

**PENGARUH RANCANGAN PEKERJAAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ERA KARYA  
JATAYU MAS MEDAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan  
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

**Oleh :**

**ADE RETNO PANGASTUTI  
NPM : 10 832 0059**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2014**

**PENGARUH RANCANGAN PEKERJAAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ERA KARYA  
JATAYU MAS MEDAN**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**ADE RETNO PANGASTUTI  
NPM : 10 832 0059**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2014**

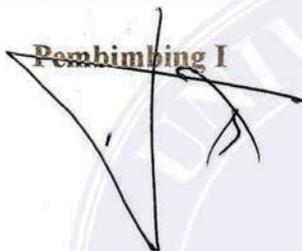
**JUDUL : PENGARUH RANCANGAN PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ERA KARYA JATAYU MAS MEDAN**

**NAMA : ADE RETNO PANGASTUTI**

**NIM : 10 832 0059**

**JURUSAN : MANAJEMEN**

**Menyetujui :  
Komisi Pembimbing**

**Pembimbing I**  


**(Hery Syahrial, SE, M.Si)**

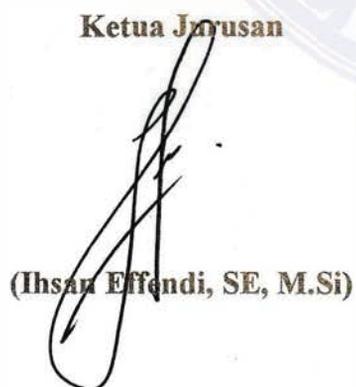
**Pembimbing II**



**(Eka Dewi Setia Tarigan, SE, M.Si)**

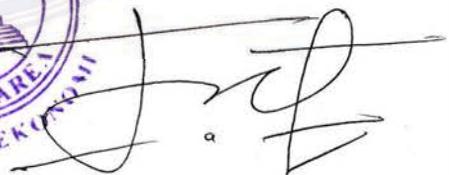
**Mengetahui :**

**Ketua Jurusan**



**(Ihsan Effendi, SE, M.Si)**

**Dekan**



**(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, M.Ec)**

**Tanggal Lulus :**

**2014**

## ABSTRAK

Ade Retno Pangastuti. NPM. 108320059. "Pengaruh Rancangan Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Era Karya Jatayu Mas Medan". Skripsi 2014.

PT. Era Karya Jatayu Mas Medan merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang pengolahan kelapa sawit atau pabrik kelapa sawit. Alasan peneliti melakukan penelitian di perusahaan ini disebabkan karena ada hal yang menarik mengenai kinerja karyawan dan rancangan pekerjaan. Hal menarik tersebut dapat dilihat dari kuantitas, kualitas, Dapat tidaknya diandalkan dan sikap kerja. Dimana, karyawan sering menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu, karyawan sering mendapatkan teguran dan peringatan dari atasannya dan masih adanya kesalahan kerja yang dilakukan karyawan dalam bekerja, kurangnya kesediaan dari karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Hal ini akan berdampak negatif pada perusahaan, dimana karyawan yang menunjukkan keengganan bekerja akan mengakibatkan dampak yang banyak sekali, diantaranya adalah absensi, kegelisahan dalam bekerja. Sementara mengenai rancangan pekerjaan, dimana proses penentuan tugas-tugas yang diberikan pimpinan perusahaan belum terlaksana dengan baik dan masih adanya pembagian tugas yang tidak sesuai dengan *job description* yang ada didalam perusahaan serta karyawan karyawan sering mengalami kesulitan. Seperti yang terdapat di divisi personalia dan umum, karyawan sering bertanya kepada atasan mengenai hal apa saja yang harus dilakukan dalam melakukan pengembangan organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia yang ada mulai dari mutasi karyawan, seleksi, pelatihan, pensiunan karyawan dan pekerjaan lainnya. Hal tersebut mungkin diakibatkan oleh rancangan pekerjaan yang kurang jelas disampaikan kepada para karyawan.

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka penulis dapat menyimpulkan bahwa rancangan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Era Karya Jatayu Mas Medan dengan diperolehnya Nilai  $t_{hitung}$  diperoleh 11.019 dimana nilai  $t_{table}$  pada  $\alpha$  1% yakni 1,684 dan pada  $\alpha$  5% yakni 2,021. Dimana taraf signifikan 1% nilai  $t_{hitung}$  11.019 >  $t_{table}$  1,684 dan taraf signifikan 5% nilai  $t_{hitung}$  11.019 >  $t_{table}$  2,021. Dimana rancangan pekerjaan akan mendorong karyawan untuk menggunakan seluruh keterampilan dan keahlian yang dimilikinya secara optimal karena setiap karyawan akan memberikan kontribusi yang nyata dalam tim kerja. Karyawan akan memperoleh otonomi lebih luas dalam pekerjaannya tanpa dibatasi oleh ruang lingkup divisi.

Kata Kunci : Rancangan Pekerjaan, Kinerja Karyawan

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Wr.Wb*

Dengan segala kerendahan hati, rasa syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan karunia dan rahmatNya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana Fakultas Ekonom Jurusan Manajemen Universitas Medan Area Medan. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang setulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEd selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area dan selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya, untuk mengoreksi, mengarahkan, membimbing sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Bapak Ihsan Effendi, SE, Msi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
5. Ibu Eka Dewi Setia tarigan, SE, Msi sebagai Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya guna membimbing penulis dalam menyelesaikan tulisan ini.

6. Bapak Dr. H. Akbar Siregar, MSi sebagai Ketua Sidang Meja Hijau yang telah bersedia meluangkan waktunya guna membimbing penulis dalam menyelesaikan tulisan ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff fakultas ekonomi yang telah mengajar dan membantu penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.
8. Pimpinan PT. Era Karya Jatayu Mas Medan yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi demi terwujudnya skripsi ini.
9. Teristimewa kepada Ayahanda tercinta yang mengilhami semangat penulis, sekaligus skripsi ini dipersembahkan sebagai budi bakti kepada orang tua penulis. Ibunda tercinta yang dengan penuh kasih sayang telah mengasuh, mendidik, membimbing serta dengan do'a restunya penulis berhasil menyelesaikan pendidikan hingga ke perguruan tinggi serta adik-adikku yang selalu memberi motivasi kepada penulis.
10. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada cibot, uwik, dekhan, alam, bembeng dan seluruh teman-teman di Fakultas Ekonomi Manajemen angkatan 2010.

Semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi para pembaca dan bagi penulis khususnya, dan kiranya Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karuniaNya kepada kita semua. Amin.....

*Wassalammu 'alaiikum Wr.Wb*

Medan, 2014  
Penulis

**(Ade Retno Pangastuti)**

## DAFTAR ISI



ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii

### BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5

### BAB II : LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis.....	6
1. Pengertian dan Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja .....	6
2. Indikator Pengukuran Kinerja .....	8
3. Pengertian dan Faktor-faktor yang mempengaruhi Rancangan Pekerjaan.....	9
4. Indikator Pengukuran Rancangan Pekerjaan.....	13
B. Penelitian Terdahulu .....	14
C. Kerangka Konseptual .....	16
D. Hipotesis.....	18

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	19
B. Populasi dan Sampel .....	20
C. Definisi Operasional.....	20
D. Jenis dan Sumber Data .....	22
E. Tek nik Pengumpulan Data.....	22
F. Teknik Analisis Data.....	24

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

A. Hasil Penelitian .....	27
1. Deskripsi Data Perusahaan .....	27
2. Visi dan Misi Perusahaan .....	28
3. Struktur Organisasi Perusahaan.....	28
4. Gambaran Umum Responden.....	35
B. Pembahasan .....	36
1. Analisis Deskriptif Responden .....	36
2. Uji Validitas dan Realibilitas.....	49
3. Uji Statistik.....	52
4. Uji Hipotesis.....	52
5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	53

### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	55
B. Saran .....	55

### **DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN**



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kinerja sangat penting bagi berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pentingnya kinerja bagi karyawan adalah untuk melakukan perbaikan secara terus menerus bagi perusahaan, peningkatan mutu hasil kerja oleh perusahaan, memberdayakan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dapat dilakukan dengan memberikan hak-haknya sebagai karyawan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh (Mondy, 2008:247).

Menurut Gibson (2008:123-124), ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu 1) faktor individual, terdiri dari: kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang (keluarga, tingkat sosial), penggajian dan demografis (umur, asal-usul, jenis kelamin), 2) faktor Organisasional, terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur

organisasi, desain pekerjaan (rancangan pekerjaan) dan 3) faktor Psikologis, terdiri dari: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

Masalah kinerja sering terjadi diperusahaan, hal ini disebabkan karena kebijakan dan peraturan yang diterapkan perusahaan, dimana tidak semua karyawan menerapkan aturan dan menerima kebijakan perusahaan tersebut. Kurangnya komitmen karyawan terjadi dimana masih terdapat karyawan yang kurang disiplin, karyawan yang merasa terlalu nyaman berada di posisinya dan tidak merasa adanya alternatif pekerjaan lain selain di perusahaan ini, sehingga menimbulkan kurangnya rasa ingin memberikan kontribusi yang lebih terhadap perusahaan.

Rancangan pekerjaan mutlak diperlukan setiap perusahaan karena dalam rancangan pekerjaan, yang dilakukan adalah merakit sejumlah tugas menjadi sebuah pekerjaan atau sekelompok pekerjaan agar pekerjaan yang dilakukan menjadi terarah jelas dan pekerjaan dapat dilakukan secara efisien dan efektif. Dengan adanya rancangan pekerjaan yang terstruktur dan jelas akan membantu mempengaruhi secara positif kondisi kerja karyawan sehingga akan membantu membangkitkan kinerja karyawan (Simamora, 2006:106).

Masalah rancangan pekerjaan didalam perusahaan di sebabkan oleh beberapa faktor yang memengaruhinya, diantaranya kejenuhan dalam pekerjaannya, karyawan merasa pekerjaannya kurang berarti, pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan yang biasa-biasa saja, tertalu mudah, sehingga perlu penataan ulang terhadap pekerjaan karyawan tersebut. Rancangan pekerjaan yang diberikan kurang jelas sehingga mengakibatkan karyawan kurang mengetahui

## DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, (2008), **Organization (Organisasi)**, Alih Bahasa Iriyadi, Edisi Kelima, Cetakan Kedelapan, Penerbit PT. Erlangga, Surabaya.
- Handoko T. Hani, (2009), **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua, Cetakan Keenam Belas, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E., (2005), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo.
- Jogiyanto. (2006), **Metodologi Penelitian Bisnis**, BPFE, Yogyakarta
- Kuncoro, Mudrajat, (2006), **Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi** Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2007), **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moekijat, (2005), **Latihan dan Pengembangan Pegawai**, Cetakan Ketiga Belas, Penerbit Alumni Bandung.
- Mondy, R. Wayne, (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kesepuluh, Jilid I, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Rivai Veithzal, (2005), **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Siagian Sondang P., (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Keenam Belas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, (2006), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Stoner James, A.F, (2006), **Manajemen**, Edisi Bahasa Indonesia, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Soeprihanto John, (2005), **Manajemen Personalia**, Edisi Revisi, Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Sugiyono, (2012), **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedelapan Belas, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Situmorang, Syafrizal Helmi & Dalimunthe, dkk, (2008), **Analisis Data Penelitian**, USU Press, Medan.