

**PENGARUH ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SEKAWAN KONTRINDO
DIKOTA PALEMBANG**



ASLI 9/8.21
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA

Skripsi Oleh:
FAHLEVI PRATAMA
01011281621076
MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN
TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2021**

**PENGARUH ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SEKAWAN KONTRINDO
DIKOTA PALEMBANG**



Skripsi Oleh:
FAHLEVI PRATAMA
01011281621076
MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN
TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SEKAWAN KONTRINDO DI KOTA PALEMBANG

Disusun oleh :

Nama : Fahlevi Pratama
NIM : 01011281621076
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Tanggal 18 - 03 - 2021

Dosen Pembimbing
Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP.196610221992032002

Tanggal 25 - 02 - 2021

Anggota



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SEKAWAN KONTRINDO DI KOTA PALEMBANG

Disusun oleh :

Nama : Fahlevi Pratama
NIM : 01011281621076
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI
H. 9/8.21.
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHARROMMUNING

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 27 Mei 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif,
Indralaya, 27 Mei 2021

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

Penguji



Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Au


Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fahlevi Pratama
NIM : 01011281621076
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sekawan Kontrindo Di Kota Palembang

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si

Anggota : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

Tanggal Ujian : 27 Mei 2021

Adalah benar hasil karya peneliti sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, peneliti bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya.

Indralaya, 27 Mei 2021

Pembuat Pernyataan,



Fahlevi Pratama

NIM. 01011281621268

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**AMBILAH KEBAIKAN DARI APA YANG DIKATAKAN, JANGAN
MELIHAT SIAPA YANG MENGATAKANNYA**

- *Nabi Muhammad S.A.W*

TETAPLAH MENJADI BODOH AGAR TERUS BELAJAR

**KULIAH, ITU BUKAN BALAPAN LULUS ATAU TINGGI-TINGGIAN
IPK. JALANI SAJA DENGAN TANGGUNGJAWAB DAN VERSI
TERBAIKMU**

PERSEMBAHAN

**Skripsi Ini Saya Persembahkan Untuk Ibu, Ayahku Dan Adikku,
Saudaraku Serta Teman-Temanku.**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas kehendak-Nya maka penelitian dan penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sekawan Kontrindo Di Kota Palembang”**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana ekonomi program strata satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penelitian ini menjelaskan tentang hal-hal yang berkaitan dengan Analisis Jabatan di organisasi dengan kinerja karyawan. Mengingat keterbatasan pengetahuan, kemampuan serta pengalaman yang penulis miliki, penulis menyadari bahwa laporan semester ini masih jauh dari kesempurnaan. Dengan segala upaya dan bimbingan dari berbagai pihak akhirnya laporan semester ini dapat terselesaikan.

Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan peneliti juga mengharapkan masukan yang membangun agar dapat menjadi lebih baik.

Indralaya, 25 Maret 2021



Fahlevi Pratama

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Penulis panjatkan rasa syukur yang tiada hentinya kepada **Allah SWT.** karena berkat nikmat kesehatan, kesempatan, iman dan keteguhan hati dari-Nya lah penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar.
2. **Ibu, Ayahku dan Adikku, Serta Della An-Nur Syah Amelia** yang telah memberikan segalanya untuk penulis, memberikan semua yang terbaik untuk proses perkuliahan penulis, sehingga penulis bisa berada dititik ini.
3. **Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E.** selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. **Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E, M.M** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. **Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. **Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. **Dr. Hj. Zunaidah, M.Si., dan Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M** selaku dosen pembimbing skripsi ini. Terimakasih atas bimbingannya Semoga kesehatan serta keberkahan selalu diberikan Allah SWT. Aamiin.
8. **Wita Farla WK, S.E., M.M** selaku Dosen Penguji. Terima kasih atas bantuannya dan sudah bersedia memberikan kritik dan saran yang membangun dalam skripsi ini.
9. Kepada seluruh bapak/ibu Dosen beserta para karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya khususnya Jurusan Manajemen atas segala ilmu dan dedikasinya serta telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam menyelesaikan skripsi ini.

10. **Dessy Yunita, S.E, M.M, MBA** selaku dosen Pembimbing Akademik penulis yang sedikit banyak telah berbagi ilmu kepada penulis serta senantiasa membimbing penulis dalam hal perkuliahan maupun dalam hal berkehidupan sosial.
11. **PT. Sekawan Kontrindo**, terimakasih banyak kepada para pegawai yang telah mengizinkan untuk melakukan penelitian di perusahaan dan membantu mengisi angket dan telah memberikan kerjasama dalam penelitian ini.
12. **Lestari Squad** Terima kasih atas kebersamaan yang singkat ini semoga kelak tumbuh lestari lestari yang berintegritas. Terima kasih Bang Apek, Bang Ferdy, Kak Aci, Kak iwa, Kak Ibeng, Kak Wanda, Kak Reza yang telah mensupport dan memberi saran-saran terbaik.
13. **Sahabat** yang selalu memberi dukungan semangat dan nasihat. Terima kasih atas semuanya telah menjadi payung untuk berteduh dan secangkir kopi untuk bercerita. Anjas, Meidi, Deo, Aji, Hansen, Rizky, Jodi, Ari, Endi, dan Nadia
14. **Teman – teman** seperjuangan Fakultas Ekonomi manajemen angkatan 2016.

Akhirnya penulis berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca sekalian, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terimakasih.

Indralaya, 31 Mei 2021

Penulis,



Fahlevi Pratama

NIM. 01011281621076

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Fahlevi Pratama
NIM : 01011281621076
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Muara Enim, 01 Mei 1998
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orang Tua) : Perumahan OPI, Jln. Opi Raya, Jln Opi 4, Lrg.
Pepaya 2, Blok C.20, Jakabaring, Palembang,
Sumatera Selatan.

Email : synyster0105@gmail.com

Pendidikan Formal

- Sekolah Dasar : SD Negeri 87 Palembang
- SMP : SMP Negeri 48 Palembang
- SMA : MA Negeri 1 Palembang



ABSTRAK

PENGARUH ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEKAWAN KONTRINDO DI KOTA PALEMBANG

Oleh :

Fahlevi Pratama, Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si; Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sekawan Kontrindo Di Kota Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan pada PT. Sekawan Kontrindo ini yang berjumlah 95 orang dan pengambilan sampel menggunakan teknik *Propotional Stratified Random Sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang didapatkan melalui kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0.691, Hal ini menunjukkan bahwa analisis jabatan mempunyai hubungan yang lemah terhadap kinerja pegawai. Dalam pengujian hipotesis diketahui bahwa Analisis Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sekawan Kontrindo Di Kota Palembang.

Kata Kunci : Analisis Jabatan, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The Effects of Job Analysis on Employees Performance of PT. Sekawan

Kontrindo in Palembang City

By:

Fahlevi Pratama, Dr. Hj. Zunaidah,S.E., M.Si; Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

This research aims to determine The Effects of Job Analysis on Employees Performance of PT. Sekawan Kontrindo in Palembang City. The population in this study was all Employees of PT. Sekawan Kontrindo in Palembang City which numbered 95 people and sampling using Propotional Stratified Random Sampling techniques. The data collection method used in this study uses primary data obtained through questionnaires. The analysis technique used is a simple linear regression analysis. The results of this study showed a correlation coefficient of 0.691, this showed that Job Analysis has a weak relationship with the Performance of Employees of PT. Sekawan Kontrindo in Palembang City. In the hypothesis testing it is known that The Job Analysis has a positive and significant effect on the Performance of The Employees of PT. Sekawan Kontrindo in Palembang City

Keywords : Job Analysis, Employees Performance

SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa

Nama : Fahlevi Pratama
Nim : 01011281621076
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sekawan Kontrindo Di Kota Palembang

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
MIU
9/8.4

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya, dan kami setuju untuk ditempatkan dilembar abstrak.

Ketua

Anggota

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP.196610221992032002

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP.195607011985031003

Ketua Jurusan Manajemen

An

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP.197509011999032001

DAFTAR ISI

	HAL
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS ILMIAH.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
RIWAYAT HIDUP.....	viii
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
SURAT PERNYATAAN.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Analisis Jabatan	8
2.1.1 Pengertian Analisis Jabatan.....	8

2.1.2	Jenis-Jenis Analisis Jabatan	9
2.1.3	Manfaat Analisis Jabatan	10
2.1.4	Indikator Analisis Jabatan	10
2.2	Kinerja Karyawan	11
2.2.1	Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.2.2	Faktor-faktor Kinerja	12
2.2.3	Indikator Kinerja Karyawan.....	13
2.2.4	Penetapan Jumlah Pegawai	13
2.3	Hubungan Antara Variabel Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan	14
2.4	Penelitian Terdahulu	15
2.5	Kerangka Pemikiran.....	21
2.6	Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN.....		22
3.1	Ruang Lingkup Penelitian.....	22
3.2	Rancangan Penelitian.....	22
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	23
3.3.1	Jenis Data	23
3.3.2	Sumber Data.....	23
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.4.1	Kuesioner (Angket).....	24
3.5	Populasi dan Sampel.....	25
3.6	Teknik Analisis Data.....	26
3.6.1	Uji Instrumen	26
3.6.2	Uji Validitas.....	26

3.6.3	Uji Reliabilitas	27
3.6.4	Analisis Regresi Linier Sederhana	27
3.6.5	Analisis Koefisien Korelasi (r).....	29
3.6.6	Koefisien Determinasi (R^2)	30
3.6.7	Uji Parsial (Uji t).....	30
3.7	Definisi Operasional	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		33
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	33
4.1.1	Profil Perusahaan	33
4.1.2	Visi Dan Misi Perusahaan.....	34
4.2	Hasil Penelitian	34
4.2.1	Deskripsi Profil Responden.....	34
4.2.2	Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	38
4.2.3	Hasil Uji Instrument Penelitian	48
4.2.4	Hasil Uji Validitas.....	48
4.2.5	Hasil Uji Reliabilitas	50
4.2.6	Hasil Uji Statistik	51
4.2.7	Hasil Uji Hipotesis (Uji t)	53
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		60
5.1	Kesimpulan	60
5.2	Saran	60
DAFTAR PUSTAKA		61
LAMPIRAN.....		66

DAFTAR TABEL

	HAL
Tabel 1.1 Persentasi Absensi Karyawan	4
Tabel 1.2 Tingkat Pelanggaran Displin Kerja Karyawan	5
Tabel 1.3 Faktor Internal dan Faktor Eksternal Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT.Sekawan Kontrindo	5
Tabel 1.4 Data Karyawan Yang Diperlukan	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.1 Kuisisioner (Angket)	25
Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	29
Tabel 3.3 Definisi Operasional	32
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Usia Responden	36
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden.....	37
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden.....	37
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Analisis Jabatan	39
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	43
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Analisis Jabatan	48
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan PT.Sekawan Kontrindo.....	49
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas Instrument Variabel Penelitian	49
Tabel 4.10 Hasil Regresi Linier Sederhana.....	50
Tabel 4.11 Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	52

Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Uji r (Koefisien Korelasi dan Koefisien	
Determinasi (R^2)	52
Tabel 4.13 Hasil Analisis Uji Signifikansi.....	53

DAFTAR GAMBAR

	HAL
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	21

DAFTAR LAMPIRAN

	HAL
Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	65
Lampiran 2 Hasil Pengelolaan Data Penelitian.....	71
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas.....	78
Lampiran 4 Hasil Uji Korelasi Dan Determinasi.....	83
Lampiran 5 Hasil Uji Signifikansi Dan Analisis Regresi Linier Sederhana	83

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

Manajemen sumber daya manusia pada era informasi ini, menurut Dessler (2003:36) yaitu *“Strategic Human Resource Management is the linking of Human Resource Management with strategic role and objectives in order to improve business performance and develop organizational cultures and foster innovation and flexibility”*. Terlihat bahwa para pemimpin organisasi harus mengaitkan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja, serta mengembangkan budaya organisasi yang akan mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi dan misi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan karyawan yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Salah satu cara untuk mengatasi hambatan dalam hal kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan cara melakukan analisis jabatan dengan baik oleh suatu organisasi.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal-hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan (Mangkunegara, 2017:67). Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu analisis jabatan.

Analisis jabatan memiliki peranan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia yaitu meningkatkan kinerja organisasi baik dari segi produktivitas, pelayanan maupun kualitas untuk mencapai tujuan utama organisasi. (Tanumihardjo, Hakim, & Noor, 2016 : 80). Analisis jabatan merupakan salah satu faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan, dimana analisis jabatan merupakan cara yang sistematis yang mampu mengidentifikasi serta menganalisa persyaratan apa saja yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan serta personal yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan sehingga sumber daya manusia yang dipilih mampu melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. Dari hasil analisis jabatan tersebut maka

organisasi akan mampu menentukan karakteristik seperti apa yang harus dimiliki calon karyawan sebelum menempati jabatan tersebut, yang outputnya berupa spesifikasi jabatan dan deskripsi pekerjaan. Dimana dalam deskripsi pekerjaan tersebut memuat tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab seorang karyawan. Sedangkan dalam spesifikasi pekerjaan memuat siapa yang akan melaksanakan pekerjaan tersebut, serta apa saja persyaratan yang dibutuhkan terutama yang menyangkut masalah skill individu.

Asumsi yang memuat makna pentingnya analisis jabatan dijelaskan oleh (Schuler dan Jackson, 1996:55), (Sharman et al, 1998:67), dalam (Dessler, 2016:89) bahwa analisis jabatan merupakan bagian yang sangat strategis dalam rangka memperjelas pekerjaan antar karyawan, bahwa belum tentu nama jabatan yang sama mempunyai konsekuensi pekerjaan yang sama persis dan penggolongan jabatan secara umum berbeda yang punya indikasi memperluas cakupan pekerjaannya. Tetapi bagaimanapun, analisis jabatan tetap menjadi kebutuhan organisasi untuk memperjelas setiap jabatan. Analisis jabatan ini akan memperjelas bagi pemimpin maupun anggota tentang muatan pekerjaan. Hanya dengan batasan yang jelas, maka memungkinkan bagi seseorang mengembangkan profesionalisme. Para karyawan diharap mampu meraih kinerja yang baik dengan melalui pemahaman analisis jabatan. Jika para karyawan dapat mencapai profesionalisme yang diharapkan maka karyawan dapat mencapai kinerja yang baik dan bekerja secara efisien.

Aspek kehadiran merupakan salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan. Aspek kehadiran jadi penting karena dapat dijadikan sebagai

patokan tanggungjawab seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu aspek kehadiran juga berpengaruh pada keberhasilan perusahaan tersebut.

Tabel 1. 1
Persentasi Absensi Karyawan

No	Tahun	Persentasi Absensi Tahun
1	2016	15,5
2	2017	16,6
3	2018	15,9
4	2019	19,5

Sumber : PT.Sekawan Kontrindo Palembang

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa tingkat absensi karyawan PT.Sekawan Kontrindo Palembang pada tahun 2016 tingkat absensi yaitu sebesar 15,5%, sedangkan pada tahun 2017 tingkat absensi meningkat sebesar 1,1% pada tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 0,1% dan pada tahun 2019 absensi kembali meningkat sebesar 3,4%. Meningkatnya tingkat absensi karyawan dapat mempengaruhi pada ketercapaian kinerja karyawan dan pada akhirnya berpengaruh juga pada produktivitas kerja pada perusahaan itu, karena banyaknya karyawan tidak masuk kerja akan menyebabkan pekerjaan yang terbengkalai sehingga target pekerjaan yang harus diselesaikan tidak tercapai. Maka suatu perusahaan senantiasa harus memperhatikan kinerja karyawannya sehingga tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain tingkat kehadiran, kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan kerja yang dilakukan karyawan. Sebagai berikut :

Tabel 1. 2
Tingkat Pelanggaran Disiplin Kerja Karyawan

No	Tingkat Pelanggaran Pegawai	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
1	Tidak masuk kerja tanpa alasan.	10%	13%	11%	15%
2	Masuk kerja terlambat lebih dari 10 menit dari waktu yang ditentukan.	12,4%	14,7%	13,8%	15,1%

Sumber : PT.Sekawan Kontrindo Palembang

Hasil wawancara pada tanggal 24 Maret 2020 dengan bagian personalia PT.Sekawan Kontrindo Palembang penurunan kinerja karyawan diduga disebabkan oleh faktor internal dan faktor eksternal, yaitu :

Tabel 1. 3
Faktor Internal dan Faktor Eksternal Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT.Sekawan Kontrindo Palembang

Faktor Internal	Faktor Eksternal
<ul style="list-style-type: none"> • Kurangnya karyawan yang bekerja sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. • Adanya kejenuhan karyawan karena mengerjakan lebih dari satu pekerjaan. • Adanya kejenuhan karyawan karena selalu bekerja melebihi waktu kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya target yang meningkat yang tidak diimbangi produksi yang dihasilkan. • Proses rekrutmen yang dilakukan kurang baik

Sumber : Penelitian PT.Sekawan Kontrindo Palembang

Apabila analisis jabatan dilakukan secara objektif sehingga mendapatkan karyawan yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya yang dibutuhkan, maka akan menciptakan peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu karyawan lama juga mungkin tidak membawa perubahan apapun pada perusahaan dan hanya bekerja seperti biasanya, karena kurangnya perbedaan dalam perusahaan sehingga tidak ada ide baru yang muncul untuk memberikan perubahan positif pada perusahaan, seperti tabel dibawah ini.

Tabel 1. 4
Data Karyawan Yang Diperlukan

Bidang	Jumlah	Pendidikan Terakhir	Jumlah Yang Dibutuhkan
Manajer IT	1	S1	1
HRD	1	S1	1
Pajak	13	S1	15
Karyawan	87	S1	100
Kasir	1	S1	1
Adm Komputer	1	S1	3
Adm Keuangan	1	S1	3
Keuangan I	1	SMA	5
Keuangan II	1	SMA	5
Adm Tender	2	S1	3
Purchasing	2	SMA	3
Receptionist dan Operasi	1	S1	5
Project Manajer	1	S1	2

Sumber : PT. Sekawan Kontrindo Palembang

Mengingat sangat pentingnya analisis jabatan bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya jabatan dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di PT.Sekawan Kontrindo Palembang.

Berdasarkan latar belakang masalah seperti yang telah di uraikan di atas, penulis ingin meneliti lebih lanjut di PT.Sekawan Kontrindo Kota Palembang, untuk mengetahui analisis jabatan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis menyimpulkan atau mengambil judul **”Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sekawan Kontrindo Dikota Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang rumusan masalahnya adalah bagaimana pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekawan Kontrindo.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana analisis jabatan berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Sekawan Kontrindo.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah pengetahuan informasi, maupun acuan dalam penelitian berupa yang berkaitan dengan analisis jabatan dan kinerja karyawan.

Bagi perusahaan yang bersangkutan, diharapkan dapat dijadikan referensi atau masukan untuk kebijakan-kebijakan perusahaan pada periode selanjutnya. Bagi lembaga, sebagai referensi dan bahan acuan bagi mahasiswa/mahasiswi khususnya di Universitas Negeri Sriwijaya dalam menyusun laporan akhir untuk yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- De Hoogh Annebel H.B. 2017 Proses Penempatan Dan Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 15, No. 2.
- Dessler, G. (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 2*. Edisi Kesembilan. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Duen Lee- Yuan et all. 2017 “An overview of contemporary international human resource management studies: themes and relationships” *Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, Vol. 9, No. 6.
- Gibson, J.L., J.M. Ivancevich,, & J.H. Donnelly (1993) *Organizations, Behavior, Structure, Processes*. Dialih bahasakan oleh Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Nomor KEP/61/M.PAN/6/2004 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan. Jakarta.
- Gope Sharmila et all. 2018 “The effect of HRM practices on knowledge management capacity: a comparative study in Indian IT industry” *Journal Of Business, Management And Social Research*, Vol. 3, No. 5.
- Guan Xiaoyu and Frenkel Stephen. 2018 “How HR practice, work engagement and job crafting influence employee performance” *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 10, No. 1.
- Gunadi Steven Jordan 2016 Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo, *Jurnal Kajian Bisnis*, Vol. 4, No. 3.

- Hartog Den. 1986 *Analisis Jabatan Sebuah Tinjauan Perkembangan*
- Husainie Achmad. 2017 Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inallum. *Agora*, Vol. 2, No. 3.
- Kartodikromo Endang A. 2017 Pengaruh Analisis Jabatan, Pelatihan Kerja Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan CV. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado, *Agora*, Vol. 3, No. 3.
- Lawence. 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 2*.
- Muhammad S. R. (2009) Impact Of Job Analysis On Job Performance. National University Of Modern Languages, Islamabad. 5(2):17 36 Permendagri No.35 (2012) Analisis Jabatan Di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah, *Journal Of Business And Management*, Vol. 20, No. 5.
- Mulyadi Harry. 2012 Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara International Sultan Hasanuddin Makassar, *Agora*, Vol. 3, No. 4.
- Ntsiful John Ofori Damoah Alex. 2016 Childcare demands and employee performance, *Journal Of Business, Management And Social Research*, Vol. 3, No. 5.
- Ony Johan Gunady. 2018 Pengaruh Proses Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Biyukukung Suites Dan SPA Ubud *Jurnal Manajemen Bisnis* Vol. 5, No. 01 Edisi April 2018

- Pio Riane Johnly and Tampi Johny Revo Elia. 2018 The influence of spiritual leadership on quality of work life, job satisfaction and organizational citizenship behavior, *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 3, No. 5.
- Prasetyo Hady. 2015 *Membuat Langkah Yang Tepat Investigasi Analisis Jabatan*
- Pratama Christian Yogi. 2018 Interaksi Pengaruh Desain Ulang Pekerjaan Dan Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan, *Journal Of Business, Management And Social Research*, Vol. 2, No. 4.
- Raharjo Susilo Toto. 2017 Pengaruh Analisis Jabatan, Pelatihan Kerja Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan CV. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado, *Agora*, Vol. 3, No. 5.
- Ruky Achmad S. 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2*
- Ruslan. 2018 Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Solid Gold, *Jurnal Kajian Bisnis*, Vol. 3, No. 3.
- Sedarmayanti (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Refika aditama. Bandung.
- Siengthai Sununta and Pila-Ngarm Patarakhuan. 2015 The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance, *Journal Of Business, Management And Social Research*, Vol. 3, No. 5
- Simanjuntak, P.J. (2005) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Singarimbun, M. dan Effendi (1989) *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : LP3ES.

- Singh Anupriya. 2015. *“Continuous performance-based feedback and justice perceptions: Evidence for mediation by experienced participation”*
diakses pada tanggal 10 April 2018
- Sirait T.J. (2006) Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Grasindo*, Jakarta.
- Slavin. 2017 *Journal Of Business, Management And Social Research*, Vol. 2.
- Subramanian Dilip et all. 2013 Introduction To The Special Issue Bringing Sen’s capability approach to work and human resource practices, *Journal Of Business, Management And Social Research*, Vol. 2, No. 5.
- Sugiyono (2009) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. CV Alfabeta, Bandung.
- Thoha. 2017 *Journal Of Business, Management And Social Research*, Vol. 2, No. 3
- Tome’ Eduardo. 2011 Human resource development in the knowledge based and services driven economy, *Journal Of Business And Management*, Vol. 1, No. 3.
- Umar, H. (2010) *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Yullyanti Ellyta. 2015 Analisis Jabatan pada Kinerja Pegawai, *Journal Of Business And Management*, Vol. 1, No. 2.
- Yuniarsih Dan Suwatno. 2018 Analisis Jabatan Pada Kinerja Karyawab, *Journal Of Business And Management*, Vol. 2, No. 2

Zainun. 2017 Manajemen Sumber Daya Manusia, *Journal Of Business And Management*, Vol. 1, No. 3