

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

1. Bahwa analisa pekerjaan ini tidak sesuai atau kurang sesuai dengan teori karena masih banyak karyawan yang tidak tahu akan tugasnya masing-masing. Untuk tumbuh menjadi salah satu retail yang mengedepankan mutu dan kualitas produk, perlengkapan dan aksesoris kue maupun roti di Surabaya.

Hal yang sangat penting bagi UD. Denly adalah menyesuaikan struktur personalia dengan pelayanan yang ingin diberikan. Bahwa uraian pekerjaan ini meliputi identitas pekerjaan, rangkuman pekerjaan, tanggung jawab utama, wewenang jabatan dan hubungan komunikasi antar pekerja. Berdasarkan bagian-bagian dalam organisasi diatas terdapat bagian keuangan yang dibantu dengan administrasi piutang dan kasir, begitu juga dengan bagian pembelian dibantu dengan bagian stok barang dan gudang. Dan bagian penjualan dibantu dengan pramuniaga.

Berkaitan dengan tempat yang dilakukan aktivitas penjualan di UD. Denly maka struktur organisasi bisnis retail disini tidak harus menggunakan bagan organisasi yang formal pada umumnya. Oleh karena itu disini memang tidak ada pembagian tugas secara teratur menurut hasil wawancara dan observasi.

Posisi jabatan ini juga perlu dipertimbangkan dan sangat dianjurkan untuk melibatkan posisi penting di dalam analisis pekerjaan. Sebab untuk merekrut

karyawan perlu adanya persyaratan-persyaratan khusus yang dibutuhkan dalam mengisi lowongan bagian-bagian tersebut. Dengan adanya patokan riwayat pendidikan setidaknya ada standar bagi UD. Denly untuk merekrut karyawan dan ditambahkan dengan yang sudah berpengalaman atau sudah memiliki sertifikasi/kursus pelatihan sesuai bidangnya masing-masing.

2. Kinerja yang baik juga akan memicu prestasi bagi seorang karyawan termasuk juga peningkatan gaji dan kita bisa menunjukkan kepada UD. Denly dan meningkatkan prestasi sesuai dengan kinerja karyawan masing-masing.

Secara umumnya, penilaian dipusatkan pada karakteristik pribadi individu, seperti kecerdasan, ketegasan, kreativitas dan kemampuan untuk bergaul dengan orang lain. Sekarang, penilaian didasarkan pada prestasi kerja individu, yaitu pada seberapa baik bawahan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk menjalankan itu semua juga membutuhkan komitmen yang luar biasa dari setiap bagian karyawan yang bekerja. Skala usaha toko retail ini seperti minimarket menuntut adanya struktur organisasi yang relatif lebih kompleks dengan pola hubungan kerja yang lebih formal dan profesional serta adanya spesifikasi peran.

3. Manajer UD. Denly menganggap bahwa orang dengan keterampilan dan kemampuan untuk berprestasi baik disatu pekerjaan secara otomatis akan berprestasi pula pada posisi yang berbeda atau posisi yang lebih bertanggung jawab. Karena pada kenyataannya karyawan sering kali dipromosikan ke posisi pada tempat mereka tidak dapat berprestasi secara memadai.

Untuk menempatkan posisi jabatan sesuai kemampuannya yang sudah ditentukan berdasarkan tugas yang sudah diidentifikasi, karyawan akan dispesifikasikan dalam bentuk bidang kerja yang ditugaskan kepada karyawan dan ditentukan pula hubungan timbal baliknya. Dengan begitu, Penilaian informal dilakukan secara harian dan merupakan kewajiban rutin. Manajer secara spontan akan melihat secara langsung dan menilai mana karyawan yang menurutnya rajin atautkah males serta mengatakan bahwa suatu pekerjaan tertentu telah dikerjakan dengan baik.

Kesimpulan dari semua rangkaian kegiatan berdasarkan narasumber dari UD. Denly maka dapat diperoleh hasilnya sebagai berikut *job analysis* sangat mempengaruhi bagi suatu organisasi terutama manajemen ritel seperti UD. Denly karena dari awalnya struktur organisasi yang tidak jelas dan pembagian tugas atau *job description* yang ruwet atau sistem kerjanya serabutan maka secara otomatis kinerja karyawan jelek dan bisa dikatakan tidak efektif. Oleh karena itu dengan adanya *job analysis* ini sangat berperan penting dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Dengan demikian UD. Denly dikatakan efektif apabila memiliki struktur organisasi dan *job analysis* yang jelas. Sehingga kegiatan ini akan berdampak pada kinerja karyawan. Jika prestasi karyawan bagus, maka secara otomatis kinerja karyawan juga bagus. Jika kinerja karyawan bagus maka secara otomatis tingkat efektifitasnya juga naik. Maka dapat ditarik garis besarnya jika semakin baik kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maka semakin tinggi pula tingkat efektifitasnya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh catatan antara lain:

Bagi perusahaan:

1. Untuk karyawan kurang cekatan dalam melayani pelanggan. Khususnya bagian pramuniaga harus ada kesadaran diri atas tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Dan untuk karyawan baru harus lebih ditingkatkan lagi pemahaman dalam pengetahuan tentang barang yang akan dijual.
2. Untuk manajer UD. Denly harus lebih peka lagi dalam menilai kinerja karyawan sehingga karyawan bisa betah. Karena mempertahankan karyawan itu penting demi kelangsungan hidup perusahaan.
3. UD. Denly juga harus mempertimbangkan dan menyesuaikan gaji karyawan dengan UMK daerah yang berlaku, berdasarkan *job description* dan *job specification* yang telah ditetapkan pemerintah.

Bagi masyarakat khususnya wirausahawan yang ingin membuka usaha dalam bidang apapun, sebelumnya lebih baik menyusun tata kelola struktur organisasi yang jelas. Tujuannya adalah untuk membantu meringankan pekerjaan dan dalam merekrut karyawan baru meskipun jumlah karyawan yang dibutuhkan sedikit. Tidak masalah karena sistem ini juga menjadi penentu kesuksesan sebuah perusahaan.

Bagi mahasiswa hasil penelitian ini bukan hanya sekedar tugas akhir dalam menyelesaikan skripsi, tetapi juga hasil penelitian ini akan dipertanggung jawabkan.