

PENGARUH JOB DESCRIPTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN SECURITY PT. WILMAR NABATI INDONESIA GRESIK

Umi Elan, Indra Kurniawan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh job description, terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia - Gresik. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif eksplanatif dengan menggunakan survey sebagai alat pengambilan data yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan departemen security dengan jumlah 46 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan metode non probability sampling yaitu sampling jenuh karena mengambil sampel dari seluruh jumlah total populasi, dengan menggunakan skala Likert, penelitian ini adalah penelitian survey dimana data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, data sekunder dikumpulkan dari perusahaan dan studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dengan teknik analisis regresi linier sederhana dan Crosstab sebagai alat bantu menghitung apakah ada hubungan atau pengaruh antara Job description terhadap kinerja karyawan. Hasil hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel deskripsi kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan departemen security PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik. Dari hasil Analisis regresi linier sederhana dapat dikatakan bahwa variabel terikat (Y) berubah terhadap variabel (X), namun sebagian sisanya disebabkan oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam model atau penelitian ini diantaranya variabel Motivasi dan kemampuan (ability)

Kata kunci: Job Description, kinerja karyawan dan Security.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia pada era informasi ini, menurut Dessler (2004:36) yaitu: *“Strategic Human Resource Management is the linking of Human Resource Management with strategic role and objectives in order to improve business performance and develop organizational cultures and foster innovation and flexibility”*. Terlihat bahwa para pimpinan organisasi harus mengaitkan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja, serta mengembangkan budaya organisasi yang akan mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas. “Deskripsi pekerjaan adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan”, Veithzal Rivai (2009:116). Uraian pekerjaan menyebutkan tugas dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan. Disebutkan “apa yang dikerjakan, mengapa dikerjakan, dan dimana dikerjakannya, dan secara singkat bagaimana mengerjakannya”. Robert L. Mathis John H. Jackson (2001:242).

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di PT Wilmar Nabati Indonesia - Gresik departemen security akar permasalahannya adalah karyawan pada dasarnya bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan *standart operational procedure* (SOP) dan uraian pekerjaan (*Job Description*) masing-masing karyawan di PT. Wilmar Nabati Indonesia – Gresik dengan aktifitas produksi yang padat serta kegiatan operasional yang padat pula, dibutuhkan pengamanan dan penyelamatan yang ekstra untuk mengimbangi padatnya aktifitas produksi dan operasional perusahaan, di sini security sebagai

petugas pengamanan dituntut untuk bisa memperlancar kegiatan produksi dengan cara memberikan rasa *secure* dan *safety* para pekerja / karyawan yang bekerja dalam kawasan PT. Wilmar Nabati Indonesia – Gresik. Dalam menjalankan tugas sehari-hari security memiliki uraian pekerjaan yang akan menuntun dan mengarahkan agar pekerjaan menjadi lancar dan terkendali sesuai peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, akan tetapi dalam menjalankan tugas sehari-hari terdapat masalah yang terjadi di lapangan antara lain kurang adanya kesadaran para pekerja / karyawan akan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, dengan adanya petugas security maka akan mengarahkan para pekerja / karyawan untuk mematuhi dan mentaati peraturan, *job description* yang ada di departemen security. Karena uraian pekerjaan adalah pernyataan tertulis tentang ruang lingkup pekerjaan, yang menginformasikan tentang pekerjaan, bagaimana melakukannya, bagaimana kondisinya. Sehingga akan jelas apa yang ada di lingkungan kerja, apa yang harus dilakukan, dan mengerti tentang kondisi lingkungan kerja sekitar.

Perumusan Masalah

Berdasarkan hal yang telah dipaparkan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan adalah **“Apakah terdapat pengaruh Job Description terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security di PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik ?”**

Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui **“Adanya pengaruh Job Description terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security di PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik”**

Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Memberi informasi dan masukan tentang pengaruh *Job Description* terhadap kinerja karyawan di berbagai departemen pada umumnya dan departemen *security* khususnya.
2. Penelitian ini diharapkan bisa memberi masukan dan informasi terkait pengkajian teori dengan praktek di lapangan. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan bagi departemen PGA/HRD dalam memberikan penilaian atas kinerja karyawan departemen *security*.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan departemen *security*.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2014:10) berpendapat tentang “manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat”.

Analisis Jabatan

Analisis jabatan menurut Mondy, et al. dalam Surya Dharma & Rycko A. Dhaniel (2013:118), “*Job analysis is the systematic process of determining the skills, duties, and knowledge required for performing jobs in organization.*”

Berdasarkan definisi analisis jabatan tersebut, maka yang disebut analisis jabatan adalah proses sistematis untuk menetapkan keterampilan, kewajiban (tugas pokok dan fungsi yang harus dikerjakan), dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja jabatan di suatu organisasi.

Output Analisis Jabatan

“Analisis jabatan bermanfaat untuk menetapkan Uraian Jabatan (*Job Description*) & Spesifikasi Jabatan (*Job Specification*)”. Mondy, et al dalam Surya Dharma & Rycko A. Dhaniel (2013:118).

Uraian Jabatan (*Job description*)

Uraian pekerjaan/jabatan secara empiris yang dikemukakan oleh Sastrohadiwiryono dalam Nur Hidayati (2010:16) merupakan “*Rincian pekerjaan yang berisi informasi menyeluruh tentang tugas/kewajiban, tanggung jawab, dan kondisi-kondisi yang diperlukan apabila pekerjaan tersebut dikerjakan*”.

Manfaat Deskripsi Pekerjaan

Manfaat deskripsi jabatan menurut Veithsal Rivai (2009:116): Manfaat deskripsi pekerjaan untuk menentukan:

1. Ringkasan Pekerjaan dan tugas-tugas (*job summary and duties*),
2. Situasi dan kondisi kerja (*working condition*),
3. Persetujuan (*approvals*).

Indikator Deskripsi Pekerjaan

Indikator deskripsi pekerjaan menurut Malayu S.P Hasibuan (1995:36), menyebutkan indikator-indikator deskripsi pekerjaan secara umum yaitu:

1. Apa yang dilakukan
Setelah menempati jabatan yang ditetapkan apa yang akan dilakukan

dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan untuk menjalankan aktivitas organisasi perusahaan.

2. Tanggung jawab
Kemampuan seseorang pegawai menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dan kesanggupan upah menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.
3. Kecakapan atau pendidikan yang diperlukan
Setiap jabatan yang ada masing-masing diperlukan kecakapan dan pendidikan apa yang diperlukan untuk menduduki jabatan tersebut.
4. Kondisi
Dimana jabatan itu dilaksanakan seorang karyawan yang duduk dalam suatu jabatan seorang karyawan yang duduk dalam suatu jabatan harus mampu melihat keadaan, serta memahami apa yang harus dilakukan di intern organisasi serta di ekstern organisasi.
5. Jenis dan kualitas orang yang diperlukan untuk jabatan tersebut. Pada keterangan diatas menggambarkan bahwa seorang yang akan memangku jabatan harus memenuhi kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.

Hipotesis

Dari beberapa teori yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli tentang teori analisis jabatan (*Job Description, Job Spesification*), kinerja, karyawan dan penelitian terdahulu yang membantu dalam pemahaman teori serta dari observasi sementara yang dilakukan peneliti di tempat tujuan penelitian, maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah **“Diduga terdapat pengaruh Job Description terhadap kinerja karyawan Departemen**

Security di PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik”.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah Kuantitatif. Peneliti memilih Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif *eksplanatif*. “Jenis penelitian ini dimaksudkan untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel populasi atau menjelaskan hubungan, perbedaan atau pengaruh satu variabel dengan variabel yang lain”, Bungin, (2006:38).

Metode Analisis Data

Untuk mengolah data yang terkumpul dalam upaya untuk mendapatkan jawaban dari pokok permasalahan, maka Metode Analisis Data yang digunakan adalah:

Uji Validitas

Sebelum instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data perlu dilakukan pengujian validitas. Hal ini digunakan untuk mendapatkan data yang valid dari instrumen yang valid. Menurut Sugiyono (2010:121) “hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti”.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010:121) “instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.” Setelah instrumen di uji validitasnya maka langkah selanjutnya yaitu menguji reliabilitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji validitas

Hasil Uji Validitas Variabel *Job Description* (X)

Item pernyataan	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis	Keterangan
Apa yang dilakukan _a	0,697	0,3	Valid
Apa yang dilakukan _b	0,809	0,3	Valid
Tanggung jawab _a	0,622	0,3	Valid
Tanggung jawab _b	0,763	0,3	Valid
Kecakapan _a	0,616	0,3	Valid
Kecakapan _b	0,452	0,3	Valid
Kondisi _a	0,602	0,3	Valid
Kondisi _b	0,752	0,3	Valid
Performa _a	0,704	0,3	Valid
Performa _b	0,716	0,3	Valid

Berdasarkan tabel 4.6, diketahui bahwa nilai setiap item pernyataan pada variabel *job description* pada kolom koefisien korelasi (r hitung) > nilai kritis (r Tabel) yaitu 0,3, sehingga setiap item dinyatakan valid, oleh sebab itu setiap butir pernyataan yang ada pada variabel *job description* akan digunakan sebagai pernyataan dalam kuesioner, dengan jumlah masing-masing pernyataan sebanyak dua butir pernyataan pada setiap indikator.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan (Y)

Item pernyataan	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis	Keterangan
Tupoksi _a	0,525	0,3	Valid
Tupoksi _b	0,602	0,3	Valid
Inovasi _a	0,567	0,3	Valid
Inovasi _b	0,654	0,3	Valid
Kecepatan _a	0,717	0,3	Valid
Kecepatan _b	0,749	0,3	Valid
Kecakapan _a	0,664	0,3	Valid
Kecakapan _b	0,737	0,3	Valid
Kerjasama _a	0,779	0,3	Valid
Kerjasama _b	0,763	0,3	Valid

Dari hasil uji validitas instrumen variabel kinerja didapatkan r hitung > r tabel. Jadi seluruh butir pertanyaan dari

variabel bebas maupun variabel terikat terbukti valid, oleh sebab itu setiap butir pernyataan yang ada pada variabel kinerja akan digunakan sebagai pernyataan dalam kuesioner, dengan jumlah setiap pernyataan sebanyak dua butir pernyataan pada setiap indikator.

2. Uji Reliabilitas

Dari pengolahan data yang telah diolah penulis didapatkan hasil realibilitas sebagai berikut :

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
X	0,891	Reliabel
Y	0,892	Reliabel

Keterangan dari tabel tersebut di atas adalah sebagai berikut:

1. Variabel *Job Description* (X) dengan nilai alpha 0,891 lebih besar dari 0,60. Jadi variabel Kualitas terbukti reliabel.
2. Variabel Kinerja (Y) dengan nilai alpha 0,892 lebih besar dari 0,60. Jadi variabel produktivitas Kepuasan terbukti reliabel.

Analisis dan Uji Hipotesis

Data-data yang diperoleh dari jawaban responden kemudian diolah dengan bantuan SPSS didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Sederhana

Dari pengolahan data yang dilakukan penulis mendapatkan hasil sebagai berikut :

Hasil Analisis Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	1.150	.373			3.081	.004			
<i>Job Description</i>	.661	.112	.665		5.903	.000	.665	.665	.665

Sumber: Data olahan peneliti

Dari table analisis regresi sederhana secara keseluruhan hasil perhitungan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Apabila } X = 0 \text{ maka } Y &= 1,150 \\ Y &= 1,150 + 0,661X \end{aligned}$$

Yang menunjukkan bahwa Jika X naik dengan satu satuan, maka Y akan naik sebesar 0,661 satuan, artinya semakin baik *Job Description* yang di keluarkan perusahaan, maka Kinerja karyawan akan semakin baik serta menganggap variabel lain diantaranya variabel Motivasi dan kemampuan (*ability*) tetap/konstan.

2. Koefisien Determinasi (R^2) dan Koefisien Korelasi Sederhana

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.442	.429	.25262

Sumber: Data Olahan peneliti

Model Summary

- Dari hasil Adjusted R Square = 0,429 dapat dikatakan bahwa perubahan variabel terikat (Y) sebesar 42,9% terhadap variabel X sebagian sisanya 57,1% disebabkan oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian diantaranya variabel Motivasi dan kemampuan (*ability*).
- R Square = 0,442, artinya variasi dalam variabel bebas X mampu menjelaskan variabel terikat Y sebesar 44,2 %.
- R = 0,665, artinya kuatnya pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y yaitu sebesar 66,5% sehingga dapat dikatakan pengaruh variabel X terhadap Y adalah kuat.

Untuk membuktikan hipotesis penelitian benar atau salah maka diuji dengan uji t.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Dari pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis telah didapatkan bahwa hasil analisis sebagai berikut :

- t hitung > t tabel yaitu $5,903 > 3,081$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti terdapat pengaruh yang nyata secara parsial antara variabel Job Description terhadap Kinerja Karyawan pada departemen Security PT. Wilmar Nabati Indonesia - Gresik. Hal ini didukung oleh para ahli dalam pengertian Analisis jabatan menurut Mondy, et al. (2008:106), "*Job analysis is the systematic process of determining the skills, duties, and knowledge required for performing jobs in organization.*" Berdasarkan definisi analisis jabatan tersebut, maka yang disebut analisis jabatan adalah proses sistematis untuk menetapkan keterampilan, kewajiban (tugas pokok dan fungsi yang harus dikerjakan), dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja jabatan di suatu organisasi.
- R = 0,665 (66,5 %) artinya terdapat Pengaruh yang kuat antara variabel X hal ini seperti yang telah dibahas oleh Sugiono (2008) hubungan yang kuat antara variabel bebas berpengaruh dalam variabel terikat.

Kesimpulan

Setelah peneliti melakukan serangkaian proses penelitian, pengolahan data hingga analisis data, peneliti dapat menarik kesimpulan dari data-data yang telah diperoleh. Sesuai dengan tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari *Job Description* terhadap kinerja karyawan departemen *security*.

Maka dari itu berbagai kesimpulan yang dapat diambil dari perolehan data, antara lain:

1. Teori yang digunakan adalah analisis jabatan Mondy et al., dalam penelitian ini terbukti bahwa job description berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Dalam penelitian ini terbukti bahwa job description berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berdasarkan atas *survey*, dengan hasil responden berpendapat bahwa dengan adanya *job description* maka akan membantu mengarahkan pekerjaan menjadi teratur. Sehingga langkah-langkah yang diambil dalam melakukan pekerjaan akan lebih jelas dan gamblang.

Saran

Berdasarkan keimpulan yang telah dipaparkan, maka peneliti akan memberikan saran yang terkait dengan penelitian sejenis. Semoga saran yang disampaikan dapat membantu dan memberikan manfaat bagi peneliti selanjutnya. Berikut adalah beberapa saran yang mengacu pada penelitian yang telah dilakukan:

1. Dari hasil uji regresi dapat dikatakan bahwa variabel terikat (Y) berubah terhadap variabel (X), namun sebagian sisanya disebabkan oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian lumayan besar sehingga peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya melakukan pengukuran kinerja dengan variabel lain, antara lain variabel motivasi dan, kemampuan (*ability*).
2. Pada penelitian ini indikator “performa” mendapatkan nilai rata-rata terkecil dibanding dengan indikator “apa yang dilakukan”,

sehingga peneliti menyarankan agar diadakan pelatihan, sehingga pemahaman dan kesadaran dalam menampilkan performa yang baik dalam perusahaan timbul dan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kelak.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi Kesembilan*, Jakarta PT Indeks.
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, Nur, 2010. *Perencanaan kepegawaian*. Bandung: Fokusmedia.
- Mathis, Robert L & Jackson, John H. 2001. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta, terjemahan Jimmi Sadili dan Bayu, Salemba Empat
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung : Alfabeta
- Surya Dharma & Rycko A. Dhaniel 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sektor Tenaga Kerja Sekuriti*, Yogyakarta : Pustaka Belajar