

Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Srikandi Diamond Motors Cianjur)

Ahmad Sutisna Purnama Putra¹, Widy Setiawan²

Universitas Suryakencana

E-mail: ahmadsutisna507@gmail.com, widyft@unsur.ac.id

ABSTRAK

Perusahaan PT. Srikandi Diamond Motors Cianjur adalah perusahaan bisnis penjualan dan pelayanan. Perusahaan dealer ini bergerak di bidang bisnis penjualan dan pelayanan purna jual kendaraan dan perusahaan tersebut memiliki *full dealer 3 S* yaitu (*Sales, Spare Part* dan *Service*). Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh model yang dapat menjelaskan hubungan *job description* dengan kinerja karyawan, apakah *job description* dapat berpengaruh positif atau negatif terhadap kinerja karyawan. Proses pengumpulan data melakukan penyebaran kuesioner secara langsung dengan jumlah 10 pertanyaan kepada responden dan diisi langsung oleh responden. Penyebaran kuesioner hanya dilakukan satu tahap kepada responden. Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis secara statistik, maka dibuat kesimpulan bahwa variabel *job description* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai *pearson correlation* $0,888 > r$ tabel $0,361$ dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka signifikan serta variabel *job description* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lalu didapatkan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, maka berkorelasi signifikan pada proses peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *job description*, kinerja karyawan

ABSTRACT

Company PT. Srikandi Diamond Motors Cianjur is a sales and service business company. This dealer company is engaged in the business of selling and after-sales service of vehicles and the company has a full 3S dealer, namely (Sales, Spare Parts and Service). This research was conducted to obtain a model that can explain the relationship between job descriptions and employee performance, whether job descriptions can have a positive or negative effect on employee performance. The data collection process carried out direct distribution of questionnaires with a total of 10 questions to the respondents and were filled in directly by the respondents. The distribution of the questionnaire was only carried out in one stage to the respondents. Based on the results of data processing and statistical analysis, it is concluded that the job description variable has a positive effect on employee performance with a Pearson correlation value of 0.888 > r table 0.361 and a significance value of 0.00 < 0.05, so it is significant and the job description variable has a positive effect on employee performance. Then obtained a significance value of 0.00 < 0.05, then it is significantly correlated with the process of improving employee performance.

Keywords: job description, employee performance

1. PENDAHULUAN

Mengelola sumber daya manusia yang tepat merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan organisasi. Penerapan sistem manajemen yang baik akan mendorong tingkat perkembangan dan kualitas organisasi yang lebih efektif dan efisien, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai sesuai yang diharapkan

oleh organisasi. Penugasan yang efektif dan efisien, bisa berupa penempatan sumber daya manusia sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan sehingga diharapkan menghasilkan kinerja yang baik. 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. Perusahaan PT. Srikandi Diamond Motors Cianjur adalah perusahaan bisnis penjualan dan pelayanan purna jual kendaraan yang didirikan pada 3 Januari 1993. Permasalahan yang sering dialami oleh karyawan di PT. Srikandi Diamond Motors Cianjur khususnya dibagian *service departement* yaitu peralatan kerja kurang lengkap, tekanan kerja dan lain-lainnya. Untuk lebih jelasnya keluhan karyawan tersebut dapat dilihat di tabel 1.

Tabel 1 Keluhan Karyawan

No	Keluhan Karyawan	Jumlah (Orang)
1	Pembayaran gaji terlambat	5
2	Kurangnya pengawasan dalam pelaksanaan service	4
3	Tekanan kerja	7
4	Peralatan kerja kurang lengkap	6
5	Pekerjaan melebihi batas waktu	5
6	Terlalu sering mengandalkan rekan kerja	3
Total		30

Berdasarkan total keluhan diatas, maka perlu adanya penataan ulang berdasarkan *job description*.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Job Description

Deskripsi pekerjaan (*job description*) adalah suatu pernyataan tertulis mengenai gambaran suatu pekerjaan, kondisinya dan hubungannya dengan bagian lain dalam organisasi. Menurut Nidyawati (2022), deskripsi pekerjaan adalah suatu catatan yang sistematis tentang tugas, wewenang, serta tanggung jawab suatu jabatan tertentu yang didefinisikan berdasarkan keterangan dan informasi yang ada.

2.2. Job Specification

Spesifikasi pekerjaan (*job specification*) merupakan pernyataan tertulis tentang syarat-syarat atau kualifikasi pendidikan, tingkat pengalaman, fisik, emosi, keterampilan teknis dan komunikasi yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan. Menurut Bodnarchuk dalam Ahmad et al., (2019) spesifikasi pekerjaan adalah pernyataan tertulis yang menjelaskan karakteristik yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dengan baik termasuk kemampuan, keterampilan, pengalaman, kualifikasi, tingkat motivasi, kesehatan mental dan fisik.

2.3. Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja dalam tahap perencanaan dan pelaksanaan.

Menurut Budiyanto & Mochklas (2020) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karyawan pada pekerjaannya berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

2.4. Statistika

Statistika secara umum adalah ilmu yang mempelajari bagaimana merencanakan, mengumpulkan, menganalisis, menginterpretasi dan mempresentasikan data.

Menurut Bahrul & Ayu (2022), statistika adalah serangkaian kegiatan yang mencakup pengumpulan data, pengolahan data, penyajian data, analisis data, menginterpretasikan data dan penarikan kesimpulan serta pemberian solusi dan saran.

3. METODOLOGI

PENELITIAN

3.1. Studi Pendahuluan

Langkah pertama yang dilakukan sebelum dilaksanakan penelitian adalah melakukan studi pendahuluan. Studi pendahuluan dilakukan pada perusahaan PT. Srikandi Diamond Motors Cianjur. Langkah ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Srikandi Diamond Motors Cianjur. Berdiri pada bidang otomotif dibagian *service* kendaran mobil. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Srikandi Diamond Motors Cianjur.

3.2. Studi Literatur

Studi literatur dilakukan untuk mencari teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan yang ditemukan pada perusahaan PT. Srikandi Diamond Motors Cianjur. Studi literatur yang dilakukan dengan mengumpulkan informasi yang diperlukan dalam pelaksanaan penelitian kerja praktik. Studi yang digunakan sebagai acuan antara lain *job description*, *job specification*, kinerja, lingkungan kinerja, statistika dan SPSS.

3.3. Penerapan Model Penelitian

model yang sesuai dengan tujuan dari penelitian sehingga penulis hanya berfokus pada model yang dipilih yaitu mengenai *job description* dan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.4. Pengumpulan Data

1. Observasi yaitu di PT. Srikandi Diamond Motors Cianjur untuk mengetahui kondisi nyata dari objek penelitian.
2. Melakukan proses wawancara kepada kepala bengkel terkait masalah *job description*.
3. Mengumpulkan data kuesioner dari responden karyawan melalui penyebaran kuesioner.

4. Mengumpulkan data terkait *job description*.

3.5. Pengolahan Data

1. Rekapitulasi profil responden
2. Uji kecukupan data
3. Uji validitas
4. Uji reliabilitas
5. Statistika deskriptif
6. Nilai signifikansi

3.6. Analisis dan Pembahasan

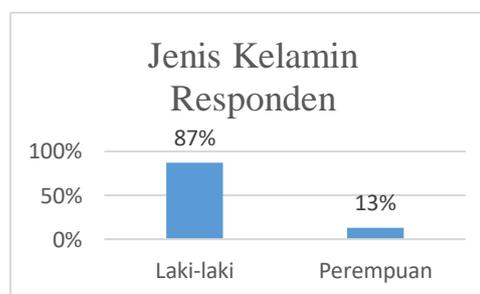
1. Hasil positif atau negatif *job description* terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil perhitungan nilai signifikansi.

3.7. Kesimpulan dan Saran

kesimpulan mengenai apa yang sudah dilakukan dalam penelitian yang dilaksanakan tersebut serta memberikan saran-saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi perusahaan khususnya di PT. Srikandi Diamond Motors Cianjur.

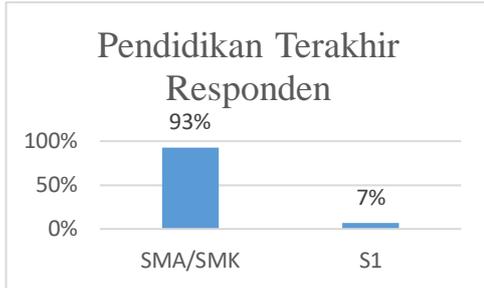
4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis uji statistika deskriptif profil responden



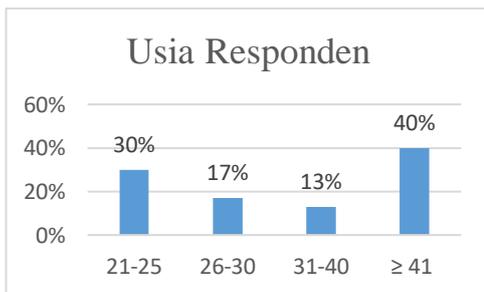
Gambar 1 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan grafik pada gambar 1 diatas, maka diketahui karyawan yang berjenis kelamin laki-laki (87%) lebih banyak dari pada karyawan perempuan (13%) pada bagian *service department*. Angka 87% pada jenis kelamin laki-laki didapat berdasarkan hasil responden penyebaran kuesioner terhadap 30 karyawan.



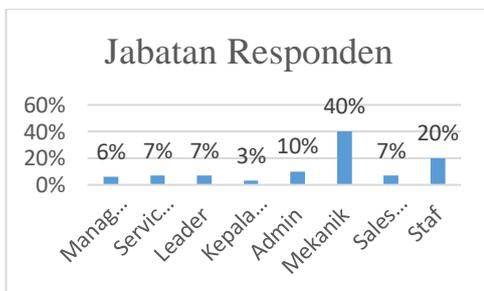
Gambar 2 Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan grafik pada gambar 2 diatas, maka diketahui pendidikan terakhir responden rata-rata SMA/SMK (93%) dan Sarjana S1 (7%). Angka 93% pada pendidikan terakhir SMA/SMK dikarenakan didalam pekerjaan tidak memerlukan keahlian khusus sehingga *job description* oleh individu dengan pendidikan tingkat SMA/SMK.



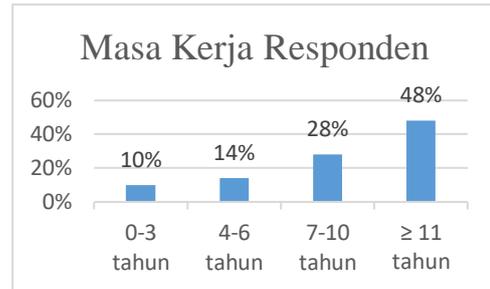
Gambar 3 Usia Responden

Berdasarkan grafik pada gambar 3 diatas, maka diketahui rata-rata usia responden berusia 21-25 tahun (30%), 26-30 tahun (17%), 31-40 tahun (13%) dan ≥ 41 tahun (40%). Pada gambar tersebut menunjukkan bahwa usia ≥ 41 tahun memiliki pengalaman kerja yang sudah lama, sehingga melakukan pekerjaan dengan baik.



Gambar 4 Jabatan Responden

Berdasarkan grafik pada gambar 4, maka diketahui jabatan karyawan PT. Srikandi Diamond Motors Cianjur *manager service* (6%), *service advisor* (7%), *leader* (7%), kepala bengkel (3%), admin (10%), mekanik (40%), *sales part* (7%) dan staf (20%). Pada gambar tersebut diketahui mekanik paling tinggi karena aktivitas terbanyak dibagian perbaikan.



Gambar 5 Masa Kerja Responden

Berdasarkan grafik pada gambar V.5, maka diketahui masa kerja responden mayoritas karyawan telah bekerja selama 0-3 tahun (10%), 4-6 tahun (14%), 7-10 tahun (28%) dan ≥ 11 tahun (48%). Pada gambar tersebut nilai terbesar adalah ≥ 11 tahun, karena aktivitas dibagian *service department* bukan hal yang mudah dilakukan dan bertahan lama.

4.2. Analisis uji statistika deskriptif

1. Uji kecukupan data

Berdasarkan pengolahan data, memperoleh uji kecukupan data dengan jumlah 27 data, maka data tersebut dinyatakan cukup.

2. Validitas

uji validitas hasil r tabel pada setiap indikator dapat dilihat pada kolom *corrected item correlation*. Berikut tabel hasil pengujian validitas kuesioner dengan jumlah 30 orang.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

No pernyataan dalam kuesioner	Kode pernyataan	Validitas	Keterangan
1	JD1	0,813	Valid
2	JD2	0,669	Valid
3	JD3	0,711	Valid

4	JD4	0,770	Valid
5	JD5	0,741	Valid
6	KK1	0,757	Valid
7	KK2	0,836	Valid
8	KK3	0,524	Valid
9	KK4	0,761	Valid
10	KK5	0,876	Valid

Keterangan:

JD = *Job Description*

KK= Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pada tabel 1 menunjukkan bahwa dari 10 pertanyaan yang diberikan kepada 30 responden diukur menggunakan aplikasi SPSS versi 25, semua data item dinyatakan valid, nilai ini didapatkan dari nilai *correction item total correlation* $\geq r$ tabel 0,361. Nilai 0,361 dijadikan sebagai nilai pembanding, jika hasil uji validitas kurang dari 0,361 maka hasilnya tidak dianggap valid.

3. Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menggunakan metode *alpha cronbach* dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Hasil dari data *item* harus memiliki *alpha cronbach* $\geq 0,6$ maka data *item* dinyatakan reliabel. Berikut hasil pengujian reliabilitas terhadap 30 responden.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

No pernyataan dalam kuesioner	Kode pernyataan	<i>alpha cronbach</i>	Keterangan
1	JD1	0,884	Reliabel
2	JD2	0,895	Reliabel
3	JD3	0,892	Reliabel
4	JD4	0,888	Reliabel
5	JD5	0,890	Reliabel
6	KK1	0,889	Reliabel
7	KK2	0,883	Reliabel

8	KK3	0,919	Reliabel
9	KK4	0,888	Reliabel
10	KK5	0,881	Reliabel

Keterangan:

JD = *Job Description*

KK= Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data *item* tabel 2 menunjukkan bahwa nilai yang didapatkan dari *alpha cronbach* lebih dari $\geq 0,6$. Oleh karena itu, semua *item* dalam kuesioner yang diteliti dapat dikatakan reliabel (andal).

4. Statistik jawaban kuesioner

Pada statistika deskriptif jawaban kuesioner berisi mengenai frekuensi jawaban yang dipilih oleh responden terhadap 10 pertanyaan.

Tabel 4 Statistika Deskriptif Jawaban Kuesioner

Variabel Indikator	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden					Jumlah	Total
		1	2	3	4	5		
<i>Job Description</i>	JD 1	4	5	5	4	4	22	698
	JD 2	4	4	4	4	4	20	
	JD 3	5	5	5	4	5	24	
	JD 4	5	5	5	5	5	25	
	JD 5	5	5	5	5	5	25	
	JD 6	5	5	5	5	5	25	
	JD 7	5	5	5	5	5	25	
	JD 8	4	5	4	4	5	22	
	JD 9	4	5	5	5	5	24	
	JD 10	4	5	5	4	5	23	
	JD 11	5	5	5	5	5	25	
	JD 12	5	5	5	5	5	25	
	JD 13	5	5	5	5	5	25	
	JD 14	5	5	5	5	5	25	

	JD 15	5	5	5	5	5	25	
	JD 16	5	5	4	5	5	24	
	JD 17	5	5	4	5	4	23	
	JD 18	4	4	4	4	4	20	
	JD 19	5	5	5	5	5	25	
	JD 20	5	5	5	5	5	25	
	JD 21	5	5	5	5	5	25	
	JD 22	5	4	4	5	5	23	
	JD 23	4	4	4	4	4	20	
	JD 24	4	4	4	4	4	20	
	JD 25	5	4	5	4	5	23	
	JD 26	5	4	5	4	5	23	
	JD 27	4	5	5	4	4	22	
	JD 28	4	4	4	4	4	20	
	JD 29	5	4	5	5	4	23	
	JD 30	4	5	5	4	4	22	
Kinerj a Karya wan	K K1	5	5	4	5	5	24	6 9 6

Keterangan:
JD = *Job Description*
KK = Kinerja Karyawan

Tabel 5 Hasil Statistik Deskriptif

	N	Mini mum	Maxi mum	Me an	Std. Devia tion
Total _X1	30	20	25	23, 27	1,837
Total _X2	30	20	25	23, 20	1,827
Valid N (listwi se)	30				

Keterangan:

Total_X1 = *Job Description*

Total_X2 = Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengoalahan data dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25, maka memperoleh data total *job description* (X1) minimum 20, maksimal 25, rata-rata 23,27 dan standar deviasi 1,837. Sedangkan kinerja karyawan (X2) minimum 20, maksimal 25, rata-rata 23,20 dan standar deviasi 1,827.

5. Nilai signifikasi

Untuk mengetahui apakah *job description* dan kinerja karyawan memiliki hubungan atau tidak, apakah nilai signifikasi positif atau negatif. Maka dilakukan uji korelasi *pearson* untuk mengetahui hubungannya dan nilai signifikasi.

Tabel 6 Hasil Nilai Signifikasi

Job Description	<i>Pearson Correlation</i>	1	0,888
	Sig. (2- tailed)		0,00
	N	30	30
Kinerja Karyawan	<i>Pearson Correlation</i>	1	0,888
	Sig. (2- tailed)		0,00
	N	30	30

Berdasarkan pengolahan data pada tabel diatas, maka diketahui nilai signifikasi $0,00 < 0,05$ maka signifikan. Nilai *pearson correlation* 0,888 maka korelasi sempurna dan nilai *pearson correlation* $0,888 > r$ tabel 0,361 maka berpengaruh positif.

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel *job description* menunjukkan bahwa nilai *pearson correlation* 0,888 maka berkorelasi dan nilai signifikasi $0,00 < 0,05$. Hal ini berarti *job description* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Srikandi Diamond Motors Cianjur.

Berdasarkan hasil analisis terdapat pengaruh antara *job description* terhadap kinerja karyawan, alasannya dikarenakan *job description* memiliki indikator mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dimana karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Adapun indikator lainnya yaitu karyawan mampu menganalisa suatu permasalahan dan mencari solusi atas permasalahan tersebut, membuat perencanaan pekerjaan dan melakukan perbaikan atas pekerjaan yang salah serta beban kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan. Sehingga karyawan dapat memahami tugas-tugas dan tanggung jawab pekerjaannya agar menghasilkan kualitas dan kuantitas yang baik dengan *output* efektif dan efisien.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis secara statistik, maka dibuat kesimpulan, sebagai berikut:

1. Variabel *job description* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai *pearson correlation* $0,888 > r$ tabel $0,361$ dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka signifikan serta variabel *job description* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Tahapan untuk proses peningkatan kinerja karyawan adalah mengevaluasi karyawan dengan metode statistik atau pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan guna perbaikan kinerja untuk yang lebih baik. Nilai signifikansi didapat $0,00 < 0,05$ maka berkorelasi (signifikan).

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis pada penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat disampaikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Saran yang dapat disampaikan kepada pihak perusahaan untuk meningkatkan kinerja bagian *service department* agar kedepannya dapat

lebih baik bagi perusahaan dan karyawan.

- a. Mengadakan pelatihan secara berkala untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja.
 - b. Memberikan pengetahuan dan wawasan mengenai *job description* agar karyawan dapat memahami tugas dan wewenangnya.
 - c. Memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dalam waktu yang ditentukan oleh perusahaan, agar meningkatkan motivasi kerja.
2. Saran untuk penelitian selanjutnya
 - a. Untuk penelitian selanjutnya, jika ingin menggunakan penelitian yang sama sebaiknya menambahkan variabel lainnya agar mendapatkan hasil yang lebih baik.
 - b. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk lebih teliti dalam menyusun pertanyaan kuesioner agar pertanyaan yang dikemukakan tidak ambigu yang dapat mengakibatkan hasil yang tidak baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Pattisahusiwa, S. (2013). Pengaruh *job description* dan *job specification* terhadap kinerja proses. *AKUNTABEL*, *10*(1)
- Juliana, R., & Komalasari, S. (2022). Peran *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, *11*(3), 384-390.
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen kinerja*. Airlangga university press.
- Silaen, Novia Ruth, et al. "Kinerja Karyawan." (2021).
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, *5*(1).
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja

- terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Huwaida, H. (2019). *Statistika deskriptif*. Poliban Press.
- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS.
- Samsuri, T. (2003). Kajian, Teori, Kerangka Konsep dan Hipotesis dalam Penelitian.
- Wello, S. K. B., Rauf, R., & Yafet, Y. (2019). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Lima Samudra. *Jurnal Mirai Management*, 4(2), 366-375.
- Purnama, A. (2023). Pengaruh Job Description dan Job Specification Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Seksi Pengawasan KPP Pratama Tasikmalaya (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).
- Siahaan Elisabet (2023). Buku Statistika Penelitian, Universitas Sumatera Utara