



Pengaruh Job Description dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Muhamad Alvian Indra Cahya

Universitas Pelita Bangsa

muhamadalvianindracahya@mhs.pelitabangsa.ac.id

Diterima : 04 Januari 2024

Direvisi : 01 Februari 2024

Dipublikasikan : 09 Februari 2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Job Description* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Penelitian ini mengambil sampel dari karyawan yang bekerja di Perusahaan Kabupaten Bekasi yang mendapatkan responden sebanyak 54 orang. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif survei yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner yang meliputi pernyataan-pernyataan seputar permasalahan Pengaruh *Job Description* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hasil kuisioner yang diperoleh dari responden menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang beragam. Dari analisis data, dapat dilihat bahwa variabel *Job Description* memperoleh nilai rata-rata yang tinggi, menunjukkan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang baik terkait tugas dan tanggung jawab mereka. Namun, tingkat kepuasan kerja dan produktivitas kerja bervariasi

Kata Kunci: *Job Description*, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja

Abstract

This research aims to determine the extent of the influence of Job Description and Job Satisfaction on employee work productivity. The study sampled 54 employees working in companies located in Bekasi Regency. The research utilized a quantitative survey method conducted through the distribution of questionnaires containing statements related to the issues of the influence of Job Description and Job Satisfaction on employee work productivity. Results obtained from the respondents' questionnaires indicated diverse levels of job satisfaction. Data analysis revealed that the Job Description variable obtained a high average score, indicating that employees have a good understanding of their tasks and responsibilities. However, levels of job satisfaction and work productivity varied.

Keywords: *Talent Management, Job Satisfaction, Employee Performance*

Pendahuluan

Dalam suatu organisasi unsur manusia sebagai karyawan merupakan sumber daya atau asset yang mempunyai peranan yang strategis, karena sumber manusia menentukan proses input dari lingkungan, bagaimana cara mendapatkan, mengolah atau mentransformasikan secara tepat menjadi output dan faktor penting dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang memegang peranan penting dibanding faktor produksi lainnya. Meski suatu perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang lengkap, tanpa didukung sumber daya manusia yang bermoral baik, dinamis, disiplin dan bersatu, maka kelangsungan hidup perusahaan itu akan berjalan lambat bahkan tidak dapat berlangsung lama.



Menurut Sutrisno (2008) pengembangan sumber daya manusia pada hakekatnya adalah dalam rangka meningkatkan kemampuan sehingga dapat dicapai produktivitas yang lebih tinggi.

Produktivitas kerja karyawan sangat diharapkan oleh organisasi dalam rangka merealisasikan tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang, setiap perusahaan yang didirikan mempunyai tujuan bahwa kelak kemudian hari akan mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang pesat didalam ruang lingkup usahanya. Suatu perusahaan yang memiliki tujuan yang luas, jumlah kerjanya pun akan menjadi lebih banyak dan beragam. Dalam keadaan yang demikian, suatu perusahaan dituntut mampu menyediakan sejumlah karyawan sesuai dengan jenis dan beban kerja yang ada. Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari indikator kemampuan dalam bekerja, ketepatan dalam bekerja dan kecocokan dalam bekerja. Sehingga dapat diasumsikan bahwa produktivitas kerja karyawan yang baik tentu harus ditunjang oleh Job Description yang baik pula Job Description yang memadai yang artinya sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan, karena Job Description sangat diperlukan untuk memacu produktivitas kerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing- masing (Recky, 2018).

Peran job decription dalam produktivitas karyawan,Suatu perusahaan mempunyai tujuan yang luas, maka jenis pekerjaannya pun akan menjadi lebih banyak dan bermacam-macam (Iskandar, 2011), untuk itu perlu adanya pembagian Job Description. Job Description merupakan salah satu faktor yang paling penting, karena dengan adanya Job Description akan dapat memberikan kejelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Wewenang, kewajiban dan tanggung jawab menjadi jelas, ini akan mencegah kekacauan, konflik kekuasaan, tumpang tindih pekerjaan dan kecenderungan saling melempar tugas, wewenang dan tanggung jawab apabila ada kemungkinan kesulitan (Iskandar, 2011).

Menurut Prawirosentono (2008) Job Description adalah suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugastugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek – aspek pekerjaan tertentu lainnya. Menurut Pscholomania dalam Hasibuan (2012) Job Description adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang perlu dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan. Manfaat pekerjaan akan memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, konteks pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia dan alatalat yang akan digunakan (Nurhayati. 2016). Menurut Hasibuan (2012) Job Description yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Selain itu menurut Rivai (2014) pembagian tugas adalah hasil pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses penghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan. Analisis jabatan yang merupakan suatu aktivitas dalam menentukan apa pekerjaan yang dilakukan dan siapa yang harus melakukan tugas tersebut. Aktivitas ini adalah sebuah upaya untuk menciptakan kualitas dari pekerjaan dan kualitas dari kinerja total suatu organisasi. Organisasi yang baik jika sumber daya manusia didalamnya telah mampu melaksanakan pekerjaan masing-masing dengan jelas, spesifik, serta tidak memiliki peran ganda yang dapat menghambat proses pencapaian efektivitas kerja, analisis jabatan perlu dilakukan agar dapat mendesain organisasi serta menetapkan pembagian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan. Uraian pekerjaan (Job Description) adalah suatu catatan yang sistematis tentang tugas, wewenang dan tanggung jawab suatu jabatan tertentu, yang didefinisikan berdasarkan fakta-fakta yang ada. Job Description harus dapat menjelaskan dan berfokus pada pekerjaan itu sendiri dan bukan kepada personil yang



mengisi pekerjaan tersebut. Job Description mutlak diperlukan, sebab tanpa adanya Job Description karyawan akan bekerja menurut kemauan sendiri-sendiri tanpa menghiraukan tujuan perusahaan secara keseluruhan yang berakibat tidak tercapainya tujuan organisasi atau paling tidak tujuan organisasi akan terhambat pencapaiannya. Job Description yang baik yang dapat memberikan penjelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugas berdasarkan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab, sehingga proses organisasi dapat berjalan dengan lancar. sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan dan produktivitas kerja akan tercapai.

Pentingnya kepuasan kerja dalam konteks organisasi, Karyawan sebagai makhluk sosial yang memiliki tujuan, pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi pikiran sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut dapat berupa sikap positif maupun sikap negatif. Pentingnya peran karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka penting pula memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dalam manajemen organisasi/perusahaan sebab besar pengaruhnya bagi karyawan maupun organisasi/perusahaan. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Suwatno & Priansa, 2011).

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan oleh Kuswandi (2012) bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan artinya bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya.

Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2013). Istilah kepuasan kerja (job satisfaction) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negative terhadap pekerjaan tersebut (Robbins, 2013). Menurut Handoko (2014) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan mereka.

Keith Davis dalam Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa “job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work” yang artinya kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Sedangkan Wexley dan Yukl dalam Mangkunegara (2015) mendefinisikan kepuasan kerja “is the way an employe feels about his or her job” yaitu cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Secara historis, pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Robbins, 2013:193). Sejalan dengan itu kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas



jasa kerja karyawan ini, baik yang berupa finansial maupun yang nonfinansial. Agar kepuasan kerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

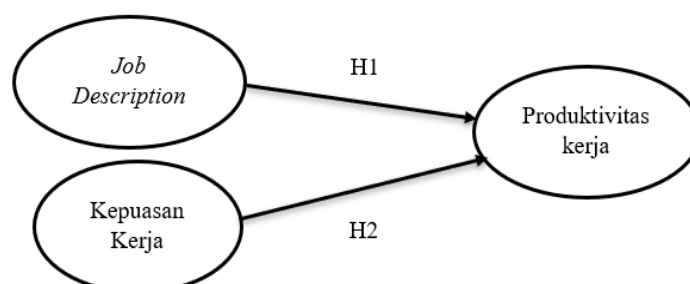
Produktivitas Kerja Menurut Hasibuan (2012) bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik. Sedangkan menurut Swastha (2011) produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antar hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (tenaga kerja, bahan baku, modal, energi, dan lain-lain) yang dipakai untuk menghasilkan barang tersebut.

Menurut Wayne Mondy (2016:13) definisi produktivitas kerja adalah sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan. Menurut International Labour Organization (ILO) (2013) menyatakan perbandingan antara elemen-elemen produktivitas dengan yang dihasilkan merupakan ukuran produktivitas. Menurut Purnomo & Wijayanti (2013) produktivitas didefinisikan sebagai perbandingan antara (Mukhtar & Asmawiyah, 2020) totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (2014) bahwa produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal (Nurhayati, 2016).

Metode

Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasika (Sugiyono, 2012). Populasi diambil dari pekerja yang bekerja diwilayah Kabupaten Bekasi dengan sampel yang didapat sebanyak 54 orang pekerja. Analisis data pada penelitian ini menggunakan software smart PLS dengan data yang di uji dalam penelitian ini meliputi R-square, Path Coefisien .

Desain Penelitian



Gambar 1. Desain Penelitian



HASIL R-Square

Tabel 1. Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
PK	0,562	0,545

Sumber : Hasil Olah data Smart PLS, (2023)

Nilai R-Square sebesar 0,562 menunjukkan bahwa sekitar 56,2% variasi dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel X1 dan X2 dalam model regresi. Ini adalah proporsi dari variabilitas total dalam produktivitas kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel tersebut. Semakin tinggi nilai R-Square, semakin baik modelnya dalam menjelaskan variasi dalam respons.

Nilai R-Square yang disesuaikan (Adjusted R-Square) sebesar 0,545 memperhitungkan jumlah variabel dan observasi dalam model. Nilai ini berguna untuk memastikan bahwa peningkatan R-Square tidak hanya disebabkan oleh penambahan variabel yang tidak signifikan.

Berdasarkan R-Square yang relatif tinggi, model regresi cukup baik dalam menjelaskan variasi dalam produktivitas kerja.

Uji Path-Coefficients

Tabel 2. Nilai Uji Path-Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
JD -> PK	0,261	0,286	0,151	1,725	0,085
KK -> PK	0,538	0,535	0,131	4,122	0,000

Sumber : Hasil Olah data Smart PLS, (2023)

Nilai Path Coefficient (0,261) menunjukkan seberapa besar perubahan dalam variabel Produktivitas Kerja (PK) yang diakibatkan oleh perubahan satu satuan dalam variabel Job Description (JD).

T-statistics (|O/STDEV|) adalah 1,725, yang menunjukkan bahwa hubungan antara JD dan PK tidak signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95%, karena nilai T-statistics kurang dari 1,96 (batas kritis untuk tingkat kepercayaan 95%).

P-value sebesar 0,085 menunjukkan bahwa hubungan antara JD dan PK tidak signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 0,05.

Nilai Path Coefficient (0,538) menunjukkan seberapa besar perubahan dalam variabel Produktivitas Kerja (PK) yang diakibatkan oleh perubahan satu satuan dalam variabel Kepuasan Kerja (KK).

T-statistics (|O/STDEV|) sebesar 4,122, yang menunjukkan bahwa hubungan antara KK dan PK signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95%, karena nilai T-statistics melebihi 1,96.

P-value yang sangat kecil (0,000) menunjukkan bahwa hubungan antara KK dan PK sangat signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 0,05.



Kesimpulan

Dalam konteks ini, dapat disimpulkan hasil tersebut mungkin menunjukkan adanya potensi hubungan antara Job Description dan Produktivitas Kerja, tetapi tidak dapat disimpulkan dengan keyakinan statistik yang tinggi. Interpretasi yang lebih mendalam dan pertimbangan kontekstual perlu dilakukan untuk memahami apakah variabel Job Description memiliki dampak yang praktis atau signifikan dalam konteks organisasi atau lingkungan kerja yang bersangkutan. Selain itu, pertimbangan terhadap faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi hubungan tersebut juga perlu diperhitungkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja secara signifikan memengaruhi Produktivitas Kerja dalam kerangka penelitian ini. Hasil ini mengindikasikan bahwa implementasi strategi manajemen bakat yang efektif dapat berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Meskipun demikian, interpretasi yang lebih mendalam dan pertimbangan terhadap konteks organisasi serta faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi hubungan tersebut perlu dilakukan untuk memahami dampak secara menyeluruh.

Daftar Pustaka

- Astuti & Ikhwan, (2022)the Urgency of *Job Description* in Improving Employee Astuti N, Ikhwan K Jurnal Inspirasi Ekonomi (2022) 4(1)
- Basri & Rauf, (2021)Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Basri S, Rauf R YUME : Journal of Management (2021) 4(1)
- Cen, (2022)Effect of *Job Description* on Employee Performance With CompensationCen CJournal of Educational and Language Research (2022) 1(7)
- Dewi Andriani & Nur Raficha Dwi Setyohadi, (2022)Pengaruh *Job Description*, Job Specification Dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pt. Aice Ice Cream Jatim Industry Dewi Andriani, Nur Raficha Dwi Setyohadi Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan (2022) 1(2)
- Fauzi, F., & Ekhsan, M. (2023). The Effect Of Work Life Balance On Job Satisfaction Mediated By Burnout In Pt Drivers. Gojek Indonesia. *Dynamic Management Journal*, 7(3), 450-464.
- Huda, F., & Ekhsan, M. (2023). The Influence Of Job Flexibility On Online Driver Performance Mediated By Job Satisfaction. *Dynamic Management Journal*, 7(3), 480-494.
- Ika & Sitompul, (2022)Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja keryawan Bank KALBAR Pontianak Ika N, Sitompul G Jurnal Ekonomi, Sosial dan Humaniora (2022) 3(0)
- Mukhtar & Asmawiyah, (2020)Motivasi Dan Produktivitas Kerja Mukhtar A, Asmawiyah Jurnal Mirai Management (2020) 5(2)
- NIDYAWATI, (2022)Pengaruh *Job Description* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja KaryawanNIDYAWATI NMBIA (2022) 21(1)
- Nurhandayani, (2022)Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap KinerjaNurhandayani AJURNAL EKONOMI DAN BISNIS DIGITAL (EKOBIL) (2022) 1(2)
- Prayudi, (2021)Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota MedanPrayudi AJurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX (2021) 4(2)



- Putri & Gaol, (2021) Pengaruh Persepsi *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kementerian Riset Dan Teknologi/Brin Putri N, Gaol P Jurnal Sumber Daya Aparatur (2021) 3(2)
- Qurbani et al., (2021) Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep Qurbani D, Solihin D, Kurniawan, Makkira, M. Syakir AAMkop Management Accounting Review (AMAR) (2021) 8(1)
- Riana, Linda Wulan. (2019). "Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan." *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 7.1: 76-82.
- Suryani et al., (2020) Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia Suryani P, Cahyono Y, Utami B Journal of Industrial Engineering & Management Research (2020) 1(1)
- Vo et al., (2021) Dealing with the Class Imbalance Problem in the Detection of Fake *Job Descriptions* Vo M, Vo A, [...] Le T Computers, Materials and Continua (2021) 68(1)
- Warongan et al., (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon Warongan B, Dotulong L, Lumintang G Jurnal EMBA (2022) 10(1)