

Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Perusahaan Ritel

Job Descriptions and Job Specifications on the Work Effectiveness of Retail Company Employees

Muhammad Aufa Al Farisi Ann Haba Sauda

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: muhammadsauda.22102@mhs.unesa.ac.id

Moch. Faiz Damas Abdilla

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: mochabdilla.22003@mhs.unesa.ac.id

Navthan Lufta Marchsunday

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: navthan.22308@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Perkembangan teknologi dan globalisasi sekarang ini telah banyak memunculkan perusahaan-perusahaan yang melakukan penguatan pada poin-poin di beberapa aspek perusahaannya untuk menciptakan keunikan dan kekuatan untuk mampu bertahan menghadapi hal tersebut. Hal ini berlaku pula bagi perusahaan ritel. Hal yang dapat dilakukan untuk menciptakan keunikan dan kekuatan tersebut adalah dengan peningkatan efektivitas kerja, yang kemudian dapat dilakukan dengan penerapan komponen analisis jabatan, yaitu deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan dengan efektivitas kerja pada karyawan di perusahaan ritel. Subjek penelitian berjumlah 40 orang karyawan dan merupakan sampel jenuh pada perusahaan ritel di suatu wilayah di Indonesia. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pemodelan skala Likert dengan butir-butir sejumlah 30 item. Data yang diperoleh dianalisis dengan statistik deskriptif, serta statistik inferensial, yaitu uji asumsi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan dengan efektivitas kerja, serta memberikan informasi bahwa deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan secara bersama-sama memiliki hubungan dengan efektivitas kerja.

Kata kunci : Analisis jabatan, efektivitas kerja, karyawan

Abstract

Current developments in technology and globalization have given rise to many companies strengthening several aspects of their company to create uniqueness and strength to be able to survive in the face of this. This also applies to retail companies. What can be done to create uniqueness and strength is to increase work effectiveness, which can then be done by implementing job analysis components, namely optimal job descriptions and job specifications. This research aims to identify the relationship between job descriptions and job specifications and work effectiveness among employees in retail companies. The research subjects were 40 employees and were a saturated sample of retail companies in a region in Indonesia. The method used is quantitative with data collection

techniques using a questionnaire with Likert scale modeling with 30 items. The data obtained was analyzed using descriptive statistics and inferential statistics, namely assumption testing and hypothesis testing. The results of this research state that there is a very significant relationship between job descriptions and job specifications and work effectiveness, as well as providing information that job descriptions and job specifications together have a relationship with work effectiveness.

Key word : Job analysis, work effectiveness, employee

Article History	
Submitted : 02-07-2024	
Final Revised : 13-07-2024	
Accepted : 14-07-2024	  This is an open access article under the CC-BY license Copyright © 2024 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya

Perkembangan teknologi dan globalisasi sekarang ini telah banyak memunculkan perusahaan-perusahaan yang melakukan penguatan pada poin-poin di beberapa aspek perusahaannya untuk menciptakan keunikan dan kekuatan untuk mampu bertahan menghadapi hal tersebut. Ditambah dengan adanya konsep transisi revolusi industri 5.0, perusahaan harus memiliki perencanaan strategi yang lebih matang dalam menghadapinya. Konsep sederhana revolusi industri 5.0 adalah mengintegrasikan teknologi digital modern ke dalam aktivitas pekerjaan guna meningkatkan efisiensi segala aspek dalam industri (Putri, 2023). Dengan begitu, dalam perjalanan sebuah perusahaan menuju revolusi industri 5.0 setidaknya memerlukan adanya peningkatan dalam berbagai aspek, seperti efisiensi dan produktivitas, kualitas produk dan layanan, fleksibilitas produksi, daya saing, dan sebagainya (Siagian, 2023). Hal ini berlaku pada semua perusahaan di segala bidang, tidak terkecuali bagi perusahaan yang bergerak di bidang ritel.

Menelusuri aspek-aspek pada persiapan transisi revolusi industri 5.0, salah satu hal yang dapat dilakukan demi keberlangsungan perusahaan adalah dengan meningkatkan efektivitas kerja sumber daya manusia pada perusahaan tersebut. Efektivitas kerja adalah kemampuan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya secara efisien dan produktif dengan berlandaskan ketepatan pada ketentuan (Asir et al., 2022). Meningkatkan efektivitas kerja dapat menciptakan keuntungan bagi perusahaan melalui efisiensi waktu dan peningkatan kualitas hasil pekerjaan yang diberikan oleh karyawan (Putra & Darmawan, 2022). Terdapat beberapa hal yang dapat memengaruhi efektivitas kerja pada karyawan, seperti kuantitas dan kualitas kerja, beban kerja, motivasi kerja, dan sebagainya (Putra & Darmawan, 2022; Wau, 2022). Hal-hal tersebut mengarah pada kualitas dan kompetensi karyawan yang melakukan pekerjaan terkait. Ketika seorang karyawan atau kelompok kerja memiliki kompetensi yang memadai untuk melakukan pekerjaan secara cepat dan tepat, dapat dikatakan bahwa pelaksanaan kerja pada perusahaan tersebut telah memenuhi kriteria efektif. Oleh karena itu, perusahaan ritel harus memberikan perhatian pada peningkatan efektivitas kerja karyawannya, terutama para pekerja yang secara langsung ditempatkan di toko-toko ritel.

Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan adalah adanya penerapan analisis jabatan, secara spesifik meliputi penerapan prosedur pembuatan dan *maintenance* deskripsi pekerjaan yang sesuai dengan masing – masing pemegang jabatan dan prosedur pembuatan dan *maintenance* spesifikasi pekerjaan yang sesuai

dengan kompetensi dari pemegang jabatan (Kusumawati et al, 2023). Deskripsi pekerjaan memberikan gambaran rinci tentang komitmen, tugas, dan persyaratan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan. Deskripsi pekerjaan menguraikan hal-hal yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan pada karyawan dalam sebuah pekerjaan (Syelviani, 2017). Erniza (2014) menyatakan bahwa perkembangan karier karyawan secara langsung dipengaruhi oleh deskripsi pekerjaan. Oleh karena itu, karyawan dapat berperan sebagai agen perubahan yang mudah beradaptasi dan kreatif, membantu bisnis untuk tetap bertahan dan menguntungkan. Spesifikasi pekerjaan sendiri adalah faktor lain yang mempengaruhi efektivitas kerja selain deskripsi pekerjaan. Untuk memfasilitasi pencari kerja dalam mengomunikasikan persyaratan rekrutmen dengan jelas, spesifikasi pekerjaan dapat diterapkan (Chrisdayanti et al., 2021). Seiring dengan itu, spesifikasi pekerjaan berkontribusi dalam mendefinisikan persyaratan yang diperlukan untuk berhasil dalam posisi yang terdapat dalam perusahaan. Hal tersebut mencakup kualifikasi, pelatihan, riwayat pekerjaan, dan komponen lain yang menentukan persyaratan yang harus dipenuhi oleh kandidat untuk posisi tersebut.

Perusahaan dapat menilai dan meningkatkan efektivitas karyawan dengan menggunakan kriteria yang berdasarkan kebutuhan perusahaan itu sendiri, baik saat ini maupun di kemudian hari. Hal ini sejalan dengan konsep strategic human resource management (SHRM) yang dikemukakan oleh Armstrong & Taylor (2020), di mana praktik-praktik sumber daya manusia harus selaras dengan strategi bisnis perusahaan. Dalam konteks ini, deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang tepat dapat menjadi alat strategis untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tujuan jangka panjang perusahaan. Dalam perusahaan ritel, kini sangat penting untuk menggunakan teknik yang lebih terperinci untuk membuat deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang tepat. Perusahaan dapat menilai dan meningkatkan efektivitas karyawan dengan menggunakan kriteria yang berdasarkan kebutuhan perusahaan itu sendiri, baik saat ini maupun di kemudian hari. Perusahaan ritel harus secara efektif mencocokkan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang sesuai dengan taktik untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan revolusi industri 5.0. Schwab (2017) mengemukakan bahwa revolusi industri 5.0 juga ditandai dengan integrasi teknologi canggih seperti kecerdasan buatan, *internet of things*, dan *big data* dalam berbagai aspek bisnis. Oleh karena itu, deskripsi dan spesifikasi pekerjaan perlu mencakup keterampilan digital dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi yang cepat.

Penerapan komponen analisis jabatan tersebut dapat memberikan pengaruh untuk menciptakan lingkungan di tempat kerja yang menghargai kreativitas, meningkatkan hasil, dan membantu karyawan bersaing dengan lebih sukses (Rahman, 2013). Efektivitas kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif melalui deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang sesuai dengan penelitian sebelumnya. Menurut Lauritha (2017), terdapat pengaruh deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan terhadap efektivitas kerja pada dinas peternakan dan perikanan Kabupaten Kediri. Temuan ini diperkuat oleh studi yang dilakukan oleh Jocom (2017), yang menemukan korelasi positif antara kejelasan deskripsi pekerjaan dengan kinerja karyawan di sektor ritel. Hal ini menyoroti pentingnya untuk memiliki pemahaman yang jelas tentang kewajiban dan tanggung jawab (deskripsi pekerjaan) serta rincian tentang kualifikasi, kemampuan, dan standar suatu jabatan (spesifikasi pekerjaan).

Dalam penelitian selanjutnya menurut (Kurniawati & Hendratmoko, 2022), bahwa membuat deskripsi pekerjaan sangat penting untuk mencegah kesalahpahaman tentang kewajiban dan tanggung jawab suatu posisi. Kinerja dan produktivitas karyawan akan meningkat ketika pekerjaan dirancang dengan jelas, dan hal ini akan membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Dari kesimpulan perspektif-perspektif tersebut, dapat disimpulkan bahwa deskripsi pekerjaan yang jelas dan

spesifikasi pekerjaan yang komprehensif memainkan peran penting dalam mengarahkan pekerja menuju efektivitas kerja yang optimal. Sebagai hasilnya, penggabungan konsep spesifikasi pekerjaan yang tepat dan deskripsi pekerjaan yang jelas dapat menjadi dasar yang kuat untuk efektivitas kerja karyawan, mendorong pengembangan lingkungan kerja yang terorganisir dan efektif dan membantu pencapaian tujuan perusahaan dalam transisi revolusi industri 5.0 (Azizah, 2022; Lauritha, 2017).

Dampak dari spesifikasi dan deskripsi pekerjaan terhadap efektivitas kerja telah disoroti oleh penelitian sebelumnya. Meskipun begitu, penelitian-penelitian tersebut tidak menyebutkan perusahaan ritel secara spesifik, sedangkan pada realitanya, perusahaan ritel juga ditemukan tantangan dalam mengelola tugas dan tanggung jawab karyawan serta dalam mencapai efektivitas kerja yang optimal (Asmianti et al., 2019). Kesenjangan lain yang ditemukan adalah adanya perusahaan yang mampu menjaga tingkat efektivitas kerja pada karyawan mereka tanpa harus melalui proses penerapan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan secara utuh. Hal ini disebabkan karena terdapat banyak faktor yang mampu mempengaruhi efektivitas kerja pada karyawan di sebuah perusahaan (Anggraini et al., 2022; Hidayatullah & Alamsyah, 2022; Kurniasari et al., 2021; Nur, 2021). Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian tambahan lebih lanjut yaitu menekankan pada hubungan antara deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan dengan efektivitas kerja pada karyawan perusahaan ritel. Penekanan pada deskripsi kerja dan spesifikasi pekerjaan di lingkungan bisnis menunjukkan bahwa pemahaman yang jelas terhadap tugas, tanggung jawab, dan batasan pekerjaan karyawan juga merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap tingkat efektivitas kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan yang lebih dalam antara deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan efektivitas karyawan di tempat kerja dalam lingkungan ritel. Penelitian ini bermaksud untuk memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai hubungan antara deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan dengan efektivitas kerja pada karyawan ritel.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan meneliti karyawan perusahaan ritel sebagai subjeknya. Deskripsi metode yang digunakan secara lebih rinci akan dijelaskan pada subtopik dibawah ini.

Sampel/populasi

Penelitian ini mengambil subjek karyawan pada sebuah perusahaan ritel di suatu wilayah di Indonesia. Karyawan-karyawan yang kemudian dijadikan subjek penelitian dan responden tersebar di 4 (empat) toko ritel pada wilayah tersebut. Jumlah total responden adalah 40 orang karyawan yang merupakan sampel jenuh pada penelitian yang dilakukan. Subjek tidak terbatas pada jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, maupun masa kerja. Selama individu bekerja sebagai karyawan pada salah satu toko atau cabang perusahaan ritel pada perusahaan dan wilayah tersebut, individu dinyatakan sebagai subjek pada penelitian ini.

Prosedur

Metodologi penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif dengan jenis kuantitatif non-eksperimen. Artinya jenis yang digunakan bertujuan untuk mencari hubungan sebab akibat antar variabel (Jannah, 2018). Hal ini sejalan dengan tujuan peneliti untuk mengetahui korelasi antar variabel.

Pengumpulan data

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah skala deskripsi pekerjaan, skala spesifikasi pekerjaan, dan skala efektivitas kerja yang masing-masing mewakili satu variabel

terkait dalam bentuk kuesioner dengan pemodelan skala likert. Kuesioner dikemas dan diberikan kepada responden berupa Google Form dengan jumlah butir *item* sebanyak 30 buah. Jawaban dalam kuesioner yang diberikan responden berupa skala yang telah dikuantitatifkan dengan lima tingkat skor atau alternatif jawaban, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

Analisis data

Hasil yang diperoleh dari pengumpulan data dianalisis secara deskriptif dan inferensial menggunakan bantuan *software* pengolah data JASP versi 0.18.10. Secara deskriptif, diolah dan disajikan nilai valid, missing, mean, standar deviasi, nilai minimum, dan nilai maksimum dari data yang diperoleh, sedangkan secara inferensial digunakan uji asumsi, yaitu normalitas dan linearitas, serta uji hipotesis digunakan uji korelasi pearson dan uji regresi linier berganda.

Hasil

Tabel 1. Distribusi Data Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	(%)
1	Laki-Laki	24	60
2	Perempuan	16	40
	Total	40	100

Berdasarkan Tabel 1 di atas, diperoleh informasi bahwa jumlah responden laki-laki merupakan mayoritas. Jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 60%, sedangkan jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan sejumlah 16 orang dengan persentase 40%.

Tabel 2. Distribusi Data Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah	(%)
1	< 20	5	12,5
2	20-30	24	60
3	31-40	6	15
4	41 - 50	5	12,5
5	> 50	-	-
	Total	40	100

Responden dikelompokkan berdasarkan usia masing - masing karyawan sehingga diperoleh rentang usia <20 tahun hingga rentang usia >50 tahun. Pada Tabel 2, mayoritas rentang usia responden terdapat pada kelompok usia 20-30 tahun sejumlah 24 orang karyawan dengan presentase 60%. Selanjutnya, usia 31-40 tahun sejumlah 6 orang karyawan dengan persentase 15% dan responden kelompok usia <20 tahun dan 41-50 tahun sejumlah 5 orang karyawan dengan persentase 12,5%. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa karyawan yang dijadikan subjek penelitian mayoritas berusia 20 - 30 tahun.

Tabel 3. Distribusi Data Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	(%)
1	SD/Sederajat	1	2,5
2	SMP/Sederajat	-	-
3	SMA/Sederajat	17	42,5
4	Diploma Tiga (D3)	3	7,5
5	Strata Satu (S1)	17	42,5
6	Pasca Sarjana	2	5

Total	40	100
-------	----	-----

Berdasarkan Tabel 3 di atas, diperoleh hasil bahwa terdapat responden yang memiliki tingkat pendidikan akhir sekolah dasar (SD)/ sederajat sebanyak 1 orang atau 2,5%, kemudian, 17 orang karyawan dengan tingkat pendidikan akhir adalah sekolah menengah atas (SMA)/ sederajat atau 42,5%. Selanjutnya, responden dengan tingkat pendidikan akhir diploma tiga (D3) sejumlah 3 orang dengan persentase 7%, tingkat pendidikan akhir strata satu (S1) sejumlah 17 orang dengan persentase sebesar 42,5%, kemudian sisanya sejumlah 2 orang dengan persentase 5% yang termasuk kelompok pasca sarjana. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang dijadikan subjek penelitian memiliki pendidikan terakhir sekolah menengah atas (SMA)/ sederajat dan atau strata satu (S1).

Tabel 4. Distribusi Data Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	(%)
1	< 1	4	10
2	1-2	15	37,5
3	2-5	12	30
4	> 5	9	22,5
Total		40	100

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada Tabel 4, didapat kesimpulan bahwa masing-masing responden memiliki masa kerja yang berbeda. Diketahui responden dengan masa kerja < 1 tahun adalah sejumlah 4 orang dengan persentase 10%, responden dengan masa kerja 1-2 tahun sejumlah 15 orang dengan persentase 37,5%, responden dengan masa kerja 2-5 tahun sejumlah 12 orang dengan persentase 30%, dan responden dengan masa kerja > 5 tahun sejumlah 9 orang dengan persentase 22,5%. Oleh karena itu, dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan yang dijadikan subjek penelitian memiliki masa kerja selama 1-2 tahun.

Uji statistik deskriptif

Tabel 5. Statistik Deskriptif

Nilai	Deskripsi Pekerjaan	Spesifikasi Pekerjaan	Efektivitas Kerja
Valid	40	40	40
Missing	0	0	0
Mean	35,15	52	33
Std. Deviation	4,21	6,177	3,803
Minimum	27	39	24
Maximum	45	65	40

Berdasarkan deskripsi statistik diatas, sampel jenuh sejumlah 40 karyawan pada perusahaan ritel diketahui bahwa keseluruhan data telah teruji dengan valid dan tidak terdapat data yang hilang (missing). Nilai rata-rata (mean) variabel deskripsi pekerjaan sebesar 31,15 dengan nilai maksimum 45 dan nilai minimum 27. Nilai rata-rata (mean) spesifikasi pekerjaan adalah 52 dengan nilai maksimum sebesar 65 dan nilai minimum sebesar 39. Dan nilai rata-rata (mean) efektivitas kerja adalah 33 dengan nilai maksimum sebesar 40 dan nilai minimum sebesar 24. Standar deviasi pengaruh deskripsi pengerjaan sebesar 4,21; standar deviasi spesifikasi pekerjaan sebesar 6,177; dan standar deviasi efektifitas kerja 3,803.

Uji asumsi

Tabel 6. Uji Asumsi Saphiro-Wilk

Variabel	Saphiro-Wilk	P	Distribusi
----------	--------------	---	------------

Deskripsi Pekerjaan	0,974	0,471	Normal
Spesifikasi Pekerjaan	0,954	0,104	Normal
Efektivitas Kerja	0,949	0,07	Normal

Berdasarkan Tabel 6, data variabel deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan efektivitas kerja berdistribusi normal, hal ini dibuktikan dengan nilai $p > 0,05$.

Uji hipotesis

Tabel 7. Uji Korelasi *Pearson*

Variabel		Deskripsi Pekerjaan	Spesifikasi Pekerjaan	Efektivitas Kerja
Deskripsi Pekerjaan	Pearson's r	-		
	p-value	-		
Spesifikasi Pekerjaan	Pearson's r	0.670***	-	
	p-value	< .001	-	
Efektivitas Kerja	Pearson's r	0.663***	0.559***	-
	p-value	< .001	< .001	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Berdasarkan hasil analisis korelasi pearson's pada Tabel 7 tersebut, terlihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh antara variabel spesifikasi pekerjaan dengan deskripsi pengerjaan kurang dari .001 ($p < .001$) yang berarti terdapat hubungan yang sangat signifikan. Selanjutnya, pada tabel tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh antara variabel deskripsi pekerjaan dengan variabel efektivitas kerja kurang dari .001 ($p < .001$) yang juga berarti terdapat hubungan yang sangat signifikan. Terakhir, nilai signifikansi yang diperoleh antara variabel spesifikasi pekerjaan dengan variabel efektifitas kerja kurang dari .001 ($p < .001$) yang berarti terdapat hubungan yang sangat signifikan.

Tabel 8. Uji Regresi Linier Berganda

Model	R	R^2	Adjusted R^2	RMSE
Ho	0	0	0	3.803
Hi	0.681	0.464	0.435	2.859

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada Tabel 8 tersebut, diketahui bahwa deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan secara bersama-sama memiliki hubungan dengan efektivitas kerja sebesar 0.464 satuan, sedangkan sisanya merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang memiliki hubungan dengan efektivitas kerja.

Tabel 9. ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
Hi	Regression	261.499	2	130.749	15.992	< .001
	Residual	302.501	37	8.176		
	Total	564.000	39			

Berdasarkan hasil ANOVA pada Tabel 9, diketahui bahwa hubungan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan dengan efektivitas kerja secara bersama-sama memiliki nilai signifikansi $p < .001$, yang artinya sangat signifikan.

Pembahasan

Berdasarkan uji statistik inferensial yang dilakukan, dapat dikatakan bahwa hipotesis null (H_0) ditolak dan hipotesis kerja (H_i) diterima yaitu terdapat hubungan antara spesifikasi pekerjaan dan deskripsi pekerjaan dengan efektivitas kerja pada karyawan. Lebih lanjut, hubungan tersebut memiliki fungsi bahwa deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan secara bersama-sama memiliki keterkaitan dengan efektivitas kerja pada karyawan secara signifikan. Hubungan tersebut dapat ditelaah lebih dalam bagaimana deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan dengan efektivitas kerja dapat saling berhubungan antara satu dengan yang lain. Pada penelitian ini, hal tersebut didasari oleh penelitian-penelitian terdahulu yang mendukung pernyataan resiprokal tersebut.

Hasil yang diperoleh pada penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Alinia & Mayliza, 2022). Kinerja karyawan yang dimaksud pada penelitian tersebut memiliki beberapa indikator-indikator yang sejalan dengan variabel efektivitas kerja yang digunakan pada penelitian ini. Lebih rinci, penelitian yang dilakukan Alinia dan Mayliza (2022) menggunakan indikator ketepatan waktu dalam pengerjaan tugas, kemampuan mengatasi perubahan, tugas berorientasi tujuan perusahaan, dan mampu bekerja sama dengan baik dan efektif. Hal tersebut secara garis besar dapat mewakili indikator-indikator dari efektivitas kerja, khususnya pada dimensi kemampuan penyesuaian diri dan prestasi kerja. Oleh sebab itu, penerapan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang sejalan dapat meningkatkan efektivitas kerja pada karyawan di sebuah perusahaan. Dengan adanya efektivitas kerja yang meningkat, produktivitas dan kualitas kerja yang dihasilkan karyawan juga akan meningkat (Wau, 2022).

Pembuktian adanya hubungan antara deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan dengan efektivitas kerja dapat ditinjau pula dari kemungkinan varians variabel yang mempengaruhi efektivitas kerja. Seperti halnya pada penelitian yang dilakukan Asir (2022) yang menyatakan bahwa efektivitas kerja dipengaruhi oleh variabel independen komunikasi internal dan leadership. Kedua variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja dengan nilai signifikansi $p < .05$. Hal ini menjadi acuan bahwa deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan, memiliki peran yang lebih besar terhadap efektivitas kerja. Setidaknya, hal tersebut dapat dibuktikan dengan komparasi hasil uji statistik antara penelitian ini dengan yang dilakukan oleh Asir (2022). Meskipun begitu, pada penelitian tersebut ditunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja dengan melakukan pengujian regresi linier berganda sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi skor komunikasi internal dan leadership, maka semakin tinggi pula skor efektivitas kerja. Berdasarkan prosedur yang telah dilakukan pada penelitian ini, hasil uji statistik terbatas hanya pada pembuktian adanya hubungan antar variabel dan mengukur besaran signifikansi..

Efektivitas kerja dapat mempengaruhi deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan dalam tahap pengerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Karyawan yang bekerja secara efektif dalam melaksanakan tugas-tugasnya akan memiliki deskripsi pekerjaan yang terpenuhi dan terorganisir, serta meningkatkan kompetensi dan penguasaan dalam bidang tersebut, yang termasuk dalam spesifikasi pekerjaan. Hal ini didukung pula oleh penelitian milik Hakimah (2019) yang menyatakan hal yang serupa dan kemudian dapat mendukung kinerja karyawan secara keseluruhan. Dalam penelitian tersebut, disebutkan pula cara-cara yang diperlukan dalam meningkatkan efektivitas kerja pada karyawan, yang meliputi pemberian penghargaan, *maintenance* terhadap semangat kerja, dan pemeliharaan sumber daya manusia secara berkala (Hakimah, 2019).

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan pada cabang-cabang perusahaan yang bergerak di bidang ritel di suatu wilayah di Indonesia. Subjek penelitian yang digunakan adalah 40 orang karyawan pada cabang-cabang perusahaan tersebut. Jumlah tersebut merupakan seluruh karyawan yang bekerja pada lokasi penelitian sehingga termasuk sampel jenuh. Hasil olah data yang dilakukan dengan *software* JASP versi 0.18.1.0 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan dengan efektivitas kerja yang ditandai dengan nilai signifikansi $p < .001$. Hal tersebut juga telah diperkuat dengan penelitian-penelitian terdahulu yang mengatakan hal serupa. Hal ini telah memenuhi tujuan dari dilakukannya penelitian ini yang memiliki maksud untuk mengetahui hubungan diantara ketiga variabel tersebut. Oleh karena itu, dapat dipastikan hasil penelitian ini telah memperoleh hasil yang mengatakan bahwa terdapat hubungan antara deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan dengan efektivitas kerja pada karyawan.

Daftar Pustaka

- Anggraini, A. D., Rismansyah, R., & Kurniawan, M. (2022). Pengaruh tata ruang kantor dan lingkungan kerja fisik terhadap efektivitas kerja pegawai. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 3(1), 37-42.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Asir, M., Ismail, A., Syobah, S. N., Bungkes, P., & Norvadewi, N. (2022). Analysis of the role of internal communication and leadership behavior on work effectiveness. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(5), 2771-2779.
- Asmianti, S., Nangoi, G., & Warongan, J. (2019). Analisis penyebab kerugian pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk cabang Manado. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing "Goodwill,"* 10(2), 14. <https://doi.org/10.35800/jjs.v10i2.24874>
- Azizah, Y. N. (2022). *Pengaruh deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan terhadap kinerja karyawan Bank BJB Cabang Suci Bandung* (Unpublished bachelor theses). Universitas Pasundan Bandung.
- Chrisdayanti, I. S., Minarsih, M. M., & Seputra, A. (2021). Pengaruh deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, rotasi pekerjaan dan pencapaian kerja terhadap pengembangan karir. *Journal of Management*, 7(1). https://doi.org/10.1253/jjcsc.12.2_345
- Erniza, Y. (2014). *Pengaruh kepemimpinan dan deskripsi pekerjaan terhadap pengembangan karir dan dampaknya terhadap semangat kerja pegawai sekretariat daerah Kabupaten Siak* (Skripsi tidak dipublikasikan). Universitas Riau.
- Hidayahtullah, H., & Alamsyah, R. (2022). Pengaruh pelatihan kerja terhadap efektivitas kerja perawat pada RSUD Sungai Lilin. *MDP Student Conference (MSC) 2022*, 1(1), 81–87.
- Jannah, M. (2018). *Metode penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Unesa University Press.
- Juntak, J. (2013). Implementasi analisis jabatan dalam meningkatkan efektifitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal Paradigma*, 2(1), 113–126.

- Jocom, J., Lambey, L., & Pandowo, M. (2017). The effect of job rotation and work stress on employee performance in PT. Nichindo Manado Suisan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 3065-3074.
- Kurniasari, K., Kirana, K. C., & Subyanto, D. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, koordinasi, dan budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di era pandemi Covid-19: Studi pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 529-541.
- Kurniawati, E., & Hendratmoko, S. (2022). Implementasi deskripsi pekerjaan (job description) dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja karyawan. *Seiko: Journal of Management & Business*, 5(2), 2022–2403. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.4647>
- Kusumawati, R., Wardana, M. A., & Akhirina, A. N. (2023). Peningkatan efektivitas kerja staf administrasi melalui penerapan analisis pekerjaan (studi kasus pada kantor notaris Ebony Kiki Haga, S.H., M.Kn. di Kota Balikpapan). *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, 1(3), 43–54. <https://doi.org/10.59581/jmk-widyakarya.v1i3.229>
- Lauritha, A. (2017). *Pengaruh analisis jabatan terhadap efektivitas kerja pegawai di dinas peternakan dan perikanan Kabupaten Kediri, Provinsi Jawa Timur* (Unpublished bachelor theses). Universitas Brawijaya Malang.
- Nur, I. (2021). Pengaruh penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap efektifitas kerja karyawan PT Pos Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(2), 139-151.
- Putra, A. R., & Darmawan, D. (2022). Pencapaian efektivitas kerja melalui optimalisasi kecerdasan emosional dan pemberian beban kerja secara tepat kepada karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(1), 8–16.
- Putri, R. I. (2023). Pembuatan nomor induk berusaha berbasis resiko kepada Sambel Sereh Mak Banih di era transisi revolusi industri 5.0 Desa Purwamekar. *Abdima: Jurnal Pengabdian Mahasiswa*, 2(1), 2528–2541.
- Rahman, E. (2013). *Entrepreneurship yang efektif* (Skripsi tidak dipublikasikan). UNG Repository.
- Schwab, K. (2017). *The fourth industrial revolution*. Currency.
- Siagian, H. F. A. S. (2023, March 21st). *Mengenal revolusi industri 5.0*. Kementerian Keuangan Republik Indonesia. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpkn-lahat/baca-artikel/16023/Mengenal-Revolusi-Industri-50.html>
- Silvia, N., Suroso, H., & Karnama, M. M. (2023). Analisis jabatan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada coffeeshop di Nicter Coffee & Roastery. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 5897–5903.
- Sugijono, S. (2016). Analisis jabatan dalam manajemen sumber daya manusia. *Orbith*, 12(1), 52–58.
- Syelviani, M. (2017). Pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor camat Tembilahan. *Journal of Economy, Business and Accounting (COSTING)*, 1(1).

Wau, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), 37–47.