

**PENGARUH DESKRIPSI KERJA DAN PENEMPATAN TERHADAP KEPUASAN
KERJA YANG BERDAMPAK TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI
(STUDI PADA PEGAWAI DEPARTEMEN PGT
PT. CHEVRON PACIFIC INDONESIA)**

Agung Azhary¹⁾

Susi Hendriani²⁾

Yulia Efni³⁾

¹⁾Pegawai PT CPI departemen PGT

²⁾Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru

³⁾ Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru

Abstract . *The purpose of this research is to find out the direct and indirect effect of job description and job placement on organization effectiveness through job satisfaction. The population included all 212 employee PGT department PT CPI. The sample consist of 139 persons using cluster random sampling. Variabel that being used is job description and job placement as independent variabel, job satisfaction as variabel intervening and organization effectiveness as variable dependent. The data were analyzed using path analysis using SPSS.*

Purpose of this research is to see progress of organization effectiveness in PT CPI and to evaluate its job satisfaction during change of job placement and job deskription. Primary data are collected to reveal employee perceptions of the effectiveness of organization and their knowledgein their new job description, job placement and job satisfaction.

Results shows that organization effectiveness for PT CPI develop because job satisfaction , job description, and job placement of their employee. Employee knows job description to filled in. Finding also shows job placement not significantly affect the effectiveness of the organization. The results of this paper is limited to the ability of workers shows the results of the actual effectiveness of the organization.

Keywords-organization effectiveness, job satisfaction, job description, job placement

PENDAHULUAN

Pandangan tradisional tentang perilaku manajerial telah menempatkan penekanan pada perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan. Namun, meningkatkan daya saing internasional dan kebutuhan organisasi untuk merespon dengan cepat perubahan konstan di lingkungan mereka telah menarik perhatian kembali dalam beberapa tahun terakhir dengan konsep organisasi pembelajaran untuk mencapai efektivitas organisasi.

Target produksi yang tinggi, dan keterbatasan jumlah tenaga kerja ahli merupakan sebagian kecil tantangan yang harus dihadapi perusahaan. Dengan sumber daya yang dimiliki perusahaan, PT CPI berusaha mencapai visi perusahaan yaitu “Menjadi perusahaan energi Indonesia yang dikagumi karena karyawan, kemitraan, dan kinerjanya”.

Dalam Mullins (2011: 778) menerangkan mengenai *The McKinsey 7-S framework* dimana setiap pendekatan cerdas untuk mengorganisir harus mencakup, dan saling bergantung, setidaknya memiliki tujuh variabel: (1) struktur, (2) strategi, (3) orang, (4) gaya manajerial, (5) sistem dan prosedur, membimbing

konsep dan (6) nilai-nilai bersama (yaitu kebudayaan), dan sekarang dan (7) berharap untuk kekuatan perusahaan atau keterampilan.

Kepuasan kerja karyawan terbentuk karena adanya faktor-faktor yang melatar belakangi nya. Seperti kajian teori-teori kepuasan kerja sebelumnya, kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. menurut *Hasibuan (2007:202)*: “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan Kinerja”

Penempatan kerja berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada para karyawan lama yang tidak menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain Rivai (2011:198).

Deskripsi kerja (*job description*) adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam pekerjaan. (Hasibuan, 2007:33)

LANDASAN TEORI

Efektivitas ialah melakukan hal yang benar memperoleh hasil yang diinginkan (Fitz-enz, 2012:116). Sedangkan, produktivitas berkaitan dengan tingkatan hasil kerja dalam aktivitas yang berharga. *Effectiveness* mengacu pada hubungan antara program atau praktek dan pengaruhnya terhadap target mereka (Cascio,2011:7)

Menurut Frederick Taylor dalam Scott III (2007) efektivitas ditentukan oleh faktor seperti *production maximization, cost minimalization, technological excellence*, dan lain-lain. Masih dalam Scott III (2007) Henry Fayol menyatakan bahwa "*effectiveness is a function of clear authority and discipline within an organization*". Menurut Elton Mayo dalam Scott III (2007) "*Effectiveness Is A Function Of Productivity Resulting From Employee Satisfaction*".

Deskripsi kerja (*job description*) adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam pekerjaan. (Hasibuan, 2007:33). Pophal (2008) menyatakan bahwa Deskripsi 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.

Sedarmayanti (2011:150) menyatakan bahwa deskripsi pekerjaan adalah catatan sistematis dan teratur tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan, didasarkan pada kenyataan apa, bagaimana, mengapa, kapan, dan dimana pekerjaan dilaksanakan dan kualifikasi orang yang akan menduduki jabatan tersebut. Menurut Hasibuan (2011:173) deskripsi pekerjaan adalah uraian tugas tugas dan tanggung jawab yang akan dilaksanakan pada jabatan itu. Hasibuan (2007:33).

Penempatan kerja berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada para karyawan lama yang

tidak menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain Rivai (2011: 198)

Menurut Hasibuan (2007:63) Penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/ pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut. Dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas tugasnya pada jabatan bersangkutan. Namun, dalam buku yang lain penempatan kerja di artikan sebagai kegiatan untuk menempatkan orang orang yang telah lulus seleksi pada jabatan- jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi klasifikasi pekerjaannya (Hasibuan 2011:180).

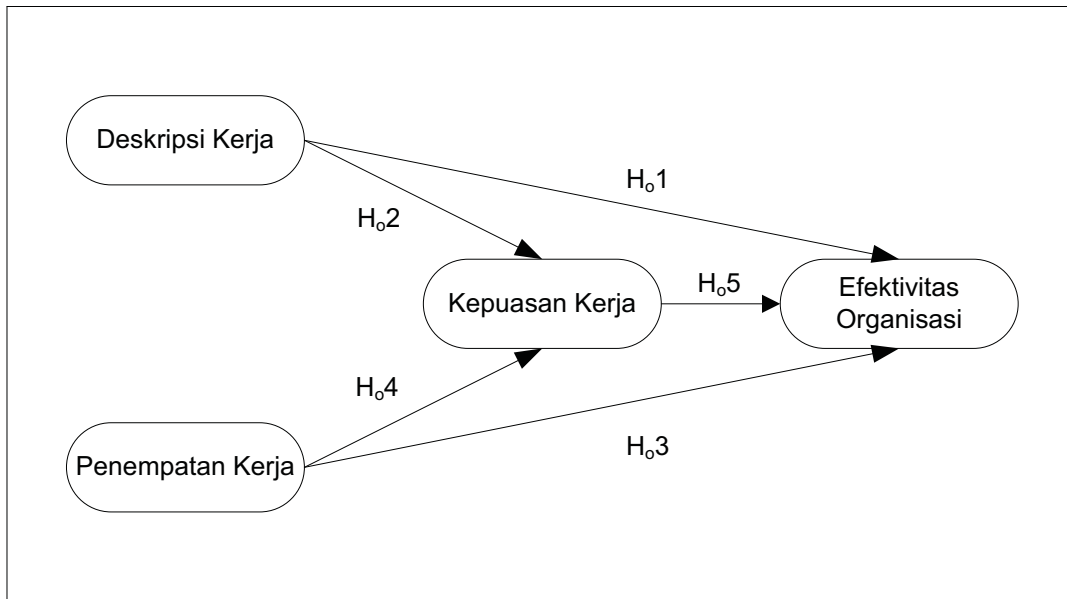
Menurut Robbin (2009: 99) kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik. *Davis* dalam *Mangkunegara* (2004) mengatakan: "Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja." Sedangkan menurut *Hasibuan* (2007:202): "Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan kinerja."

Hipotesis:

- H₀1: Diduga terdapat pengaruh langsung deskripsi kerja terhadap efektivitas organisasi.
- H₀2: Diduga terdapat pengaruh tidak langsung deskripsi kerja terhadap efektivitas organisasi melalui kepuasan kerja.
- H₀3: Diduga terdapat pengaruh langsung antara penempatan kerja terhadap efektivitas organisasi.
- H₀4: Diduga terdapat pengaruh tidak langsung penempatan kerja terhadap efektivitas organisasi melalui kepuasan kerja.
- H₀5: Diduga terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap efektivitas organisasi.

Kerangka Konseptual Penelitian

Gambar 1 Kerangka Penelitian



Sumber : Mckinsey 7S framework, Handy, Robbin and fitz-enz et al

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain yang spesifik, jelas dan rinci. Penelitian ini memiliki tujuan menguji teori yang menunjukkan hubungan antar variable menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner dan observasi dan wawancara terstruktur. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cluster sampling* dimana populasi dibagi menjadi kluster kluster menggunakan batas geografis. Kemudian secara acak sample dikumpulkan dari setiap kluster (Lind 2011: 301). Data berupa kuesioner sehingga didapat hubungan antar variable dan wawancara sebagai teknik komunikasi langsung untuk memperoleh data-data yang diperlukan.

Populasi Dan Sample

Populasi dalam penelitian ini menurut jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. CPI departemen PGT di Riau sejumlah 212 orang pegawai.

Teknik Pengambilan dan Besar Sampel

Penelitian ini menarik sampel dengan menggunakan metode atau teknik cluster random sampling (teknik sampel bertingkat secara acak), dimana jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus dari Taro Yamane dalam Riduan dan Akdon (2006:249) yaitu $n = N : ((N \times d^2) + 1)$, dimana n adalah jumlah sampel, N adalah jumlah populasi, dan d^2 adalah tingkat presisi

atau akurasi yang ditetapkan (=5%), sehingga besarnya sampel adalah sebanyak 139 orang pegawai.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Efektivitas Organisasi (Y2)

Efektivitas organisasi ialah pendekatan cerdas untuk mengorganisir yang saling bergantung dan harus mencakup setidaknya memiliki tujuh elemen (Mullins 2011: 778).

Variabel efektivitas organisasi secara operasional diukur dengan menggunakan 7 (tujuh) indikator menurut Mckinsey 7s framework dalam Mullins (2010:779), yaitu: (1)Struktur, (2)Strategi, (3)Orang, (4)Gaya manajerial, (5)Sistem dan prosedur, (6)Membimbing konsep dan nilai-nilai bersama (yaitu kebudayaan), dan sekarang dan (7)Berharap untuk kekuatan perusahaan atau keterampilan.

Kepuasan Kerja (Y1)

Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja. (Mangkunegara :2004).

Variabel kepuasan kerja secara operasional diukur dengan menggunakan 7 (tujuh) indicator menurut Hasibuan (2005) yaitu: (1) Balas jasa yang adil dan layak, (2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, (3) Berat ringannya pekerjaan, (4) Suasana dan lingkungan pekerjaan, (5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, (6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, (7) Sifat pekerjaan monoton atau

tidak.

Deskripsi Kerja (X1)

Deskripsi kerja adalah sebuah kumpulan informasi jabatan dan disusun secara sistematis yang diperoleh melalui analisis pekerjaan (*job analysis*), yang dapat mengidentifikasi dan menguraikan suatu jabatan atau posisi tertentu dengan membuat status setiap jabatan menjadi jelas akan fungsi dan perannya, hasilnya, tanggung jawabnya. (Hasibuan,2003)

Variabel deskripsi kerja secara operasional diukur dengan menggunakan 6 (enam) indikator menurut Hasibuan (2008) yaitu: (1) Identifikasi pekerjaan atau jabatan, (2) Hubungan tugas dan tanggung jawab (3) Standar wewenang dan pekerjaan (4) Syarat kerja, (5) Ringkasan kerja atau jabatan, (6) Jabatan dibawah dan diatasnya.

Penempatan kerja (X2)

Penempatan kerja berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada para karyawan lama yang tidak menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain (Rivai, 2011:198).

Variabel penempatan kerja secara operasional diukur dengan menggunakan 3 (tiga) indikator menurut (Schuler dan Jackson, 2007). yaitu: (1). Pengetahuan, (2). Keterampilan (3). Pengalaman

Teknik Pengumpulan Data

Data yang akan diambil dalam penelitian ini adalah berupa data primer sedangkan metode pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner yang diberikan kepada responden secara langsung (Sugiyono, 2005:135).

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Validitas instrumen dalam penelitian ini diuji dengan cara menghitung korelasi Pearson dari skor tiap item pertanyaan dengan skor totalnya. Sedangkan untuk reliabilitas menggunakan Alpha Chronbach >0,60.

Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti menggunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu SPSS versi 19.0

HASIL ANALISIS DATA

Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden yang terlibat dalam penelitian yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, status, pendidikan terakhir, masa kerja dan jabatan.. Dari seluruh sampel karyawan sejumlah 139 orang yang diteliti, semuanya dapat mengisi dan mengembalikan kuisioner yang diberikan. Karakteristik responden penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Mayoritas, yaitu 135 (97,1%) responden adalah laki-laki. 2) Mayoritas, yaitu 80 (57,6%) responden berusia antara 25 - 40 tahun. 3) Sebagian besar, yaitu 122 (87,8%) responden berstatus kawin. 4) Sebanyak 105 (75,5%) responden adalah berpendidikan SMA sederajat. 5) Masa kerja responden, yaitu bekerja < 10 tahun sebanyak 38 orang atau 27,3%, antara 10-20 tahun sebanyak 49 orang atau 35,3%, antara >20 tahun sebanyak 52 orang atau 37,4%.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis 1: Hasil penelitian menunjukkan bahwa deskripsi kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan positif terhadap efektivitas organisasi .

Hipotesis 2: Hasil penelitian menunjukkan bahwa deskripsi kerja memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan dan positif terhadap efektivitas organisasi melalui kepuasan kerja

Hipotesis 3: Penempatan kerja memiliki pengaruh langsung yang tidak signifikan dan positif terhadap efektivitas organisasi.

Hipotesis 4: Penempatan kerja memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan dan positif terhadap efektivitas organisasi melalui kepuasan kerja.

Hipotesis 5: Kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan positif terhadap efektivitas organisasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Secara Langsung Antara Deskripsi Kerja Terhadap Efektivitas Organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa deskripsi kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan positif terhadap efektivitas organisasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik deskripsi kerja yang diterapkan pada pegawai Departemen PGT PT. Chevron Pacific Indonesia maka efektivitas organisasi akan semakin baik. Kontribusi langsung yang diberikan deskripsi kerja terhadap efektivitas organisasi adalah sebesar 2,82%, ini menjelaskan bahwa perubahan

efektivitas organisasi pada pegawai Departemen PGT PT. Chevron Pacific Indonesia dipengaruhi oleh deskripsi kerja yang baik dengan besarnya pengaruh yang diberikan adalah 2,82%.

Dengan adanya deskripsi kerja, atasan dan bawahan akan saling mengerti mengapa sebuah jabatan diadakan dan apa tujuan utamanya. Dengan terpenuhinya faktor-faktor seperti identifikasi jabatan, tugas yang dilaksanakan, pengawasan yang diberikan dan yang diterima, hubungan dengan jabatan-jabatan lain, bahan-bahan dan alat-alat yang dipergunakan akan mendukung efektivitas organisasi.

Dalam Randall Schuler and Susan E. Jackson (2014) menyatakan bahwa dengan deskripsi kerja yang stabil, sesuai dengan jalur karir, desain pekerjaan dan penilaian kinerja akan menurunkan biaya, meminimalkan training dan kompensasi yang berdasarkan pasar. Sehingga, akan meningkatkan efektivitas organisasi secara langsung.

Pengaruh Secara Tidak Langsung Antara Deskripsi Kerja Terhadap Efektivitas Organisasi Melalui Kepuasan Kerja.

Hasil yang didapatkan dari analisis pengaruh langsung antara deskripsi kerja terhadap efektivitas organisasi memberikan pengaruh yang signifikan dengan kontribusi yang diberikan adalah 2,82%, yang menyatakan bahwa deskripsi kerja dalam Departemen PGT PT. Chevron Pacific Indonesia memberikan pengaruh yang cukup tinggi terhadap efektivitas organisasi. Dengan melibatkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, maka pengaruh yang diberikan deskripsi kerja terhadap efektivitas organisasi melalui kepuasan kerja kontribusi yang diberikan berubah menjadi 8,64%. Efektivitas organisasi yang dipengaruhi langsung oleh deskripsi kerja lebih kecil kontribusi yang diberikan dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung antara deskripsi kerja terhadap efektivitas organisasi melalui kepuasan kerja, sehingga deskripsi kerja melalui kepuasan kerja memberikan pengaruh yang penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi pada Departemen PGT PT. Chevron Pacific Indonesia.

Deskripsi jabatan seringkali dilengkapi dengan spesifikasi dan kondisi kerja dimana jabatan/kegiatan tersebut akan diselenggarakan secara rutin. Dengan spesifikasi dan kondisi kerja, maka disini akan diberikan gambaran umum mengenai spesifikasi dan kondisi kerja seperti posisi kerja, pengetahuan dan kecakapan teknis yang diperlukan, kondisi kerja (temperatur, suara, penerangan, dan kondisi lingkungan fisik kerja lainnya) dan resiko-resiko kerja yang mungkin dihadapi.

Dalam jurnal Ellis, Kathleen and Pamela Shockley Zolabak (2001) hasil penelitian menyatakan bahwa deskripsi kerja antara top management dan supervisor pekerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang akan mempengaruhi efektivitas organisasi dimana 26% varian percaya pada top management dan 13% varian pada supervisor pekerja. Hal ini terjadi karena pengambilan keputusan oleh pimpinan mempengaruhi kepuasan pekerja yang pada akhirnya mempengaruhi efektivitas organisasi.

Pengaruh Secara Langsung Antara Penempatan Kerja Terhadap Efektivitas Organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh langsung yang tidak signifikan dan positif terhadap efektivitas organisasi. Kontribusi langsung yang diberikan penempatan kerja terhadap efektivitas organisasi adalah sebesar 0,28%, ini menjelaskan bahwa perubahan efektivitas organisasi pada pegawai Departemen PGT PT. Chevron Pacific Indonesia tidak dipengaruhi oleh penempatan kerja dengan besarnya pengaruh yang diberikan adalah 0,28%.

Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Susan Albers Mohrman and Edward E. Lawler III (2014) menyatakan bahwa perubahan dalam organisasi baik dalam penempatan karyawan diperlukan untuk mempertahankan dan menjaga efektivitas organisasi mereka. Setiap praktisi, ekonom, lulusan manajemen, politisi dan sosiolog mempelajari efektivitas organisasi dari berbagai sudut pandang. Sudut pandang ini mempengaruhi penempatan kerja yang akan mempengaruhi efektivitas organisasi.

Hal ini penting di perhatikan karena tantangan dari internal organisasi dan eksternal organisasi yang mengharuskan para anggotanya terus menjaga kelangsungan organisasi mereka. Dalam penelitian ini pengaruh penempatan terhadap efektivitas organisasi tidak signifikan karena masih banyak aspek yang harus ditelaah kembali dari masing-masing cabang ilmu. Karena adanya tantangan internal organisasi dan eksternal organisasi.

Pengaruh Secara Tidak Langsung Antara Penempatan Kerja Terhadap Efektivitas Organisasi Melalui Kepuasan Kerja.

Hasil yang didapatkan dari analisis pengaruh langsung antara penempatan kerja terhadap efektivitas organisasi memberikan pengaruh yang signifikan dengan kontribusi yang diberikan adalah 0,28%, yang menyatakan bahwa penempatan kerja dalam

Departemen PGT PT. Chevron Pacific Indonesia memberikan pengaruh yang cukup tinggi terhadap efektivitas organisasi. Dengan melibatkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, maka pengaruh yang diberikan penempatan kerja terhadap efektivitas organisasi melalui kepuasan kerja kontribusi yang diberikan berubah menjadi 8,24%. Efektivitas organisasi yang dipengaruhi langsung oleh penempatan kerja lebih kecil kontribusi yang diberikan dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung antara penempatan kerja terhadap efektivitas organisasi melalui kepuasan kerja, sehingga penempatan pekerjaan melalui kepuasan kerja memberikan pengaruh yang penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi pada Departemen PGT PT. Chevron Pacific Indonesia.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Reimann (1975) yang berjudul *Organizational Effectiveness and Managements Public Values: A Canonical Analysis*. Penempatan kerja yang mewakili variabel formalisasi mempengaruhi *Turnover executive* yang menunjukkan ketidakpuasan organisasi pada 19 perusahaan besar di Amerika, yang berdampak pada efektivitas organisasi.

Dalam kerangka 7s Mckinsey Staff merupakan sumber daya manusia organisasi; mengacu pada bagaimana orang dikembangkan, dilatih, disosialisasikan, diintegrasikan, dimotivasi, dan bagaimana potensi mereka dikelola. Sehingga dengan menempatkan staff pada posisi yang tepat dan pekerja merasa puas dengan posisi yang dimilikinya akan mendorong efektivitas organisasi.

Pengaruh Secara Langsung Antara Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan positif terhadap efektivitas organisasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang diterapkan pada pegawai Departemen PGT PT. Chevron Pacific Indonesia maka efektivitas organisasi akan semakin baik. Kontribusi langsung yang diberikan kepuasan kerja terhadap efektivitas organisasi adalah sebesar 25,40%, ini menjelaskan bahwa perubahan efektivitas organisasi pada pegawai Departemen PGT PT. Chevron Pacific Indonesia dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang baik dengan besarnya pengaruh yang diberikan adalah 25,40%.

Dalam Zafar Abidin (2002) yang berjudul faktor faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi BUMD di propinsi Jawa Tengah. Efektivitas organisasi BUMD memiliki pengaruh yang signifikan terhadap faktor produksi adapun subvariabel yang di miliknya adalah kepuasan kerja, stabilitas organisasi, fleksibilitas,

produktivitas, kemampuan ber laba, penyelesaian misi dan pertumbuhan. Dengan meningkatkan kepuasan pekerja maka efektivitas organisasi akan semakin tinggi.

Dalam teori Mckinsey 7's *framework* Agar efektif, organisasi harus memiliki tingkat kesesuaian yang tinggi, atau kesesuaian internal diantara semua tujuh "S". Masing-masing "S" harus konsisten dengan dan memperkuat "S" lainnya. Semua "S" saling berhubungan, sehingga perubahan di satu "S" akan memiliki dampak pada semua "S" lainnya. Hal yang tidak mungkin untuk membuat kemajuan pada satu S tanpa membuat kemajuan pada semua "S" lainnya. Dengan demikian, untuk memperbaiki organisasi, individu harus menguasai pemikiran sistem dan memperhatikan kesemua tujuh unsure pada waktu yang sama.

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian dan pembahasan yang telah di dapatkan maka peneliti mendapatkan kesimpulan, sebagai berikut :

1. Deskripsi kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan positif terhadap efektivitas organisasi. Kontribusi langsung yang diberikan deskripsi kerja terhadap efektivitas organisasi adalah sebesar 2,82%. Pegawai mengetahui pekerjaan yang harus dilakukan untuk mencapai efektivitas organisasi. Akan tetapi, pegawai belum mengetahui standard pekerjaan yang harus di penuhi. Sehingga, kepuasan kerja dan efektivitas organisasi tidak tercapai
2. Deskripsi kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap efektivitas organisasi. Kontribusi tidak langsung deskripsi kerja terhadap efektivitas organisasi melalui kepuasan kerja adalah sebesar 8,64%. Menunjukkan bahwa deskripsi kerja melalui kepuasan kerja memberikan pengaruh yang penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi pada Departemen PGT PT. Chevron Pacific Indonesia.
3. Penempatan kerja memiliki pengaruh langsung yang tidak signifikan dan positif terhadap efektivitas organisasi. Kontribusi langsung yang diberikan penempatan kerja terhadap efektivitas organisasi adalah sebesar 0,28%. Pegawai memiliki pengetahuan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja. Akan tetapi, pegawai yang tidak senang dengan posisi saat ini karena tidak sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki. Sehingga, kepuasan kerja dan efektivitas organisasi tidak tercapai.
4. Penempatan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap efektivitas organisasi. Kontribusi tidak langsung penempatan kerja terhadap

efektivitas organisasi adalah sebesar 8,24%. Menunjukkan bahwa penempatan kerja melalui kepuasan kerja memberikan pengaruh yang penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi pada Departemen PGT PT. Chevron Pacific Indonesia.

5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan positif terhadap efektivitas organisasi. Kontribusi langsung yang diberikan kepuasan kerja terhadap efektivitas organisasi adalah sebesar 25,40%. Pegawai senang bekerja di lingkungan perusahaan. Akan tetapi, pegawai yang merasa pekerjaan yang dilakukan sangat sukar. Sehingga, efektivitas organisasi tidak tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Zafar. 2002, *Faktor faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi badan usaha milik daerah di propinsi Jawa Tengah*. Tesis : program pasca sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Cascio, Wayne F. and John W. Bourdreau., 2011, *Investing in People : Financial Impact of Human Resource Initiatives, 2nd Edition*, Pearson Education, New Jersey.
- Danim, Sudarman., 2004, *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ellis, Kathleen dan Pamela Shockley-Zalabak, 2001, *Trust in Top Management and Immediate Supervisor: The Relationship to Satisfaction, Perceived Organizational Effectiveness, and Information Receiving*, *Communication Quarterly*, Vol. 49 No 4 Fall 2001, Pages 382-398.
- Fitz-enz, Jac dan Barbara Davison., 2012, *How To Measure Human Resources Management*, edisi ketiga, terjemahan oleh Widarti Raharjo, Kencana, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2011, *Manajemen : Dasar, Pengertian Dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, 2008, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan*, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol.10, no. 2, September 2008: 124-135.
- Isa, Rusli, 2009, *Efektivitas Organisasi Kecamatan Dalam Pelayanan Publik Setelah Menjadi Perangkat Daerah*. *Jurnal : INOVASI*, Volume 6, Nomor 4, Desember 2009 ISSN 1693-9034.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- _____. 2011, *Perencanaan Dan Pengembangan : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Mohrman, Susan Albers and Edward E. Lawler III. 2014, *Designing organizations for sustainable effectiveness : A new paradigm for organizations and academic researchers*. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, Vol. 1 Iss: 1, pp.14 – 34. Emerald Group publishing limited, Bingley.
- Reimann, Bernard C., 1975, *Organizational Effectiveness and Management's Public Values: A Canonical Analysis*. *Academy of Management Journal* Volume 18, Number 2, Philadelphia.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*, Edisi kedua, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi., 2012, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 1994, *Teori Organisasi: Struktur, Desain, & Aplikasi*, Terjemahan oleh Jusuf Udaya Edisi 3, Arcan, Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge., 2008, *Perilaku Organisasi, Edisi 12 buku 1*, Terjemahan oleh Diana Angelica et.al, Salemba Empat, Jakarta.
- _____. 2008, *Perilaku Organisasi, Edisi 12 buku 2*, Terjemahan oleh Diana Angelica et.al, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Mary Coulter., 2010, *Management, Edisi Kesepuluh*, terjemahan oleh Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera, Erlangga, Jakarta.
- Rowley, Chris dan Keith Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: the key concepts*, terjemahan oleh Elviyola Pawan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Schuler, Randall and Susan E. Jackson. 2014, *Human resource management and organizational effectiveness: yesterday and today*. *Journal of Organizational Effectiveness: People and*

- Performance Vol. 1 No. 1, 2014 pp. 35-55 Emerald Group Publishing Limited ,Bingley.
- Scott Tonidandel, Phillip W. Braddy and John W. Fleenor, 2012, *Relative importance of managerial skills for predicting effectiveness*, Journal of Managerial Psychology Vol. 27 No. 6, 2012 pp. 636-655, Emerald Group publishing limited, Bingley.
- Sedarmayanti., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Refika Aditama, Bandung.
- _____. 2011, *Membangun Dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*, Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono., 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, alfabeta, bandung.