

**PENGARUH *JOB DESCRIPTION*, KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN  
TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA KARYAWAN  
PT. BIAS NUSATAMA WAREHOUSE  
MINAS**

**Oleh :**

**Ridho Nandika**

**Pembimbing : *Marzolina dan Nuryanti***

*Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia*

email : [ridhonandika15@gmail.com](mailto:ridhonandika15@gmail.com)

*Effect of Job Description, Leadership, Development of The Effectiveness  
of Employees PT Bias Nusatama  
Warehouse Minas*

**ABSTRACT**

*The study was conducted at PT Bias Nusatama Warehouse Minas. Aims to determine the effect simultaneously and partially Job Description, Leadership, and Employee Development Effectiveness Against PT Bias Nusatama Warehouse Minas. There are three variables: the dependent variable and two independent variables. The study was conducted with a sample of 73 people. Research using test equipment and multiple regression analysis using census techniques by giving questionnaires to the respondents. In terms of data analysis, using qualitative and quantitative methods using SPSS (Statistical Package for Social Sciences) version 20.0. The leadership and management of PT Bias Nusatama Minas in order to increase the variable Warehouse Job Description, Leadership, Development and Analysis office is by employees before being placed in that position and put the employee in accordance science and experience, by placing a Project Manager who has a high intelligence in the lead of the employees, and enhance the development of variables, namely by providing moral support of the working environment to the employees.*

**Keywords:** *Job Description, Leadership, Development, and Work Effectiveness*

**PENDAHULUAN**

Dinamika organisasi senantiasa mengalami pasang surut dalam membawa aspirasi dan tuntunan masyarakat yang mengkhendaki adanya pelayanan yang memberikan kepuasan. Suatu organisasi tanpa didukung pegawai atau karyawan yang sesuai baik segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan

operasionalnya, maka organisasi atau perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan dimasa yang akan datang. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menunjang tugas yang menjadi tanggungjawab organisasi.

Untuk menciptakan terjadinya keselarasan antara tugas dan

pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau bagian yang satu dengan bagian yang lain, koordinasi sangat diperlukan. Dengan adanya koordinasi akan tercipta keselarasan kerja antara anggota organisasi sehingga tidak terjadi kesimpang siuran dan tumpang tindih pekerjaan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh pemimpin dan gaya kepemimpinannya dalam organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan oleh seseorang yaitu pemimpin dalam menjalin suatu hubungan dan mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama secara sukarela dalam mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan oleh pemimpin.

Setiap pemimpin biasanya mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dengan yang lain, dan setiap gaya kepemimpinan tentunya memiliki keunggulan masing-masing yang akan membedakannya dengan gaya kepemimpinan lainnya.

Selanjutnya adalah masalah pengembangan karyawan yang berdampak kepada meningkatnya kemampuan karyawan tersebut. Apabila karyawan mengikuti pengembangan karyawan yang dilakukan perusahaan, maka karyawan akan mendapatkan tambahan ilmu ataupun skill dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara cepat dan tepat dan menghasilkan output kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Masalah efektifitas kerja dalam mencapai target kerja karyawan menjadi masalah yang dihadapi semua perusahaan, termasuk PT. Bias Nusatama Warehouse Minas. Seperti yang diketahui, bahwa

sekarang ini telah banyak perusahaan yang berdiri di bidang *outsourcing* dan salah satunya adalah PT Bias Nusatama yang bekerja sama dengan perusahaan Chevron di bagian warehouse dan memiliki beberapa lokasi unit kerja seperti warehouse Minas, Bekasap, Duri dan Dumai. Untuk PT. Bias Nusatama Warehouse Minas memiliki karyawan dengan banyak bagian yang berbeda, namun sering adanya penyimpangan *job description* yang terjadidan berjalannya kepemimpinan yang kurang diterima dengan baik oleh para karyawan, selain itu juga tidak adanya pengembangan yang cukup diterima oleh karyawan, sehingga banyak menimbulkan permasalahan efektifitas kerja. Hal ini bisa menjadi dampak dari kurang baiknya efektifitas kerja karyawan pada PT. Bias Nusatama Warehouse Minas, sehingga membuat perusahaan sulit untuk berkembang dan mencapai target yang diharapkan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang benar sangat diperlukan oleh PT. Bias Nusatama Warehouse Minas, sehingga dapat mewujudkan visi dan misi dari perusahaan dengan baik dan dapat pula memaksimalkan kinerja karyawan agar bekerja dengan efektif.

Adapun Rumusan masalah penelitian ini adalah : 1) Bagaimana pengaruh *job description*, kepemimpinan, dan pengembangan secara simultan terhadap efektifitas kerja karyawan PT Bias Nusatama Warehouse Minas? 2) Bagaimana pengaruh *job description* terhadap efektifitas kerja karyawan? 3) Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap efektifitas

kerja karyawan?  
4) Bagaimana pengaruh pengembangan terhadap efektifitas kerja karyawan?

Tujuan Penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job description*, kepemimpinan dan pengembangan secara simultan terhadap efektifitas kerja karyawan PT Bias Nusatama Warehouse Minas.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job description* terhadap efektifitas kerja karyawan
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap efektifitas kerja karyawan
- 4) Untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis pengembangan terhadap efektifitas kerja karyawan

## TELAAH PUSTAKA

### Efektifitas Kerja

#### Pengertian Efektifitas Kerja

Suatu organisasi yang berhasil dapat diukur dengan melihat pada sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Pentingnya efektifitas organisasi dalam pencapaian tujuan-organisasi, dan efektifitas adalah kunci dari kesuksesan suatu organisasi. Menurut Etzioni dalam Tangkilisan (2005:139)

#### Kriteria Ukuran Efektifitas Kerja

Sharma dalam Tangkilisan (2005:140) memberikan kriteria atau ukuran efektifitas organisasi yang menyangkut faktor internal organisasi dan faktor eksternal organisasi, yang meliputi antara lain:

1. Produktivitas organisasi atau output
2. Efektifitas organisasi dalam bentuk

keberhasilannya menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan didalam dan dilur organisasi

3. Tidak adanya ketegangan didalam organisasi atau hambatan-hambatan konflik diantara bagian-bagian organisasi.

Steers dalam Tangkilisan (2005:141) mengemukakan 5 (lima) kriteria dalam pengukuran efektifitas, yaitu:

1. Pencapaian target
2. Kemampuan adaptasi kerja
3. Kepuasan kerja
4. Kemampuan berlabar
5. Pencarian sumber daya

Sementara Gibson et al. dalam Tangkilisan (2005:141) mengatakan bahwa efektifitas dapat pula diukur sebagai berikut:

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai
2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan
3. Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap
4. Perencanaan yang matang
5. Penyusunan program yang tepat
6. Tersedianya sarana dan prasarana
7. System pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik

### Job Description

#### Pengertian Job Description

Penelitian ini akan membahas produk utama dari analisis jabatan yaitu pembagian kerja atau yang lebih dikenal dengan *job description*. pengertian *job description* menurut beberapa ahli :

1. Menurut Hasibuan (2007:33) Pembagian kerja yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan,

- dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi
2. Menurut Rivai (2005:125) Pembagian tugas adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan.
  3. Menurut Pophal (2008:8) Pembagian kerja adalah rekaman tertulis mengenai tanggung jawab dari pekerjaan tertentu. Dokumen ini menunjukkan kualifikasi yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut dan menguraikan bagaimana pekerjaan tersebut berhubungan dengan bagian lain dalam perusahaan”.

#### **Indikator Deskripsi Pekerjaan**

indikator deskripsi pekerjaan menurut Hasibuan (2007:36), menyebutkan indikator- indikator deskripsi pekerjaan secara umum yaitu:

1. Tugas yang dilakukan  
Setelah menempati jabatan yang ditetapkan apa yang akan dilakukan dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan untuk menjalankan aktivitas organisasi perusahaan.
2. Tanggung jawab  
Kemampuan seseorang pegawai menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dan kesanggupan untuk menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.
3. Kecakapan atau pendidikan yang diperlukan  
Setiap jabatan yang ada masing-masing diperlukan kecakapan dan pendidikan apa yang

diperlukan untuk menduduki jabatan tersebut.

4. Kondisi  
Dimana jabatan itu dilaksanakan seorang karyawan yang duduk dalam suatu jabatan seorang karyawan yang duduk dalam suatu jabatan harus mampu melihat keadaan, serta memahami apa yang harus dilakukan di intern organisasi serta di ekstern organisasi.
5. Jenis dan kualitas orang yang diperlukan untuk jabatan tersebut  
Seseorang yang akan memangku jabatan harus memenuhi criteria yang ditentukan oleh perusahaan.

#### **Kepemimpinan**

##### **Pengertian Kepemimpinan**

Syaiful Sagala (2009: 114) menyatakan bahwa kepemimpinan berasal dari kata pemimpin, maksudnya adalah orang yang dikenal oleh dan berusaha mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasikan visinya.

##### **Syarat-syarat Kepemimpinan**

##### **Indikator dari Kepemimpinan**

Menurut Winardi (2006:66) terdapat beberapa sifat-sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu:

1. Intelegensi  
Orang umumnya beranggapan bahwa tingkat intelegensi seorang individu memberikan petunjuk tentang kemungkinan-kemungkinan baginya untuk berhasil sebagai seorang pemimpin
2. Inisiatif  
Hal ini terdiri dari dua bagian, yaitu kemampuan bertindak

sendiri dan mengatur tindakan-tindakan serta kemampuan untuk “melihat” arah tindakan yang tidak “terlihat” oleh pihak lain. Sifat ini sangat diinginkan pada setiap calon manager

3. Energi atau rangsangan  
Banyak orang yang berpendapat bahwa salah satu di antara ciri pemimpin yang menonjol adalah bahwa ia adalah lebih baik energik dalam usaha mencapai tujuan dibandingkan dengan seseorang bukan pemimpin/ energi mental dan fisik diperlukan
4. Kedewasaan emosional  
Di dalam sifat ini tercakup: dapat diandalkan, persistensi dan objektivitas. Seorang pemimpin dapat diandalkan janji-janjinya mengenai apa yang akan dilaksanakannya. Ia bersedia bekerja lama dan menyebarkan sikap “entusiasme” di antara para pengikutnya. Ia mengetahui apa yang ingin dicapainya hari ini, tahun depan atau 5 tahun yang akan datang.
5. Persuasif  
Tidak terdapat adanya kepemimpinan tanpa persetujuan pihak yang akan dipimpin. Untuk memperoleh persetujuan tersebut, seorang pemimpin biasanya harus menggunakan persuasi.

### **Pengembangan Karyawan** **Pengertian Pengembangan Karyawan**

Menurut Andrew F. Sikula dalam Hasibuan (2007:70) menyatakan *development process utilizing a systematic and organized procedure by which managerial*

*personel learn conceptual and theoretical knowledge for general purposes.* Jadi secara umum pengembangan karyawan biasanya merujuk pada pendidikan dan latihan. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan didalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab “Why”, sedangkan latihan berorientasi pada praktek, dilakukan dilapangan, berlangsung singkat, dan biasanya menjawab “How”.

### **Indikator Pengembangan Karyawan**

Menurut Veitzhal Rivai (2005 : 209) indikator pengembangan karyawan adalah sebagai berikut: (1) Dukungan perusahaan dalam bentuk moril, (2) Dukungan perusahaan dalam bentuk materil, (3) Pelatihan, (4) Perlakuan yang adil dalam berkarier, (5) Penempatan karyawan pada pekerjaan yang tepat, (6) Pengembangan tenaga kerja

### **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan PT. Bias Nusantara Warehouse Minas pada tahun 2013 yang memiliki karyawan berjumlah 73 orang karyawan. Ini terbagi dengan 43 orang berada pada bagian gudang dan 30 orang lagi berada pada bagian yard. Sedangkan sampel penelitian adalah seluruh karyawan PT. Bias Nusantara Warehouse Minas yang diketahui berjumlah sebanyak 73 orang. Untuk itu penelitian ini menggunakan sensus dan mengambil semua jumlah populasi dari karyawan untuk di jadikan sample yang terbagi dengan 43 orang berada pada bagian gudang dan 30 orang lagi berada pada bagian yard.

Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert dengan jawaban bertingkat dalam lima kategori mulai dari penilaian sangat setuju sampai penilaian yang sangat tidak setuju. Selain itu juga dilakukan wawancara sebagai alat *re-checking* atau pembuktian terhadap informasi, data atau keterangan yang belum didapat atau sudah diperoleh sebelumnya. Peneliti lebih menekankan pada obyektivitas dan kejujuran yang diwujudkan dengan menjelaskan tujuan penelitian kepada informan.

### Metode Analisis Data

#### Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid jika instrument tersebut menghasilkan hasil ukur sesuai dengan tujuan pengukurannya. Jika suatu item pernyataan dinyatakan tidak valid maka item pertanyaan itu tidak dapat digunakan dalam uji-uji selanjutnya. Karena skala pengukuran item pernyataan adalah skala likert, maka perhitungan validitas menggunakan korelasi *Coefficients Pearson*.

#### Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstrukstur atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Alpha Cronbach  $\geq 0.70$  (Ghozali, 2009).

**Tabel 1**  
**Uji Regresi Berganda**

Variabel	Koefisien	Std. Error	t hitung	Signifikansi
Konstanta	1,772	0,431	4,109	0,000
Job Description	0.305	0,121	4,524	0,000
Kepemimpinan	0.490	0,148	5,284	0,000
Pengembangan	0.265	0,089	4,734	0,000

Nilai  $a = 1.772$  merupakan nilai konstanta apabila seluruh variabel bebas dianggap nol, maka nilai efektifitas kerja karyawan PT. Bias Nusatama Warehouse Minas sebesar 1.772 satuan. Nilai  $b_1 = 0.305$  merupakan koefisien regresi untuk variabel *Job Description* ( $X_1$ ), menunjukkan apabila variabel *Job Description* ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi peningkatan pada disiplin kerja karyawan sebesar 0.305 satuan. Koefisien bersifat positif artinya terdapat hubungan positif antara variabel *Job Description* dan efektifitas kerja karyawan PT. Bias Nusatama Warehouse Minas. Nilai  $b_2 = 0.490$  merupakan koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) menunjukkan apabila variabel kepemimpinan ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi peningkatan pada efektifitas kerja sebesar 0.490 satuan. Koefisien bersifat positif artinya terdapat hubungan positif antara variabel Kepemimpinan dan efektifitas kerja karyawan PT. Bias Nusatama Warehouse Minas. Nilai  $b_3 = 0.265$  merupakan koefisien regresi untuk variabel pengembangan ( $X_3$ ) menunjukkan apabila variabel pengembangan ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi peningkatan pada efektifitas

kerjasebesar 0.265 satuan. Koefisien bersifat positif artinya terdapat hubungan positif antara variabel pengembangan dan efektifitas kerja karyawan PT. Bias Nusatama Warehouse Minas.

### Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel

### Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika probabilitas (signifikansi) lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha$ ), maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui ketepatan atau kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok data observasi, perlu dilihat sampai seberapa jauh model yang terbentuk mampu menerangkan kondisi yang sebenarnya. Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0.720. Hal ini menunjukkan bahwa *Job Description* (X1), *Kepemimpinan* (X2) dan *Pengembangan* (X3) memberikan pengaruh sebesar 72.0% terhadap efektifitas kerja karyawan PT. Bias Nusatama Warehouse Minas. Sisanya sebesar 38.0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Seperti Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja.

## Definisi Operasional Variabel

Tabel 2

### Definisi Operasional

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator
<i>Efektifitas Kerja (Y)</i>	Tingkat sejauh mana suatu organisasi yang merupakan system social dengan segala sumber daya dan sarana tertentu yang tersedia memenuhi tujuannya tanpa pemborosan dan menghindai ketegangan yang tidak perlu diantara anggota-anggotanya  Etzioni dalam Tangkilisan (2005)	1. Pencapaian Target 2. Efisiensi 3. Kemampuan 4. Adaptasi 5. Perkembangan  Steers dalam Tangkilisan (2005)
<i>Job Description (X1)</i>	Menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang perlu dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dilakukan.  Hasibuan (2007)	1. Tugas yang dilakukan 2. Tanggung jawab 3. Kondisi 4. Kecakapan atau pendidikan 5. Jenis dan kualitas orang yang diperlukan  Hasibuan (2007)
<i>Kepemimpinan (X2)</i>	Cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku para bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.  Hasibuan (2009)	1. Intelegensi 2. Inisiatif 3. Kedewasaan emosional 4. Persuasif 5. Skill komunikatif 6. Kreatifitas 7. Partisipasi sosial  Winardi (2004)
<i>Pengembangan (X3)</i>	Suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.  Hasibuan (2009:69)	1. Dukungan moril 2. Dukungan materil 3. Pelatihan 4. Perlakuan yang adil 5. Penempatan karyawan 6. Pengembangan tenaga kerja  Veitzhal Rivai (2005)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun sebagian besar responden yang merupakan karyawan PT. Daya Guna Sejahtera Kabupaten Rokan Hilir. Sebagian besar memiliki jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 53 orang (72.60%) memiliki status menikah 57 orang (78.08%) memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 35 orang (47.95%) memiliki masa bekerja 1-2 tahun sebanyak 43 orang (58.91%) dan ini merupakan gambaran umum data identitas responden pada penelitian

### Pembahasan dan Implikasi Manajerial

#### 1. *Job Description*

Dalam dunia kerja, suatu jabatan di manapun kita bekerja harus jelas apa yang dibutuhkan untuk menduduki jabatan tersebut. *Job Description* menjelaskan apa saja persyaratan untuk bisa menduduki suatu jabatan. *Job Description* diturunkan dari analisis jabatan. Jadi, sesuai tugas yang diterangkan dalam analisis jabatan kita menentukan apa dan siapa yang dibutuhkan untuk menduduki jabatan tersebut.

Hal ini dapat dilihat dari pernyataan pertama yaitu Melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, untuk pernyataan ini sebagian besar responden menyatakan tidak setuju karena pihak pimpinan PT. Bias Nusatama Warehouse Minas tidak memberikan beban kerja kepada setiap karyawan sesuai dengan kemampuannya karena beban kerja yang diberikan kepada para karyawan adalah

tergolong berat dan tidak sesuai kemampuan karyawan.

Sedangkan pada pernyataan kedua yaitu Mendapatkan bidang pekerjaan yang dikuasai, untuk pernyataan ini sebagian besar responden juga menyatakan tidak setuju karena pihak pimpinan dan manajemen PT. Bias Nusatama Warehouse Minas tidak melakukan *job analysis* sebelum meletakkan pegawai pada bidang pekerjaannya. Oleh karena itu, pekerjaan yang didapatkan oleh para karyawan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Untuk pernyataan ketiga yaitu Karyawan mampu bertanggungjawab dengan pekerjaannya, pada pernyataan ini sebagian besar karyawan juga mengatakan tidak setuju karena karyawan tidak mampu untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan karena tidak seimbang beban kerja yang diberikan oleh perusahaan dengan waktu penyelesaian pekerjaan tersebut.

Pada pernyataan keempat yaitu Adanya tanggung jawab pekerjaan yang sesuai kemampuan karyawan, dan pada pernyataan ini sebagian besar responden menyatakan tidak setuju karena pihak pimpinan PT. Bias Nusatama Warehouse Minas memberikan tanggung jawab pekerjaan yang berat kepada karyawan yang lebih senior dengan tidak mempertimbangkan kemampuannya terlebih dahulu. Sebaiknya pihak pimpinan PT. Bias Nusatama Warehouse Minas memberikan beban kerja kepada para karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut.

Pada pernyataan kelima yaitu Ditempatkan dalam kondisi kerja yang sesuai, pada pernyataan ini sebagian besar responden merupakan karyawan PT. Bias Nusatama Warehouse Minas menyatakan tidak setuju karena dalam aplikasinya sehari-hari pihak pimpinan dan manajemen PT. Bias Nusatama Warehouse Minas menempatkan karyawan berdasarkan masa kerjanya dan bukan berdasarkan kemampuan dan latar belakang pendidikan karyawan tersebut. Sehingga banyak karyawan yang tidak ditempatkan dalam kondisi kerja yang sesuai.

Untuk pernyataan keenam yaitu Lingkungan kerja mendukung untuk bekerja dengan baik, sebagian besar responden menyatakan tidak setuju untuk pernyataan ini karena lingkungan kerja tidak mendukung para karyawan untuk dapat bekerja dengan maksimal karena kurangnya fasilitas yang diberikan oleh pihak perusahaan dan sebaiknya pihak pimpinan dan manajemen PT. Bias Nusatama Warehouse Minas menyediakan fasilitas yang lengkap dan memadai untuk sarana dan prasarana karyawan dalam bekerja.

Pada pernyataan ketujuh yaitu Memiliki kecakapan atau pendidikan yang cukup untuk melakukan pekerjaan, sebagian besar responden menyatakan tidak setuju untuk pernyataan ini karena sebagian besar karyawan senior yang ditempatkan oleh pihak pimpinan pada posisi tertentu di perusahaan tidak memiliki *background* pendidikan yang sesuai untuk melakukan pekerjaan di posisi tersebut karena karyawan senior tersebut tidak memiliki pendidikan yang sesuai dan otomatis mereka tidak memiliki kecakapan yang

cukup untuk melakukan pekerjaan di posisi tersebut.

Sedangkan pada pernyataan kedelapan yaitu Latar belakang pendidikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, pada pernyataan ini sebagian besar responden menyatakan tidak setuju karena dalam penerimaan pegawai baru, pihak perusahaan tidak memberikan kualifikasi latar belakang pendidikan secara khusus, sehingga banyak karyawan yang menduduki posisi tertentu pada perusahaan tidak memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai.

Untuk pernyataan yang kesembilan yaitu Ditempatkan sesuai dengan kualitas diri dalam pekerjaan, sebagian responden menyatakan tidak setuju untuk pernyataan ini karena mereka merasa kualitas mereka berbeda dengan posisi dan pekerjaan yang mereka kerjakan diakibatkan karena perusahaan dalam penempatan karyawan belum berdasarkan *job analysis* dan masih berdasarkan lama bekerja dari karyawan tersebut.

Sedangkan untuk pernyataan kesepuluh yaitu Memiliki sikap kerja yang disiplin, pada pernyataan ini sebagian besar responden merasa tidak setuju karena kurangnya pengawasan dari pihak pimpinan maupun manajemen dalam mengawasi jalannya disiplin dari beberapa pelaksanaan pekerjaan. Sebaiknya pihak pimpinan dan manajemen mampu mengendalikan dan mengontrol jalannya operasional keseharian sehingga sikap kerja dari karyawan akan disiplin sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan.

## 2. Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin, maksudnya adalah orang yang dikenal oleh dan berusaha mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasikan visinya. Sehingga dapat disimpulkan kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan tugas dari anggota-anggota kelompok.

Hal ini dapat dilihat dari pernyataan pertama yaitu Project Manager memiliki intelegensi yang tinggi dalam memimpin para karyawan pada pernyataan ini sebagian besar karyawan menyatakan tidak setuju karena project manager PT. Bias Nusatama Warehouse Minas tidak memiliki intelegensi yang tinggi dalam memimpin karyawan ketika bekerja. Hal ini dapat dilihat dari ketika karyawan mengalami kesulitan dalam *discrepancy* barang di lapangan pihak pimpinan tidak mengetahui bagaimana penyelesaiannya.

Untuk pernyataan kedua yaitu Project Manager dapat cepat menangkap situasi yang sulit dalam pekerjaan dalam pernyataan ini juga sebagian besar responden menyatakan tidak setuju karena dalam bekerja sehari-hari project manager sangat jarang melakukan pengawasan langsung di lapangan ketika karyawan bekerja sehingga membuat project manager cenderung lambat dalam menangkap situasi sulit yang dihadapi oleh karyawan pada saat bekerja.

Pada pernyataan ketiga yaitu Project Manager selalu memiliki cara untuk menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan untuk pernyataan

ini sebagian besar responden menyatakan tidak setuju karena project manager PT. Bias Nusatama Warehouse Minas selalu mengalami kesulitan dalam masalah koordinasi untuk penyelesaian masalah di gudang dan *yard* kepada para karyawan karena project manager kurang memiliki pengalaman untuk penyelesaian masalah yang terjadi di lapangan.

Sedangkan pada pernyataan keempat yaitu Project Manager mudah dalam menemukan solusi masalah untuk pernyataan ini sebagian besar responden menyatakan tidak setuju karena project manager selalu mendiskusikan masalah terlebih dahulu kepada manajer umum sebelum didiskusikan kepada para karyawan yang bertugas di gudang dan *yard* sehingga penyelesaian dan solusi dari masalah tersebut susah untuk dicari karena manajer umum sendiri tidak mengetahui dengan jelas apa yang sebenarnya terjadi di lapangan.

Untuk pernyataan kelima yaitu Project Manager bersikap profesional dan bertindak adil sama dengan pernyataan sebelumnya sebagian besar responden menyatakan tidak setuju karena project manager cenderung bersikap tidak adil dan menunjukkan sikap nepotisme ke beberapa karyawan yang memiliki hubungan keluarga pada project manager dengan memberikan fasilitas dan perlakuan khusus pada karyawan tersebut.

Sedangkan pada pernyataan keenam yaitu Project Manager memiliki kedewasaan emosional pada pernyataan ini sebagian besar responden menyatakan tidak setuju karena dalam memimpin karyawan

sehari-hari project manajer cenderung bersikap emosional ketika para karyawan tidak mampu bekerja sesuai target yang telah ditentukan padahal project manajer sendiri tidak mengetahui hambatan dan kendala para karyawan dalam bekerja sehari-hari.

Untuk pernyataan ketujuh yaitu Project Manager selalu mengajak untuk bekerja dengan maksimal pada pernyataan ini sebagian besar responden juga menyatakan tidak setuju karena project manajer sangat jarang mengajak karyawan untuk bekerja secara maksimal karena project manajer sendiri sangat jarang memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan PT. Bias Nusatama Warehouse Minas.

Pada pernyataan kedelapan yaitu Project Manager memiliki sikap merangkul seluruh karyawan pada pernyataan ini sebagian besar responden menyatakan tidak setuju karena project manajer itu sendiri cenderung bersikap tidak mengayomi para karyawan dalam bekerja dan ketika karyawan mengalami kendala dalam menyelesaikan masalah project manajer cenderung bersikap tidak mau tahu.

Untuk pernyataan kesembilan yaitu Project Manager selalu melakukan komunikasi dengan karyawan pada pernyataan ini sebagian besar responden menyatakan tidak setuju karena project manajer tidak rutin melakukan komunikasi seperti *tail gate meeting* dan *briefing* sebelum dan setelah bekerja sangat jarang dilakukan sehingga komunikasi dengan para karyawan cenderung tidak lancar dan tidak terbina dengan baik.

Pada pernyataan kesepuluh yaitu Project Manager pandai dalam melakukan interaksi dengan karyawan untuk memberikan arahan dalam pekerjaan pada pernyataan ini sebagian besar responden menyatakan tidak setuju karena project manajer sendiri dalam melakukan interaksi dengan para karyawan cenderung tidak bersikap profesional tetapi lebih mengedepankan sikap emosional karena para karyawan banyak yang tidak mencapai target dalam bekerja.

Sedangkan pada pernyataan kesebelas yaitu Project Manager memiliki kreatifitas dalam mendesain tugas dalam pekerjaan dan dalam pernyataan ini sebagian besar responden menyatakan tidak setuju karena Project Manager sangat jarang mengemukakan kreatifitas kepada karyawan dalam bekerja dan para karyawan tidak mendapatkan arahan dan pengembangan dalam mengembangkan kreatifitas dalam bekerja.

Untuk pernyataan duabelas yaitu Project Manager dapat membuat cara baru dalam melakukan pekerjaan semakin lebih baik lagi dan pada pernyataan ini sebagian besar responden menyatakan tidak setuju dan para responden menyatakan bahwa Project Manager sendiri sangat jarang mengungkapkan cara-cara baru dalam melakukan pekerjaan dan sangat jarang membimbing karyawan dalam membuat cara baru dalam melakukan pekerjaan.

Sedangkan pada pernyataan ketigabelas yaitu Project Manager selalu berpartisipasi dalam membantu karyawan, pada pernyataan ini sebagian besar responden menyatakan tidak setuju

karena Project Manager tidak berpartisipasi dalam membantu karyawan dalam bekerja sehingga karyawan sering mengalami kesulitan dalam melakukan penyelesaian masalah dalam bekerja sehari-hari.

Pada pernyataan keempatbelas yaitu Project Manager dapat mengerti masalah yang dialami karyawan dan pada pernyataan ini sebagian besar responden menyatakan tidak setuju karena Project Manager tidak mengerti permasalahan yang dihadapi oleh para karyawan dan tidak memberikan penyelesaian kepada para karyawan ketika menghadapi masalah.

### **3. Pengembangan**

Pernyataan pertama yaitu Saya mendapatkan dukungan moril dari lingkungan kerja, sebagian besar responden menyatakan sangat tidak setuju karena pihak pimpinan dan manajemen perusahaan PT. Bias Nusantara Warehouse Minas sangat jarang sekali memberikan dukungan moril kepada para karyawan dalam bekerja sehari-hari.

Pada pernyataan kedua yaitu Saya menerima dukungan materil dari perusahaan, sebagian besar responden juga menyatakan tidak setuju karena pihak perusahaan hanya memberikan dukungan materil sebatas gaji kepada para karyawan dan tidak memberikan kompensasi tambahan kepada para karyawan seperti bonus dan tunjangan karena prestasi kerja karyawan tersebut. Untuk pernyataan ketiga yaitu Saya menerima pelatihan dalam mengembangkan kemampuan dalam bekerja sebagian besar responden juga menyatakan tidak setuju karena

pihak perusahaan sangat jarang sekali memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mengikuti training dan pelatihan yang menyangkut usaha pengembangan kemampuan karyawan sehingga membuat para karyawan menjadi tidak berkembang dalam hal kemampuan kerja.

### **Efektifitas Kerja**

Hal ini dapat dilihat dari pernyataan pertama yaitu Berhasil mencapai target kerja yang ditentukan perusahaan, sebagian besar responden menyatakan tidak setuju karena karyawan bekerja selalu tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan karena beban kerja yang diberikan oleh perusahaan tergolong besar dan membuat karyawan terkadang merasa kesulitan untuk menyelesaikannya.

Sedangkan pada pernyataan kedua yaitu Mencapai standar penilaian kinerja perusahaan dan sebagian besar responden juga menyatakan tidak setuju karena karyawan tidak dapat mencapai standar penilaian kinerja perusahaan dan hasil penilaian kinerja karyawan selalu berada dibawah standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan tergolong cukup besar dan oleh karena itu para karyawan tidak dapat mencapai target kerja yang telah ditentukan. Pada pernyataan ketiga yaitu Dapat bekerja secara efisien dan sebagian besar responden menyatakan bahwa tidak dapat bekerja secara efisien karena karyawan tidak mendapatkan pelatihan dan pengarahan dari pihak pimpinan bagaimana cara bekerja yang efisien dan bagaimana cara

menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat.

Untuk pernyataan keempat yaitu Bekerja dengan cepat dan sebagian besar responden menyatakan tidak setuju karena dalam bekerja sehari-hari karyawan masih tergolong lambat karena beban kerja karyawan yang diberikan oleh pihak pimpinan tergolong berat dan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dan membuat karyawan menjadi lambat dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan pada pernyataan kelima yaitu Memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan pekerjaan dan sebagian besar karyawan menyatakan tidak setuju karena karyawan masih memiliki kemampuan yang terbatas dalam melakukan pekerjaan karena karyawan sangat jarang sekali diberikan pelatihan dan juga training pengembangan kemampuan oleh pihak pimpinan perusahaan, dan juga pengarahan secara langsung dari pihak pimpinan sehingga karyawan belum memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan pekerjaan.

Pada pernyataan keenam yaitu Memiliki keterampilan dalam bidang kerja yang dilakukan dan sebagian besar responden menyatakan tidak setuju karena karyawan jarang dibekali pelatihan dan pengembangan kerja dan selain itu karyawan juga tidak diberikan tambahan pelatihan keterampilan sehingga membuat karyawan tidak memiliki keterampilan bidang kerja. Sedangkan pada pernyataan ketujuh yaitu dapat beradaptasi dalam bekerja dengan baik pada perusahaan dan pada pernyataan ini sebagian besar responden menyatakan tidak setuju karena sebagian besar

responden menyatakan bahwa karyawan sangat susah untuk beradaptasi karena rekan sesama kerja dalam perusahaan bersikap sangat tidak bersahabat dan cenderung individualis dalam bekerja sehingga karyawan sangat susah untuk beradaptasi.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

1. Terdapat pengaruh secara simultan variabel *Job Description*, Kepemimpinan dan Pengembangan terhadap Efektifitas Kerja Karyawan PT. Bias Nusantara Warehouse Minas. Artinya variabel independen yang terdiri atas *Job Description*, Kepemimpinan dan Pengembangan secara bersama-sama mempengaruhi Efektifitas Kerja Karyawan PT. Bias Nusantara Warehouse Minas.
2. Adanya pengaruh secara parsial variabel *Job Description*, Kepemimpinan dan Pengembangan terhadap Efektifitas Kerja Karyawan PT. Bias Nusantara Warehouse Minas. Artinya variabel independen yang terdiri atas *Job Description*, Kepemimpinan dan Pengembangan masing-masing mempengaruhi Efektifitas Kerja Karyawan PT. Bias Nusantara Warehouse Minas.
3. Adapun variabel yang berpengaruh paling kuat terhadap Efektifitas Kerja Karyawan PT. Bias Nusantara Warehouse Minas adalah variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) apabila setiap karyawan mendapatkan kepemimpinan

yang baik yang baik maka akan dapat meningkatkan efektifitas kerja dalam bekerja sehari-hari pada perusahaan.

4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *Job Description*, Kepemimpinan dan Pengembangan terhadap Efektifitas Kerja Karyawan PT. Bias Nusatama Warehouse Minas.

### Saran

1. *Job Description* Perusahaan PT. Bias Nusatama Warehouse Minas masih tergolong rendah karena menurut pendapat responden di dapatkan bahwa sebagian besar responden tidak setuju dan sebaiknya untuk meningkatkan *Job Description* pihak pimpinan dan manajemen perusahaan melakukan *Job Analysis* sebelum menempatkan pegawai sesuai posisi masing masing pada perusahaan
2. Kepemimpinan PT. Bias Nusatama Warehouse Minas tergolong rendah dan sebaiknya variabel kepemimpinan PT. Bias Nusatama Warehouse Minas lebih

ditingkatkan dengan menempatkan Project Manager yang memiliki intelegensi yang tinggi dalam memimpin para karyawan, memilih Project Manager dapat cepat menangkap situasi yang sulit dalam pekerjaan

3. Pengembangan karyawan PT. Bias Nusatama Warehouse Minas masih tergolong kurang baik karena para karyawan sangat jarang mendapatkan pengembangan dari pihak perusahaan, sebaiknya untuk meningkatkan efektifitas kerja karyawan sebaiknya pihak pimpinan PT. Bias Nusatama Warehouse Minas meningkatkan variabel pengembangan
4. Efektifitas kerja karyawan masih tergolong rendah dan sebaiknya pihak pimpinan dan manajemen perusahaan dapat meningkatkan efektifitas kerja karyawan dengan cara memberikan pelatihan dan pengembangan kinerja dan melakukan pengawasan dan pengarahan langsung ketika karyawan sedang bekerja agar karyawan dapat meningkatkan efektifitas

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Pustaka Pelajar
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giovani, Yolanda.2014. “*Pengaruh Job Description Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Divisi Pemintalan Spinning 1 Pada PT Indorama Synthentics Tbk Kabupaten Purwakarta*”

- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_, 2007. *Organisasi dan Motivasi*, cetakan kesepuluh. Penerbit PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Kartono, Kartini. 2009. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Kusdi. 2009. *Teori Organisasi dan Administrasi*. Salemba Humanika: Jakarta.
- Moekijat.2005.*Manajemen Kepegawaian*. Penerbit Alumni: Bandung
- Nawawi, H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.