

SOETOMO BUSINESS REVIEW

Volume 4

Edisi 1

Page 1-8

Analisis Pengaruh *Job Spesification* Dan *Job Description* Terhadap *Job Satisfaction* Melalui *Work Placement* SDM Milenial Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Pt TFG Travelling Asia Surabaya

Nitya Satwasti Winanto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr Soetomo Surabaya
Email: nsatwasti@gmail.com

English Title: Analysis of the Effect of Job Specifications and Job Descriptions on Job Satisfaction Through Millennial HR Work Placement During the Covid-19 Pandemic at Pt TFG Traveling Asia Surabaya

Abstrak Pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan merupakan hal yang sangat dibutuhkan, karena apabila dilakukan dengan benar akan menumbuhkan potensi-potensi kinerja yang baik di perusahaan. Dampak positif ditimbulkan dari rasa puas karyawan terhadap perusahaan, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. *Job Analysis* terlebih dahulu dilakukan sebelum menganalisa *job description*. Pada awal tahun 2020, dunia mengalami wabah virus corona (Covid-19) yang berdampak bagi hampir seluruh negara di dunia. Dampak ini dapat dirasakan secara langsung hampir di seluruh sektor perekonomian di Indonesia karena pemberlakuan PSBB. Dampak dari hal itu saat membuka rekrutmen, banyak perusahaan yang kewalahan dalam menyortir surat lamaran yang masuk. Karena banyak dari mereka yang melamar pekerjaan tidak sesuai antara latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dengan posisi yang dibutuhkan. Populasi sampel adalah seluruh karyawan PT TFG Travelling Asia yang berjumlah 65 orang dengan usia milenial. Sumber data penelitian ini berupa hasil kuesioner yang dibagikan secara online. Teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Dalam penelitian ini membuktikan keberadaan hubungan secara langsung dan secara tidak langsung. Pada hubungan secara langsung terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *Job Description* terhadap Kepuasan Kerja. Lalu juga membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel *Job Spesification* terhadap variabel Kepuasan Kerja. Kemudian pada variabel Penempatan kerja dan Kepuasan Kerja, terdapat pengaruh yang signifikan Penempatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Lalu pada variabel *Job Description* terhadap variabel Penempatan kerja, terdapat pengaruh yang signifikan *Job Description* terhadap Penempatan Kerja. Yang terakhir yaitu pada *Job Spesification* terhadap Penempatan Kerja, terdapat pengaruh yang signifikan *Job Spesification* terhadap Penempatan Kerja.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, *Job Description*, *Job Spesification*, Kepuasan Kerja.

Abstract *Managing human resources in a company is very much needed, because if it is done properly, it will generate good performance potentials in the company. Positive impacts arise from employee satisfaction with the company, such as the level of discipline and morale which tends to increase. Job Analysis is done first before analyzing the job description. In early 2020, the world experienced a corona virus outbreak (Covid-19) which affected almost all countries in the world. This impact can be felt directly in almost all economic sectors in Indonesia due to the implementation of the PSBB. The impact of this when opening recruitment, many companies are overwhelmed in sorting incoming application letters. Because many of those who apply for jobs do not match their educational backgrounds, work experience with the position is required. The sample population is all employees of PT TFG Traveling Asia, totaling 65 millennials. The data source of this research is in the form of questionnaires that are distributed online. The data analysis technique used Partial Least Square (PLS). In this research, it proves the existence of a direct and indirect relationship. In a direct relationship, it is evident that there is a significant effect of Job Description on Job Satisfaction. Then also prove a significant effect between the Job Specification variable on the Job Satisfaction variable. Then in the variables of job placement and job satisfaction, there is a significant effect of job placement on job satisfaction. Then in the Job Description variable on the Job Placement variable, there is a significant effect of Job Description on Job Placement. The last one is Job Specifications for Job Placement, there is a significant effect of Job Specification on Job Placement.*

Keywords: *Job Satisfaction, Job Description, Job Specifications, Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah asset vital di sebuah lembaga. Perusahaan akan dapat berkembang pesat karena kinerja dari sumber daya manusianya. Begitupun sebaliknya perusahaan dapat hancur karena sumber daya manusianya pula. Maka dari itu mengelola SDM akan dibutuhkan bagi sebuah lembaga.

SDM memiliki kemampuan mengembangkan dan beinovasi untuk kemajuan perusahaannya .Oleh karenanya menjadi mutlak adanya pengelolaan sumber daya manusia untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus ikut andil dalam membantu karyawan manemukan potensi dalam suatu pekerjaan mereka. Sehingga produktivitasnya akan meningkat. Di TFG sendiri, CEO berusaha untuk memenuhi segala macam fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawannya yang sebagian besar termasuk generasi milenial. Dari tempat kerja yang cozy, internet, lingkungan yang instagramable juga fasilitas seperti smart TV dan game.

Namun ada permasalahan yang ditemukan di perusahaan. Pegawai beranggapan jika situasi pekerjaan telah maksimal dengan contoh *layout* ruang kerja, gedung, fasilitas sangat memadai. Karyawan juga menyatakan interior dan penataan desain kantor sangat artistik sehingga menjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan. Namun ditemukan kendala pada *job description*. Karyawan beranggapan antara *jobdescription* serta *Work Placement* tidak selaras akan kemampuan yang dibutuhkan dalam suatu posisi dan pegawai merasakan beban kerja yang melebihi deskripsi pekerjaan. Kendala ini sudah ada sejak

lama. Namun lebih terlihat saat adanya penerimaan pegawai di masa pandemi. Perusahaan banyak menerima pegawai bukan dari latar belakang yang sesuai.

TINJAUAN TEORITIS

Menurut Doni Juni Priansa (2014:80) menyatakan *Job Description* berisi tentang apa saja hal-hal yang harus dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dari penjelasan ini dapat disimpulkan bahwa *Job Description* adalah keterangan pendek terkait beban serta tanggung jawab dari sebuah posisi. *Job Description* menjadi acuan bagi para karyawan dalam hal menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara detail dan terperinci. *Job Specification* adalah analisa yang lebih mengutamakan ciri fisik, Pendidikan, latar belakang, kompetensi yang dimiliki, kemampuan gerak, dan fisiologis, dan kecerdasan yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan pada pekerjaan.

Dari sini bisa diambil kesimpulan bahwa hubungan antara *job description* dengan *job spesification* ialah kegiatan pencarian informasi hingga analisa dalam pembentukan penjelasan pekerjaan (*job description*) serta spesifikasi pekerjaan (*job spesification*) atau syarat yang diperlukan bagi posisi tertentu. Penjabaran yang didapatkan dari Analisa pekerjaan memiliki harapan dalam memperoleh sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga meningkatkan SDM yang efektif serta efisien.

Work Placement pegawai adalah suatu langkah krusial dalam MSDM. *Work Placement* berperan krusial untuk menentukan lokasi bagi pegawai yang telah lolos penerimaan di perusahaan untuk menenpati baguan atau divisi sesuai dengan kompetensi dan latar belakang yang mereka punya. Karena ini mampu mempermudah pencapaian target organisasi. *Work Placement* bisa berwujud penugasan kembali, penempatan pegawai baru, atau *rolling* divisi.

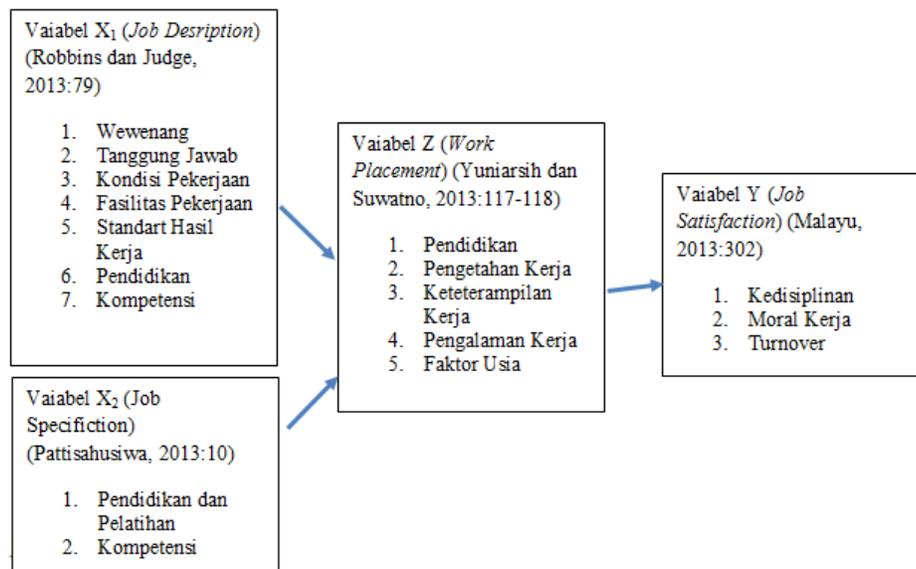
Job Satisfaction adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dari perasaannya dengan fasilitas atau orientasi yang diberikan oleh perusahaan. Pada dasarnya *Job Satisfaction* karyawan merupakan hal yang sangat individual. Karena kepuasan satu karyawan dengan yang lain tidak akan pernah sama. Hal ini sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka *Job Satisfaction* karyawan pun akan tinggi.

Menurut Malayu (2014: 10) *Job Satisfaction* merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang mencerminkan disiplin kerja dan moral prestasi kerja. Dalam proses kerja, kerja eksternal, dan kombinasi kerja internal dan eksternal, *Job Satisfaction* dapat diperoleh. Perasaan terkait pekerjaan dan kondisi kerja Kondisi terkait pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji, peluang dan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lain, dan pengaturan kerja.

Wilson Bangun (2012: 327) mengemukakan bahwa *Job Satisfaction* merupakan generalisasi dari sikap kerja. Berbagai sikap seseorang terhadap pekerjaan mencerminkan pengalaman yang menyenangkan, sedangkan pengalaman yang tidak menyenangkan di tempat kerja mencerminkan pengalaman dan harapannya untuk pengalaman masa depan. Pekerjaan ini memuaskan penguntut. Sebaliknya, jika pekerjaan itu tidak menyenangkan, Anda akan merasa tidak bahagia.

METODE PENELITIAN

Adapun jenis studi ini ialah penelitian kuantitatif ditinjau dengan wujud relasi kausal. Relasi kausal ialah relasi yang memiliki sifat sebab akibat. (Sugiyono, 2010: 59). Sehingga terdapat variabel bebas (mempengaruhi) serta variabel terikat(dipengaruhi). Sehingga studi ini memiliki fokus terhadap pengaruh karyawan sebagai variabel dependen. *Job Description* serta *Job Specification* sebagai variabel independen akan *Job Satisfaction* melalui *Work Placement* sebagai variabel Intervening



Berdasarkan kerangka konseptual mampu dikatakan bahwa variabel X_1 yaitu *Job Description* dengan indikator, Wewenang, Standar Hasil Kerja, Kondisi Kerja, Tanggung Jawab, Fasilitas Kerja, Kompetensi, dan Pendidikan dan variable X_2 yaitu *Job Specification* dengan indikator Pendidikan dan pelatihan, serta kompetensi. Berikutnya Variable Z *Work Placement* dengan indikator, Pendidikan, Pengetahuan kerja, Keterampilan kerja, Pengalaman kerja dan Faktor Usia dan variabel Y Kepuasan Kerja Karyawan dengan indikatornya , Kedisiplinan, Moral Kerja dan *Turnover*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh	Sampel Awal (O)	t-statistik ((O/STDEV))	Nilai P
<i>Job Description -> Job Satisfaction</i>	0,257	2,675	0,008
<i>Job Specifiction -> Job Satisfaction</i>	0,318	3,181	0,002
<i>Work Placement -> Job Satisfaction</i>	0,402	3,413	0,001
<i>Job Description -> Work Placement</i>	0,485	4,156	0,000
<i>Job Specifiction -> Work Placement</i>	0,435	3,660	0,000

Hipotesis 1 yakni pengaruh *Job Description* akan *Job Satisfaction*. Dari hasil uji yang pada tabel 5.13, didapatkan besaran t 2,675 beserta p -value sebesar 0,008. Hal itu memberitahu jika besaran $t > 1.96$ serta p -value $< 0,05$. Sehingga disimpulkan *Job Description* mempengaruhi *Job Satisfaction* secara signifikan. Oleh karena itu hipotesis 1 terpenuhi. Koefisien yang didapatkan bernilai positif yakni 0,257. Oleh sebab itu bisa diberikan artian, semakin sesuai *Job Description* dapat meningkatkan *Job Satisfaction*.

Hipotesis 2 yakni pengaruh *Job Specifiction* akan *Job Satisfaction*. Dari hasil uji dalam tabel 5.13, didapatkan besaran t 3,181 serta besaran p -value sebesar 0,002. Hal itu memberitahu jika besaran $t > 1.96$ serta p -value $< 0,05$. Sehingga disimpulkan *Job Specifiction* mempengaruhi *Job Satisfaction* secara signifikan. Oleh karena itu hipotesis 2 terpenuhi. Koefisien yang didapatkan bernilai positif yakni 0,318. Oleh sebab itu bisa diberikan artian, semakin sesuai *Job Specifiction* dapat meningkatkan *Job Satisfaction*.

Hipotesis 3 yakni pengaruh *Work Placement* akan *Job Satisfaction*. Dari hasil uji pada tabel 5.13, didapatkan besaran t 3,413 beserta p -value sebesar 0,001. Angka tersebut memberitahu jika besaran $t > 1.96$ serta p -value $< 0,05$. Sehingga ditarik simpulan *Work Placement* memberi pengaruh akan *Job Satisfaction* secara signifikan. Oleh karena itu hipotesis 3 terpenuhi. Koefisien yang didapatkan bernilai positif yakni 0,402. Oleh sebab itu bisa diberikan artian, semakin sesuai Penempatan dapat meningkatkan *Job Satisfaction*.

Hipotesis 4 yakni pengaruh *Job Description* akan *Work Placement*. Dari hasil uji yang terdapat pada tabel 5.13, didapatkan besaran t 4,156 beserta p -value sebesar 0,000. Angka tersebut memberitahu jika besaran $t > 1.96$ serta p -value $< 0,05$. Sehingga ditarik kesimpulan *Job Description* memberi pengaruh akan *Work Placement* secara signifikan. Oleh karena itu hipotesis 4 terpenuhi. Koefisien yang didapatkan bernilai positif yakni 0,485. Oleh sebab itu bisa diberikan artian, semakin *Job Description* dapat meningkatkan kesesuaian *Work Placement*.

Hipotesis 5 yakni pengaruh *Job Specifiction* akan *Work Placement*. Berdasarkan hasil uji pada tabel 5.13, didapatkan besaran t 3,660 serta besaran p -value 0,000. Hal itu memberitahu jika besaran $t > 1.96$ serta p -value $< 0,05$. Sehingga diambil simpulan *Job Specifiction* memberi pengaruh akan *Work Placement* secara signifikan. Oleh karena itu

hipotesis 5 terpenuhi. Koefisien yang didapatkan bernilai positif yakni 0,435 Oleh sebab itu bisa diberikan artian, semakin baik Job dapat meningkatkan kesesuaian *Work Placement*.

Dilain mampu memperlihatkan relasi langsung, *output* analisa PLS dapat digunakan dalam mengetahui pengaruh Faktor demografi, Faktor kesehatan, Faktor kepribadian, Faktor Keluarga, Faktor layanan kesehatan, dan Faktor spiritual terhadap makna spiritual secara tidak langsung melalui *Social Support* Berbasis Spiritual. Tabel 5.14 memberikan hasil uji pengaruh tak langsung.

Pengaruh	Sampel Awal (O)	t-statistik (O/STDEV)	Nilai P
<i>Job Description -> Work Placement -> Job Satisfaction</i>	0,195	2,836	0,005
<i>Job Specification -> Work Placement -> Job Satisfaction</i>	0,175	2,313	0,021

Dari hasil uji yang dilakukan pada tabel 5.14 terlihat besaran T statistics dari semua variabel melalui *Work Placement* > 1,96 dengan besaran *p-value* < 0,05. Angka tersebut mengartikan variabel *Work Placement* dapat menjadi penghubung Job Description serta Job Specification akan *Job Satisfaction* di PT TFG Travelling Asia.

PENUTUP

Penutup berisi kesimpulan dengan disertai saran/rekomenasi yang relevan. Kesimpulan harus menjawab rumusan permasalahan yang telah disampaikan pada bagian awal secara singkat padat dan jelas. Kesimpulan dan saran disajikan dalam bentuk paragraf/naratif (bukan dalam bentuk *pointer/numbering*).

Semua komponen variabel yang diuji telah menunjukkan hasil yang signifikan. Tetapi perlu adanya pengembangan agar semua berjalan dengan optimal. Saran dari peneliti berdasarkan hasil studi adalah diharapkan perusahaan mampu mengembangkan karyawan dengan mengadakan pelatihan kerja guna meningkatkan keterampilan kerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan bisa menjadikan penelitian ini salah satu acuan untuk pengembangan penelitian lanjutan. Misalnya studi tidak hanya berfokus pada sebuah lembaga namun dapat di kembangkan ke ranah perusahaan Nasional atau internasional dengan populasi dan sample dengan jumlah yang lebih sehingga hasil studi mampu menjadi gambaran akan populasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Azhary. 2014. *Pengaruh pengaruh deskripsi kerja dan penempatan terhadap kepuasan kerja. (studi pada pegawai departemen pgt PT. Chevron Pacific Indonesia, <http://journal.binus.ac.id>. Vol VI. No. 2*
- Agustriyana. 2015. *Analisis faktor-faktor penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan. PT Yuniko Arya Asia Prima Kota Bandung, Jurnal.Stiepas.ac.id. Vol 09. No.2*
- Anggi Febrianti. 2014. *Pengaruh kepemimpinan dan Job description terhadap kepuasan kerja karyawan. PT Pos Indonesia. <https://www.unisbank.ac.id> Vol.03 No.2*
- Ansori, Indrasari. 2018. *Managemen Sumber Daya Manusia, Sidoarjp, Indomedia Pustaka.*
- Asna Islafiyatul. 2004. *Pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk cabang Kediri, library.um.ac.id*
- Bangun Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga*
- Bernandin. H. John, dan Joyce E.A Russel. 2003. *Human resource management (An Experimental Approach Edition). Mc. Graw-Hill Inc.Singapore*
- Bilson Simamora. 2011. *Sumber daya manusia , Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama*
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.*
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat*
- Donni Juni Priansa. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung :*
Alfabeta.
- Edi Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenadamedia Group.*
- Flippo, Edwin B. 2011. *Manajemen Personalia PT. Gelora Askara Pratma, Jakarta.*
- George R. Terry dan Leslie W. Rue. 2012. *Dasar – Dasar Manajemen, Bumi Aksara, Jakarta*
- Indrasari, Mithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Indo Pustaka, Sidoarjo*
- Newstrom, John W. 2011. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work. Newyork-America: McGraw-Hill Education.*
- Priyatno. Dewi. 2012. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS. Yogyakarta : Mediako*

Rivai, Veithzal. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta : RajaGrafindo Persada

Robbins, Stephen P. 2012, Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh, Jakarta: PT Indeks

Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2015. Perilaku Organisasi. Penerjemah Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat.