EMABI : EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS - VOL. 1. NO. 2 (2022)
Versi Online Tersedia di : https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi
| (Cetak) | (Online) 2827-7740 |

Pengaruh Komunikasi, Penjadwalan, dan Kejelasan Job Description Terhadap Efisiensi Kerja Karyawan Pada PT. Diamas Star

***Patentius*[1)]**
[1]Universitas Buddhi Dharma
Email : patentius@ubd.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi, penjadwalan dan kejelasan job description terhadap efisiensi kerja karyawan pada PT. Diamas Star. Variabel independen dalam penelitian ini adalah komunikasi, penjadwalan, dan kejelasan job description, sedangkan variabel dependennya adalah efisiensi kerja.

Dengan menggunakan alat bantu pengolahan data SPSS versi 25. Selanjutnya guna uji T (uji parsial) guna komunikasi terhadap efisiensi kerja sebesar 6.145 Thitung > 2.012 Ttabel penjadwalan terhadap efisiensi kerja sebesar 8.564 Thitung > 2.012 Ttabel, kejelasan job description terhadap efisiensi kerja sebesar 8.325 Thitung > 2.012 Ttabel. Kemudian guna uji F didapatkan nilai Fhitung > Ftabel atau 348,751 > 2,73. Dengan demikian komunikasi, penjadwalan, dan kejelasan job description secara simultan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja karyawan

Kata Kunci : Komunikasi, Penjadwalan, Kejelasan Job Description, Efisiensi Kerja, PT. Diamas Star

The Influence of Communication, Scheduling, and Job Description Clarity on Employee Work Efficiency At PT. Diamas Star

Abstract

The purpose of this study was to determine how much influence communication, scheduling and job description clarity had on the work efficiency of employees at PT. Diamas Star. The independent variables in this study are communication, scheduling, and job description clarity, while the dependent variable is work efficiency.

By using the SPSS version 25 data processing tool. Next, use the T test (partial test) for communication on work efficiency of 6.145 Tcount > 2.012 T table scheduling to work efficiency of 8.564 Tcount > 2.012 T table, clarity of job description on work efficiency of 8.325 Tcount > 2012 Ttable. Then for the F test, the value of Fcount > Ftable or 348.751 > 2.73 is obtained. Thus, communication, scheduling, and clarity of job descriptions simultaneously have a positive and significant impact on employee work efficiency

Keywords : Communication, Scheduling, Job Description Clarity, Work Efficiency

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini persaingan antar perusahaan tentu saja menjadi semakin ketat, sehingga menyebabkan perusahaan perlu melakukan tindakan yang membuat perusahaan berjalan secara maksimal, salah satunya adalah efisiensi dalam bekerja. Efisiensi dalam bekerja mampu membuat perusahaan mencapai hasil yang maksimal dengan menggunakan waktu yang singkat atau cepat, tentu semua itu disertai dengan hasil yang memenuhi target atau pencapaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Setiap perusahaan tentu memerlukan sumber daya manusia yang handal unutk menjalankan perusahaannya, dan perusahaan juga ingin sumber daya manusianya menjadi maksimal setiap individunya. Dengan memiliki sdm yang mumpuni membuat perusahaan menjadi lebih baju dan baik, dan tentu semua itu akan tertuju pada efisiensi kerja pada masing – masing karyawan. Dengan efisiensi yang ada pada setiap karyawan membuat perusahaan mendapat hasil yang maksimal dengan menggunakan dana atau waktu yang seminim mungkin. Untuk meningkatkan efisiensi kerja tersebut dibutuhkan beberapa faktor pendukung seperti komunikasi yang baik, penjadwalan kerja yang terstruktur, dan kejelasan job description pada masing – masing karyawan.

Karyawan merupakan unusur penting dalam menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan. Untuk mencapai tujuan atau target perusahaan tentu diperlukan karyawan yang memenuhi kriteria dan mampu menjalankan tugasnya masing – masing dengan harapan perusahaan mampu mencapai tujuan atau target perushaaan dengan menggunakan dana dan waktu yang seminim mungkin, tentu disertai dengan hasil yang memuaskan.

Setiap perusahaan memiliki cara tersendiri untuk mengembangkan efisiensi kerja dalam perusahaannya, salah satu yang paling sederhana dan penting adalah komunikasi. Komunikasi adalah hubungan antar individu yang terbentuk dengan disengaja yang bermaksud untuk memberikan informasi atau arahan tertentu. Bentuk komunikasi ini mencakup banyak hal, seperti komunikasi antar karyawan dengan karyawan, komunikasi antar karyawan dan atasan, serta komunikasi antar atasan dengan atasan. Komunikasi tersebut dapat membantu pemecahan cara kerja

dan penyelesaian masalah yang lebih efisien dengan hasil yang baik atau tidak berat sebelah terhadap pihak tertentu.

Komunikasi yang terbentuk dengan baik akan membuat tingkat kenyamanan dan akan memberikan rasa aman kepada setiap karyawan karena dengan komunikasi yang baik akan membuat karyawan menjadi lebih leluasa dalam mengekspresikan caranya bekerja tanpa takut melakukan kesalahan(Andy, 2019). Jika hal tersebut sudah berjalan dengan baik maka tentu akan ditemukan cara kerja atau penyelesaian masalah terbaik dalam menjalankan pekerjaan tersebut.

Penjadwalan adalah aktivitas perencanaan untuk menentukan kapan dan di mana setiap operasi sebagai bagian dari pekerjaan secara keseluruhan harus dilakukan pada sumber daya yang terbatas. Penjadwalan memiliki peran penting untuk membuat pekerjaan karyawan menjadi lebih terstruktur dan efektif untuk dilkukan. Penjadwalan menjadi nilai penting untuk mendapat efisiensi dalam bekerja, karena dengan perencangan jadwal yang terstruktur dan jelas akan membuat karyawan menjadi nyaman bekerja dan fokus pada tugasnya masing – masing. Dengan demikian setiap karyawan akan mendapatkan hasil kerja yang memuaskan dan sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Selain komunikasi yang baik dan penjadwalan kerja yang teratur ada satu lagi nilai penting yang perlu diterapkan perusahaan agar mendapatkan efisiensi kerja karyawan secara maksimal, hal tersebut adalah kejelasan job description untuk masing – masing karyawan. Sering kali terjadi karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan job descriptionnya, hal tersebut membuat tugas utama dari karyawan tersebut menjadi terbengakai atau bahkan tidak selesai tepat pada waktunya. Maka dari itu kejelasan job description pada karyawan menjadi nilai penting unutk mencapai efisiensi, karena dengan penekanan job description yang jelas membuat karyawan menjadi fokus pada pekerjaan utamanya dan hal tersebut tentu membuat pekerjaan menjadi lebih cepat selesai dengan hasil target yang tercapai.

LANDASAN TEORI

Manajemen

Menurut (Hasibuan, 2016, hal. 9) mengatakan bahwa :

> "Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatansumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu".

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021) mengatakan bahwa :

> "Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian".

Menurut (Andy & Sutrisna, 2018) mengatakan bahwa :

> "Aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah asset manusia dari organisasi tersebut".

Komunikasi

Komunikasi merupakan bentuk interaksi antar sesama manusia yang terjadi secara disengaja ataupun tidak disengaja, berikut adalah penejelasan tentang komunikasi menurut para ahli :

Menurut (Arni, 2016, hal. 4) mengatakan bahwa :

> "Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku".

Penjadwalan

Penjadwalan merupakan unsur penting yang perlu dimiliki oleh sebuah perusahaan, karena dengan penjadwalan yang baik dan tertata membuat karyawan menjadi lebih disiplin dalam menjalankan pekerjaannya. Berikut adalah pengertian penjadwalan menurut para ahli :

Menurut(Heizer, 2016, hal. 237) mengatakan bahwa:

> "Penjadwalan adalah aktifitas pengalokasian sumber daya perusahaan untuk memproduksi suatu barang atau jasa dengan biaya dan tingkat persediaan yang rendah".

Job Description

Job desciption merupakan hak yang didapatkan setiap karyawan untuk dapat menjalankan setiap pekerjaannya secara tertata dan sistematis, job description merupakan hal penting yang perlu disusun atau dibuat oleh perusahaan unutk memudahan setiap sistem kerja karyawannya. Berikut merupakan penjelasan tentang job description menurut para ahli :

Menurut ((Priansa, 2017, hal. 80)mengatakan bahwa :

> " Deskripsi pekerjaan mendefinisikan apa yang haru diperlukan pimpinan untuk melaksanakan kegiatan, tugas, atau pekerjaannya ".

Efisiensi Kerja

Efisiensi merupakan cara atau teknik untuk mencapai sebuah hasil kerja dengan menggunakan *input* yang seminimal mungkin dan menghasilkan *output* yang semaksimal mungkin. Berikut merupakan penjelasan tentang efisiensi menurut para ahli :

Menurut (Sedarmayanti, 2017, hal. 112) mengatakan bahwa :

> "Ini menunjukkan daya guna tidak hanya hasilnya saja, tetapi juga ditekankan pada daya atau usaha/pengorbanan untuk mencapai hasil tersebut, agar tidak terjadi pemborosan. Sehingga dapat didefenisikan efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara suatu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut sesuai dengan yang ditargetkan baik dalam hal mutu maupun hasilnya yang meliputi pemakain waktu yang optimal dan kualitas cara kerja yang maksimal".

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Data

Jenis Data Jenis data yang digunakan dalam kajian ini ada dua, antara lain :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang secara langsung dikumpulkan dari kuesioner, observasi dan wawancara.

2. Data Sekunder

   Data sekunder adalah data yang didapat dari buku-buku referensi dan sumber-sumber lain yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam kajian ini ada dua, antara lain :

1. Sumber Data Primer

   Sumber data primer, data yang didapat langsung oleh peneliti dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan.

2. Sumber Data Sekunder

   Sumber data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen.Dalam penelitian ini dokumentasi merupakan sumber data sekunder.

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017, hal. 136) mengatakan bahwa :

> "Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subjek yang akan di ukur, yang merupakan unit yang dikritik".

Dari pengertian populasi diatas, maka penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah 50 orang.

Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017, hal. 82) mengatakan bahwa :

> "Teknik sample *random sampling* adalah teknik yang sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi 35 dilakukan secara acak tanpa melihat dan memperhatikan kesamaan atau starata yang ada dalam populasi".

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Koefisien Determinasi (UJI R)

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
.943[a]	.889	.887	1.432	.889	385.322	1	48	.000
.961[b]	.923	.920	1.204	.034	20.895	1	47	.000
.979[c]	.958	.955	.902	.035	37.755	1	46	.000

R square disebut juga dengan koefisien determinasi, hal ini berarti besarnya pengaruh kejelasan job description terhadap efisiensi kerja adalah sebesar 0,889 berarti variabel kejelasan job description berpengaruh sebesar 88,9% terhadap efisiensi kerja sedangkan sisanya 11,1% dipengaruh oleh faktor lain diluar penelitian ini, besarnya pengaruh penjadwalan adalah sebesar 92,3% sedangkan sisanya 7,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, dan besarnya pengaruh komunikasi adalah sebesar 95.8% sedangkan sisanya 4.2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.148	1.975		4.125	.000
	TOTALX3	.841	.043	.943	19.630	.000
2	(Constant)	8.511	1.663		5.118	.000
	TOTALX3	.439	.095	.492	4.613	.000

	TOTALX2	.400	.088	.487	4.571	.000
3	(Constant)	4.536	1.404		3.232	.002
	TOTALX3	.672	.081	.754	8.325	.000
	TOTALX2	.700	.082	.853	8.564	.000
	TOTALX1	-.460	.075	-.643	-6.145	.000

Dengan menggunakan tabel distribusi normal t dan menggunakan tingkat keyakinan pengujian (1 – α) sebesar 95% dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5% serta derajat kebeasan atau degree of freedom (df) (α) n – 3 = 50 – 3 = 47, maka diperoleh nilai distribusi tabel normal tabel t adalah 2,012. oleh karena t penelitian komunikasi, penjadwalan dan kejelasan job description lebih besar dari t tabel (6,145 > 2,012, 8,564 > 2,012 dan 8,325 > 2,012)

Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	789.705	1	789.705	385.322	.000[b]
	Residual	98.375	48	2.049		
	Total	888.080	49			
2	Regression	819.981	2	409.991	282.964	.000[c]
	Residual	68.099	47	1.449		
	Total	888.080	49			
3	Regression	850.679	3	283.560	348.751	.000[d]
	Residual	37.401	46	.813		
	Total	888.080	49			

Dari uji Anova didapat F hitung untuk model 1 adalah 385,322 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka 0,000 < 0,05 dan juga F hitung > F tabel atau 385,322 > 2,80 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat hubungan linear antara variabel kejelasan job description dengan efisiensi kerja, maka model regresi tersebut sudah layak dan tepat.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Efisiensi Kerja (Y) sebesar 95,8% dan sisanya sebesar 4,2% (100% - 95,8% = 4,2%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
2. Terdapat pengaruh Penjadwalan (X2) terhadap Efisiensi Kerja (Y) sebesar 92,3% dan sisanya sebesar 7,7% (100% - 92,3% = 7,7%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
3. Terdapat pengaruh Kejelasan Job Description (X3) terhadap Efisiensi Kerja (Y) sebesar 88,9% dan sisanya sebesar 11,1% (100% - 88,9% = 11,1%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
4. Terdapat pengaruh Komunikasi (X1), Penjadwalan (X2), dan Kejelasan Job Description (X3) terhadap Efisiensi Kerja (Y) sebesar 95,8% dan sisanya sebesar 4,2% (100% - 95,8= 4,2%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

Andy, I. A. M. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Hindu Kementerian Agama Republik Indonesia. *eCo-Buss*, *2*(1), 55.

Andy, & Sutrisna. (2018). *Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Prestasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan Pada PT. Reka Sukses Adipratama* (Vol. 16, Nomor 1).

Arni. (2016). Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.

Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Kreasi Mandiri.

Hasibuan, M. S. (2016). Manajeme Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Heizer, J. d. (2016). Manajemen Operasi : Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.

Priansa, D. J. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.

Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk MeningkatkanKompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.