

## **PENEMPATAN FUNGSI KERJA BERDASARKAN KARAKTERISTIK KEPRIBADIAN UNTUK MENINGKATKAN EFEKTIFITAS DAN EFISIENSI DIVARINSI JAYAFOOD**

**Andiny Diana Putri**

Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Ciputra  
E-mail: Andinydianaputri@yahoo.co.id

**Abstract:** *The purpose of this study was to determine the placement work function to the owner of Divarinsi Jayaproduct based on personality characteristics, and secondly whether the placement work function can improve effectiveness and efficiency Divarinsi Jayaproduct. Divarinsi Jayaproduct company is a company running manufacturing business specialized in frozen food from vegetables as the raw materials then processed and packed into nuggets. The study involved six informants (ie: 4 Divarinsi Jayaproduct businesses, mentor of Divarinsi Jayaproduct, and expert human resources). Methods of data collection of this study was conducted by interview, checking the validity of the similarity of statements by informants to the indicators on the theory used and the reliability of data through coding process. The results of this study indicate that the placement work function within the company is important. Based on the analysis of interviews with five informant on personality characteristics found that Nanda and Vaya considered as the extroverted types, therefore they were appointed in the marketing division, while Nurita and Laurensia were considered as the introverted types, therefore they were assigned in production division. Analysis of personality characteristics help to determine the placement work function which is proper for the company because it corresponds to the capacity of their respective owners in the field of marketing and production. In this study, the researchers used the type of personality characteristics to help determine the placement work function to increase the effectiveness and efficiency of the Divarinsi Jayaproduct company. Meanwhile determining the appropriate placement work function to the owner which is based on personality characteristics can increase the effectiveness and efficiency of the Divarinsi Jayaproduct company. This placement work function is expected to help develop the company and increase the company's sales..*

**Keyword:** *work function, personality, effectiveness and efficiency, Divarinsi Jayaproduct.*

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan penempatan fungsi kerja kepada pemilik Divarinsi Jayaproduct berdasarkan karakteristik kepribadian dan apakah dengan penempatan fungsi kerja dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi Divarinsi Jayaproduct. Perusahaan Divarinsi Jayaproduct merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang usaha manufaktur dengan jenis produk makanan beku olahan sayur yang dikemas menjadi nugget. Penelitian ini melibatkan 6 informan (yaitu: 4 pelaku bisnis Divarinsi Jayaproduct, mentor Divarinsi Jayaproduct, dan pakar SDM). Metode pengumpulan data untuk penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara. Pengecekan validitas melalui kesamaan pernyataan oleh para informan dengan indikator pada teori yang digunakan dan reabilitas data melalui proses koding. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pentingnya melakukan penempatan fungsi kerja dalam perusahaan. Dari hasil analisis wawancara karakteristik kepribadian dengan keenam informan menyatakan bahwa Nanda dan Vaya masuk tipe ekstrovert dimana dalam perusahaan Divarinsi Jayaproduct cenderung masuk dibidang pemasaran, sedangkan Nurita dan Laurensia masuk tipe introvert dimana dalam perusahaan Divarinsi Jayaproduct cenderung masuk dibidang produksi. Analisis karakteristik kepribadian membantu dalam menentukan penempatan fungsi kerja dengan tepat bagi perusahaan karena sesuai dengan kapasitas masing-masing pemilik perusahaan dibidang pemasaran dan produksi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tipe karakteristik kepribadian untuk membantu menentukan penempatan fungsi kerja untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan Divarinsi Jayaproduct. Penentuan penempatan fungsi kerja secara tepat kepada pemilik Divarinsi Jayaproduct berdasarkan karakteristik kepribadian dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan Divarinsi Jayaproduct. Penempatan fungsi kerja berdasarkan karakteristik kepribadian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mengembangkan perusahaan dan meningkatkan penjualan perusahaan Divarinsi Jayaproduct.

**Kata kunci:** fungsi kerja, kepribadian, efektif dan efisien, Divarinsi Jayaproduct.

## PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan memiliki sumber daya manusia sebagai salah satu dimensi dalam perusahaan yang memegang peran sangat penting. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam menyusun rencana, melaksanakan kegiatan operasional dan mengendalikan jalannya perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Purwaningrum, 2014). Seiring dengan berkembangnya dunia usaha yang semakin meningkat, pasar memberikan banyak pilihan jenis barang dan jasa yang ditawarkan kepada konsumen. Hal ini menyebabkan ketatnya persaingan dalam perusahaan sejenis dan konsumen semakin kritis dalam memilih kebutuhan. Konsumen mendapat keuntungan dalam memilih produk yang berkualitas bagus dengan harga yang murah.

Berkembangnya dunia bisnis menuntut perusahaan untuk meningkatkan kualitas yang unggul dalam bersaing. Hal ini bertujuan agar perusahaan mampu mempertahankan dan meningkatkan *volume* penjualan di pasar, dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien. Perusahaan harus mampu mengetahui bagaimana mengevaluasi dan menganalisis kelemahan dan kelebihan yang dimiliki, dapat mengendalikan hambatan yang akan muncul, serta mampu memanfaatkan peluang bisnis secara optimal. Menurut (Mohyi, 2012:197) efektif yang berarti tepat, mengenai sasaran dan efisien yang berarti hemat, seakan-akan sudah menjadi tujuan manusia dalam melaksanakan setiap aktivitas. Dengan kata lain, mampu melakukan kegiatan perusahaan secara tepat dengan memperhitungkan pengorbanan yang dikeluarkan guna mendapat hasil secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan. Faktor-faktor yang menyebabkan suatu organisasi lebih sukses dari pada organisasi lain adalah karena kemampuan anggota kelompok, ukuran kelompok, tingkat konflik dan tekanan internal pada anggota untuk menyesuaikan diri pada norma kelompok (Rivai & Mulyadi, 2012).

Untuk mencapai efektifitas dan efisiensi waktu kerja, setiap pemilik harus mampu menyatakan cara pikir yang berbeda dari setiap pemilik yang ada di perusahaan menjadi satu tujuan yang sudah ditetapkan. Proses ini membutuhkan kerja sama dalam setiap peran pemilik dalam perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia harus mampu mengendalikan kegiatan perusahaan dalam perencanaan, pelaksanaan serta menganalisis peluang pasar yang menjadi keuntungan perusahaan (Aziz, 2012)

Kegiatan manajemen perusahaan yang sangat kompleks, membutuhkan alat bantu guna mewujudkan tingkat efisiensi waktu kerja, yaitu dengan penempatan fungsi kerja pemilik pada posisi yang tepat. Penempatan fungsi kerja pemilik disesuaikan dengan kemampuan, hal ini bertujuan guna setiap pemilik mengerjakan tanggung jawab secara efisien. Menurut Stoner mengutip pernyataan Smith dalam Mulyadi (2015:267), bahwa manfaat terbesar dari penempatan fungsi kerja adalah pemilihan seluruh pekerjaan-pekerjaan yang kecil dan sederhana, terpisah di mana pemilik dapat menghukusukan diri dan produktivitas dapat berlipat ganda secara geometris.

Merintis usaha baru merupakan salah satu cara untuk memasuki dunia bisnis. Mulai merintis usaha tidak harus menunggu usia sudah beranjak tua. Seiring dengan pengalaman dan kerja keras, usaha yang kecil dapat berkembang menjadi usaha yang besar. Hal ini berbeda dengan pengelolaan sumber daya manusia, sumber daya manusia jika tidak dikembangkan dan diarahkan dengan baik akan menjadi langka untuk mencari sumber daya manusia yang berkualitas.

Perusahaan Divarinsi Jayafood merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang usaha manufaktur dengan jenis produk makanan beku olahan sayur yang dikemas menjadi *nugget*. *Nugget* yang dihasilkan merupakan produksi dari Divarinsi Jayafood dengan mengusung DELICY sebagai *merk* dan memiliki 3 varian rasa yaitu brokoli, jamur dan wortel. DELICY dipasarkan melalui 2 cara yaitu mengikuti pameran dan promosi melalui media sosial maupun secara langsung di wilayah Surabaya, Gresik dan Sidoarjo.

Dalam mengelola usaha rintisan jenis makanan beku, perusahaan Divarinsi Jayafood memiliki dua bidang bagian yaitu produksi dan pemasaran. Dimana setiap bagian bidang dikerjakan pemilik Divarinsi Jayafood secara bersama tanpa ada penempatan fungsi kerja. Hal ini menyebabkan setiap pemilik merasa terbebani dalam mengerjakan tugas yang tidak sesuai dengan bidang dan kemampuan, sehingga usaha yang dikelola menjadi kurang efektif dan efisien. Dimana setiap pemilik sulit dalam menemukan waktu luang secara bersama yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan baik dalam produksi dan pemasaran yang berdampak pada penurunan volume penjualan setiap semester.

Sebagai usaha rintisan yang bergerak dimakanan beku, usaha ini sudah berjalan hampir 3 tahun. Keterbatasan produksi dan pemasaran Divarinsi Jayafood yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada. Sehingga untuk mengatasi permasalahan tersebut, dibutuhkan perencanaan sumber daya manusia yang lebih baik agar kinerja sumber daya manusia

yang ada dapat dikelola secara lebih efektif dan efisien. Karena setiap pemilik memiliki karakteristik kepribadian yang berbeda dalam menangani dan mengelola perusahaan, salah satu bagian dari perencanaan sumber daya manusia yang dapat dilakukan dengan penempatan fungsi kerja pemilik Divarinsi Jayafood. Penempatan fungsi kerja disesuaikan dengan kemampuan pemilik.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan bagaimana penempatan fungsi kerja diberikan kepada pemilik Divarinsi Jayafood berdasarkan karakteristik kepribadian dan apakah dengan penempatan fungsi kerja dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi Divarinsi Jayafood.

## LANDASAN TEORI

### Penempatan Fungsi Kerja

Menurut Mohyi (2012:125) penempatan fungsi kerja adalah menempatkan pemilik pada bagian atau bidang yang sesuai dengan kualifikasi pemilik, sehingga setiap pemilik dalam organisasi bertanggungjawab untuk dan melaksanakan pekerjaan tertentu. Penempatan fungsi kerja tidaklah begitu saja dilakukan, ada faktor yang perlu dipertimbangkan karena faktor ini berpengaruh terhadap kelancaran aktivitas, kemudahan beradaptasi, pengembangan dan kemajuan perusahaan secara keseluruhan, yaitu faktor kepribadian (Mohyi, 2012:125). Dengan mengetahui tipe kepribadian individu seorang pemilik, akan lebih mudah ditempatkan pada bagian yang tepat sebagai pekerja (Mohyi, 2012:125).

### Karakteristik

Karakteristik menurut Rivai & Mulyadi (2012) adalah kecenderungan yang stabil serta menentukan sifat umum dan perbedaan dalam perilaku seseorang. Hal ini menyebabkan setiap individu memiliki keunikan antara individu yang satu dengan yang lain berbeda-beda. Menurut Mulyadi (2015:25) masing-masing individu memiliki karakteristik berupa kemampuan yang terbatas dan setiap manusia berbeda, kemudian perbedaan ini dipergunakan untuk memprediksi pelaksanaan dan hasil kerja seseorang yang melakukan kerja sama di dalam suatu perusahaan tertentu. Kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan yang terkait yaitu penalaran deduktif kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.

### Kepribadian

Kepribadian menurut Gibson et al. dalam Mohyi (2012:115) adalah himpunan karakteristik, kecenderungan dan temperamen yang relatif stabil yang dibentuk secara nyata oleh faktor keturunan, budaya, dan lingkungan. Himpunan variabel ini menentukan karakteristik dan perbedaan dalam perilaku individu (Gibson et al. dalam Mohyi, 2012:115).

Macam-macam tipe kepribadian berdasarkan persyaratan kerja (Job Spesifikasi) menurut Mohyi (2012:125) yaitu tipe ekstrovert dan introvert. Tipe ekstrovert lebih tepat diletakkan pada bagian-bagian yang membutuhkan komunikasi secara langsung dengan banyak orang, dalam hal ini yaitu bagian pemasaran. Kriteria tipe ekstrovert yaitu orang tipe ini memiliki sifat terbuka (bersifat positif terhadap masyarakat), mudah bergaul dengan orang-orang dalam lingkungan, ramah tamah dengan orang lain menurut Sagimun Dumadi dalam Mohyi (2012:123) cenderung nyaman bersama orang, memperoleh semangat dari dunia luar dirinya menurut Carl Gustav Jung dalam Mohyi (2012:127).

Tipe introvert cenderung lebih tepat bila ditempatkan pada bagian-bagian yang aktivitasnya tidak banyak memerlukan komunikasi dengan pihak luar, dalam hal ini yaitu bagian produksi. Kriteria tipe introvert yaitu orang dengan tipe ini akan mendapatkan ide dengan menyendiri, mengolah informasi secara internal untuk menemukan apa yang mereka pikirkan dan rasakan, suka merenung dan tidak banyak bicara, cenderung melakukan komunikasi satu lawan satu dengan orang lain menurut Carl Gustav Jung dalam Mohyi (2012:128) sukar berhubungan dengan orang lain, dan kurang dapat menarik simpati orang lain menurut Suryabrata dalam Mohyi (2012:123).

### Efektifitas dan Efisiensi

Menurut Mohyi (2012:197), efektifitas berarti tingkat ketepatan pencapaian suatu tujuan (sasaran), sedangkan efisiensi adalah tingkat kehematan pengorbanan atau penggunaan sesuatu. Berdasarkan teori Mohyi (2012:197) sesuatu yang efektif belum tentu efisien, begitu sebaliknya efisien belum tentu efektif.

Menurut Heizer & Render (2015:9) Efisiensi berarti melakukan pekerjaan secara tepat, dengan sumber daya dan limbah minimum. Perbedaan antara menjadi efisien yang berarti melakukan pekerjaan dengan baik dan efektif yang berarti melakukan hal yang benar.

### Kriteria Efektifitas dan Efisiensi

Steers dalam Mohyi (2012:198) menjelaskan kriteria efektifitas dan efisiensi, yaitu produktivitas yaitu kwantitas yang dihasilkan dalam produksi, kepuasan kerja yaitu kesenangan yang dirasakan seseorang atas pekerjaannya, laba atau penghasilan yaitu penghasilan atas penanaman modal yang dipakai untuk

menjalankan kegiatan perusahaan dilihat dari sudut pandang pemilik, jumlah dari sumber daya yang masih tersisa setelah semua biaya dan kewajiban dipenuhi.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Peneliti menggunakan metode kualitatif karena ingin mengetahui karakteristik kepribadian masing-masing pemilik Divarinsi Jayafood, data tersebut kemudian dianalisa oleh peneliti. Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang manghasilkan data deskriptif berupa bahasa tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati untuk dijadikan hasil analisa (Moleong, 2012). Penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat penyandaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat populasi tertentu (Masyhuri dan Zainuddin, 2011:40).

### Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah orang yang dapat memberikan informasi mengenai situasi dan kondisi permasalahan yang diangkat untuk dijadikan penelitian oleh penulis (Moleong, 2012). Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik berdasarkan ciri-ciri yang dimiliki dan kriteria terpilih karena sesuai dengan tujuan penelitian. Terdapat 3 macam informan yang dipilih oleh penulis, diantaranya adalah pelaku bisnis selaku pemilik Divarinsi Jayafood, dan mentor Divarinsi Jayafood yaitu fasilitator mata kuliah Entrepreneurship dan Entrepreneurial Project di Universitas Ciputra, dan pakar SDM (Sumber Daya Manusia). Berikut ini merupakan kriteria subjek yang diperlukan untuk penelitian:

1. Pelaku bisnis yaitu pemilik Divarinsi Jayafood

Pihak internal perusahaan Divarinsi Jayafood. Informan pelaku bisnis selaku pemilik perusahaan, informasi yang didapat valid dan sesuai karena pemilik mengetahui seluk beluk perusahaan Divarinsi Jayafood sehingga dapat menjawab rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini.

2. Mentor Divarinsi Jayafood (fasilitator Entrepreneurial Project dan Entrepreneurship Universitas Ciputra yang pernah memberikan bimbingan Divarinsi Jayafood)

Memberikan informasi yang lebih mendalam tentang penempatan fungsi kerja pemilik perusahaan Divarinsi Jayafood serta menjawab rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, karena fasilitator-fasilitator yang pernah memberikan bimbingan ini mengetahui perjalanan Divarinsi Jayafood.

3. Pakar SDM (Sumber Daya Manusia)

Memperkuat informasi yang sudah diperoleh peneliti dari pemilik dan mentor Divarinsi Jayafood atas masalah yang diangkat mengenai karakteristik kepribadian karena memang ahli dalam masalah tersebut.

Berdasarkan kriteria-kriteria informan yang diwawancara oleh peneliti, peneliti dapat memperoleh dan menggali informasi yang diperlukan. Jumlah informan dalam penelitian ini disesuaikan dengan kebutuhan data saat wawancara.

### Metode Pengumpulan Data

Definisi data adalah keterangan tentang suatu objek yang akan dijadikan suatu penelitian (Bungin, 2013:123). Adanya sejumlah data yang diterima, penulis dapat menganalisis menjadi sebuah hasil. Data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui wawancara dari pelaku bisnis selaku pemilik Divarinsi Jayafood, mentor Divarinsi Jayafood yaitu fasilitator Entrepreneurship dan Entrepreneurial Project di Universitas Ciputra, dan pakar SDM (Sumber Daya Manusia).

Definisi wawancara menurut Esteberg dalam Sugiyono (2014) adalah pertemuan antara dua orang untuk melakukan sesi tanya jawab dengan tujuan mencari informasi dari suatu permasalahan yang dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara sendiri bertujuan untuk mandalami suatu kejadian dari objek penelitian dengan memahami dan mengikuti pandangan dari orang lain perihal permasalahan dunia dan kehidupan sosial berdasarkan topik yang ditentukan (Suharsaputra, 2012:213). Metode wawancara menurut Bungin (2012:133) adalah proses mendapat keterangan dari informan untuk tujuan penelitian melalui tanya jawab yang dilakukan secara langsung antara pewawancara dengan subjek yang akan diwawancara dengan menggunakan pedoman wawancara. Penulis menggunakan panduan wawancara dalam bentuk semi-terstruktur, dimana pembicaraan dapat dikembangkan oleh narasumber atau subjek penelitian namun tetap mengikuti pedoman yang ada dengan menyajikan pertanyaan yang disesuaikan topik dan memiliki batasan alur (Herdiansyah, 2012:123). Wawancara kepada pemilik Divarinsi Jayafood, mentor Divarinsi Jayafood, dan pakar SDM dilakukan pada bulan April-Juni 2016, dengan mengangkat topik penempatan fungsi kerja, tipe kepribadian, efektifitas dan efisiensi yang diolah dengan perilaku organisasi. Hambatan yang dihadapi yaitu informan sulit ditemui karena sibuk dengan kepentingannya dan terkadang ada informan tidak menjawab sesuai dengan pertanyaan.

## **Validitas dan Reliabilitas**

Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam mengevaluasi skala pengukuran yaitu validitas dan reliabilitas. Validitas menurut Haris Herdiansyah (2012:190) adalah kesesuaian alat ukur dengan sesuatu yang hendak diukur, sehingga menghasilkan hasil ukur yang menjadi wakil dimensi yang sebenarnya dan dapat dipertanggungjawabkan. Validitas yang dilakukan pada penelitian ini yaitu jika informan pelaku bisnis Divarinsi Jayafood menyatakan hal yang sama dengan mentor Divarinsi Jayafood maka dapat dikatakan bahwa hasil penelitian itu valid. Reliabilitas data menurut Masyhuri dan Zainuddin (2011:162) adalah tepat dalam penelitian dengan menggunakan instrument-instrumen dalam mengumpulkan data-data. Pihak yang melakukan reliabilitas yaitu dosen pembimbing dari peneliti yang melakukan proses penelitian. Reliabilitas dalam penelitian ini melalui proses koding terhadap informasi yang didapat.

Penelitian ini menggunakan uji reabilitas menurut Herdiansyah (2012:188) yaitu dengan menambah subjek atau informan penelitian. Triangulasi adalah penggunaan dua atau lebih sumber yang digunakan untuk mendapatkan pandangan tentang suatu kejadian yang akan diteliti (Herdiansyah, 2012:199). Triangulasi data merupakan teknik pemeriksaan keabsaan data dengan memanfaatkan beberapa pengumpulan data melalui wawancara (Herdiansyah, 2012). Menurut Sugiyono (2014) triangulasi sumber digunakan untuk menguji kredibilitas dengan cara meneliti data yang sudah diperoleh melalui dua sumber atau lebih. Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Analisis**

Tipe ekstrovert lebih tepat diletakkan pada bagian yang memerlukan komunikasi antar individu atau kelompok lebih banyak. Dimana dalam perusahaan Divarinsi Jayafood tipe tersebut cenderung masuk dibidang pemasaran. Dari hasil analisis tipe ekstrovert menyatakan bahwa informan Nanda dan Vaya selaku pelaku bisnis Divarinsi Jayafood masuk tipe ekstrovert. Hal ini dinyatakan dengan pernyataan informan, bahwa informan lebih suka berinteraksi langsung dengan konsumen. Pernyataan ini didukung dengan:

*“Pemasaran ya, soalnya aku langsung berinteraksi dengan konsumen...”* [Lampiran B-1, NA-6]

*“...bisa langsung berhubungan dengan konsumen”* [Lampiran B-4, VA-8]

Dari hasil analisis tipe ekstrovert menyatakan bahwa informan Nanda dan Vaya selaku pelaku bisnis Divarinsi Jayafood masuk tipe ekstrovert. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Bapak Bagus Lesmana selaku mentor Divarinsi Jayafood bahwa Nanda dan Vaya memiliki kemampuan komunikasi yang sangat bagus. Pernyataan ini didukung dengan:

*“...Ebing dan Nanda mempunyai kualitas komunikasi sangat baik...”* [Lampiran B-7, BA-7]

Kecenderungan tipe ekstrovert yaitu membuka diri dalam kontak dengan banyak orang. Dimana dalam perusahaan Divarinsi Jayafood tipe ekstrovert lebih tepat diletakkan pada bagian yang memerlukan komunikasi lebih banyak antar individu maupun organisasi, seperti bagian pemasaran. Pernyataan ini diperkuat dengan informan pakar SDM yang menyatakan bahwa seorang pekerja dengan kecenderungan tipe ekstrovert lebih cocok ditempatkan pada bagian pemasaran karena memiliki kemampuan yang baik dalam berkomunikasi dengan pihak luar. Pernyataan ini didukung dengan:

*“...Lebih cocok kayak kerja dibagian marketing pemasaran gitu itu cocok... Pada bagian-bagian yang memerlukan hubungan dengan pihak luar, yaa seperti pemasaran itu tadi.”* [Lampiran B-9, AD-1]

Tipe introvert lebih tepat bila ditempatkan pada bagian-bagian yang aktivitasnya tidak banyak memerlukan komunikasi dengan pihak luar. Dimana dalam perusahaan Divarinsi Jayafood tipe tersebut cenderung masuk dibidang produksi. Dari hasil analisis tipe introvert menyatakan bahwa informan Nurita dan Laurensia selaku pelaku bisnis Divarinsi Jayafood masuk tipe introvert. Hal ini dinyatakan dengan pernyataan informan, bahwa informan lebih suka berkreasi dengan produk yang akan dipasarkan untuk menarik konsumen. Pernyataan ini didukung dengan:

*“...saya bisa berkreasi untuk produk yang akan dipasarkan nantinya”* [Lampiran B-2, NU-5]

*“...bisa berkreasi dengan bentuk makanan biar menarik konsumen”* [Lampiran B-6, LA-7]

Hasil analisis tipe introvert menyatakan bahwa informan Nurita dan Laurensia selaku pelaku bisnis Divarinsi Jayafood masuk tipe introvert. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Bapak Bagus Lesmana selaku mentor Divarinsi Jayafood bahwa Nurita dan Laurensia memiliki kemampuan yang bagus dalam memasak. Pernyataan ini didukung dengan:

*“Lauren sama Rita ... memiliki kemampuan yang bagus dalam memasak”* [Lampiran B-8, BA-9]

Kecendengan tipe introvert yaitu menarik diri, suka merenung dan tidak banyak bicara. Dimana dalam perusahaan Divarinsi Jayafood tipe introvert lebih tepat diletakkan pada bagian yang aktivitasnya tidak

membutuhkan komunikasi dengan pihak luar, seperti produksi. Pernyataan ini diperkuat dengan informan pakar SDM yang menyatakan bahwa seseorang dengan tipe introvert dapat mengembangkan ide-idenya dengan cara menyendiri. Pernyataan ini didukung dengan:

“...Dapat mengembangkan ide-idenya dengan cara menyendiri ya seperti pada bidang memasak...” [Lampiran B-10, AD-4]

Produktivitas yaitu kuantitas yang dihasilkan dalam produksi meningkat. Dari hasil analisis di dalam perusahaan Divarinsi Jayaproductivitas yang dihasilkan meningkat karena pembagian beban kerja berdasarkan karakteristik kepribadian sudah sesuai dengan beban kapasitas masing-masing pemilik perusahaan Divarinsi Jayaproductivitas yaitu dibidang pemasaran dan produksi sehingga ada peningkatan dalam penjualan. Pernyataan ini didukung dengan:

Pernyataan informan Nanda dan Vaya selaku pelaku bisnis Divarinsi Jayaproductivitas yang memiliki karakteristik kepribadian ekstrovert atau pemasaran:

“...Menurutku iya, dapat meningkatkan produktivitas jadi karena adanya pembagian beban kerja...” [Lampiran B1-B2, NA-8]

“...menurutku iya noy, dapat meningkatkan produktivitas. Karena kan kita kerjanya sudah berdasarkan kemampuan di bidangnya...” [Lampiran B-5, VA-12]

Pernyataan informan Nurita dan Laurensia selaku pelaku bisnis Divarinsi Jayaproductivitas yang memiliki karakteristik kepribadian introvert atau produksi:

“Tentu dapat meningkatkan produktivitas... nggak gampang jenuh akhirnya bisa jadi pemicu buat harus lebih baik...” [Lampiran B-3, NU-7]

“...selama pembagian kerja sesuai dengan kapasitas masing-masing member, pasti produktivitas juga bakal meningkat” [Lampiran B-6, LA-10]

Pernyataan tersebut diperkuat dengan Bapak Bagus Lesmana selaku mentor Divarinsi Jayaproductivitas:

“Tentu saja bisa otomatis ya dapat meningkatkan produktivitas...” [Lampiran B-8, BA-15]

Kepuasan kerja yaitu kesenangan yang dirasakan setiap pemilik dalam melakukan pekerjaan atau tanggung jawab. Dari hasil analisis didalam perusahaan Divarinsi Jayaproductivitas menyatakan bahwa, kepuasan kerja yang dihasilkan meningkat karena pembagian beban kerja berdasarkan karakteristik kepribadian sudah sesuai dengan beban kapasitas masing-masing pemilik perusahaan Divarinsi Jayaproductivitas yaitu dibidang pemasaran dan produksi sehingga ada peningkatan dalam penjualan. Pernyataan ini didukung dengan:

Pernyataan informan Nanda dan Vaya selaku pelaku bisnis Divarinsi Jayaproductivitas yang memiliki karakteristik kepribadian ekstrovert atau pemasaran:

“Menurutku iya dapat meningkatkan kesenangan, Karena kalau kita ngerasa mampu kan kita asik aja...” [Lampiran B-1, NA-7]

“Eh... kalau menurutku ya. Karena kan kita ngejalaninya enjoy,..., karena sudah sesuai dengan kemampuan kita jadi ngejalaninya itu enjoy gitu” [Lampiran B-4, VA-9]

Pernyataan informan Nurita dan Laurensia selaku pelaku bisnis Divarinsi Jayaproductivitas yang memiliki karakteristik kepribadian introvert atau produksi:

“...soalnya kan dengan bekerja sesuai kemampuan, kita senang akhirnya kita nggak pernah merasa kayak jenuh...” [Lampiran B-3, NU-6]

“...dengan adanya pembagian berdasarkan kemampuan kan kita kerjanya dengan kemampuan kan berarti mampu atas tanggung jawab yang diberikan jadinya ya senang gitu” [Lampiran B-6, LA-8]

Pernyataan tersebut diperkuat dengan Bapak Bagus Lesmana selaku mentor Divarinsi Jayaproductivitas:

“...mereka dedikasinya tinggi saya rasa senang ya...” [Lampiran B-9, BA-17]

Laba atau penghasilan yaitu keuntungan yang didapatkan perusahaan. Dari hasil analisis di dalam perusahaan Divarinsi Jayaproductivitas menyatakan bahwa, laba atau penghasilan yang dihasilkan meningkat karena pembagian beban kerja berdasarkan karakteristik kepribadian sudah sesuai dengan beban kapasitas masing-masing pemilik perusahaan Divarinsi Jayaproductivitas yaitu dibidang pemasaran dan produksi sehingga ada peningkatan dalam penjualan. Pernyataan ini didukung dengan:

Pernyataan informan Nanda dan Vaya selaku pelaku bisnis Divarinsi Jayaproductivitas yang memiliki karakteristik kepribadian ekstrovert atau pemasaran:

“Kalau menurutku sih iya dapat meningkatkan laba dan penghasilan, karena beban sudah diberikan kepada setiap orang dengan kemampuan masing-masingnya...” [Lampiran B-2, NA-11]

“...membuat penghasilan dan laba juga ikut meningkat, dan kalau kerja berdasarkan kemampuan ... dengan penghasilan yang meningkat juga...” [Lampiran B-5, VA-14]

Pernyataan informan Nurita dan Laurensia selaku pelaku bisnis Divarinsi Jayaproductivitas yang memiliki karakteristik kepribadian introvert atau produksi:

*“... bisa meningkat ya, karena dengan adanya pembagian beban kerja yang diberikan berdasarkan kemampuan...”* [Lampiran B-3, NU-9]

*“...karena produksi dan kualitas kerja meningkat, pasti juga dapat meningkatkan penghasilan juga...”* [Lampiran B-6, LA-11]

Pernyataan tersebut diperkuat dengan Bapak Bagus Lesmana selaku mentor Divarinsi Jayafood:

*“Tentu.. kalau bekerja keras secara optimal sesuai dengan kemampuannya masing-masing seperti kemampuan yang ahli di bidang pemasaran dan produksi, secara otomatis akan meningkatkan laba atau penghasilan dalam perusahaannya”* [Lampiran B-9, BA-19]

## **Pembahasan**

Hasil dari analisis penempatan fungsi kerja berdasarkan karakteristik kepribadian untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi dengan menggunakan tipe kepribadian dalam menentukan penempatan fungsi kerja perusahaan Divarinsi Jayafood, peneliti menggunakan tipe kepribadian yang diharapkan mampu menentukan penempatan fungsi kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas tiap pemilik Divarinsi Jayafood dengan menggunakan dua tipe kepribadian yaitu tipe ekstrovert dan tipe introvert yaitu dengan memanfaatkan kemampuan pemilik secara optimal melalui penempatan fungsi kerja, hal ini didukung dari penelitian Kim & Ployhart (2014) penempatan karyawan secara selektif secara langsung mempengaruhi pertumbuhan laba perusahaan melalui produktivitas tenaga kerja perusahaan. Dengan mengetahui kriteria-kriteria kecenderungan perilaku antara tipe ekstrovert dan tipe introvert dapat memperkirakan bahwa tiap pemilik dengan pola perilaku tertentu mempunyai tempat tertentu pula yang cocok dengan kecenderungan perilakunya, hal ini sesuai dengan teori Mulyadi (2015:25) masing-masing individu memiliki karakteristik berupa kemampuan yang terbatas dan setiap manusia berbeda, kemudian perbedaan ini dipergunakan untuk memprediksi pelaksanaan dan hasil kerja seseorang yang melakukan kerja sama di dalam suatu perusahaan tertentu.

Tipe ekstrovert dan tipe introvert berbeda dalam cara menempatkan perhatian pada tugas. Tipe ekstrovert lebih memiliki kecenderungan membuka diri dalam kontak dengan banyak orang, mudah bergaul dengan orang-orang dalam lingkungan. Dalam perusahaan Divarinsi Jayafood pemilik dengan kecenderungan memiliki tipe ekstrovert lebih cocok ditempatkan pada bagian pemasaran, karena teori Mohyi (2012) menjelaskan bahwa tipe ekstrovert lebih tepat diletakkan pada bagian-bagian yang membutuhkan komunikasi secara langsung dengan banyak orang, dalam hal ini yaitu bagian pemasaran. Tipe introvert lebih memiliki kecenderungan menarik diri, suka merenung dan tidak banyak bicara. Dalam perusahaan Divarinsi Jayafood pemilik dengan kecenderungan memiliki tipe introvert lebih cocok ditempatkan pada bagian produksi, berdasarkan teori Mohyi (2012) tipe introvert cenderung lebih tepat bila ditempatkan pada bagian-bagian yang aktivitasnya tidak banyak memerlukan komunikasi dengan pihak luar, dalam hal ini yaitu bagian produksi. Dalam dunia bisnis yang penuh dengan persaingan, pola perilaku tipe ekstrovert dapat diandalkan dalam peningkatan hasil penjualan melalui kemampuan pemasarannya dengan berdasar pada karakteristik pola perilaku tipe ekstrovert yang mudah bergaul, ramah dengan banyak orang, bersifat positif terhadap masyarakat menurut Sagimun Dumadi dalam Mohyi (2012:123). Begitu pula dengan pola perilaku tipe introvert yang dipercaya dapat meningkatkan hasil penjualan melalui kemampuan produksinya dengan berdasar pada karakteristik pola perilaku tipe introvert yang mampu mendapatkan ide dengan menyendiri, mengolah informasi secara internal untuk menemukan apa yang mereka pikirkan dan rasakan, suka merenung dan tidak banyak bicara, cenderung melakukan komunikasi satu lawan satu dengan orang lain menurut Carl Gustav Jung dalam Mohyi (2012:128).

Macam-macam tipe kepribadian berdasarkan persyaratan kerja (Job Spesifikasi) menurut Mohyi (2012:125) yaitu tipe ekstrovert dan tipe introvert. Penempatan fungsi kerja berdasarkan karakteristik kepribadian melalui dua tipe ekstrovert dan tipe introvert memang bisa menjadi salah satu alat bantu dalam menentukan penempatan fungsi kerja pemilik Divarinsi Jayafood, hal ini didukung dengan teori Mohyi (2012:125) penempatan fungsi kerja tidaklah begitu saja dilakukan, ada faktor yang perlu dipertimbangkan karena faktor ini berpengaruh terhadap kelancaran aktivitas, kemudahan beradaptasi, pengembangan dan kemajuan perusahaan secara keseluruhan, yaitu faktor kepribadian. Dengan mengetahui tipe kepribadian individu seorang pemilik, akan lebih mudah ditempatkan pada bagian yang tepat sebagai pekerja (Mohyi, 2012:125). Kelemahan dalam menggunakan karakteristik kepribadian untuk menentukan penempatan fungsi kerja didalam perusahaan Divarinsi Jayafood adalah setiap pemilik yang sudah disesuaikan karakteristik kepribadian untuk menentukan fungsi kerja masing-masing kemampuan pemilik, dalam mengerjakan bidang lain tidak bisa optimal dalam melakukan fungsi kerja karena tidak sesuai dengan karakteristik kepribadiannya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis mengenai pembagian beban kerja yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa pembagian beban kerja berdasarkan karakteristik kepribadian pemilik tipe ekstrovert dimana dalam perusahaan Divarinsi Jayafood cenderung masuk dibidang pemasaran dan introvert dimana dalam perusahaan Divarinsi Jayafood cenderung masuk dibidang produksi. Pada akhirnya perusahaan Divarinsi Jayafood akan melakukan pembagian beban kerja berdasarkan karakteristik kepribadian pemilik Divarinsi Jayafood. Dan dari hasil wawancara kelima informan yaitu pembagian beban kerja berdasarkan karakteristik kepribadian dari pemilik Divarinsi Jayafood telah disesuaikan dengan kapasitas dan kemampuan masing-masing pemilik Divarinsi Jayafood, maka pembagian beban kerja dengan posisi yang tepat berdasarkan kemampuan masing-masing dibidang pemasaran dan produksi dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja perusahaan Divarinsi Jayafood.

Sehingga produktivitas perusahaan dapat meningkat dan dapat mengembangkan perusahaan Divarinsi Jayafood, karena didukung dengan kepuasan dalam bekerja dan sesuai dengan kemampuan masing-masing pemilik dalam bidang produksi dan pemasaran. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa pentingnya untuk mengetahui karakteristik kepribadian bagi tiap-tiap individu untuk menentukan pembagian beban kerja dengan posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan pemilik.

Dari penelitian ini terdapat kesamaan persepsi dalam menentukan pembagian beban kerja berdasarkan karakteristik kepribadian, sehingga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja perusahaan.

### Keterbatasan dan Saran

Keterbatasan penelitian ini adalah kedalaman keterbatasan waktu dalam melakukan penelitian, sehingga terdapat keterbatasan kedalaman data dan informasi yang digunakan. Data yang diolah didalam penelitian ini hanya terbatas pada data yang diperoleh dari informan, sehingga terdapat faktor-faktor penting lainnya yang tidak tergali pada saat wawancara. Walau demikian dengan keterbatasan yang ada, penelitian ini dapat memberikan deskripsi awal mengenai pembagian beban kerja berdasarkan karakteristik kepribadian untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi Divarinsi Jayafood. Penelitian ini menggunakan karakteristik kepribadian dalam menentukan pembagian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas masing-masing pemilik Divarinsi Jayafood, diharapkan untuk melakukan wawancara lebih mendalam dengan cara memberikan pertanyaan yang lebih detail dan merancang agenda waktu penelitian dengan lebih baik. Penelitian selanjutnya disarankan menyempurnakan penelitian ini, dengan dapat melakukan penelitian pembagian beban kerja berdasarkan *skill*, kreativitas dalam mengembangkan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, M. T. (2012). Audit Manajemen Sebagai Dasar Untuk Menilai Efektivitas Dan Efisiensi Pada Fungsi Pemasaran.
- Bungin, B. (2012). *Penelitian Kualitatif*. Prenada Media Group: Jakarta.
- Bungin, B. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Heizer, J., & Render , B. (2015). *Manajemen Operasi: Sustainability and Supply Chain Management* (11st Edition ed.). Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.
- Herdiansyah, Haris. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*.
- Kim, Y., & Ployhart, R. E. (2014). The Effects of Starfing and Training on Firm Productivity and Profit Growth Before, During, and After the Great Recession. Vol-99.
- Masyhuri, & Zainuddin. (2011). *Metodologi Penelitian:Pendekatan Praktif dan Aplikatif*. Bandung : Refika Aditama.
- Mohyi, A. (2012). *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang, Indonesia: UMMPress.
- Moleong, L. J. (2012). Metodelogi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. (D. Supiyadi, & M. N. Afandi, Eds.) Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Purwaningrum, E. L. (2014). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja. Vol-8.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta, Indonesia: Perpustakaan Nasional.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: Refika Aditama.