

**HUBUNGAN ANTARA *TASK SIGNIFICANCE* DENGAN *JOB PERFORMANCE* PADA PEKERJAAN YANG KINERJANYA  
DITENTUKAN OLEH KEMAMPUAN**

**ABSTRAK**

*Job performance* adalah kombinasi perilaku yang berupa kemampuan, sifat dan usaha yang mengacu pada nilai-nilai organisasi untuk mencapai efektivitas kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. *Job performance* seseorang dipengaruhi oleh *task significance* yaitu tingkat sejauh mana karyawan memaknai pekerjaan bahwa pekerjaan tersebut berdampak bagi orang lain yaitu kesejahteraan orang lain. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *task significance* dengan *job performance* pada pekerjaan yang kinerjanya lebih ditentukan oleh kemampuan. Subyek penelitian ini adalah dosen Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Penelitian ini menggunakan skala *likert task significance* dan *job performance* yang selanjutnya menggunakan analisa data *alpha cronbach* dan korelasi *product moment* dari *pearson* dengan program *Statistic Package for Social Science for Windows* (SPSS) versi 21 untuk membuktikan hipotesis. Hasil analisis menggunakan teknik korelasi *product moment* dari *pearson* diperoleh taraf signifikansi 0,027 ( $p < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa korelasi tersebut signifikan yang berarti ada hubungan antara *task significance* dengan *job performance* pada pekerjaan yang kinerjanya lebih ditentukan oleh kemampuan.

Kata kunci : *task significance, job performance*

**PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi, persaingan di dunia industri berjalan secara ketat dan pesat oleh karena itu, organisasi dituntut untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusianya. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penggerak dalam organisasi. Setiap organisasi berusaha untuk menjaga, memelihara serta meningkatkan sumber daya manusia. Dengan demikian, meningkatkan sumber daya manusia menjadi suatu persoalan yang penting.

Mengatasi persoalan tersebut, meningkatkan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui peningkatan kualitas *job performance*. Secara etimologi *job performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan, atau dapat diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi kinerja. Bernadian & Russel mengemukakan bahwa *job performance* merupakan kombinasi antara kemampuan dan sifat (*ability and traits*), usaha (*effort*) dan dukungan (*support*) yang diukur melalui hasil produksi atau hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang (Bernadin & Russel, 1998; Klehe & Anderson, 2007; Kreitner & Kinicki, 2010; Steers & Porter, 1983, dalam Satwika & Himam).

Campbell dan kolega (Campbell, 1990, 1999; Campbell.,dkk, 1999) mengemukakan bahwa *job performance* dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu *declarative knowledge*; *procedural knowledge* dan *skill*; serta motivasi. *Declarative knowledge* adalah pengertian tentang fakta, prinsip dan tujuan. *Procedural knowledge* dan *skill* adalah pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan berbagai aktivitas. Motivasi adalah pengaruh kombinasi dari tiga pilihan perilaku yaitu pilihan untuk mengeluarkan usaha,

pilihan mengeluarkan tingkat upaya dan pilihan untuk bertahan dalam mengeluarkan tingkat usaha (dalam Schmitt.,dkk, 2003).

*Job performance* tidak hanya di pengaruhi oleh faktor specific person tetapi juga faktor yang berasal dari lingkungan tempat kerja. Faktor tempat kerja yang dapat meningkatkan *job performance* dipahami melalui pendekatan *The Job Characteristic Model* (JCM). *The Job Characteristic Model* terdiri atas lima karakteristik utama yang berhubungan dengan tiga kondisi psikologis yang membentuk dasar model yang menghasilkan outcomes yang bermanfaat secara intrinsik dan ekstrinsik (Hackman & Oldham, 1975, dalam Asmar, 2013). *Job characteristic model* menghasilkan fungsi tiga kondisi psikologis yaitu pengalaman akan makna kerja, pengalaman akan tanggung jawab, dan pengetahuan atas hasil (Hackman & Oldham, 1976, dalam Lunenburg, 2011).

Hackman & Oldham (1976) menjelaskan bahwa *job characteristic model* terdiri dari atas *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy* dan *feedback*. *Skill variety* sebagai tingkat sejauh mana pekerjaan membutuhkan beberapa kegiatan, kemampuan dan bakat. *Task identity* sebagai tingkat sejauh mana individu menyelesaikan pekerjaan sebagai hasil identifikasi pekerjaan dari awal hingga akhir. *Task significance* sebagai tingkat sejauh mana pekerjaan berpengaruh pada kehidupan orang lain baik di dalam atau luar organisasi. *Autonomy* sebagai tingkat sejauh mana pekerjaan memberikan karyawan keleluasaan, dan terakhir. *Feedback* sebagai tingkat sejauh mana karyawan

menerima informasi secara langsung dari aktivitas kerja terkait efektifitas kinerja (Hackman & Oldham, 1976 dalam Lunenburg, 2011).

Hackman & Oldham (1976, dalam Grant, 2008) mengkonsepkan *task significance* sebagai tingkat sejauh mana pekerjaan memberikan peluang untuk meningkatkan kesejahteraan orang lain. Kemudian, *task significnace* mempengaruhi individu secara psikologis melalui persepsi terhadap makna kerja. Ketika individu mempersepsikan pekerjaan pada *task significance* dengan tinggi, mereka akan merasakan pekerjaan mereka lebih bermakna yaitu bernilai dan bertujuan. Pengalaman akan kebermaknaan mempengaruhi kinerja dengan cara mendorong karyawan untuk meluangkan waktu dan tenaga untuk menyelesaikan tugas.

Individu yang mempersepsikan *task significance* dengan tinggi, tidak hanya mempengaruhi *job performance*, melainkan juga pada persepsi individu terhadap lingkungan sekitar melalui persepsi dampak sosial dan persepsi nilai sosial. Persepsi dampak sosial menggambarkan sejauh mana karyawan merasa bahwa perilaku mereka dapat mensejahterakan orang lain (Grant, 2007 dalam Grant, 2008). Ketika karyawan merasakan bahwa pekejaannya mengandung *task significance*, karyawan akan merasa bahwa perilakunya dapat mensejahterakan orang lain.

Persepsi nilai sosial menggambarkan sejauh mana karyawan merasa bahwa kontribusi mereka dihargai orang lain (Grant, 2008). Ketika karyawan

percaya bahwa perilaku mereka diapresiasi secara positif oleh orang lain, karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan perilakunya.

*Task significance* jarang di uji sebagai variabel mandiri dalam penelitian. Hal tersebut dikarenakan *task significance* sedikit sekali di perlakukan sebagai variabel mandiri tanpa terkontaminasi variabel *job characteristic*. Faktanya, *task significance* menjadi variabel penting karena memberikan kontribusi pada tujuan organisasi dan lingkungan sekitar. Selain itu, *task significance* mempengaruhi karyawan secara personal melalui persepsi makna kerja yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Dilihat dari karakteristik penelitian, penelitian ini digolongkan sebagai penelitian korelasional. Penelitian korelasional adalah sebuah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan di antara variabel-variabel yang diteliti tanpa melakukan intervensi terhadap variasi variabel-variabel yang bersangkutan (Azwar, 1998).

Pada penelitian ini, subyek penelitian yang dipakai adalah orang-orang yang memiliki keahlian dan kemampuan pada bidang pekerjaannya yang disebut dengan profesi. Profesi memiliki karakteristik tersendiri dibandingkan pekerjaan lain seperti keterampilan berdasarkan pengetahuan teoritik, pendidikan yang ekstensif, ujian kompetensi dan lisensi. Salah satu profesi yaitu memiliki kriteria

tersebut adalah dosen. Populasi pada penelitian ini adalah dosen Universitas 17 Agustus 1945

Penelitian ini menggunakan sampel random. Sampel dalam penelitian ini adalah Dosen Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang berjumlah 60 orang. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala *task significance* dan skala *job performance*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil uji analisis terhadap 19 aitem skala *job performance* diperoleh 19 butir aitem yang sah dengan koefisien daya beda antara 0,440 hingga 0,811 dengan  $p \geq 0,3$ . Sedangkan hasil uji analisis terhadap 7 aitem skala *Task Significance* diperoleh 7 butir aitem sah dengan koefisien daya beda antara 0,344 hingga 0,528 dengan  $p \geq 0,3$ . Hasil uji reliabilitas skala *job performance* dengan menggunakan *Statistic Package for Social Science for Windows (SPSS)* versi 21 diperoleh hasil pengukuran *Alpha Cronbach* = 0,946 > 0.700 sedangkan hasil uji skala *task significance* dengan menggunakan *Statistic Package for Social Science for Windows (SPSS)* versi 21 diperoleh hasil pengukuran *Alpha Cronbach* = 0,768 > 0.700. Berdasarkan hasil pengukuran tersebut maka skala *Task Significance* dan Skala *Job performance* dinyatakan reliabel.

Pembuktian hipotesis yang dibuat pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi dari Pearson untuk mengetahui hubungan antara *Task Significance* dengan *Job Performance*. Dalam menarik kesimpulan digunakan ketentuan jika  $p < 0,05$  maka hipotesis diterima dan jika  $p > 0,05$  maka hipotesis ditolak.

Berdasarkan analisa menggunakan *Statistic Package for Social Science* versi 21 dengan teknik korelasi Pearson diperoleh  $r = 0,285$  dengan  $p = 0,027 < 0,05$ . Ini berarti ada korelasi positif antara *Task Significance* dengan *Job Performance* artinya semakin tinggi *Task Significance* maka semakin tinggi pula *Job Performance*.

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan penelitian diatas maka ada hubungan positif antara *Task Significance* dengan *Job Performance* yang artinya bahwa semakin tinggi *Task Significance* maka semakin tinggi pula *Job Performance*. Begitupun sebaliknya, apabila *Task Significance* rendah maka *Job Performance* juga rendah.

*Job performance* adalah perilaku yang berasal dari kombinasi kemampuan, sifat dan usaha yang mengacu pada nilai-nilai organisasi untuk mencapai efektivitas kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Ketika karyawan menunjukkan *job performance* yang baik maka, karyawan mampu memberikan kontribusi yang positif bagi organisasi. Hal tersebut ditunjukkan dengan bersikap menjaga, bertahan dan mendukung tujuan organisasi yang pada akhirnya mampu mereliasikan goal organisasi.

Selain itu, karyawan dengan *job performance* yang baik akan menunjukkan sikap inisiatif dalam melakukan pekerjaan dengan menjalankan pekerjaan yang tidak wajib untuk dikerjakan tetapi karyawan mengerjakannya dengan baik. Apabila setiap karyawan memiliki *job performance* yang baik maka

akan tercipta iklim kerja yang baik sehingga tujuan organisasi semakin mudah terwujud.

*Job performance* dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pengetahuan tentang fakta, tujuan, prinsip; keterampilan dalam berbagai aktivitas dan motivasi. Selain itu, *job performance* juga dipengaruhi oleh sikap dalam memaknai pekerjaan yang menganggap bahwa pekerjaannya adalah sesuatu yang bermakna bagi dirinya sendiri maupun bagi orang lain. Dalam dunia industri hal tersebut diartikan sebagai *task significance*.

*Task significance* adalah tingkat sejauh mana karyawan / individu mempersepsikan berdasarkan pengalamannya, bahwa pekerjaannya adalah sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain, dalam arti berdampak pada kesejahteraan orang lain, baik bagi orang yang berada ditempat kerja maupun yang ada di luar tempat kerja. Karyawan yang mempersepsikan perkerjaan terhadap *task significance* dengan tinggi maka, karyawan akan merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakan akan berdampak pada kesejahteraan orang lain.

Selain itu, kondisi tersebut akan menimbulkan perasaan bahwa pekerjaannya bermanfaat bagi orang lain sehingga memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya didalam maupun diluar organisasi. Dampak tersebut tidak hanya dirasakan oleh lingkungan tetapi juga pada diri karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan *feedback* positif yaitu penghargaan dari lingkungan atas upaya dan usaha yang telah dikerjakan sehingga karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya bagi perusahaan. Kondisi ini akan menciptakan suasana kerja yang baik.



## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara *task significance* dengan *job performance* pada pekerjaan yang kinerjanya lebih ditentukan oleh kemampuan, sehingga hipotesa yang diajukan “ada hubungan antara *task significance* dengan *job performance* pada pekerjaan yang kinerjanya lebih ditentukan oleh kemampuan, diterima”.

Berdasarkan penelitian dan pembahasan diatas maka peneliti menyampaikan beberapa saran :

1. Bagi perusahaan / organisasi untuk meningkatkan, menumbuhkan dan mengupayakan sikap *task significance* dalam meningkatkan kinerja yang pada akhirnya berdampak pada kesejahteraan masyarakat.
2. Bagi peneliti lain yang ingin meneliti tema yang sama disarankan untuk melakukan penelitian pada bidang pekerjaan lain seperti pada pekerjaan yang lebih membutuhkan peluang.