

**PENGARUH ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT AUTO 2000 TANJUNG API-API PALEMBANG**



**ASLI**  
JURUSAN MANAJEMEN .....  
FAKULTAS EKONOMI ..... 1/9.21.

Skripsi Oleh :

**MUHAMMAD ADITIA PRATAMA**

**01011181722020**

**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**  
**PADA PT AUTO 2000 TANJUNG API-API PALEMBANG**

Disusun Oleh :

Nama : Muhammad Aditia Pratama

NIM : 01011181722020

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

Ketua

: 1 Juli 2021



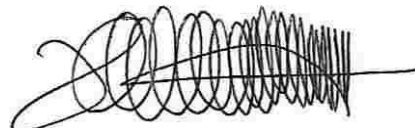
Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP. 196610221992032002

Tanggal

Anggota

: 22 April 2021



Dr. M. Ichsan Hadjri, ST, M.M

NIP. 198907112018031001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Muhammad Aditia Pratama  
NIM : 01011181722020  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi

ASLI  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
19.21.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi saya yang berjudul :  
Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Auto 2000  
Tanjung Api-Api Palembang

Pembimbing :  
Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si  
Anggota : Dr. M. Ihsan Hadjri, ST, M.M  
Penguji : Wita Farla WK, S.E, M.M

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya,  
Demikianla pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar di kemudian hari, maka saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Indralaya, Agustus 2021



Muhammad Aditia Pratama

01011181722020

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT AUTO 2000 TANJUNG API-API PALEMBANG**

Disusun oleh :

Nama : Muhammad Aditia Pratama  
Nim : 01011181722020  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
16.7.21

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 16 Juli 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

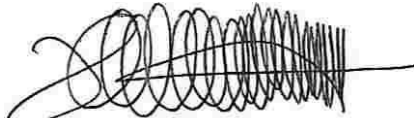
Indralaya, 16 Juli 2021  
Panitia Ujian Komprehensif

Ketua



**Dr. Hj. Zunaidah, M.Si**  
NIP. 196610221992032002

Anggota



**Dr. M. Ichsan Hadjri, ST, M.M**  
NIP. 198907112018031001

Anggota



**Wita Farla WK, S.E, M.M**  
NIP. 198104012014042001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



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

## SURAT PERNYATAAN

Kami Dosen Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa abstrak dari mahasiswa :

Nama : Muhammad Aditia Pratama

NIM : 01011181722020

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia



### **PENGARUH ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AUTO 2000 TANJUNG API-API PALEMBANG**

Telah kami periksa cara penulisan *grammar* maupun susunan *tenses* dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Mengetahui,

Ketua

**Dr. Hj. Zunaidah, M.Si**  
NIP. 196610221992032002

Anggota

**Dr. M. Ichsan Hadjri, ST, M.M**  
NIP. 198907112018031001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

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

## **MOTTO**

Dalam Surah AL-INSYIRAH Ayat 5 dan 6

5. Maka sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan
6. Sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan.

**Bukan Ilmu yang seharusnya mendatangimu, tapi kamu yang seharusnya  
mendatangi ilmu.**

**(Imam Malik)**

Dengan mengucapkan Alhamdulillah

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- Universitas Sriwijaya
- Kedua Orang Tua
- Adik-Adikku
- Seluruh Keluarga Besar
- Para Dosen dan Almamater

## **KATA PENGANTAR**

Puji Syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Ekonomi program strata satu (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa penulisan ini masih banyak kesalahan dan kekurangan, untuk itu segala bentuk saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan.

Demikian skripsi ini dibuat. Penulis mengucapkan terima kasih atas upaya dan kerja sama semua pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Indralaya, Agustus 2021

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Aditia Pratama'.

Muhammad Aditia Pratama

NIM. 01011181722020

## **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 terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah melimpahkan segala nikmat dan rahmat-Nya sehingga saya bisa menyelesaikan studi saya hingga ke tahap ini. Rasa syukur tak terkira saya ucapkan atas doa-doa yang telah dikabulkan-Nya.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan Bapak Dr. Kemas M Husni Thamrin, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si dan Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, ST, M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi ini yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk membimbing serta memberi saran dan kritik dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Wita Farla WK, S.E, M.M selaku Dosen Penguji dalam Ujian Komprehensif yang telah memberikan saran dan masukan serta kritik dalam skripsi ini.



7. Bapak Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik saya selama menjalani masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Seluruh Dosen dan Pegawai Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Manajemen yang sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola pikir saya selama menjalani masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Kedua Orang Tua serta Adikku, Papa Rudimanjaya dan Mama Sakdiah serta adikku tercinta Rini Novianti, Nabilah Angraini, dan M. Fathur Rahman yang telah mendukung saya dalam penulisan skripsi ini, terima kasih atas segala doa dan semua pengorbanan yang tak akan pernah terbalas olehku.
10. Keluarga Besar yang selalu memberi dukungan, semangat, dan nasihat. Terima kasih atas perhatian, doa, dan cinta kalian. Semoga senantiasa dalam lindungannya.
11. Orang terdekat Yeni Rahmadani yang selalu memberikan semangat, dukungan, motivasi, masukan, saran dan kritik selama masa perkuliahan serta masa bimbingan skripsi hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-temanku “Grup PP Squad” yang selalu memberikan dukungan, motivasi, masukan, selama masa perkuliahan serta masa bimbingan skripsi hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Pihak PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang yang telah mengizinkan saya melakukan penelitian sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
14. Semua pihak yang telah membantu, yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tak bisa disebutkan satu persatu.

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AUTO 2000 TANJUNG API-API PALEMBANG**

Oleh :

Muhammad Aditia Pratama

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si ; Dr. M. Ichsan Hadjri, ST, M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Karyawan yang ada pada PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang dengan menggunakan sensus yang berjumlah 41 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yang didapatkan dari kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa Analisis Jabatan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang. PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang sebaiknya selalu mengawasi dan menjalankan analisis jabatan yang ada pada perusahaan. Dengan menjalankan Analisis Jabatan yang baik akan memberikan sikap profesional bagi karyawan agar hasil kinerja yang diberikan baik dan maksimal, sehingga dengan begitu target perusahaan dapat tercapai.

Kata Kunci : *Analisis Jabatan, Kinerja Karyawan*

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT OF JOB ANALYSIS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT AUTO 2000 TANJUNG API-API PALEMBANG***

By:

Muhammad Aditia Pratama

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si; Dr. M. Ichsan Hadjri, ST, M.M

*This study aims to determine the effect of Job Analysis on Employee Performance at PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang. The population in this study were all employees at PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang using a census totaling 41 respondents. The data collection method used in the study was obtained from a questionnaire. The analysis technique used is simple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, it is concluded that Job Analysis has a positive effect on Employee Performance at PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang. PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang should always supervise and carry out an analysis of existing positions in the company. By carrying out a good Job Analysis, it will provide a professional attitude for employees so that the results of the performance are good and maximum, so that the company's targets can be achieved.*

*Keywords: Job Analysis, Employee Performance*

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



<b>Nama</b>	Muhammad Aditia Pratama
<b>Nim</b>	01011181722020
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-Laki
<b>Tempat, Tanggal Lahir</b>	Palembang, 06 September 1999
<b>Agama</b>	Islam
<b>Status</b>	Belum Menikah
<b>Alamat</b>	Jalan Sultan M Mansyur Lr Keluarga No. 38B RT 40 RW 08 Kel. 32 Ilir Kec. Ilir Barat II Kota Palembang
<b>Email</b>	m.aditiapratama70@gmail.com
<b>No Hp</b>	089678526976
<b>Riwayat Pendidikan</b>	
<b>2005-2011</b>	SD Kartika II-3 Palembang
<b>2011-2014</b>	SMP Negeri 18 Palembang
<b>2014-2017</b>	SMA Islam Az-Zahra Palembang
<b>2017-2021</b>	S1 Manajemen Universitas Sriwijaya
<b>Riwayat Organisasi</b>	
<b>2014-2017</b>	Futsal SMA Islam Az-Zahra Palembang
<b>2017-2018</b>	IMAJE FE Universitas Sriwijaya

## DAFTAR ISI

<b>Lembar Persetujuan Ujian Komprehensif .....</b>	<b>i</b>
<b>Surat Pernyataan Integritas Karya Ilmiah .....</b>	<b>ii</b>
<b>Lembar Persetujuan Skripsi .....</b>	<b>iii</b>
<b>Surat Pernyataan .....</b>	<b>iv</b>
<b>Motto .....</b>	<b>v</b>
<b>Kata Pengantar .....</b>	<b>vi</b>
<b>Ucapan Terima Kasih.....</b>	<b>vii</b>
<b>Abstrak.....</b>	<b>ix</b>
<b>Abstract.....</b>	<b>x</b>
<b>Daftar Riwayat Hidup .....</b>	<b>xi</b>
<b>Daftar Isi .....</b>	<b>xii</b>
<b>Daftar Tabel .....</b>	<b>xv</b>
<b>Daftar Gambar .....</b>	<b>xvi</b>
<b>Daftar Lampiran .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian .....	11
1.4 Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II STUDI KEPUSTAKAAN</b>	
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 <i>Resource Based Theory</i> .....	13
2.1.2 Analisis Jabatan.....	14
2.1.3 Unsur Analisis Jabatan.....	16
2.1.3.1 Deskripsi Pekerjaan ( <i>Job Description</i> ) .....	16
2.1.3.2 Spesifikasi Pekerjaan ( <i>Job Specification</i> ).....	19
2.1.4 Kinerja Karyawan .....	22
2.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	23
2.1.6 Penilaian Kinerja Karyawan .....	24
2.1.7 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan .....	25

2.1.8 Hubungan Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen.....	26
2.1.8.1 Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang .....	26
2.2 Penelitian Terdahulu .....	28
2.3 Alur Pikir.....	32
2.4 Hipotesis.....	32

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	33
3.2 Rancangan Penelitian .....	33
3.3 Jenis Data .....	33
3.3.1 Data Kualitatif.....	33
3.3.2 Data Kuantitatif.....	34
3.4 Sumber Data.....	34
3.4.1 Data Primer .....	34
3.4.2 Data Sekunder .....	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	35
3.5.1 Kuesioner .....	35
3.6 Populasi dan Sampel .....	35
3.7 Teknik Analisis .....	35
3.7.1 Uji Instrumen Penelitian .....	35
3.7.1.1 Uji Instrumen Validitas .....	36
3.7.1.2 Uji Instrumen Reabilitas .....	37
3.8 Uji Statistik .....	37
3.8.1 Analisis Regresi Linier Sederhana .....	37
3.8.1.1 Uji Koefisien Korelasi (r).....	38
3.8.1.2 Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	38
3.8.1.3 Uji Hipotesis (Uji t).....	39
3.9 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	39
3.9.1 Definisi Operasional.....	39
3.9.2 Pengukuran Variabel.....	40

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	42
4.1.1 Profil Perusahaan .....	42
4.1.2 Logo dan Filosofi Logo Perusahaan .....	46
4.1.3 Visi Misi Perusahaan.....	48
4.1.4 Standar Operasional Prosedur Analisis Jabatan pada Perusahaan ..	48
4.2 Hasil Penelitian .....	49
4.2.1 Deskripsi Profil Responden.....	49
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden .....	49
4.2.1.2 Usia Responden.....	50
4.2.1.3 Pendidikan Terakhir Responden .....	50
4.2.1.4 Masa Kerja Responden .....	51
4.2.1.5 Status Responden .....	52
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	53
4.2.2.1 Analisa Deskripsi Frekuensi Variabel Analisis Jabatan.....	53
4.2.2.2 Analisa Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan .....	57
4.2.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	60
4.2.3.1 Hasil Uji Validitas.....	61
4.2.3.2 Hasil Uji Reabilitas .....	62
4.2.4. Hasil Uji Statistik .....	63
4.2.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana .....	63
4.2.4.2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi ( $r$ ) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	64
4.2.5 Hasil Uji Hipotesis (Uji $t$ ) .....	65
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian .....	65

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	71
5.2 Saran.....	71

## **DAFTAR PUSTAKA .....**

## **LAMPIRAN.....**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b> Deskripsi Pekerjaan atau Job Description Karyawan Mekanik PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang .....	6
<b>Tabel 1.2</b> Spesifikasi Pekerjaan atau Job Specification Karyawan Mekanik PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang .....	7
<b>Tabel 1.3</b> Kinerja Karyawan Mekanik Dalam Satu Hari .....	9
<b>Tabel 2.1</b> Penelitian Terdahulu.....	27
<b>Tabel 3.1</b> Skala Ordinal.....	36
<b>Tabel 3.2</b> Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	38
<b>Tabel 3.3</b> Pengukuran Variabel Analisis Jabatan dan Kinerja .....	40
<b>Tabel 4.1</b> Distribusi Jenis Kelamin Responden.....	49
<b>Tabel 4.2</b> Distribusi Frekuensi Usia Responden .....	50
<b>Tabel 4.3</b> Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden .....	50
<b>Tabel 4.4</b> Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden .....	51
<b>Tabel 4.5</b> Distribusi Frekuensi Status Responden.....	52
<b>Tabel 4.6</b> Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Analisis Jabatan .....	53
<b>Tabel 4.7</b> Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	57
<b>Tabel 4.8</b> Hasil Uji Validitas Variabel Analisis Jabatan (X) .....	61
<b>Tabel 4.9</b> Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	62
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Uji Reabilitas Variabel Penelitian.....	62
<b>Tabel 4.11</b> Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	63
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	64
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Uji t .....	65



## **DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar 1.1</b> Struktur Organisasi PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang ....	46
<b>Gambar 1.2</b> Logo Auto 2000.....	46
<b>Gambar 1.3</b> Logo Toyota.....	47

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1.</b> Kuesioner Penelitian .....	77
<b>Lampiran 2.</b> Sertifikasi Karyawan .....	81
<b>Lampiran 3.</b> Output SPSS 26 .....	84

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah kekuatan penggerak organisasi yang paling penting. Perkembangan organisasi menuntutnya untuk beradaptasi dengan lingkungan sesuai dengan perkembangan zaman. Jika perubahan bisa dilakukan, organisasi akan bisa terus eksis. Pengelolaan sumber daya manusia berfokus pada peningkatan kinerja perusahaan, yang meliputi peningkatan kualitas layanan dan produktivitas guna memenuhi tujuan perusahaan. Karyawan dibutuhkan oleh setiap perusahaan sebagai personel untuk menjalankan semua aktivitas perusahaan.

Karyawan merupakan aset terpenting yang berdampak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Organisasi dapat terus beroperasi secara manual tanpa mesin canggih, tetapi tanpa karyawan, organisasi tidak akan dapat beroperasi sama sekali. Karyawan dibutuhkan oleh setiap perusahaan atau lembaga pada umumnya karena tanpa mereka, pekerjaan tidak dapat diselesaikan dan akibatnya organisasi tidak dapat eksis. Itulah mengapa setiap operasi perusahaan membutuhkan staf.

Menurut Kharie et al (2019) agar organisasi dapat bekerja secara efektif dan sesuai dengan tujuannya harus memiliki kinerja karyawan yang kuat, artinya karyawan harus melaksanakan pekerjaannya dengan cara yang dapat diandalkan. Kinerja adalah hasil dari proses kerja terencana tertentu yang dilakukan pada waktu dan lokasi tertentu dari karyawan dan organisasi yang bersangkutan. Menurut Widijanto (2017) kinerja merupakan pekerjaan yang harus dilakukan atau dilakukan dengan baik oleh setiap

karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Kepuasan dan kinerja karyawan sama-sama dapat ditingkatkan dengan menerapkan kinerja yang baik. Kinerja karyawan, di sisi lain, adalah hasil dari pemikiran dan energi karyawan untuk pekerjaan yang diselesaikannya. Menurut Mader-clark (2016) kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesuksesan suatu perusahaan. Kinerja perusahaan akan meningkat jika kinerja karyawannya baik. Jika kinerja seorang karyawan buruk, akibatnya kinerja perusahaan akan menurun.

Dalam bidang manajemen, terdapat ungkapan yang berarti "*the right man on the right place and the right time*" yang berarti menempatkan orang di tempat yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan kekuatannya. Seiring perkembangan zaman, banyak bisnis terpaksa beradaptasi dan menghadapi persaingan yang semakin meningkat. Untuk mengatasi hal ini, bisnis harus mengelola dan memanfaatkan sumber dayanya, terutama sumber daya manusia, agar dapat bekerja sebaik mungkin. Selanjutnya organisasi harus mampu menempatkan individu yang tepat dengan kapabilitas dan kemampuan yang tepat sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya guna memaksimalkan hasil yang diperoleh (Komara & Anisah, 2013).

Menurut Nilawati et al (2017) analisis jabatan merupakan metode sistematis untuk mengidentifikasi dan menganalisis kebutuhan suatu pekerjaan, serta individu yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas tersebut, sehingga sumber daya manusia yang dipilih mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Organisasi akan dapat memutuskan atribut apa yang harus dimiliki calon karyawan sebelum mengambil posisi berdasarkan hasil analisis pekerjaan, yang akan menghasilkan deskripsi

pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Di mana tugas, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab karyawan muncul dalam deskripsi pekerjaan. Sedangkan *job specification* menentukan siapa yang akan melakukan pekerjaan tersebut dan apa saja persyaratannya.

Dalam proses pengembangan organisasi, analisis jabatan dalam manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting. Analisis jabatan menguntungkan bisnis, tetapi juga menguntungkan orang-orang dalam bisnis. Dengan menempatkan individu pada posisi berdasarkan keahliannya, karyawan diberi kesempatan terbaik untuk mengembangkan kemampuan dan potensinya. Ada dua aspek penting dalam analisis jabatan, yaitu deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.

Deskripsi pekerjaan menurut Pattisahusiwa (2013) merupakan hasil analisis jabatan sebagai rangkaian pekerjaan atau proses pengumpulan dan pengolahan informasi tentang pekerjaan tersebut; Jika *job description* tidak jelas, seorang karyawan bisa jadi tidak memahami tugas dan kewajiban pekerjaannya sehingga mengakibatkan pekerjaan tidak terlaksana dengan baik. Sedangkan *job description* menurut Azhary et al (2014) merupakan tugas dan tanggung jawab yang dialokasikan kepada setiap pegawai sesuai dengan standar operasional kerja perusahaan. Setiap karyawan puas dengan keberhasilannya dan memenuhi kewajiban yang dialokasikan kepadanya dengan mengikuti uraian tugas. Karyawan akan menjadi lebih produktif dan kemampuannya akan meningkat berkat desain kerja dan deskripsi pekerjaan yang jelas, sehingga mereka dapat memperoleh manfaat dari deskripsi pekerjaan tersebut. Akan lebih mudah bagi perusahaan untuk memenuhi tujuannya jika karyawan tersebut

memiliki deskripsi pekerjaan yang baik. Jika karyawan memiliki *job description* yang baik maka karyawan tersebut akan bekerja secara efektif dan efisien, mencegah terjadinya anomali yang dapat merugikan perusahaan dan meningkatkan kinerja pribadi karyawan.

Selain faktor deskripsi pekerjaan, terdapat spesifikasi pekerjaan yang berdampak pada kinerja karyawan. Spesifikasi pekerjaan menurut Solihin (2009) merupakan prasyarat atau kualifikasi minimal untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan. Spesifikasi pekerjaan adalah daftar syarat yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan pekerjaan yang layak. Spesifikasi pekerjaan adalah standar karyawan yang menentukan kualitas atau sifat yang diperlukan untuk hasil kerja yang sukses. Sedangkan spesifikasi pekerjaan menurut Purwanti et al (2018) merupakan parameter minimal untuk menentukan jabatan atau jabatan yang akan ditempati oleh pegawai baru dan lama. Persyaratan pekerjaan juga berfungsi sebagai alat untuk mengevaluasi peran dengan menetapkan standar pekerjaan, rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja untuk personel baru dan yang sudah ada. Karyawan akan lebih meningkatkan kinerjanya jika uraian tugasnya baik dan dapat diterima, memungkinkan organisasi untuk memenuhi tujuannya.

Manajemen personalia dimulai dengan analisis jabatan. Analisis ini memberikan landasan yang realistis bagi karyawan atau pekerja dengan peran tertentu untuk beroperasi secara efektif dan efisien dengan memberikan layanan berkualitas tertinggi kepada pelanggan, dimana karyawan atau karyawan telah ditempatkan berdasarkan kemampuan dan latar belakang pendidikannya.

PT Auto 2000 adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri otomotif, antara lain menjual mobil, suku cadang, dan melakukan perbaikan. PT Auto 2000 juga merupakan anggota dari PT Astra International Tbk, organisasi terbesar di dunia. Konsumen menyukai PT Auto 2000 karena kualitas perusahaan jauh lebih unggul dari para pesaingnya.

Karyawan di PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang diwajibkan untuk mengikuti *Standard Operating Procedure* (SOP) yang meliputi beroperasi dengan kewenangan yang telah ditentukan dan melaksanakan pekerjaan secara bertanggung jawab dan sesuai dengan bidang keahlian karyawan. Hasilnya, hasil yang diberikan karyawan untuk bekerja akan baik, dan akan diikuti oleh *Standar Operasional Prosedur* (SOP). Wewenang, tanggung jawab, dan hasil kerja yang baik merupakan tiga indikasi yang dapat dijadikan rekomendasi untuk memastikan dipatuhi *Standard Operating Procedure* (SOP).

Setiap karyawan PT Auto 2000 memiliki posisi dan tanggung jawabnya masing-masing, oleh karena itu perusahaan akan menggunakan *job description* untuk memastikan setiap bagian pekerjaan diselesaikan sesuai dengan *job description*. Sedangkan karyawan di PT Auto 2000 memiliki rata-rata pendidikan yang sama yaitu SMK. Kalaupun rata-rata pendidikannya sama, kualifikasi pekerjaan untuk setiap posisi di PT Auto 2000 berbeda. Di PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang, penulis berkonsentrasi pada karyawan mekanik yang lebih mendominasi dalam pekerjaannya dibandingkan karyawan lain dalam aktivitas perusahaan.

Berikut ini adalah *job description* atau deskripsi pekerjaan karyawan mekanik

PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang:

**Tabel 1.1**

**Deskripsi Pekerjaan atau *Job Description* Karyawan Mekanik PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang**

<b>Nama Jabatan</b>	<b>Tugas dan Tanggung Jawab</b>
Mekanik	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Minta penutup plastik kepada mandor atau pengawas.</li><li>2. Kirimkan PRT (Formulir Permintaan Suku Cadang) ke partman bagian gudang untuk dikonversi ke BPSC (Bukti Penerbitan Suku Cadang).</li><li>3. Pindahkan mobil ke kios yang dialokasikan dengan menggunakan kunci dari kotak kunci SA1.</li><li>4. Rekatkan tag informasi ke bagian dalam kaca depan bagian dalam.</li><li>5. Lepaskan CPK dan manual servis dari penutup plastik dan tempatkan di dalam kendaraan.</li><li>6. Di PT, mengerjakan mobil sesuai dengan tugas pesanan (PKB untuk teknisi).</li><li>7. Jika mandor atau pengontrol tidak tersedia, pindahkan PK (PKB pada papan Kontrol) dari slot 'Layanan Berikutnya' ke slot 'Sedang Dilayani' dalam grup, sejajar dengan baris mekanis.</li></ol>

Sumber: *Job Description PT Auto 2000 Tanjung Api-Api*

Deskripsi pekerjaan karyawan mekanik pada PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang dapat dilihat pada tabel di atas. PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang sangat dimungkinkan untuk menjaga kualitas karyawan agar pelanggan merasa puas dengan prestasi kerja karyawannya.

Adapun *job specification* atau spesifikasi pekerjaan dari staff mekanik PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang adalah sebagai berikut:



**Tabel 1.2**  
**Spesifikasi Pekerjaan atau *Job Specification* Karyawan Mekanik PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang**

Nama Jabatan	Tingkatan Mekanik	Masa Kerja	Jumlah (Orang)
Mekanik	• Kelas 1 ( <i>Master Technician</i> )	> 2 Tahun	39
	• Kelas 2 ( <i>Pro Technician</i> )	< 2 Tahun	2
	• Kelas 3 ( <i>Toyota Technician</i> )	< 1 Tahun	0

Sumber: *Job Specification PT Auto 2000 Tanjung Api-Api*

Pendidikan kejuruan minimum diperlukan sesuai standar pekerjaan untuk karyawan mekanik di PT Auto 2000 Tanjung Api-Api. Ada kelas atau kriteria yang berbeda untuk pekerja mekanik. Karyawan di Kelas 1 (*Master Technician*) dapat mendiagnosis kerusakan di setiap kendaraan. Karyawan di Kelas 2 (*Pro Technician*) membongkar mesin mobil. Karyawan di Kelas 3 (*Toyota Technician*) melakukan perawatan berkala (perawatan rutin) pada mobil.

Karena banyak customer yang datang untuk melakukan perawatan rutin datang ke tiap level, karyawan mekanik yang sering melakukan pekerjaannya adalah kelas 3 (*Toyota Technician*). Hasilnya, kelas 1 (*Master Technician*) dan kelas 2 (*Pro Technician*) tidak hanya melaksanakan pekerjaan mereka sesuai dengan tingkat keahlian mereka, tetapi mereka juga dapat bekerja di bagian perawatan rutin (perawatan rutin) untuk memastikan kinerja karyawan mekanik dilakukan dengan benar.

Diperlukan sertifikasi tertentu bagi karyawan mekanik untuk menempati posisi pada tiga tingkatan di perusahaan, yang diperoleh oleh perusahaan yang melakukan pelatihan (*training*) sehingga setiap karyawan mekanik mampu memenuhi kriteria

untuk dapat menempati pekerjaan di level mekanik di perusahaan. Pelatihan (*training*) tidak hanya dilakukan satu kali saja, tetapi juga secara berkala guna memperoleh akreditasi tertinggi yaitu *Master Technician*.

Karyawan harus memiliki tiga tingkat sertifikasi untuk bekerja sebagai mekanik profesional, dimulai dengan sertifikasi *Toyota Technician*, kemudian sertifikasi *Pro Technician*, dan terakhir sertifikasi *Master Technician*. Setiap karyawan mekanik berhak mengejar sertifikasi untuk mendapatkan tambahan wawasan dan pengetahuan, serta sertifikasi tingkat tertinggi yakni *Master Technician*. Tersedianya sertifikasi yang diberlakukan oleh perusahaan dapat meningkatkan profesionalisme karyawan mekanik dalam melakukan setiap pekerjaan, sehingga hasil kinerja perusahaan dapat maksimal.

Pada tabel di atas, masa kerja dibagi menjadi tiga (tiga) kategori: 2 tahun, 2 tahun, dan 1 tahun. Karena keahlian dan profesionalisme tenaga mekanik dalam melaksanakan tugasnya, maka kelompok dengan masa kerja > 2 tahun merupakan yang paling mendominasi dibandingkan dengan dua kategori lainnya sehingga memberikan hasil yang memuaskan. Dengan 39 karyawan dengan masa kerja lebih dari dua tahun, dua orang dengan masa kerja dua tahun, dan nol orang dengan masa kerja satu tahun, perusahaan lebih mementingkan memberikan layanan yang baik kepada pelanggan agar mereka puas. dan percaya pada orang-orang ini memiliki kekayaan pengetahuan dan keahlian di bidangnya.

Berikut ini adalah statistik kinerja karyawan mekanik PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang:

**Tabel 1.3**  
**Kinerja Karyawan Mekanik Dalam Satu Hari**

No	Nama Karyawan Mekanik	Jam Kerja (Jam)	Unit yang diselesaikan dalam satu hari (Mobil)	Keterangan
1	Aji Nurcahyo	7	3	Baik
2	Kalviano Krismon	7	3	Baik
3	Aryo Deny Nurwahyudi	7	4	Sangat Baik
4	Hengky Fahriyan	7	3	Baik
5	Ahmad Fariz	7	3	Baik
6	Laksamana Adhi S	7	2	Kurang Baik
7	Dwi Pujo Siswoko	7	2	Kurang Baik
8	Yusuf	7	2	Kurang Baik
9	Jarni Mutohar	7	3	Baik
10	Raka Suratno	7	2	Kurang Baik
11	Rijal Imam Fatoni	7	4	Sangat Baik
12	Agus Septianto	7	3	Baik
13	Ardy Yoka Pratama	7	3	Baik
14	Agus Irawan	7	3	Baik
15	Oky Alma Wibowo	7	3	Baik
16	Y. Hega Ditananda	7	4	Sangat Baik
17	Amin Maulani S	7	4	Sangat Baik
18	Lingga Permana	7	4	Sangat Baik
19	Robby Al Furqon	7	3	Baik
20	Marwanto	7	4	Sangat Baik
21	Alif Lutfi M	7	3	Baik
22	Dian Ahmad Nasir	7	4	Sangat Baik
23	Mulyono	7	4	Sangat Baik
24	Dedi Ismatullah	7	3	Baik
25	Budi	7	4	Sangat Baik
26	Gokando	7	4	Sangat Baik
27	Rafiq	7	4	Sangat Baik
28	Ridwan	7	4	Sangat Baik
29	Hendi Setioadi	7	3	Baik
30	Herry Marsuani	7	3	Baik
31	Husin	7	3	Baik
32	Ridwan Seftyanto	7	2	Kurang Baik
33	Wandy Jumardi	7	4	Sangat Baik
34	Jumali	7	3	Baik
35	Abdul Rahman	7	3	Baik
36	Faris Ahmad	7	3	Baik
37	Asep Setiabudi	7	2	Kurang Baik
38	Robert Adam	7	3	Baik
39	Dimas	7	4	Sangat Baik
40	Aryanto	7	3	Baik
41	Wahib	7	3	Baik

Sumber : *Data Kinerja Mekanik PT Auto 2000 Tanjung Api-Api (2020)*

Produktivitas personel mekanik diukur dari seberapa cepat tugas mereka diselesaikan dan seberapa baik mereka memenuhi tujuan harian perusahaan. Organisasi telah menetapkan tujuan untuk menyelesaikan 3 (tiga) mobil perbaikan mobil dalam waktu minimal satu hari. Karyawan dapat mencapai standarisasi perusahaan jika mereka memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Jika karyawan dapat melebihi tujuan yang ditetapkan maka kinerjanya akan dianggap baik, jika tidak sangat baik, dan jika karyawan tersebut tidak dapat memenuhi target yang diberikan maka kinerjanya akan dianggap buruk. PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang juga sering memberikan pelatihan bagi tenaga mekanik, dengan tujuan melatih kembali karyawan yang kinerjanya tidak maksimal.

PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang memberikan kualitas yang baik, dibuktikan dengan banyaknya jam kerja dan unit yang dapat diselesaikan dalam satu hari, serta kuantitas yang dibuktikan dengan gambaran kinerja tenaga mekanik.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan pernyataan masalah adalah Bagaimana Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran dan pengetahuan kepada individu yang membutuhkan informasi tambahan, serta dapat meningkatkan pemahaman dan wawasan tentang pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang. Ini sangat relevan dengan masalah penelitian ini.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk membandingkan teori yang didapat dengan praktik yang dijalankan perusahaan.

##### **b. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan mengenai Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang.

c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang meneliti hal yang sama dan penelitian yang akan dilakukan di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azhary, A., Hendriani, S., & Efni, Y. (2014). Pengaruh Deskripsi Kerja Dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Terhadap Efektivitas Organisasi ( Studi Pada Pegawai Departemen Pgt Pt. Chevron Pacific Indonesia). *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 1(2), 1–8.
- Data Kinerja Mekanik Pt Auto 2000 Tanjung Api-Api. (2020).
- Job Description Pt Auto 2000 Tanjung Api-Api.
- Job Specification Pt Auto 2000 Tanjung Api-Api.
- Kharié, A. R., Sendow, G. M., & Dotulong, L. O. (2019). Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 141–150.
- Komara, A. H., & Anisah, T. D. (2013). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Akasindo Karya Gemilang Di Pekanbaru. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Mader-Clark, M. (2016). Job Descriptions. 81–88.
- Nilawati, F., Herijanto, P., & Mustofa, H. (2017). Pengaruh Analisis Jabatan, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Non Pns. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 11(2), 75–85.
- Pattisahusiwa, S. (2013). Pengaruh Job Description Dan Job Specification Terhadap Kinerja Proses. *Jurnal Akuntabel*, 10(1), 57–65.
- Purwanti, R. R. N., Firdaus, M. A., & Rachmatullaily, R. (2018). Job Design Dan Job Spesification Terhadap Produktivitas Organisasi Pegawai. *Inovator*, 7(2), 144.
- Solihin. (2009). Pengaruh Kejelasan Job Description Dan Job Specification Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Xyz. 1–2.
- Widijanto, K. A. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran Di Pt Sumber Hasil Sejati Surabaya. 5(1)