syariah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., untuk melebur kedalam PT. Bank BRI Syariah (proses spin off) yang berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2009. Penandatanganan dilakukan oleh Bapak Sofyan Basri selaku Direktur Utama PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., dan Bapak Ventje Rahardjo selaku direktur utama PT. Bank BRI Syariah.

Sedangkan kantor cabang PT. BRI Syariah untuk wilayah Pekanbaru didirikan pada tanggal 21 Januari 2005 organisasi unit usaha syariah berdasarkan SK Direksi BRI No. Kep: S. DIR/PPP/12/2001 tanggal 07 Desember 2001, yang berlokasi di jalan HR. Juanda No. 188-1889 Pekanbaru. Dan sekarang telah berpindah lokasi di jalan Arifin Ahmad No. 7-9 Pekanbaru.

Saat ini PT. Bank BRI Syariah menjadi bank syariah ketiga terbesar berdasarkan aset. PT. Bank BRI Syariah tumbuh dengan pesat dari sisi aset, jumlah pembiayaan dengan perolehan dana pihak ketiga. Dengan berfokus pada segmen menengah bawah, PT. Bank BRI Syariah menargetkan menjadi bank ritel modern terkemuka dengan berbagai ragam produk dan layanan perbankan.

4.2. Visi Dan Misi PT. BRI Syariah Cabang Pekanbaru

Dalam menjalankan kegiatan operasional bisnisnya PT. BRI syariah cabang Pekanbaru memiliki visi dan misi, yaitu:

1. Visi

Menjadikan bank ritel modern terkemuka dalam ragam layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan bermakna.

2. Misi

- a. Memahami keragaman individu dan mengakomodasi beragam kebutuhan finansial nasabah
- b. Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.
- c. Menyediakan akses ternyaman melalui berbagai sarana kapan pun dan dimana pun.
- d. Memungkinkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas hidup dan menghadirkan ketentraman pikiran.

4.3. Struktur Organisasi PT. BRI Syariah Cabang Pekanbaru

Dalam suatu perusahaan diperlukan susunan struktur organisasi yang baik dan rapi dengan manajemen dan sumber daya manusia yang baik mampu secara profesional dan kepribadian yang sesuai untuk menduduki setiap bidang dalam struktur organisasi. Hal ini dilakukan agar aktivitas operasional dan tujuan dari suatu organisasi dalam hal ini bisa tercapai sesuai harapan yang direncanakan.

Begitu pula dengan PT. BRI Syariah cabang Pekanbaru juga memiliki susunan struktur organisasi dengan tingkatan pembagian tugas sebagai berikut:

1. Pimpinan Cabang

Pimpinan Cabang adalah struktur tertinggi di kantor cabang yang

bertanggung jawab atas keseluruhan berjalannya sistem operasi perbankan di level kantor cabang dan membawahi keseluruhan manajer, baik bisnis maupun operasional, antara lain:

- a. Merencanakan, mengelola dan mengendalikan aktivitas kantor cabang utama sejalan dengan kebijaksanaan dan pedoman yang digariskan kantor pusat.
- b. Memaksimalkan tingkat pelayanan dan probabilitas dengan memastikan bahwa pegawai selalu memberikan pelayanan yang bermutu pada nasabah.
- c. Memelihara dan meningkatkan mutu pelayanan kerjasama dengan relasi dan nasabah.

2. *Financing Risk Manajer*

Melakukan review pembiayaan, mencermati setiap pengajuan pembiayaan yang melebihi kewenangan limit cabang untuk memutuskan, untuk diajukan ke komite pusat.

3. *Mikro Marketing Manager*

Bertanggung jawab atas program-program marketing untuk segmen bisnis mikro dan sekaligus bertanggung jawab terhadap SDM yang menjadi koordinatnya baik dari segi bisnis maupun administrasi.

4. *Marketing Manager*

Bertanggung jawab atas program-program marketing sekaligus memasarkan produk-produk customer, juga bertanggung jawab terhadap SDM yang menjadi sub ordinatnya baik dari segi bisnis maupun administrasi.

5. *SME & Commercial Marketing Manajer*

Bertanggung jawab atas program-program marketing untuk segmen bisnis small medium dan sekaligus bertanggung jawab terhadap SDM yang menjadi sub ordinatnya baik dari sisi bisnis maupun administrasi.

6. *Operation Support Manajer*

Bertanggung jawab atas berjalannya operasional perbankan yang berada di luar aspek bisnis.

7. *Financing Support Manager*

Bertanggung jawab melakukan superview terhadap proses pembiayaan baik dari aspek penilaian jaminan, aspek yuridis atau legal, pengadministrasian dan pelaporan.

8. *Area Financing Officer (AFO)*

Melakukan pembiayaan, mencermati setiap pengajuan untuk diajukan ke komite kantor pusat. Tetapi untuk segmen mikro mulai dari 5-500 juta rupiah.

9. *Account Officer*

Melakukan proses marketing untuk segmen SME, dan commercial khususnya giro dan deposito.

10. *Collection*

Menagih pembayaran pada nasabah dengan cara terjun langsung ke lapangan.

11. *Sales Officer*

Melakukan proses marketing untuk segmen konsumen.

12. *Funding Officer*

Melakukan proses marketing atau produk funding untuk segmen consumer atau tabungan perorangan.

13. *Teller*

Melayani nasabah untuk transaksi setor dan penarikan tunai dan non tunai serta transaksi lainnya sesuai aturan SLA yang ditetapkan untuk mencapai *service excellent*, memperhatikan dan menjaga kebersihan lingkungan kerja terutama counter teller dan kondisi khsanah.

14. *Customer Service*

Melayani nasabah memberikan informasi produk dan layanan serta melaksanakan transaksi operasional sesuai kewenangannya berdasarkan instruksi nasabah dan kebijakan serta aturan yang ditetapkan, sebagai petugas yang menerima dan menangani keluhan nasabah serta melakukan koordinasi dengan pihak-pihak terkait untuk penyelesaiannya, memperhatikan dan menjaga kebersihan lingkungan kerja terutama tempat kerja, tempat tunggu nasabah, tempat brosur dan area banking, memahami produk layanan yang diberikan terkait dengan operasi layanan *customer servise*.

4.4. Produk-Produk PT. BRI Syariah Cabang Pekanbaru

Dalam meningkatkan pelayanan kepada nasabah PT. BRI Syariah cabang Pekanbaru menawarkan beragam produk kepada nasabah. Sama halnya dengan bank konvensional, hanya saja perbedaannya terletak pada harga baik harga jual maupun harga beli dan sistem operasionalnya. Berikut jenis-jenis produk yang ditawarkan oleh PT. BRI Syariah cabang Pekanbaru kepada nasabah:

1. Produk penghimpunan dana

a) Prinsip wadiah (Giro Wadiah)

b) Prinsip *Mudharabah*: *Mudharabah Mutlaqah* dan *Mudharabah Muqayyadah*.

Adapun produk penghimpunan yang ada pada PT Bank BRI Syariah diantaranya:

a) Tabungan Faedah BRI Syariah iB

Tabungan Faedah merupakan tabungan andalan BRI Syariah, dimana banyak fitur-fitur menarik yang ditawarkan kepada nasabah. Diantaranya:

1. Setoran awal minimal Rp 50.000,-
2. Saldo mengendap minimal Rp 25.000,-
3. Biaya jika saldo di bawah minimal adalah Rp 2.500,-
4. Gratis biaya administrasi bulanan tabungan
5. Gratis biaya administrasi bulanan katru ATM
6. Biaya penutupan rekening Rp 25.000,-

b) Tabungan Haji BRI Syariah iB

Tabungan haji merupakan produk tabungan untuk nasabah yang ingin mendaftar pelaksanaan ibadah haji. Produk ini dimaksudkan untuk memberikan fasilitas dan membantu calon haji dalam memenuhi kebutuhan biaya perjalanan haji dengan fasilitas:

1. Aman, karena diikutsertakan dalam program penjaminan pemerintah
2. Dapat bertransaksi di seluruh jaringan kantor cabang BRI Syariah secara Online dengan Sistem Komputerisasi Haji Terpadu (SISKOHAT)
3. Gratis asuransi jiwa dan kecelakaan

4. Gratis biaya administrasi bulanan
5. Bagi hasil yang kompetitif
6. Pemotongan zakat secara otomatis dari bagi hasil yang didapatkan
7. Dana tidak dapat ditarik sewaktu-waktu, tidak diberikan kartu ATM
8. Kemudahan dalam merencanakan persiapan ibadah haji.

c) Tabungan Impian BRI Syariah iB

Tabungan impian BRISyariah iB adalah tabungan berjangka dari BRISyariah dengan prinsip bagi hasil yang dirancang untuk mewujudkan impian anda dengan terencana. Tabungan impian BRISyariah iB memberikan ketenangan serta kenyamanan yang penuh nilai kebaikan serta lebih berkah karena pengelolaan dana sesuai syariah serta dilindungi asuransi dengan fasilitas yang ditawarkan sebagai berikut:

1. Tenang, dikelola dengan prinsip syariah
2. Ringan, setoran awal ataupun setoran rutin bulanan minimal Rp 50.000,-
3. Praktis, anda tidak perlu datang ke cabang untuk melakukan setoran rutin bulanan dengan adanya autodebet
4. Fleksibel, anda bebas memilih jangka waktu maupun tanggal autodebet setoran rutin
5. Gratis, biaya administrasi tabungan dan premi asuransi
6. Aman, karena otomatis dilindungi asuransi jiwa
7. Mudah, perlindungan asuransi otomatis tanpa pemeriksaan kesehatan
8. Kompetitif, bagi hasil yang menarik
9. Nyaman, dengan layanan berstandar tinggi dari BRISyariah dalam

mengingatkan kedisiplinan untuk mewujudkan impian.

d) TabunganKu BRI Syariah iB

TabunganKu BRISyariah iB merupakan produk tabungan yang diadakan BI untuk semua bank syariah. Ini dimaksudkan untuk mengenalkan seluruh masyarakat tentang tabungan. Dimana fitur yang ditawarkan produk ini adalah:

1. Setoran awal minimal Rp 20.000,-
2. Gratis biaya administrasi bulanan
3. Saldo minimal mengendap Rp 20.000,-
4. Dana hanya dapat ditarik di cabang tempat membuka rekening minimal Rp 100.000,-
5. Penyetoran dapat dilakukan di seluruh cabang BRI Syariah secara online.

e) Giro BRI Syariah iB

Merupakan simpanan untuk kemudahan berbisnis dengan pengelolaan dana berdasarkan prinsip titipan (*wadi'ah yad dhamanah*) yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan Cek/Bilyet Giro. Dengan keuntungan dan fasilitas sebagai berikut:

1. *Online real time* di seluruh kantor BRI Syariah
2. Laporan dana berupa rekening koran setiap bulannya

Dengan persyaratan:

1. Setoran awal Rp 2.500.000,- (perorangan) dan Rp 5.000.000,- (perusahaan)
2. Biaya saldo minimal Rp 20.000,-
3. Saldo mengendap minimal Rp 500.000,-

f) Deposito BRI Syariah iB

Deposito BRISyariah iB adalah salah satu jenis simpanan berdasarkan prinsip bagi hasil. Hasil investasi anda tidak hanya menguntungkan, tetapi juga akan membawa berkah dengan manfaat ketenangan serta kenyamanan investasi yang menguntungkan dan membawa berkah karena pengelolaan dana sesuai syariah. Dengan fasilitas:

1. Aman, karena diikutsertakan dalam program penjaminan pemerintah
2. Tersedia pilihan jangka waktu 1, 3, 6 dan 12 bulan
3. Bagi hasil yang kompetitif
4. Pemotongan zakat secara otomatis dari bagi hasil yang anda dapatkan
5. Pemindahbukuan otomatis setiap bulan dari bagi hasil yang didapat ke rekening tabungan atau giro di BRISyariah
6. Dapat diperpanjang secara otomatis dengan nisbah bagi hasil sesuai kesepakatan pada saat diperpanjang
7. Dapat dijadikan sebagai jaminan pembiayaan.

Dengan syarat dan ketentuan sebagai berikut:

a. Rekening atas nama perorangan

1. Minimal saldo pembukaan Rp. 2.500.000,-
2. Fotocopy KTP yang masih berlaku
3. NPWP
4. Memiliki rekening tabungan atau giro di BRISyariah

b. Rekening atas nama perusahaan/badan hukum

1. Minimal saldo pembukaan 2.500.000,-

2. Fotocopy KTP yang masih berlaku dari pengurus
3. Fotocopy akte pendirian perusahaan beserta perubahahn (jika ada), serta pengesahan departemen kehakiman
4. Surat persetujuan pengurus
5. Fotocopy SIUP, NPWP
6. Memiliki rekening tabungan atau giro di BRISyariah

2. Produk penyaluran dana

- a) Prinsip jual beli meliputi Murabahah, Istishna, dan salam
- b) Prinsip sewa (Ijarah wa iqtina dan Ijarah Muntahiya Bittamlik)
- c) Prinsip bagi hasil meliputi Musyarakah, Mudharabah Mutlaqah, Mudharabah Muqayyadah
- d) Jasa Perbankan meliputi Qardh, Hiwalah, Rahn

Adapun jenis produk penyaluran dana yang ada pada PT Bank BRI Syariah diantaranya:

- a) KPR (Kepemilikan Rumah) BRI Syariah iB
- b) KPR (Kepemilikan Rumah) Sejahtera BRI Syariah iB
- c) KKB (Kepemilikan Kendaraan Bermotor) BRISyariah iB
- d) KMG (Kepemilikan Multi Guna) BRI Syariah iB
- e) PKE (Pembiayaan Kepemilikan Emas) BRI Syariah iB
- f) Gadai BRI Syariah iB

Gadai iB BRISyariah kini hadir sebagai solusi terbaik untuk memperoleh dana tunai dan investasi. Prosesnya cepat, mudah, aman dan sesuai syariah untuk ketentraman nasabah. Dengan fasilitas:

1. Persyaratan mudah dan proses cepat
 2. Nilai pinjaman 90% dari nilai taksir barang
 3. Biaya administrasi terjangkau dan berdasarkan berat emas
 4. Jangka waktu pinjaman maksimal 120 hari dan dapat diperpanjang
 5. Fleksibelitas dalam pelunasan sesuai kemampuan
 6. Dapat dilunasi sebelum jatuh tempo tanpa biaya pinalti
 7. Penyimpanan yang aman dan berasuransi syariah
 8. Mendapatkan sertifikat gadai syariah.
- g) Mikro 25 BRI Syariah iB
 - h) Mikro 75 BRI Syariah iB
 - i) Mikro 500 BRI Syariah iB
 - j) Pembiayaan Koperasi Karyawan
 - k) Pembiayaan Konstruksi Pengembangan Perumahan untuk Developer
 - l) Pembiayaan Kepemilikan Kendaraan Usaha

3. Jasa-jasa perbankan

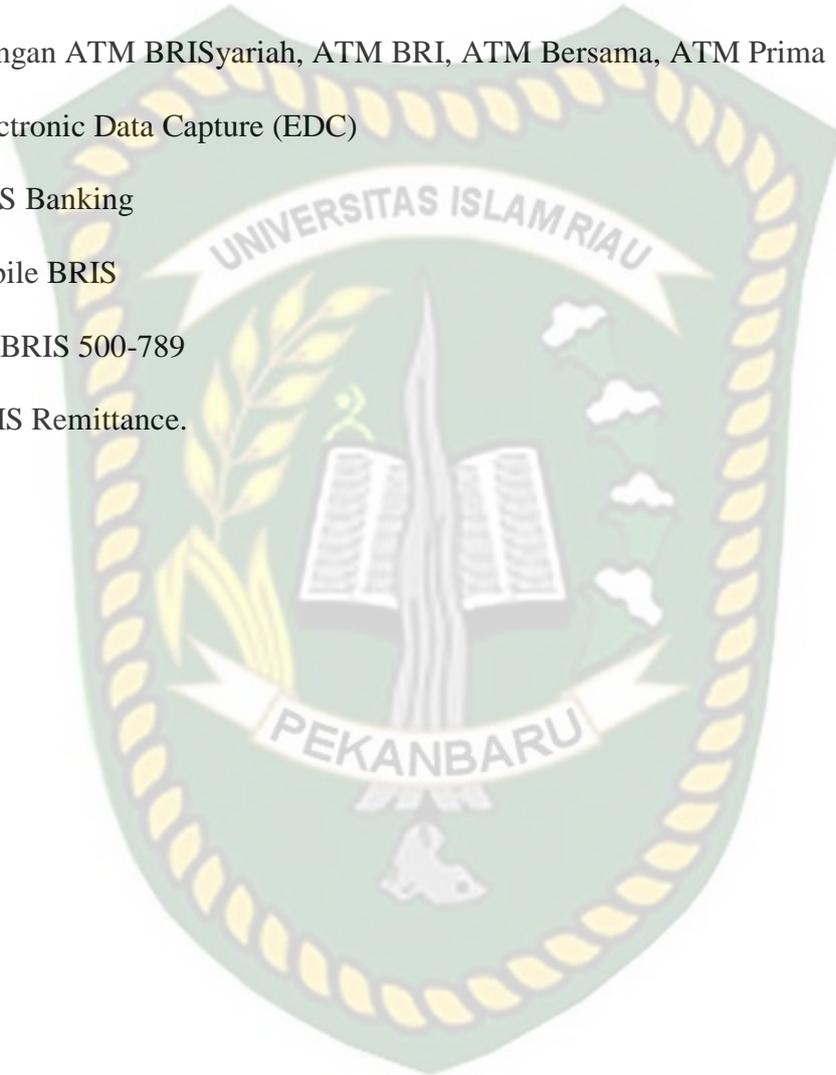
- a) Wakalah (Arranger, Agency)
- b) Sharf (Jual beli valuta asing)
- c) Kafalah (Garansi Bank)
- d) Ijarah (Sewa).

Adapun jenis produk jasa yang ditawarkan PT Bank BRI Syariah

diantaranya: 29

- a) Kartu ATM BRI Syariah dan Kartu Debit BRI Syariah
- b) Kartu co-branding

- c) CMS (Cash Management System)
- d) University / School Payment System (SPP)
- e) e-Payroll
- f) Jaringan ATM BRISyariah, ATM BRI, ATM Bersama, ATM Prima
- g) Electronic Data Capture (EDC)
- h) SMS Banking
- i) Mobile BRIS
- j) CallBRIS 500-789
- k) BRIS Remittance.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang analisa pekerjaan karyawan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad. Data-data yang dianalisis diperoleh melalui kuisisioner yang ditujukan kepada para responden yang merupakan para karyawan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad. Sebelum melakukan analisis terhadap analisa pekerjaan karyawan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad, maka terlebih dahulu akan dianalisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini. Hal-hal tersebut antara lain mencakup mengenai umur responden dan tingkat pendidikan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

5.1 Identitas Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad yang berjumlah 30 orang. Berikut ini uraian tentang identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, tingkat umur, tingkat pendidikan dan masa kerja.

5.1.1. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin karyawan berdasarkan jumlah sampel pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Perempuan	12	24
2	Laki-Laki	18	76
Jumlah		30	100

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.1 diatas, diketahui dari 30 orang responden pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad, responden yang berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 12 orang atau 24% dan sisanya laki-laki sebanyak 18 orang atau 76%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad, dimana mayoritas karyawannya kebanyakan berjenis kelamin laki-laki.

5.1.2. Tingkat Umur

Adapaun tingkat umur karyawan berdasarkan jumlah sampel pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Tingkat umur karyawan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad

Klasifikasi Tingkat umur	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
20-29	5	10
30-39	7	14
40-49	14	48
Diatas 50	4	28
Jumlah	30	100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.2 di atas dapat diketahui tingkat umur responden yang merupakan karyawan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad, yaitu sebanyak sebanyak 14 orang atau sebesar 48% merupakan karyawan yang berumur 40– 49 tahun, sedangkan 4 orang atau sebesar 28% merupakan karyawan yang berumur > 30 tahun, kemudian sebanyak 7 orang atau sebesar 14% merupakan karyawan yang berumur 30 - 39 tahun dan sebanyak 5 orang atau sebesar 10% merupakan karyawan yang berumur diatas 20-29 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah karyawan yang berumur 40 – 49 tahun.

Tingkat umur sangat menentukan produktivitas seseorang dan umur yang dianggap produktivitas dan karyawan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad ini jika dilihat dari segi tingkat umur kebanyakan karyawannya merupakan karyawan dalam usia produktivitas dan berpengalaman. Hal ini sangat diharapkan oleh instansi agar kinerja karyawan tetap baik dan mampu mencapai produktivitas yang diharapkan perusahaan tersebut.

5.1.3. Tingkat Pendidikan :

Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kemampuan seorang karyawan. Seseorang yang berpendidikan tinggi pada umumnya akan lebih mudah dan menerima setiap masukan dan pembelajaran yang diberikan padanya jika dibandingkan dengan karyawan yang pendidikannya lebih rendah. Adapun tingkat pendidikan karyawan berdasarkan jumlah sampel pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Tingkat Pendidikan Responden
Pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad

Klasifikasi Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SLTA	-	-
DIII	-	-
S1	30	100
S2	-	-
Jumlah	30	100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui tingkat pendidikan responden yang merupakan karyawan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad keseluruhan karyawan berpendidikan sarjana (S1) sebanyak 30 orang atau sebesar 100%, sedangkan karyawan yang berpendidikan (S2) berpendidikan SLTA kemudian karyawan yang berpendidikan Diploma-III (D3) tidak ada. Hal ini menandakan bahwa semua karyawan sudah memiliki jabatan yang sudah tinggi sehingga dapat menunjang pekerjaannya.

5.1.4. Masa Kerja

Adapun masa kerja karyawan berdasarkan jumlah sampel yang diambil pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Masa Kerja karyawan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad

Klasifikasi Masa Kerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
< 5 tahun	7	14
6-10 tahun	2	4
11-15 tahun	13	26
> 15 tahun	8	56
Jumlah	30	100

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui masa kerja responden yang merupakan karyawan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad yaitu sebanyak sebanyak 8 orang atau sebesar 56% memiliki masa kerja > 15 tahun sedangkan yang memiliki masa kerja 11-15 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 26% kemudian karyawan yang memiliki masa kerja > 5 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 14% dan karyawan yang memiliki masa kerja 6-10 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 4% dan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya para karyawan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad tersebut memiliki masa kerja > 15 tahun.

5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument

5.2.1. Uji Validitas

Pengujian validitas setiap instrumen pertanyaan yang digunakan dalam analisis item dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir. Kemudian dalam menggunakan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Mansyur menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria skor total serta korelasi yang tinggi,

menunjukkan bahwa item ini memiliki validitas yang cukup tinggi dan biasanya syarat minimum data untuk dapat memenuhi syarat apabila $r =$ positif (+), jadi jika korelasi antar pertanyaan dengan skor total negative (-) maka pertanyaan dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid atau tidak sesuai dengan yang diharapkan untuk penelitian lebih lanjut.

Untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada karyawan dapat dikatakan valid atau tidaknya maka penulis coba melakukan uji try out kepada 30 orang responden dengan memberikan 8 pertanyaan untuk menguji validitas dan reabilitas dari seluruh pertanyaan yang telah diberikan. Kuisisioner yang diberikan kepada pegawai dibagi kedalam variabel yaitu variabel analisa pekerjaan karyawan.

Dari hasil pengujian melalui pengukuran validitas dengan menggunakan korelasi product moment dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05\%$), dengan cara mengkorelasikan skor masing- masing item dengan skor totalnya. Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian

Variabel	Item	r hitung	Sig (2- tailed)	r tabel $\alpha = 0,05$	Keterangan Hasil
Analisa pekerjaan karyawan	X1	0.665	0.000	0.273	Valid
	X2	0.579	0.000	0.273	Valid
	X3	0.716	0.000	0.273	Valid
	X4	0.718	0.000	0.273	Valid
	X5	0.280	0.000	0.273	Valid
	X6	0.350	0.000	0.273	Valid
	X7	0.349	0.000	0.273	Valid
	X8	0.393	0.000	0.273	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 19.00

Instrument dikatakan valid jika Corrected Item Total Correlations (r hitung) menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan nilai korelasi tabel (r tabel), jika r hitung $>$ r tabel maka instrument dikatakan valid. Tabel menunjukkan bahwa butir pertanyaan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat $\alpha = 0.05\%$ dan dengan 30 responden maka nilai r tabel lebih besar dari 0.273 sehingga butir pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

5.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas adalah pengujian yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat test (*instrument*). Suatu instrument dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi apabila hasil dari pengujian tersebut menunjukkan hasil yang tetap atau tidak berubah. Dengan kata lain, masalah reabilitas test atau instrument yang berhubungan dengan penetapan masalah hasil. Jika terdapat perubahan dalam hasil akhir test atau instrument maka perubahan tersebut dianggap tidak berarti.

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronboach*, dimana hasil ujinya disajikan pada tabel berikut :

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian

Variabel	Koefisien Alpha
Analisa pekerjaan karyawan	0.795

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 19.00

Pengujian reliabilitas instrument dilakukan pada item- item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrument dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing- masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrument yang digunakan dinyatakan reliabel.

5.3. Analisis Analisa pekerjaan karyawan

Analisa pekerjaan karyawan didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang memiliki keinginan yang kuat untuk selalu menjadi anggota organisasi, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin seperti apa yang dilakukan oleh organisasi dan keyakinan dalam menyusun dan melakukan tugas dalam organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi analisa pekerjaan karyawan dapat disimpulkan beberapa hal yang mempengaruhi analisa pekerjaan karyawan yaitu nilai-nilai yang tercermin dalam budaya organisasi yang merupakan landasan utama dalam membangun komitmen karyawan dimana perusahaan memiliki asumsi bahwa karyawan merupakan aset utama untuk mengembangkan perusahaan. Visi dan misi organisasi yang jelas pada suatu organisasi akan memudahkan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan akan bekerja berdasarkan apa yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan. Analisa pekerjaan karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor personal, karakteristik peran, karakteristik struktur dan pengalaman kerja.

Analisa pekerjaan karyawan dalam tiga tema pertama komitmen sebagai

suatu kelekatan afeksi karyawan terhadap organisasi, kedua komitmen dipandang sebagai biaya yang timbul jika meninggalkan organisasi dan yang ketiga komitmen sebagai suatu kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi. Elemen dalam komitmen organisasi tersebut yaitu komitmen afektif, komitmen continuance dan komitmen normative. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai analisa pekerjaan karyawan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

5.2.1. Penempatan Kerja

Penempatan kerja merupakan cara yang sistematis yang mampu mengidentifikasi serta menganalisa persyaratan apa saja yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan serta orang yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan sehingga sumber daya manusia yang dipilih mampu melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. Dari hasil penempatan kerja tersebut maka organisasi akan mampu menentukan karakteristik seperti apa yang harus dimiliki calon pegawai sebelum menduduki sebuah jabatan, yang outputnya berupa spesifikasi jabatan dan deskripsi jabatan.

Penempatan pegawai yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat mampu secara efektif untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Penempatan Suatu Kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau klarifikasi tertentu. Menempatkan seorang pegawai harus melalui proses analisa

kemudian mencocokkan antara kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan, dengan kata lain penempatan pegawai tidak bisa sekedar asal menempatkan.

1. Merasa ikut memiliki perusahaan

Dalam melakukan pekerjaan maka karyawan harus tahu jelas mengenai tujuan perusahaan yang akan dicapai sehingga karyawan mengerti akan tanggung jawab yang akan dilakukan selama mengemban pekerjaan. Perusahaan hendaknya pun mampu menetapkan tujuan yang akan dicapai pegawai secara jelas dan ideal agar semua pegawai dapat mengerti. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai komitmen afektif pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.7
Tanggapan responden mengenai karyawan merasa ikut memiliki perusahaan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	5	22
Baik	17	62
Cukup	6	12
Tidak baik	2	4
Sangat tidak baik	-	-
Total	30	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.7 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa ikut memiliki perusahaan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad, responden yang terbanyak menyatakan baik sebanyak 17 orang atau sebesar 62%, yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 5 orang atau

sebesar 22%, sedangkan responden yang menyatakan cukup sebanyak 6 orang atau sebesar 12%, kemudian responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 2 orang atau sebesar 4% dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa ikut memiliki perusahaan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad dalam kategori baik. Karyawan saling terbuka dalam hal pekerjaan antar sesama karyawan lainnya agar pekerjaan yang karyawan kerjakan dapat terselesaikan dengan baik, misalnya karyawan saling bertukar pikiran dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Dalam melakukan pekerjaan maka karyawan dituntut untuk saling percaya sesama karyawan lainnya. Dengan saling percaya antar sesama maka hubungan baik akan terjalin. Menurut Mishra (1996:68), kepercayaan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan beberapa variabel organisasional seperti komunikasi, kinerja, perilaku dan anggota organisasi.

2. Terikat secara emosional dengan perusahaan

Menurut Malayu SP Hasibuan (2000:64) Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya. Disinilah letak pentingnya asas *the rightman in the right place*. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai terikat secara emosional

dengan perusahaan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.8
Tanggapan responden mengenai terikat secara emosional dengan perusahaan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	10	20
Baik	9	58
Cukup	7	14
Tidak baik	4	8
Sangat tidak baik	-	-
Total	30	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.8 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai terikat secara emosional dengan perusahaan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad, responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu yang menyatakan baik sebanyak 9 orang atau sebesar 58%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 10 orang atau sebesar 20%, sedangkan responden yang menyatakan cukup sebanyak 7 orang atau sebesar 14%, kemudian tanggapan responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 4 orang atau sebesar 8% dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa terikat secara emosional dengan perusahaan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad dalam kategori baik. Tingkah laku karyawan dapat mencerminkan juga terhadap pekerjaan yang dihasilkan, maka dari itu tingkah laku karyawan dalam bekerja harus sesuai norma yang telah ditetapkan.

Menurut Siagian (1999:68) orang yang mempunyai pendidikan yang rendah, jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang sudah berpendidikan agak tinggi masih tetap mempunyai produktivitas yang rendah. Oleh sebab itu, maka perlu adanya keterpaduan antara keterampilan dengan pengalaman kerja, hal ini dapat diatasi dengan cara mengikuti pelatihan kerja di luar atau pada tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan.

3. Merasa menjadi bagian dari perusahaan

Menurut Kartini Kartono (2000:35) juga seorang pimpinan adalah memunculkan dan mengembangkan sistem motivasi terbaik, untuk merangsang kesediaan bekerja dari para pengikut dan bawahan. Pimpinan merangsang bawahan agar mereka mau bekerja guna mencapai sasaran-sasaran organisasi maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi. Maka kepemimpinan yang mampu memotivasi orang lain akan sangat mementingkan aspek-aspek psikis manusia seperti pengakuan martabat, status sosial, kepastian emosional, memperhatikan keinginan dan kebutuhan pegawai, kegairahan kerja, minat dan lain-lain. Dalam melakukan pekerjaan maka pimpinan harus adil dalam memperlakukan karyawan dalam melakukan setiap pekerjaan agar karyawan merasa nyaman dalam melakukan segala kegiatannya. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.9
Tanggapan responden mengenai karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	10	20
Baik	11	42
Cukup	7	34
Tidak baik	2	4
Sangat tidak baik	-	-
Total	30	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.9 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad, responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu yang menyatakan baik sebanyak 11 orang atau sebesar 42%, yang menyatakan cukup sebanyak 7 orang atau sebesar 34%, sedangkan responden yang menyatakan sangat baik sebanyak 10 orang atau sebesar 20%, kemudian responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 2 orang atau sebesar 4% dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad dalam kategori baik. Loyalitas karyawan dapat dilihat dari cara bekerja yang baik dan hasil kerja yang baik pula, loyalitas mencerminkan rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan agar dapat selesai dengan baik pula.

Menurut Fred Luthans (2007:29) analisa pekerjaan karyawan tidak bisa dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen, pemahaman demikian membuat istilah loyalitas dan komitmen mengandung makna yang confuse. Loyalitas disini secara sempit diartikan sebagai berapa lama karyawan bekerja dalam perusahaan atau sejauh mana mereka tunduk pada perintah atasan tanpa melihat kualitas kontribusi terhadap perusahaan.

5.2.2. Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alas untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia.

1. Menaruh perhatian terhadap masa depan perusahaan

Berbagai kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam mengejar tujuan yang telah ditetapkan, tidak terlepas dari adanya pimpinan

yang dapat dan mampu menggerakkan para karyawannya dalam melaksanakan aktivitas kerja secara disiplin. Peranan pimpinan dalam rangka mempengaruhi karyawannya agar mau melaksanakan disiplin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat penting sekali. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai komitmen continuance pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.10
Tanggapan responden mengenai menaruh perhatian terhadap masa depan perusahaan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	11	22
Baik	10	60
Cukup	5	10
Tidak baik	3	6
Sangat tidak baik	-	-
Total	30	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.10 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai menaruh perhatian terhadap masa depan perusahaan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad, responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu menyatakan baik sebanyak 10 orang atau sebesar 60%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 11 orang atau sebesar 22%, sedangkan responden yang menyatakan. Selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 5 orang atau sebesar 10%, kemudian sebanyak 3 orang atau sebesar 6% yang menyatakan tidak baik dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa

menaruh perhatian terhadap masa depan perusahaan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad dalam kategori baik. Atas segala pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan maka karyawan juga harus berani mengambil resiko serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan.

Menurut Siagian (1999:29) disamping persyaratan tugas formal, perilaku lainnya juga mempengaruhi efektifitas sebuah organisasi. Aktifitas-aktifitas ini disebut perilaku inovatif dan spontan, organisasi tidak dapat mengawasi segala kemungkinan dalam aktifitas-aktifitasnya, sehingga efektifitas dipengaruhi oleh kesediaan kalangan karyawan.

2. Mau berusaha untuk mensukseskan kebijakan perusahaan

Menurut Hasibuan (2000:69) perhatian dan pengarahan pimpinan perusahaan yang cukup akan dapat mendorong terciptanya hubungan karyawan yang serasi. Di dalam hal ini manajemen perusahaan yang bersangkutan sangat perlu untuk mempertimbangkan kepemimpinan karyawan dan mendorongnya untuk keperluan yang positif. Tanpa adanya perhatian dari manajemen perusahaan yang bersangkutan, maka hubungan karyawan ini akan menjadi kurang serasi dan sebagai akibatnya tingkat produktifitas kerja dari perusahaan tersebut akan mengalami penurunan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan mau berusaha untuk mensukseskan kebijakan perusahaan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.11
Tanggapan responden mengenai karyawan mau berusaha untuk
mensukseskan kebijakan perusahaan pada BRI Syariah
KC Pekanbaru Arifin Achmad

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	8	56
Baik	12	24
Cukup	10	20
Tidak baik	-	-
Sangat tidak baik	-	-
Total	30	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.11 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mau berusaha untuk mensukseskan kebijakan perusahaan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad, yaitu sebanyak 8 orang atau sebesar 56% tanggapan responden yang menyatakan sangat baik, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 12 orang atau sebesar 24%, kemudian sebanyak 10 orang atau sebesar 20% tanggapan responden yang menyatakan cukup dan tidak ada hasil tanggapan responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa mengenai karyawan mau berusaha untuk mensukseskan kebijakan perusahaan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad adalah dalam kategori sangat baik. Karyawan yang telah terikta dalam suatu instansi maka harus menjunjung kesetiaan terhadap instansi tersebut karena apabila karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik maka hasilnya akan baik pula.

Menurut Fred Luthans (2007:47) sebagai sikap, analisa pekerjaan karyawan paling sering didefenisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan (3) keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

3. Bekerja di perusahaan merupakan kebutuhan dan keinginan

Dalam mengatur suatu organisasi, kekuasaan dan kewenangan tidak akan selalu membawa hasil sesuai dengan yang diharapkan. Adanya kenyataan ini, maka banyak pimpinan yang lebih suka untuk mempersuasi bawahannya daripada memberi perintah. Sebab pekerjaan yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan akan menghasilkan kepedulian yang lebih besar dibanding kalau pimpinan sering memperlihatkan kekuasaan dan kewenangannya. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai bekerja di perusahaan merupakan kebutuhan dan keinginan karyawan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.12
Tanggapan responden mengenai bekerja di perusahaan merupakan
kebutuhan dan keinginan karyawan pada BRI Syariah KC Pekanbaru
Arifin Achmad

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	14	28
Baik	7	54
Cukup	9	18
Tidak baik	-	-
Sangat tidak baik	-	-
Total	30	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.12 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai bekerja di perusahaan merupakan kebutuhan dan keinginan karyawan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad yaitu responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu yang menyatakan baik sebanyak 7 orang atau sebesar 54%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 14 orang atau sebesar 28%, sedangkan yang menyatakan cukup sebanyak 9 orang atau sebesar 18%, selanjutnya yang menyatakan, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa bekerja di perusahaan merupakan kebutuhan dan keinginan karyawan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad dalam kategori baik. Agar dapat memperoleh kinerja yang baik dari karyawan maka karyawan harus diberikan sauna serta situasi kantor dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan

tersebut.

Menurut Siagian (1997:32) setiap karyawan diberi tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, oleh sebab itu penyelesaian tugas harus yang handal perlu diperhatikan agar tolak ukur minimal kuantitas dan kualitas kinerja dapat tercapai, seperti hasil kerja yang memuaskan, Lingkungan kerja, Pencapaian pekerjaan, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, Disiplin waktu kerja, Ketelitian dalam bekerja, Tanggung jawab karyawan

5.2.3. Spesialisasi Pekerjaan

Uraian pekerjaan adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Uraian pekerjaan harus tersusun dalam suatu format yang jelas dan menginformasikan semua pekerjaan yang akan dilakukan oleh pegawai. Uraian pekerjaan ini harus diuraikan secara jelas agar para pegawai diharapkan dapat mengenal serta mengetahui tugas apa yang mereka akan lakukan, tanggung jawab serta prestasi apa yang harus dicapainya untuk dikemudian hari. Uraian pekerjaan harus dipedomani oleh semua karyawan agar pekerjaan mereka lebih mudah dilakukan dikarenakan uraian pekerjaan yang terstruktur, jelas dan mudah dimengerti karyawan.

1. Merasa adanya suatu kewajiban atau tugas

Untuk mencegah terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan kerja, maka pimpinan harus mengoreksi kesalahan dalam pelaksanaan kerja karyawan tersebut. Dalam hal ini dituntut pimpinan yang selalu melakukan pengawasan,

karena pengawasan menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, maupun karyawan. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, maka terwujudlah kerjasama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik. Pada intinya pengawasan efektif yang dilakukan pimpinan sangat berpengaruh besar terhadap hasil kerja karyawan dan hubungan dengan karyawan tersebut. Karena karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari pimpinannya. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai komitmen normatif pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.13
Tanggapan responden mengenai karyawan merasa adanya suatu kewajiban atau tugas pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	14	28
Baik	6	52
Cukup	7	14
Tidak baik	3	6
Sangat tidak baik	-	-
Total	30	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.13 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa adanya suatu kewajiban atau tugas pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad yaitu responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu yang menyatakan baik sebanyak 6 orang atau sebesar 32%, yang

menyatakan sangat baik sebanyak 14 orang atau sebesar 28%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 7 orang atau sebesar 14%, kemudian responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 3 orang atau sebesar 6% dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa adanya suatu kewajiban atau tugas pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad adalah dalam kategori baik. Apabila keadaan instansi serta pekerjaan yang dibebankan karyawan sesuai dengan kebutuhan serta kemampuan karyawan maka karyawan akan tetap bertahan pada instansi tersebut.

Menurut Fred Luthans (2007:59) sebagai sikap, analisa pekerjaan karyawan paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan (3) keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

2. Memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan

Menurut Hasibuan (2000:69) hubungan karyawan ini juga akan ikut menentukan tingkat produktifitas kerja dari para karyawan tersebut. Hubungan karyawan yang tidak serasi akan menurunkan tingkat produktifitas kerja para karyawan perusahaan. Hal ini di sebabkan oleh karena di dalam penyelesaian tugas-tugasnya para karyawan akan merasa terganggu atau di ganggu dengan hal-hal lain sebagai akibat dari tidak serasinya hubungan karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Perhatian dan pengarahan pimpinan perusahaan yang cukup akan dapat mendorong terciptanya hubungan karyawan yang serasi. Di dalam hal

ini manajemen perusahaan yang bersangkutan sangat perlu untuk mempertimbangkan kepemimpinan karyawan dan mendorongnya untuk keperluan yang positif. Tanpa adanya perhatian dari manajemen perusahaan yang bersangkutan, maka hubungan karyawan ini akan menjadi kurang serasi dan sebagai akibatnya tingkat produktifitas kerja dari perusahaan tersebut akan mengalami penurunan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.14
Tanggapan responden mengenai karyawan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	13	66
Baik	9	18
Cukup	8	16
Tidak baik	-	-
Sangat tidak baik	-	-
Total	30	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.14 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 13 orang atau sebesar 66%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 9 orang atau sebesar 18%,

selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 8 orang atau sebesar 16%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad adalah dalam kategori sangat baik. Karyawan yang ingin maju dan berkembang maka karyawan tersebut tidak akan segan dalam mengikuti segala program diklat yang diselenggarakan instansi yang berdampak pada pengembangan diri karyawan tersebut.

Menurut Siagian (1999;30) kondisi kerja ini merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan. Kondisi kerja yang tidak memadai akan dapat menimbulkan penurunan tingkat produktifitas kerja di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai analisa pekerjaan karyawan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad, yaitu :

Tabel 5.15
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel
Analisa pekerjaan karyawan

No.	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	
1.	Merasa ikut memiliki instansi	5	17	6	2	-	115
2.	Terikat secara emosional dengan instansi	10	9	7	4	-	115
3.	Merasa menjadi bagian dari instansi	10	11	7	2	-	119
4.	Menaruh perhatian terhadap masa depn instansi	11	10	5	3	-	116
5.	Mau berusaha untuk mensukseskan kebijakan instansi	8	12	10	-	-	118
6.	Bekerja di instansi merupakan kebutuahn dan keinginan	14	7	9	-	-	125
7.	Merasa adanya suatu kewajiban atau tugas	14	6	7	3	-	121
8.	Memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan	13	9	8	-	-	125
Total Skor							954

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai variable analisa pekerjaan karyawan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 954. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 8 \times 5 \times 30 = 1200$$

$$\text{Nilai Terendah} = 8 \times 1 \times 30 = 240$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1200 - 240}{5} = \frac{960}{5} = 192$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variable analisa pekerjaan karyawan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad, maka dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat Baik = 1008 - 1200

Baik = 816 - 1008

Cukup = 624 - 816

Tidak Baik = 432 - 624

Sangat Tidak Baik = 240 - 432

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variable analisa pekerjaan karyawan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad berada pada kategori baik. Hasil tanggapan responden yang menyatakan baik karena responden bertanggung bahwa selama melakukan pekerjaan responden mentaati segala peraturan yang ada sehingga analisa pekerjaan karyawan dapat terwujud. Peraturan yang dibuat juga berdasarkan kemampuan masing-masing karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan dapat memberikan hasil kerja yang baik.

5.3. Pembahasan

Dari hasil rekapitulasi tanggapan responden diketahui bahwa analisa pekerjaan karyawan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad berada pada kategori baik. Hasil tanggapan responden yang menyatakan baik karena responden bertanggung bahwa selama melakukan pekerjaan responden mentaati segala peraturan yang ada sehingga analisa pekerjaan karyawan dapat terwujud.

Peraturan yang dibuat juga berdasarkan kemampuan masing-masing karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan dapat memberikan hasil kerja yang baik.

Dengan mengevaluasi analisa pekerjaan karyawan yang dimiliki oleh perusahaan, kita akan dapat memprediksinya kinerja orang tersebut. Analisa pekerjaan karyawan dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kinerja seseorang. Analisa pekerjaan karyawan merupakan berpaduan antara sikap dan perilaku yang menyangkut rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa terlibat dengan tugas organisasi dan rasa setia pada organisasi Mayer dan Allen (wening, 2005)

Menurut Siagian (2002), tinggi rendahnya analisa pekerjaan karyawan akan sangat menentukan kinerja yang akan dicapai oleh organisasi, analisa pekerjaan karyawan dapat terwujud apabila individu dalam organisasi menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugasnya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh analisa pekerjaan karyawan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad, maka dapat disimpulkan yaitu:

1. Penempatan kerja disimpulkan dalam kategori baik, hal ini menandakan bahwa penempatan kerja karyawan sudah sesuai dengan jabatan yang dimiliki karyawan tersebut.
2. Beban kerja disimpulkan dalam kategori baik, hal ini menandakan bahwa dalam pemberian tugas kerja maka sudah disesuaikan dengan kemampuan kerja setiap karyawan.
3. Spesialisasi kerja disimpulkan dalam kategori baik, hal ini menandakan bahwa karyawan yang bekerja sudah memiliki kemampuan lebih sehingga sangat terampil untuk menyelesaikan tugasnya.
4. Analisa pekerjaan karyawan pada BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad dalam kategori baik. Hal ini dapat diartikan dalam bekerja dan mengerjakan tugasnya tersebut karyawan telah memiliki komitmen kerja yang tinggi sehingga dapat bertahan dan menjunjung tinggi nama perusahaan agar terus berkembang.

6.2.Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan dan mungkin akan menjadi

masukannya bagi BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Achmad yaitu :

1. Pihak perusahaan sebaiknya mempertimbangkan penempatan kerja karyawan yang mana harus dilandasi oleh kesesuaian antara tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan dengan jabatan yang diberikan.
2. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan sebaiknya disesuaikan dengan kemampuan karyawan dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat selesai dengan baik dan tepat waktu.
3. Spesialisasi pekerjaan sebaiknya dilakukan oleh karyawan untuk mendapatkan mutu pelayanan yang berkualitas dan terdepan, sehingga karyawan yang dipekerjakan benar-benar menjalankan tugasnya sesuai dengan harapan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, R. dan V. Govindarajan. 2005. *Sistem Pengendalian Manajemen (Terjemahan)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arep dan Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*, Penerbit PT. Grasindo, Jakarta.
- Cascio, Wayne F. 1995. *Managing Human Resources : productivity, quality of work life, profits*. Fourth Edition. United States of Amerika.
- Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya*, Edisi kesepuluh jilid I. Terjemahan Paramita Rahayu. Klaten : Intan Sejati.
- Edwin B. Flippo, 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Efendi Sofyan, 2002, *Pemerataan dalam Pelayanan Publik di Indonesia*, LP3ES, Jakarta.
- Eridang H. M, 2002, *Manajemen Kebijakan Operasional*. Lembaga Administrasi Negara, Jakarta
- Handoko T. Hani, 2002, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Maluyu S.P. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2000, *Psikologi Sosial Perusahaan dan Industri*, Penerbit Rajawali Press, Jakarta.
- Mangkunegara. Prabu Anwar, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Penerbit Andi Offside, Jakarta
- Manullang, 2002, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Martoyo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, BPFE, Yogyakarta.
- Minardi. J. 2007. *Motivasi dan Pemasalahan*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada
- Nawawi, H, 2008, *Perencanaan Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis yang*

- Kompetitif*, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Rucky, S .Achmad, 2001, *Kinerja Karyawan*, PT.Rineka Cipta, Jakarta.
- Siagian, P Sondang, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta,
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Stephen P. Robin, 2000, *Perilaku Organisasi*, Prenhlindo, Jakarta
- Sutrisno Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana. Jakarta
- Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek*, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta
- Widodo Eko Suparno, 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Jakarta

