

**ANALISIS PELAKSANAAN DESKRIPSI JABATAN DALAM MENCAPAI
EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus pada Koperasi Karyawan PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Bottling Bandung)

SKRIPSI

Oleh :

NOPITAYANI

C 1140305

Pembimbing :

Dr. H. Gijanto Purbo Suseno,SE.,M.Sc



**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
INSTITUT KOPERASI INDONESIA**

2014

LEMBAR PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PELAKSANAAN DESKRIPSI
JABATAN DALAM MENCAPAI EFEKTIVITAS
KERA KARYAWAN**

**(Studi kasus pada Koperasi Karyawan PT. Coca
Cola Amatil Indonesia Bottling)**

Nama Mahasiswa : Nopitayani
Nomor Pokok : C1140305
Program Studi : S-1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

MENYETUJUI DAN MENGESAHKAN

Dosen Pembimbing

Dr. H. Gijanto Purbo Suseno,SE.,M.Sc



Direktur Program Studi S-1 Manajemen



Dr. H. Gijanto Purbo Suseno,SE.,M.Sc

RIWAYAT HIDUP

NOPITAYANI, dilahirkan pada hari minggu tanggal 05 Mei 1995 di Indramayu Jawa Barat, Merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari keluarga Bapak Warnita dan Ibu Yohana.

Pendidikan yang telah ditempuh penulis di antaranya :

1. Tahun 2008 lulus dari SD Negeri Mekarsari II, Kecamatan Patrol, Kabupaten Indramayu, Jawa Barat.
2. Tahun 2011 lulus dari SMP Negeri 1 Patrol, Kecamatan Patrol, Kabupaten Indramayu, Jawa Barat.
3. Tahun 2014 lulus dari SMA Negeri 1 Anjatan, Kabupaten Indramayu, Jawa Barat.

Tahun 2014 penulis, mencatatkan diri sebagai mahasiswi Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN).



IKOPIN

ABSTRACT

Nopitayani. Analisis of the description of the office in the effectiveness of employees at work case studies on cooperatives employees of pt. Coca-cola amatil indonesia bottling bandung, under the guidance of Dr. H. Gijanto purbo suseno,se.,m.sc

Based on preliminary survey, the problems are on cooperation among other employees effectiveness work achieved optimal. This were allegedly position description is not conducted optimally, and the complaints felt by provider members and nicety employees in working. This study attempts to examine the implementation of a description of office employees in achieving the effectiveness employees.

This research was intended to describe thoroughly clear about the description office in achieving work effectiveness of workers in kopkar pt.Ccaib. The purpose of who want to reached from this study is to find: the implementation of a description of officials could lose their positions of thousands of workers in kopkar pt .Ccaib , the effectiveness of task force within kopkar pt .Ccaib , and description of the officials could lose their positions which are determined in pursuance of the the effectiveness of thousands of workers in kopkar pt .Ccaib. Methods used in this study is the method case study , that is a method that studies about the background of incentives in its present state of of an event or events. A method of case study is one of the methods by descriptive aimed at deep to seek for information. The design of the data analysis used in this research is descriptive analysis that is explorative. The answers of the of after that it is processed with the methods of scoring with an arbitrary scale the ordinal of criteria and is divided into 5.

The results of the study on the implementation of the description of office workers in Kopkar pt. Ccaib well it means employees carrying out tasks, responsibilities and authority in accordance there is a description of a tenure for which the there are. While the effectiveness of the attainment of workers in kopkar pt.Ccaib it can be said enough the employees work from the point of a quantity, the quality and work time quite effective even though there are multiple that has not been implemented to work optimally indicators such as the number of additional employment / overtime, the accuracy of the completion of a job so the repair works can not be solved by standard time term and the accuracy of use time break so as their private time used to work. While according to member there are several indicators that are still in the effectiveness of the criteria of friendliness, quality of the good, and timeliness for the service given to member of, to there of these performance indicators must be paid attention by employees to be improved in order to playing an effective work to members of employees.

RINGKASAN

Nopitayani. Analisis Pelaksanaan Deskripsi Jabatan Dalam Mencapai Efektivitas Kerja Karyawan Studi kasus Pada Koperasi Karyawan PT. Coca-cola Amatil Indonesia Bottling Bandung, di bawah bimbingan **Dr. H. Gijanto Purbo Suseno,SE.,M.Sc.**

Berdasarkan survey pendahuluan, permasalahan yang terdapat pada koperasi antara lain efektivitas kerja karyawan yang dicapai belum optimal, hal ini diduga karena uraian jabatan yang ada belum dilaksanakan secara optimal, dan adanya keluhan yang dirasakan oleh anggota tentang pelayanan dan ketelitian karyawan dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan deskripsi jabatan karyawan dalam mencapai efektivitas kerja karyawan.

Penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan secara menyeluruh jelas tentang pelaksanaan deskripsi jabatan dalam mencapai efektivitas kerja karyawan di KOPKAR PT. CCAIB. Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: pelaksanaan deskripsi jabatan karyawan di KOPKAR PT. CCAIB, efektivitas kerja di KOPKAR PT. CCAIB, dan deskripsi jabatan yang seharusnya ditetapkan dalam upaya mencapai efektivitas kerja karyawan di KOPKAR PT. CCAIB.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi kasus, yaitu suatu metode yang mempelajari secara insentif tentang latar belakang keadaan sekarang dari suatu kejadian atau peristiwa. Metode studi kasus merupakan salah satu metode deskriptif yang bertujuan untuk mencari informasi yang mendalam. Rancangan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis

deskriptif yang bersifat eksploratif. Jawaban kemudian diolah dengan metode scoring dengan skala ordinal dan dibagi kedalam 5 kriteria.

Hasil penelitian mengenai pelaksanaan deskripsi jabatan karyawan di Kopkar PT. CCAIB sebagian besar telah dilaksanakan dengan baik artinya karyawan melaksanakan tugas, tanggung jawab dan wewenang sesuai deskripsi jabatan yang ada. Sedangkan mengenai pencapaian efektivitas kerja karyawan di Kopkar PT. CCAIB dapat dikatakan cukup artinya hasil kerja karyawan dilihat dari kuantitas, kualitas dan waktu kerja cukup efektif walaupun ada beberapa indikator yang belum dilaksanakan dengan optimal seperti jumlah pekerjaan tambahan/lembur, ketepatan menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan standar waktu yang ditentukan dan ketepatan menggunakan waktu istirahat sehingga waktu istirahat digunakan untuk bekerja. Sedangkan menurut anggota ada beberapa indikator yang masih dalam kriteria cukup efektif yaitu mengenai keramahan, mutu barang, dan ketepatan waktu pelayanan yang diberikan kepada anggota, ke tiga indikator tersebut perlu diperhatikan oleh karyawan untuk ditingkatkan guna mengefektifkan kerja karyawan kepada anggota.

IKOPIN

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. Yang maha kuasa, atas berkat dan perlindungan-Nya kepada kita semua. Sholawat dan salam tetap terlimpahkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “ **Analisis Pelaksanaan Deskripsi Jabatan Dalam Mencapai Efektivitas Kerja Karyawan**”.

Adapun maksud dan tujuan penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Institut Koperasi Indonesia.

Dengan segala kerendahan dan ketulusan hati, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini terutama kepada: Orang tua tersayang Bapak Warnita, ibuku tersayang Ibu Yohana dan adik kesayangan Nolla Seftiani dan Icha Halwani yang sudah memberi motivasi dan selalu menyemangati diriku serta seluruh keluarga besar yang selalu memberikan semangat, motivasi, dan dukungan selama proses pengerjaan skripsi ini.

1. Bapak Dr. H. Gijanto Purbo Suseno,SE.,M.Sc selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
2. Bapak H. Dindin Burhanudin,SE.,M.Sc selaku Dosen Penelaah Konsentrasi yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada

penulis, terima kasih untuk kritik dan saran serta masukannya sehingga skripsi ini bisa menjadi lebih baik.

3. Ibu Ir. Nanik Risnawati, MS selaku Dosen Penelaah Koperasi yang telah memberikan arahan dan masukan kepada penulis untuk menyempurnakan skripsi ini.
4. Seluruh dosen, khususnya dosen pengajar pada Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Institut Koperasi Indonesia, terimakasih atas bimbingan dan ilmu yang telah diberikan kepada penulis, semoga dapat bermanfaat di kemudian hari.
5. Seluruh staff sekretariat Prodi S1 Manajemen dan Karyawan IKOPIN.
6. Segenap pengurus, karyawan, anggota Kopkar PT. CCAIB yang telah memberikan kesempatan, bantuan, dan memberikan informasi serta data yang dibutuhkan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
7. Sahabat- sahabat tersayang Yulia Romdon, Indri Nuraeni, Kiki Badru Nurjaman. Terima kasih atas segala kebersamaan, canda dan tawa selama perkuliahan ini. Kalian udah menemani dan memotivasi untuk tetap semangat mengerjakan skripsi ini. Semoga persahabatan kita tetap terjaga. Sukses buat kita semua
8. Sahabat satu kosanku selama 4 tahun di jatiningor Ardinta Zada. Terima kasih sudah selalu menemani suka dan duka selama satu kosan bareng. Semoga kita bisa kerja di satu kota yang sama. Amin

9. Sahabat jawaku Siti Latiffah Wahyono. Terima kasih untuk kebersamaan kita selama di perkuliahan dari awal masuk kuliah sampai sekarang.
10. Sahabat seperjuangan skripsi Iswoyo hari supada, Ranti okta sari, Muhammad deny, Intan srikandi, Cahya mustika, Yasir lukmansyah, diandra savira, nur laily, Aliza permata, Marisa irena siregar, Siti nuraeni, Divy dwiyana. Terima kasih sudah menemaniku dan selalu memberi semangat, motivasi selama penyusunan skripsi ini.
11. Teman-teman seperjuangan kelas E angkatan 2014 yang selalu kompak urusan makan-makan.
12. Adek tingkatku Chika, Ocha, Riana Mutiara, Tasya, Isvi, Saffa, Indri Kasyuni, wildan wahyu perdana, fakhri al fatah Yang sudah memberi semangat selama penyusunan skripsi ini.
13. Hima S1 Manajemen Ikopin Periode 2016-2017. Terima kasih atas segala cerita kebersamaan dan pengalaman yang berharga.
14. Teman-teman se-pembimbing (riris, indri, siti, aris mila, ami, mila sylvia, miftah, risna nurul). Terima kasih atas doa, dukungan dan kebersamaan kita selama bimbingan.
15. Kakak-kakak senior khususnya teh zeze, teh mesti, teh indra, teh mira, teh nunu, teh putri, teh ima yang dulu satu kosan bareng. Terima kasih atas kebersamaan selama tiga tahun di pondok dara.
16. Terima kasih untuk semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya serta balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis. Akhirnya, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis pada khususnya dan bagi pembaca pada umumnya. Amin.

Jatinangor, Agustus 2018

Penulis



IKOPIN

DAFTAR ISI

RIWAYAT HIDUP.....	i
ABSTRACT.....	ii
RINGKASAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kegunaan Penelitian.....	7
1.4.1 Aspek Teoritis.....	8
1.4.2 Aspek Praktis.....	8
BAB II PENDEKATAN MASALAH.....	9
2.1 Pendekatan Masalah.....	9
2.1.1 Pendekatan Koperasi.....	9
2.1.2 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.1.3 Deskripsi Jabatan.....	24
2.1.4 Efektivitas Kerja.....	28
2.2 Metodologi Penelitian.....	30
2.2.1 Data Yang Diperlukan.....	30

2.2.2	Operasional Variabel.....	31
2.2.3	Sumber Data dan Cara Menentukannya.....	33
2.2.4	Teknik Pengumpulan Data.....	34
2.2.5	Rancangan Analisis (Pengolahan Data).....	35
2.2.6	Tempat Penelitian.....	42
2.2.7	Jadwal Penelitian.....	42
BAB III KEADAAN UMUM TEMPAT PENELITIAN.....		43
3.1	Keadaan Umum Organisasi dan Manajemen	43
3.1.1	Sejarah Terbentuknya Koperasi Karyawan	
	PT. CCAIB.....	43
3.1.2	Struktur Organisasi Koperasi Karywan PT. Coca-Cola	
	Amatil Indonesia Bottling Bandung.....	45
3.2	Keanggotaan Koperasi	55
3.3	Kegiatan Usaha dan Permodalan Koperasi	57
3.3.1	Kegiatan Usaha	57
3.3.2	Keadaan Permodalan.....	60
3.3.3	Rasio Keuangan.....	62
3.3.4	Organisasi Terkait	67
3.4	Keadaan Wilayah Kerja	68
3.4.1	Keadaan Fisik dan Geografis	68
3.4.2	Keadaan Sosial	69
3.4.3	Keadaan Perekonomian.....	70
3.5	Implementasi Jati Diri Koperasi.....	70

3.5.1 Implementasi Definisi Koperasi.....	71
3.5.2 Implementasi Prinsip Koperasi	71
3.5.3 Implementasi Nilai-Nilai Koperasi	73
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	75
4.1 Karakteristik Responden	75
4.2 Pelaksanaan Deskripsi Jabatan Karyawan di Koperasi	
Karyawan PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Bottling	78
4.2.1 Bagian Unit Simpan Pinjam.....	79
4.2.1.1 Tugas	79
4.2.1.2 Wewenang.....	83
4.2.1.3 Tanggung Jawab.....	85
4.2.1.4 Hubungan Kerja	86
4.2.1.5 Kondisi Kerja	88
4.2.2 Bagian Unit Waserda	93
4.2.2.1 Tugas	93
4.2.2.2 Wewenang.....	97
4.2.2.3 Tanggung Jawab.....	99
4.2.2.4 Hubungan Kerja	100
4.2.2.5 Kondisi Kerja	102
4.3 Efektivitas Kerja Karyawan	107
4.3.1 Efektivitas Kerja Karyawan USP	107
4.3.1.2 Kualitas Kerja.....	107

4.3.1.2 Kuantitas Kerja.....	115
4.3.1.3 Waktu Kerja	119
4.3.2 Efektivitas Kerja Karyawan Waserda	124
4.3.2.2 Kualitas Kerja.....	124
4.3.2.3 Kuantitas Kerja.....	132
4.3.2.3 Waktu Kerja	136
4.4 Deskripsi Jabatan Yang Seharusnya Ditetapkan Dalam Upaya Mencapai Efektivitas Kerja Karyawan	144
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	147
5.1 Kesimpulan.....	147
5.2 Saran.....	148
DAFTAR PUSTAKA	150
LAMPIRAN.....	151



IKOPIN

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
Tabel 2.1	Operasionalisasi Variabel Deskripsi Jabatan Karyawan USP	32
Tabel 2.2	Operasionalisasi Variabel Deskripsi Jabatan Staff waserda	32
Tabel 2.3	Operasionalisasi Variabel Efektivitas Kerja	33
Tabel 2.4	Cara Menentukan Data yang Diperoleh	35
Tabel 2.5	Tanggapan Responden Deskripsi Jabatan	37
Tabel 2.6	Rekapitulasi Deskripsi Jabatan	38
Tabel 2.7	Tanggapan Responden Efektivitas Kerja	40
Tabel 2.8	Tanggapan Anggota Efektivitas Kerja	40
Tabel 2.9	Rekapitulasi Efektivitas Kerja	41
Tabel 3.1	Perkembangan Keanggotaan Kopkar PT.CCAIB	56
Tabel 3.2	Perkembangan Piutang Unit USP	58
Tabel 3.3	Perkembangan Struktur Modal Kopkar PT. CCAIB	60
Tabel 3.4	Perkembangan Struktur Modal Kopkar PT. CCAIB	60
Tabel 3.5	Perkembangan Likuiditas pada Kopkar PT. CCAIB	61
Tabel 3.6	Perkembangan Solvabilitas pada Kopkar PT. CCAIB	63
Tabel 3.7	Perkembangan ROI Kopkar PT. CCAIB Tahun 2012-2016	65
Tabel 3.8	Implementasi Prinsip-Prinsip Kopkar PT. CCAIB	66
Tabel 3.9	Implementasi Nilai-Nilai Kopkar PT. CCAIB	72
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	76
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	76

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	77
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	77
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terkait Indikator Kewajiban yang Harus dilakukan	80
Tabel 4.7 Tanggapan RespondenTerkait Indikator Target yang Harus Dikerjakan	81
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terkait Indikator Fungsi Tugas	82
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terkait Indikator Hak Untuk Mengambil Tindakan	83
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Terkait Indikator Indikator Hak Memegang Jabatan	84
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Terkait Indikator Kewajiban Untuk Memegang Jabatan	86
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Terkait Indikator Hubungan Vertical dan Horizontal	87
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Terkait Indikator Keadaan Penerangan ...	89
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Terkait Indikator Suhu Udara.....	90
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Terkait Indikator Sarana Kerja	91
Tabel 4.16 Rekapitulasi Deskripsi Jabatan	92
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Terkait Indikator Kewajiban yang Harus dilakukan	94
Tabel 4.18 Tanggapan RespondenTerkait Indikator Target yang Harus Dikerjakan	95

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Terkait Indikator Fungsi Tugas	96
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Terkait Indikator Hak Untuk Mengambil Tindakan	97
Tabel 4.21 Tanggapan Responden Terkait Indikator Indikator Hak Memegang Jabatan	98
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Terkait Indikator Kewajiban Untuk Memegang Jabatan	100
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Terkait Indikator Hubungan Vertical dan Horizontal	101
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Terkait Indikator Keadaan Penerangan....	103
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Terkait Indikator Suhu Udara.....	104
Tabel 4.26 Tanggapan Responden Terkait Indikator Sarana Kerja	105
Tabel 4.27 Rekapitulasi Deskripsi Jabatan	106
Tabel 4.28 Hasil Penilaian Terhadap Indikator Ketelitian Dalam Bekerja.....	108
Tabel 4.29 Hasil Penilaian Terhadap Indikator Kerapihan Hasil Kerja	110
Tabel 4.30 Hasil Penilaian Terhadap Indikator Ketepatan Hasil Kerja	111
Tabel 4.31 Tanggapan Anggota Terhadap Kecukupan Persediaan Barang	113
Tabel 4.32 Tanggapan Anggota Terhadap Mutu Barang	114
Tabel 4.33 Tanggapan Anggota Terhadap Keramahan	115
Tabel 4.34 Hasil Penilaian Terhadap Indikator Jumlah Pekerjaan Rutin yang diselesaikan	116
Tabel 4.35 Hasil Penialain Terhadap Indikator Jumlah Pekerjaan Tambahan yang Diselesaikan	118

Tabel 4.36 Tanggapan Anggota Terhadap Pelayanan yang Diberikan Karyawan Kepada Anggota	119
Tabel 4.37 Hasil Penilaian Terhadap Indikator Ketepatan Menyelesaikan Pekerjaan	120
Tabel 4.38 Hasil Penilaian Terhadap Indikator Ketepatan Penggunaan Jam Kerja.....	121
Tabel 4.39 Hasil Penilaian Terhadap Indikator Ketepatan Menggunakan Waktu Istirahat	123
Tabel 4.40 Tanggapan Anggota Terhadap Ketepatan Waktu Pelayanan yang Diberikan Kepada Anggota.....	124
Tabel 4.41 Hasil Penilaian Terhadap Indikator Ketelitian Dalam Bekerja.....	125
Tabel 4.42 Hasil Penilaian Terhadap Indikator Kerapihan Hasil Kerja.....	127
Tabel 4.43 Hasil Penilaian Terhadap Indikator Ketelitian Dalam Bekerja.....	127
Tabel 4.44 Tanggapan Anggota Terhadap Kecukupan Persediaan Barang	113
Tabel 4.45 Tanggapan Anggota Terhadap Mutu Barang	131
Tabel 4.46 Tanggapan Anggota Terhadap Keramahan	132
Tabel 4.47 Hasil Penilaian Terhadap Indikator Jumlah Pekerjaan Rutin yang diselesaikan	133
Tabel 4.48 Hasil Penialain Terhadap Indikator Jumlah Pekerjaan Tambahan yang Diselesaikan	135
Tabel 4.49 Tanggapan Anggota Terhadap Pelayanan yang Diberikan Karyawan Kepada Anggota	136

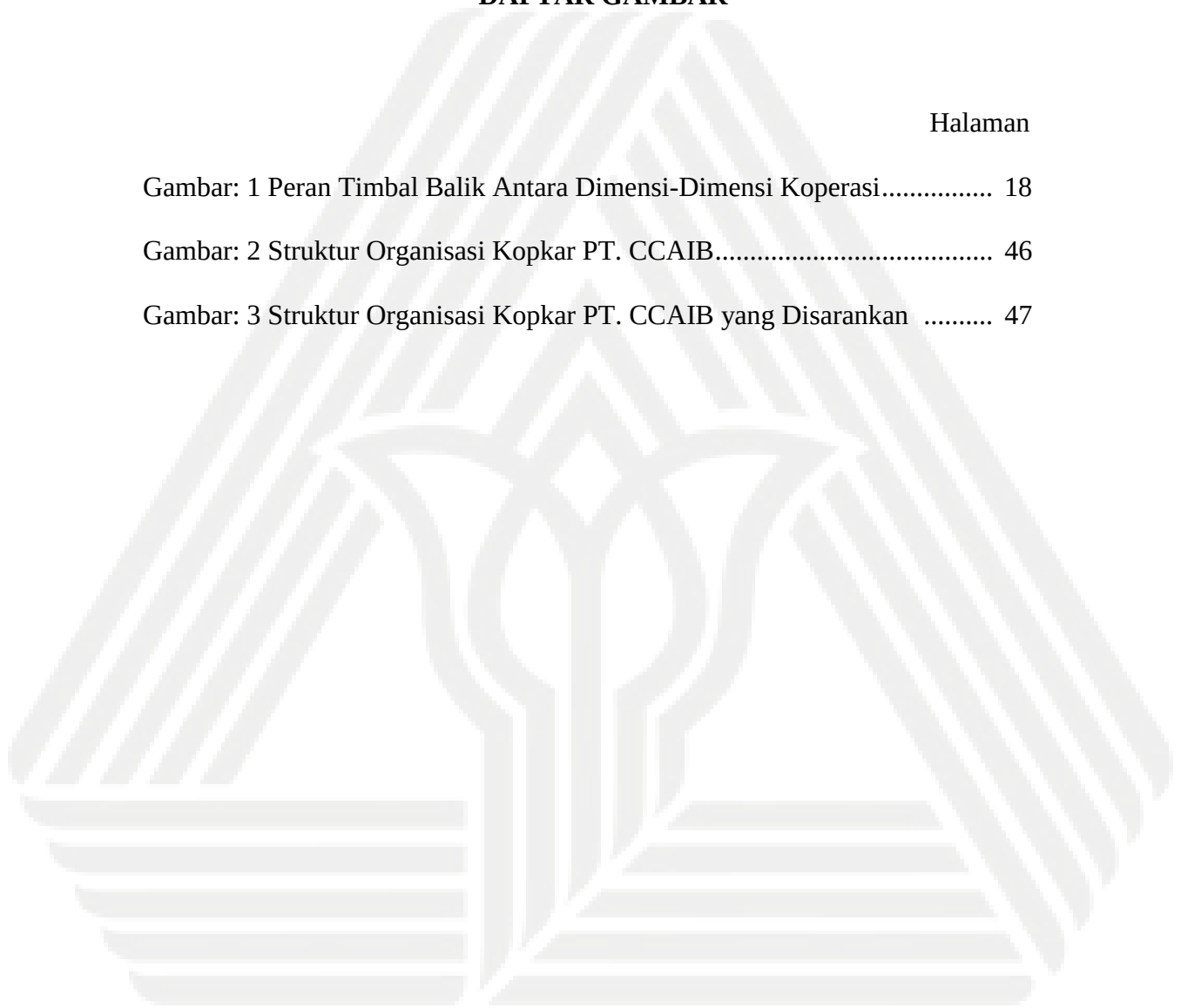
Tabel 4.50 Hasil Penilaian Terhadap Indikator Ketepatan Menyelesaikan Pekerjaan	137
Tabel 4.51 Hasil Penilaian Terhadap Indikator Ketepatan Penggunaan Jam Kerja.....	138
Tabel 4.52 Hasil Penilaian Terhadap Indikator Ketepatan Menggunakan Waktu Istirahat	139
Tabel 4.51 Tanggapan Anggota Terhadap Ketepatan Waktu Pelayanan yang Diberikan Kepada Anggota.....	141
Tabel 4.54 Rekapitulasi Hasil Penilaian Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan.....	142



IKOPIN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar: 1 Peran Timbal Balik Antara Dimensi-Dimensi Koperasi.....	18
Gambar: 2 Struktur Organisasi Kopkar PT. CCAIB.....	46
Gambar: 3 Struktur Organisasi Kopkar PT. CCAIB yang Disarankan	47



IKOPIN