

## **PENGARUH *JOB DESCRIPTION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR LIMA SAMUDRA**

**Surya Kelana Basri Wello<sup>1</sup>, Rusdianan Rauf<sup>2</sup>, Yafet<sup>3</sup>**

STIE Tri Dharma Nusantara Makassar, Indonesia  
Corresponden Author : email: [rusdianan@yahoo.com](mailto:rusdianan@yahoo.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Lima Samudra. Penelitian ini menggunakan data kualitatif dan kuantitatif serta sumber data primer dan sekunder dengan jumlah sampel 30 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis statistik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Lima Samudra. Besarnya pengaruh *job description* mencapai 85,6 % dengan kriteria sangat baik, sedangkan koefisien korelasi diperoleh nilai 0,67 dengan tingkat hubungan yang kuat, dimana *job description* mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 44,89 % dengan nilai t-hitung > t-tabel ( $2,65 > 1.70$ ).

**Kata Kunci :** *Job description*, kinerja karyawan.

### **PENDAHULUAN**

Mengelola sumber daya manusia yang tepat merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan organisasi. Penerapan sistem manajemen yang baik akan mendorong tingkat perkembangan organisasi yang lebih efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi dapat dicapai sesuai yang diharapkan oleh organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdisiplin tinggi yang sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Penugasan yang efisien dan efektif, bisa berupa penempatan sumber daya manusia sesuai dengan pengetahuan dan skil yang dimiliki oleh setiap karyawan sehingga diharapkan menghasilkan kinerja yang baik.

Salah satu yang paling mendasar dalam mengoptimalkan karyawan adalah bagaimana karyawan mengerti tugas dan tanggung jawabnya yang diemban kepadanya sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak menjadi beban akan tetapi menjadi kebutuhan akan tanggung jawabnya. Selain itu karyawan juga menjadi produktif dan mampu memecahkan masalah yang dihadapinya setiap hari, apabila hal ini terjadi secara tidak langsung tujuan organisasi dapat terwujud karena pekerjaan terselesaikan tepat waktu dan kinerja karyawan pun meningkat. Penempatan karyawan harus didasarkan *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip "*The right man on the right place and the right man on the right job*" yang artinya penempatan orang-orang yang tepat pada tempat dan untuk jabatan yang tepat. Dengan melakukan penempatan sesuai dengan prinsip tersebut diharapkan akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia .Karyawan yang ditempatkan atau diberi tugas sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya berdasarkan pengetahuan dan skil yang dimilikinya, akan menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja merupakan dan kemampuan suatu fungsi dari motivasi.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **1. *Job Description***

Menurut Garry Dessler (2010:110), deskripsi pekerjaan (*job description*) merupakan suatu daftar tugas, tanggung jawab, hubungan laporan, kondisi kerja, kepedulian atas tanggung jawab suatu jabatan, serta produk dari analisis jabatan".

#### *Indikator Job Description*

Menurut Priansa (2014 : 86 ), indikator job description yaitu sebagai berikut":

- a. Keterampilan. Setiap jabatan memerlukan keterampilan yang berbeda-beda dalam menyelesaikannya.

- b. Pengetahuan, Pengetahuan yang dimiliki pegawai hendaknya disesuaikan dengan jabatan yang diembannya sehingga ia akan mampu untuk melaksanakan jabatan dengan baik.
- c. Kemampuan merupakan sekumpulan pencapaian pegawai yang meliputi keterampilan, pemahaman, dan atribut individual yang lebih memungkinkan pegawai menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi.
- d. Kepribadian Pegawai harus mampu memahami kepribadiannya sendiri dan berusaha untuk menimbulkan kekuatan atau sisi positif dari kepribadiannya tersebut.
- e. Minat minat berhubungan dengan kecenderungan terkait dengan apa yang disukai pegawai baik individu maupun kelompok organisasi yang menyatuhkan tujuan dan rencana perusahaan sehingga setiap kegiatan itu akan melibatkan semua divisi untuk menyatukan ide-ide yang mendukung tujuan dari perusahaan baik.

## **2. Kinerja**

Menurut Helfert dalam Rivai (2013) "Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang di pengaruhi oleh kegiatan oprasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki."

Indikator Kinerja

Ada 5 (lima) indikator menurut Harsley dalam Wibowo, (2011: 102) sebagai berikut:

### **a. Kualitas**

Kualitas kerja diukur dari persepsi dari karyawan terhadap kualitas pada pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas yang di kerjakan.

### **b. Kuantitas**

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus, aktifitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output yang dimaksimalakn waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

d. Efektifitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai dengan peraturan dan asas-asas kerja yang telah ditentukan sebelumnya oleh para pemegang kepentingan akan kinerja semakin meningkat, komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi. Harapan bagi organisasi dapat mengenal kemandirian setiap individu karyawan yang memiliki jiwa yang baik dan mampu bersaing secara sehat dengan tugas yang diembankan kepadanya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan data yang diperoleh berupa gambaran dan penjelasan dan informasi tertulis.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data-data yang diperoleh dalam bentuk angka - angka atau bilangan

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut ;

1. Data Primer merupakan data atau informasi yang diperoleh langsung

dari hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang dibagikan kepada beberapa orang karyawan dan melakukan pengamatan langsung terhadap situasi dan kondisi lingkungan Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi atau data yang diperoleh dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

yaitu pengumpulan data teoritis dengan cara menelaah berbagai buku dan bahan pustaka lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian ini.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu melakukan pengamatan secara langsung pada obyek yang diteliti, melakukan wawancara terhadap responden, menyebarkan angket serta dokumen-dokumen dari tempat penelitian.

Populasi Dan Sampel

Populasi penelitian ini dalah seluruh karyawan pada PT. Sinar Lima Samudra, Sedangkan sampel adalah karyawan tetap yang berjumlah 30 orang.

Metode Analisis

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan maka metode analisis yang digunakan:

1. Regresi liner sederhana

Dalam memperoleh persamaan regresi linear sederhana digunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y : perubahan kinerja karyawan

X : perubahan *job description*

a : Nilai Konstanta

b : Koefisien Regresi

Untuk melengkapi persamaan diatas maka akan dicari nilai a dan b nilai a dan b dapat dihitung sebagai berikut :

$$a = \frac{\sum y}{n} - b \frac{\sum x}{n}$$

Nilai b dapat dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

## 2. Analisis Koefisien korelasi

Digunakan untuk mengukur derajat keeratan hubungan antara variabel *job description* (X) dengan variabel kinerja (Y) dengan menggunakan rumus :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Dimana :

r : nilai koefisien korelasi

n : jumlah sampel

$\sum x$  : Jumlah variabel X

$\sum y$  : Jumlah Variabel Y

$\sum xy$  : Jumlah perkalian antara variabel X dan variable Y

3. Koefisien determinasi ( $r^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel yang satu dengan yang lainnya.

## 4. Uji t,

Untuk menguji hipotesis dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Dimana :

t = nilai t-hitung

n = jumlah data pengamatan

r = nilai koefisien korelasi

### a. Uji hipotesis

1. Apabila  $H_0 : r \leq 0$ , maka tidak terdapat pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Lima Samudra
2. Apabila  $H_a : r > 0$ , maka terdapat pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Lima Samudra.

### b. Kriteria pengujian

1.  $H_0$  diterima jika  $t \text{ hitung} \leq t \text{ table}$  maka  $H_a$  ditolak.
2.  $H_0$  ditolak jika  $t \text{ hitung} > t \text{ table}$  maka  $H_a$  diterima.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Metode Regresi linier Sederhana

Untuk menggunakan rumus regresi linier sederhana terlebih dahulu di dapatkan nilai  $\sum x$ ,  $\sum y$ ,  $\sum x^2$ ,  $\sum Y^2$  dan  $\sum XY$  berdasarkan tabulasi data hasiljawaban kuesioner responden sebagai berikut:

$$\sum x = 1.285 \quad \sum y = 1.222, \text{ dan } n = 30$$

Nilai a dan b dapat dihitung sebagai berikut :

$$b = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{30(52687) - (1285)(1222)}{30(55453) - (1285)^2}$$

$$b = 0,83$$

$$a = \frac{\sum y}{n} - b \frac{\sum x}{n}$$
$$= \frac{1222}{30} - 0,83 \frac{1285}{30}$$
$$= 40,73 - 35,51$$
$$= 5,22$$

Dari perhitungan persamaan regresi linier sederhana antara variabel *Job Description* (x) dan kinerja (y) adalah :  $Y = 5,22 + 0,85x$

Nilai b adalah 0,83 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel independen (*Job Description*) sebesar satu satuan, maka variabel dependent (kinerja) bertambah sebesar 0,83. Nilai a adalah 5,22.yang berarti bahwa apabila variabel independent (*Job Description*) sama dengan nol (0) maka variabel dependent (kinerja) tetap sebesar 5,22

## 2. Kofisien korelasi

Dari hasil tabulasi perhitungan kuesioner untuk mencari keterkaitan antara *job description* dan kinerja karyawan dapat dilihat perhitungan berikut ini :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$
$$r = \frac{30(52687) - 1285(1222)}{\sqrt{30(55453) - (1285)^2} \sqrt{30(50400) - (1222)^2}}$$
$$r = \frac{1580610 - 1570270}{\sqrt{1663590 - (1651225)} \sqrt{1512000 - (1493284)}}$$

$$r = \frac{10340}{\sqrt{(12365)(18716)}}$$

$$r = \frac{12408}{\sqrt{(231423340)}}$$

$$r = \frac{10340}{15213}$$

$$r = 0,67$$

Kofisien korelasi (r) dinyatakan dalam persentase, sehingga makin mendekati angka satu (1) makin kuat ketergantungannya.

Berdasarkan perhitungan hubungan antara *Job Description* dengan kinerja karyawan adalah hubungan positif yaitu 0,67 yang berada pada kategori kuat. Sesuai dengan pendapat Sugiyono, (2017 : 93) dimana persentase keeratan berada pada nilai antara 0,60 – 0,799.

### 3. Koefisien determinasi ( $r^2$ )

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kedua variabel, maka digunakan metode koefisien determinasi dengan nilai sebagai berikut :

$$r^2 = (0,67)^2$$

$$r = 0,4489 \text{ atau } 44,89 \%$$

Ini berarti bahwa pengaruh *Job Description* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,4489 atau 44,89 % sedangkan 55,11 % adalah dipengaruhi oleh variabel lainnya. Maka hipotesis tersebut masih perlu pembuktian atau pengujian.

### 4. Uji t- hitung

Untuk membuktikan signifikan atau tidak pengaruh *Job Description* terhadap kinerja karyawan, maka perlu diadakan pengujian terhadap koefisien tersebut apakah diterima atau tidak dengan menggunakan uji-t pada taraf nyata = 0,05

$$N = 2$$

$$30 - 2 = 28$$

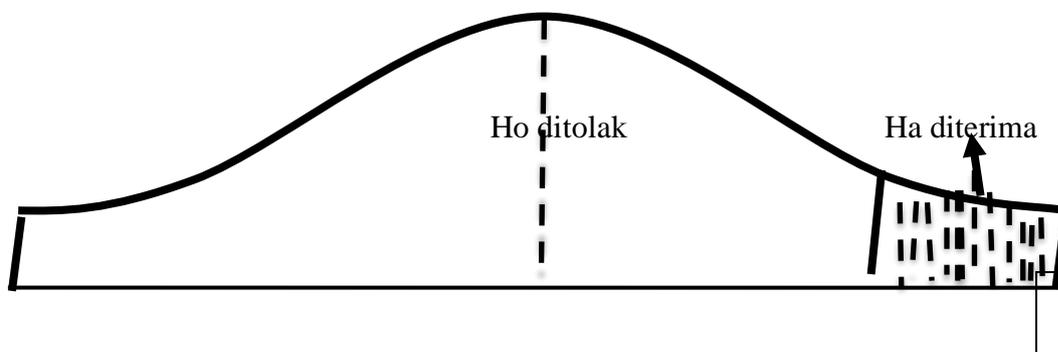
$$\text{Maka t-tabel} = 1,701$$

Perhitungan uji t- hitung :

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{1-(r)^2}$$
$$t = \frac{0,4489\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-(0,4489)^2}}$$
$$t = \frac{0,4489\sqrt{28}}{\sqrt{1-(0,20151121)}}$$
$$t = \frac{0,4489 ( 5,2915)}{\sqrt{0,79848879}}$$
$$t = \frac{2,3753}{0,8935}$$
$$t = 2,65$$

Dari hasil perhitungan uji t hitung maka didapatkan hasil yaitu sebesar 2,65. Ini berarti bahwa nilai t – hitung lebih besar dibandingkan t-tabel, maka terbukti bahwa *Job Description* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Lima Samudra Makassar.

Gambar 1. Grafik tepi statistik korelasi sederhana t- hitung dan t – tabel daerah penerimaan Ha dan penerimaan Ho.



$$t\text{-tabel} = 1,70 \quad t\text{-hitung} = 2,65$$

Dari pengujian koefisien korelasi diatas dapat dilihat bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  atau  $2,65 > 1,70$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Ini menyatakan bahwa pada  $\alpha = 5\%$  maka benar ada hubungan yang signifikan, antara *Job Description* dengan kinerja karyawan. Dengan demikian deskripsi pekerjaan yang ada pada PT. Sinar Lima Samudra mempengaruhi kinerja karyawan, jadi hendaknya dapat ditingkatkan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Rivai (2013 : 116) bahwa manfaat deskripsi pekerjaan (*Job Description*) adalah untuk mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan.

## **SIMPULAN**

Job description berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Lima Samudra. Jadi kita dapat menyimpulkan bahwa semakin baik *job description* setiap karyawan maka nilai peningkatan kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan pula.

### **Saran**

PT. Sinar Lima Samudra pimpinan serta karyawannya agar dapat lebih mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu sehingga semua pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dapat terselesaikan dengan baik, serta sering menyelenggarakan training tentang tugas dan tanggung jawab agar karyawan mengerti dan dapat memahami tugas dengan baik. Dan apabila terjadi masalah dalam bekerja agar sekiranya masalah tersebut dapat diselesaikan dengan cepat tanpa menunggu lagi karena apabila semua sesuai dengan perencanaan maka akan mempermudah pekerjaan dan dapat menghemat waktu sehingga pada saat rotasi karyawan dilakukan maka tidak ada tumpang tindih dalam menjalankan tugas masing-masing, apabila ada karyawan yang berhalangan hadir maka secepatnya digantikan oleh karyawan lain agar pekerjaan tersebut tidak tertunda dan menumpuk.

**REFERENSI :**

- Bohlander dan Snell dalam Eko. 2015 *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi aksara
- Rivai, Viethzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Untuk perusahaan. Jakarta : Raja wali pers.
- Miwaukee, Sidney dalam Mathis. 2016. Faktor - faktor *Job Description* PT. PLN Persero Cabang Medan.
- Mujiati Ardana. 2012. <http://jurnal.uns.ac.id> Analisis pegawai penerapan *Job Description* studi kasus pengadilan negeri Surakarta. Diakses 2020 february
- Gerry. Dessler 2010. *Jurnal Respon Publik*. ISSN : 23028432. VOL .14. Pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian
- Herlinawati, Muklis Yunus dan Said Musnadi.2012/ *Jurnal ilmu Manajemen* Vol 1
- Hasibuan. Malayu .S.P.2011. Analisis jabatan dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia* vol 2.
- M. Yani. 2012. <https://pustaka.pancabudi.ac.id>. Diakses 2020 february
- Wibowo. 2011. *Pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan*, lumbung pustaka UNY.
- Meilisa Sye Iviani. 2017. *The effect of Job Description on civil servent's performance*.
- Rahul Kharabe and jonathan s. joseph (2016) *International journal of commerce, business and management (IJCBM)*, vol. 5no. 5 pp 40-50).