

PERAN KETEPATAN JOB DESCRIPTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.JAYA BAKTI RAHARJA SUKABUMI

Muhamad sandria¹, Acep Samsudin², Kokom Komariah³

^{1,2,3}Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis dan Humaniora, Universitas Muhammadiyah Sukabumi

Email: sandriamuhamad11@ummi.ac.id¹, acepsamsudin@ummi.ac.id²,
ko2mpuspa@ummi.ac.id

Intisari

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran Deskripsi Pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Bakti Raharja Kota Sukabumi dengan waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret 2020. Variabel dalam penelitian ini menggunakan deskripsi pekerjaan sebagai X dan kinerja karyawan sebagai Y. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi sederhana untuk teknik analisis data, dengan kuesioner yang dibagikan kepada 36 karyawan dengan populasi PT. Jaya Bakti Raharja. Dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 21,3% dan memiliki pengaruh yang signifikan.

Kata Kunci : Job Deskripsi, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the role of Job Description on employee performance at PT. Jaya Bakti Raharja Sukabumi City with the time of the study was conducted in March 2020. The variables in the study used Job description as X and employee performance as Y. The method in this study uses quantitative methods with simple regression analysis for data analysis techniques, with questionnaires distributed to 36 employees with a population of PT. Jaya Bakti Raharja. And the results of this study indicate that job description influences employee performance by 21.3% and has a significant effect.

Kata Kunci : Job description, employee performance

PENDAHULUAN

Dunia kerja sekarang ini sangat penting keberadaannya bagi masyarakat baik itu yang menengah kebawah ataupun yang menengah keatas dalam status sosialnya. Karena dengan dunia kerja ini masyarakat dapat menggantungkan penghasilan yang di dapatkan setiap waktu yang ditentukan untuk kebutuhan kedepannya. Didalam dunia kerja yang menjadi penopang utamanya yaitu sumber daya manusianya itu sendiri.

Sumber Daya Manusia (SDM) ini suatu individu yang bekerja sebagai penggerak utama dalam suatu organisasi atau perusahaan, dan bisa dikatakan SDM ini sebagai aset perusahaan, yang mana aset tersebut perlu dilatih dan dikembangkan keahlian dibidangnya agar sesuai dengan tujuan perusahaan. Yang tentunya dengan memiliki aset yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan maka akan memudahkan perusahaan mencapai tujuannya begitupun sebaliknya. Karena kunci keberhasilan suatu perusahaan itu dilihat dari kemampuan sumber daya manusianya.dibandingkan dengan sumber daya lainnya, Sumber daya manusia ini merupakan nomor satu dalam setiap kegiatan perusahaan karena jika tidak adanya sumber daya manusia perusahaan tersebut tidak akan dapat memproduksi apapun tanpa ada penggerak utamanya. Kemudian sumber daya manusia ini perlu dilihat dari kinerjanya di dalam perusahaan apakah sudah sesuai atau belum dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya di dalam perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan ini sifatnya individual, karena dari setiap individu tersebut memiliki batas kemampuan ataupun keahliannya masing-masing dalam bekerja sehingga pihak perusahaan jangan memaksakan tugas atau pekerjaan yang tidak dikuasainya agar tidak keluar

dari rencana perusahaan nantinya. Dan pihak perusahaanpun dapat mengukur kinerja karyawannya atas hasil kerjanya yang di capai apakah sudah sesuai atau belum dengan yang perusahaan harapkan. Karena kinerja ini hasil kerja nyata yang telah dilakukan karyawan didalam perusahaan tersebut. Dalam mengukur kinerja karyawan ini salah satunya bisa dilihat dari posisi pekerjaannya ataupun *job descriptionnya* masing masing.

Job description atau uraian jabatan ini ialah suatu gambaran pekerjaan apa yang akan menjadi tanggung jawabnya di dalam perusahaan tersebut dan menjadi pernyataan tertulis yang dikeluarkan oleh perusahaan, *Job description* ini memaparkan akan apa saja yang menjadi tanggung jawabnya dimulai dari target perusahaan, ataupun ketentuan –ketentuan lainnya, agar tidak menyimpang dan menggerjakan tugas yang bukan menjadi tanggung jawabnya karena biasanya itu diluar kemampuan karyawan tersebut. Apabila *Job description* ini sudah tersusun dan terlaksana dengan baik akan mudahnya mencapai tujuan perusahaan secara luas.

Salah satu perusahaan dengan adanya *Job description* didalam perusahaan tersebut yaitu PT. Jaya Bakti Raharja. PT Jaya Bakti Raharja Cabang Sukabumi ini merupakan perusahaan industri dan bergerak di bidang distributor tolak angin, freshcare, dan lain-lain. Didalam perusahaan ini terdapat sumber daya manusia dengan *job descriptionnya* masing-masing dan terletak di Kota Sukabumi Jl. Letda Asmita Blok D2 no 82. Dari penjelasan diatas peneliti ingin mengukur sejauh mana peran *job description* di dalam suatu perusahaan terhadap kinerja karyawan, maka dari itu penulis berinisiatif mengambil judul penelitian ini dengan judul **“Peran Ketepatan Job Description terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jaya Bakti Raharja”**

KAJIAN PUSTAKA

Job Description

Deskripsi jabatan atau *Job description* adalah suatu pernyataan tertulis yang dikeluarkan perusahaan untuk menjelaskan tugas-tugas, fungsi, tanggung jawab, wewenang, dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya dalam menentukan pekerjaan karyawan nantinya (Pattisahusiwa, 2017). Deskripsi Jabatan dapat diartikan juga dengan keperluan pimpinan dan karyawan di dalam perusahaan untuk melaksanakan pekerjaan, tugas serta kegiatan sesuai dengan porsinya masing-masing (Pitaloka, Mulyatini, & Kasman, 2019). Uraian pekerjaan (*jobdescription*) merupakan suatu catatan yang dikeluarkan perusahaan yang sistematis tentang fungsi tugas, wewenang dan tanggung jawab dalam suatu jabatan tertentu, dengan diartikan berdasarkan fakta yang ada. *Job Description ini* harus menjelaskan agar dapat berfokus ataupun berkonsentrasi pada pekerjaan itu sendiri (Recky, 2018). Dimensi Job Description : 1)wewenang dalam bekerja 2)tanggung jawab dalam bekerja 3) Kondisi dalam bekerja 4)Fasilitas dalam bekerja serta 5)Standar hasila dalam bekerja

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja karyawan yang telah dicapai individu atau kelompok, sesuai dengan wewenang/tanggung jawabnya masing-masing karyawan (Jauvani, 2017). Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Agustin, 2019). Kinerja ini dapat didefinisikan juga sebagai pengrefleksian seberapa baik karyawan dalam memenuhi persyaratan untuk sebuah pekerjaan. Kinerja seseorang merupakan hal yang bersifat individual dengan kemampuannya yang berbeda dan tugas yang berbeda pula. Pihak manajemen dapat mengukur hasil dari kinerja karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan hasilnya masing-masing (Damayanti, Hanafi, & Cahyadi, 2018). Dimensi dari kinerja karyawan ini yaitu :1) Kualitas hasil kerja 2) Kuantitas Hasil Kerja 3)Ketepatan waktu 4)Kemampuan bekerja (Damayanti, Hanafi, & Cahyadi, 2018).

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Job Description ternyata mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan memfokuskan dalam hak pemberian wewenang terhadap karyawan, kemudian tanggungjawab yang sesuai dan tidak melebihi batas kemampuan, karena dengan tanggung jawab yang sesuai dengan apa yang menjadi kenyamanannya dalam bekerja itu menjadi faktor acuan tercapainya kinerja karyawan yang baik dan sesuai (Pattisahusiwa, 2017).

H1 : *Job description* dan *Job Specification* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karywan

Dengan berjalannya *job description* yang sesuai dengarn ruang lingkup didalamnya seperti fasilitas kerja yang di berikan perusahaan sesuai dengan kenyamanan karyawan kemudian kondisi pekerjaan yang nyaman dengan meminimalisir segala konflik internal maupun eksternal, dan standar hasil kerja tidak dilebih-lebihkan maka beberapa hal tersebut sangat mempengaruhi kondisi pekerjaan. dengan berjalannya beberpa dimensi yang menjadi faktor pendorong *job description* ini, maka kinerja karyawanpun akan semakin meningkat (Pitaloka et al., 2019).

H2 : *Job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Aktivitas *Job description* sebuah upaya dalam menciptakan kualitas dari pekerja dalam melakukan pekerjaan didalam perusahaan. Perusahaan akan memberikan timbal balik yang baik jika sumber daya manusia didalamnya telah mampu melaksanakan pekerjaan dengan sesuai dan jelas. jabatan didalam perusahaan perlu diadakan agar dapat mendesain organisasi dan menetapkan pembagian pekerjaan yang sesuai (Nurhayati, Chahyono, & Herminawaty, 2017).

H3 : *Job description* dan produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karywan

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk mengetahui pengaruh ataupun peran *job description* terhadap kinerja karyawan. atau untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat serta menggunakan IBM SPSS *Statistic version 23* sebagai alat untuk melakukan penghitungan statistik. Untuk objek penelitiannya yaitu *job description* (x) kinerja karyawab (y). Dengan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi dan kuisioner dengan skala pengukuran yang digunakan yaitu skala *likert* yang memiliki tingkatan jawaban yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = cukup setuju, 4 = setuju dan 5 = sangat setuju.

Pada penelitian ini populasi yang ditetapkan oleh peneliti yaitu karyawan PT. Jaya Bakti Raharja yang berada di Kota Sukabumi. Jumlah sampelnya yaitu 36 karyawan atau responden. Dalam menghasilkan data yang lebih akurat peneliti menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Serta teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas *kolmogrov smirnov*, koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi linear sederhana dan uji t atau uji hipotesis secara parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.1 Hasil Uji Validitaas X dan Y

Variabel	R hitung	R tabel	sig	hasil
X1	0.398	0.329	0.000	VALID
X2	0.679	0.329	0.000	VALID
X3	0.582	0.329	0.000	VALID
X4	0.547	0.329	0.000	VALID
X5	0.452	0.329	0.000	VALID

Variabel	R hitung	R tabel	sig	hasil
Y1	0.491	0.329	0.000	VALID
Y2	0.823	0.329	0.000	VALID
Y3	0.683	0.329	0.000	VALID
Y4	0.604	0.329	0.000	VALID

Sumber : Diolah peneliti, 2019

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh nilai pada variabel x (job description) dan y (kinerja karyawan) menyatakan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dari itu seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid.

Tabel 1.2 Hasil Uji Reliabilitas X Dan Y

Reliability Statistics x			Reliability Statistics y		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,361	,367	5	,536	,546	4

Sumber : Diolah peneliti, 2019

Sumber : Diolah peneliti, 2019

Hasil uji reliabilitas x dan y pada penelitian ini yaitu x(*Job description*) $0.367 > 0.6$ dan y (kinerja karyawan) $0.546 > 0.6$ menyatakan bahwa seluruh nilai lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* . Maka dapat diartikan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel dan layak untuk menjadi alat ukur untuk analisis selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,49049177
Most Extreme Differences	Absolute	,112
	Positive	,112
	Negative	-,107
Test Statistic		,112
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan hasil data tabel Normalitas Kolmlgrov smirnov diatas menunjukkan bahwa nilai signifikannya yaitu 0.200 yang artinya bahwa $0.200 > 0.05$. maka dalam penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi dan pengambilan data dari populasi berjalan normal.

Tabel 4. Hasil Koefisien Korelasi

Correlations			
		Job Description	Kinerja Karyawan
Job description	Pearson Correlation	1	,461**
	Sig. (2-tailed)		,005
	N	36	36
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,461**	1
	Sig. (2-tailed)	,005	
	N	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah peneliti, 2020

Data dari koefisien korelasi ini menunjukkan nilai signifikan sebesar 0.005 yang artinya lebih kecil dari 0.05. dari situ dapat diketahui bahwa ada hubungan antara *job description* terhadap kinerja karyawan. Dan untuk nilai *pearson correlation* pada penelitian ini sebesar 0.461 yang artinya terdapat hubungan yang cukup kuan antara *jobdes* terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,461 ^a	,213	,189	1,51225

a. Predictors: (Constant), strategi diferensiasi

Sumber: Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan data dari tabel diatas nilai *R square* sebesar 0.213 atau dalam bentuk presentase sebesar 21.3%. Maka dapat diartikan bahwa adanya peran *job description* terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Bakti Raharja sebesar 21.3% dan 78,7% dipengaruhi oleh berbagai variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,147	2,522		4,023	,000
	Job Description	,389	,128	,461	3,030	,005

a. Dependent Variable: keunggulan bersaing

Sumber: Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan hasil data diatas dapat diperoleh nilai konstanta (a) = 7.377 dan b = 0.613 yang dapat disematkan kedalam rumus regresi linear sederhana menurut (Muntaha & Sutrisna, 2018) yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 10.147 + 0.389X$$

Dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta (a) sebesar 10.147 maka jika x nilainya nol maka keunggulan bersaing memiliki nilai sebesar 10.147. Adapun nilai regresi x (*job description*) adalah 0.389 dapat diartikan bahwa setiap peran *job description* sebesar satu satuan maka sekaligus akan meningkatkan nilai pada kinerja karyawan pula.

Tabel 7. Hasil Uji T (Uji Hipotesis secara Parsial)

		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,147	2,522		4,023	,000
	Job description	,389	,128	,461	3,030	,005

a. Dependent Variable: keunggulan bersaing

Sumber: Data diolah peneliti, 2020

Hasil uji t dari tabel diatas dilakukan untuk menguji hipotesis dengan hasil niali t_{hitung} sebesar 3.030 dengan nilai signifikan pada tabel hasil penelitian tersebut sebesar 0.005. Dengan nilai t_{tabel} dapat diketahui dengan menggunakan rumus besaran derajat kebebasan (df) menurut (Muntaha & Sutrisna, 2018) yaitu $t_{tabel} = (df = n-k)$ maka $df = 36 - 1 = 35$. Dengan menggunakan distribusi t_{tabel} dengan taraf 0.05 yaitu 1.6765. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3.030 > 1.6765$ dan nilai signifikan $0.005 < 0.05$ maka dari itu terdapat pengaruh antara *job description* terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Dari hasil pembahasan yang telah dilaukan peneliti diatas, telah didapatkan hasil analisis bahwa Job Description berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya bakti raharja. Hal tersebut dapat di buktikan setelah pengujian secara parsial (uji t). Terdapat berbagai macam jenis faktor yang mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan yang salah satunya yaitu meningkatkan fasilitas kantor yang ada, kemudian memberi porsi pekerjaan yang sesuai, memberikan waktu pekerjaan yang tepat, dan lain-lain. Seperti hasil dari penelitian yang dilakukan (Elan & Kurniawan, 2018) menjelaskan bahwa Job description dalam suatu perusahaan sangat penting peranannya dengan adanya *job description* maka akan membantu setiap karyawan dalam mengarahkan pekerjaan menjadi lebih tepat dan teratur tentu dengan adanya dukungan dari perusahaan baik itu secara fisik amupun non fisik untuk mendukung setiap karyawan melakukan pekerjaannya dengan serius dan sesuai kaidah perusahaan. Maka dari itu job description berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Jaya bakti raharja diterima dan teruji kebenarannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, mengetahui hasil koefisien korelasi menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh *Job description* terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya bakti raharja dan berkorelasi cukup kuat. Selain itu hasil dari koefisien determinasi menunjukkan pengaruh sebesar 21.3% serta sisanya 78.7% itu dipengaruhi variabel lain. Dan untuk pengujian secara parsial (uji T) didapatkan hasil dengan nilai t_{hitung} lebih dari nilai t_{tabel} yang artinya job description berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh job description terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Jaya Bakti Raharja Sukabumi.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka peneliti menyarankan perusahaan PT. Jaya Bakti Raharja agar lebih memperhatikan kebutuhan karyawan dalam bekerja serta mampu menempatkan karyawan sesuai dengan skillnya agar dapat mendapatkan hasil kerja yang maksimal nantinya selain itu juga memberikan porsi pekerjaan haarus sesuai dengan tugasnya di dalam perusahaan itu untuk membuat karyawan terjaga fokusnya dalam bekerja dan tau apa yang menjadi kewajibannya.

REFERENSI

- Agustin, T. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan da Job description terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kediri. *JIMMU, IV*(September).
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan (studi kasus karyawan non medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan, (2)*, 75–86.
- Elan, U., & Kurniawan, I. (2018). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security Di PT . Wilmar Nabati Indonesia – Gresik. *Jurnal Fakultas Ekonomi, 03(X)*, 154–180.
- Jauvani, E. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus pada Tenaga. *Jurnal Ilmiahprodi Manajemen Universitas Pemulang, 4(1)*, 221–228.
- Muntaha, A. S., & Sutrisna, E. (2018). Pengaruh Strategi Diferensiasi Terhadap Loyalitas Konsumen Bisnis Jasa Pengiriman Pt. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru. *Jom Fisip, 5(1)*, 5.
- Nurhayati, S., Chahyono, & Herminawaty. (2017). Pengaruh Job Description Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan PT Semen Tonasa IV Kabupaten Pangkep. *Unibos Makasar, 3(012)*, 138–149.
- Pattisahusiwa, S. (2017). Pengaruh Job Description Dan Job Specification Terhadap Kinerja Proses. *Jurnal Akuntabel, 10(1)*, 57–65.
- Pitaloka, K., Mulyatini, N., & Kasman. (2019). “ *Pengaruh Job Description dan Job Satisfaction terhadap kinerja karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis).*” *1*, 42–58.
- Recky. (2018). Pengaruh Description Terhadap Produktivitas kerja pada PT. Bumi Palma Lestari Persada Kecamatan Enok. *Bappeda, 4(3)*, 136–141.