

Analisis Pengaruh *Job Description* Terhadap Kepuasan Karyawan PT. XYZ

Earliawan Muhammad Irbah Zain

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Minto Waluyo

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Alamat: Jl. Raya Rungkut Madya No.1, Kec. Gunung Anyar, Surabaya

Korespondensi penulis: 20032010165@student.upnjatim.ac.id

Abstract. *Job Descriptions contain descriptions of certain jobs that are really needed for all corporate organizations in any industry. The purpose of this research is to find out how the job description influences the job satisfaction of PT XYZ employees. The population in this study were 40 PT XYZ employees as samples. The data collection method was carried out through distributing research instruments and direct observation. Then the data was tested using simple linear regression. Data analysis shows that there is a significant influence between job descriptions and employee job satisfaction. Indicated by a smaller significance value and a larger f count, it can be concluded that the job description variable has an influence on employee job satisfaction.*

Keywords: *Job Description, Job Satisfaction, Simple Linear Regression*

Abstrak. *Job Description* atau deskripsi pekerjaan berisi uraian pekerjaan tertentu yang sangat dibutuhkan bagi seluruh organisasi perusahaan manapun di industri apapun. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari *job description* terhadap kepuasan kerja karyawan dari PT XYZ. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT XYZ sebanyak 40 orang sebagai sampel. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran instrument penelitian dan observasi secara langsung. Kemudian data diuji dengan menggunakan regresi linear sederhana. Analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *job description* terhadap kepuasan kerja karyawan. Ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dan *f* hitung yang lebih besar maka dapat disimpulkan bahwa variabel *job description* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: *Job Description, Kepuasan Kerja, Regresi Linear Sederhana*

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi perusahaan tidak selalu menuntut SDM tersebut dapat terampil dan cakap. Organisasi mengharapkan para komponen di dalamnya untuk turut bekerja dengan giat dan memiliki keinginan dan motivasi untuk mencapai hasil pekerjaan yang optimal dan baik. Organisasi yang baik tahu bahwa keberhasilan sebuah organisasi itu sangatlah ditentukan oleh faktor manusia di dalam organisasi tersebut (Jufrizen & Safani Sitorus, 2021)). SDM menjadi faktor vital dalam sebuah organisasi agar aktivitas di dalamnya dapat berjalan dengan baik. Organisasi perusahaan harus memiliki SDM atau karyawan yang tepat untuk mengelola perusahaan, berkembang, serta mencapai target dan goals dari Perusahaan tersebut.

Job Description merupakan sebuah dokumen tertulis yang menjelaskan komponen terpenting pada suatu pekerjaan, memberi gambaran tentang bagaimana kondisi pekerjaan tersebut dilaksanakan, serta memberikan *statement* kompetensi termasuk apa saja kebutuhan pelatihan khusus atau persyaratan sertifikasi untuk dapat mengisi suatu pekerjaan tersebut (Nurbaiti & Napitupulu, 2020)

Kepuasan kerja menjadi sebuah masalah yang cukup penting karena memiliki sumbangsih yang besar jumlahnya bagi kepentingan individu, kantor, serta masyarakat. Bagi masing-masing individu sendiri, kepuasan kerja meningkatkan kemungkinan bagi para individu untuk menimbulkan usaha peningkatan kebahagiaan hidup individu tersebut. Bagi kantor atau perusahaan, kepuasan kerja memiliki hubungan dengan tingkat kinerja karyawannya. Sedangkan bagi masyarakat, dapat menikmati hasil berupa peningkatan nilai/*value* di sisi manusia dalam konteks pekerjaan (Azhar et al., 2020)

PT XYZ merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pertambangan batu bara. Spesialisasi perusahaan ini adalah produk yang berupa *service* yang baik dalam dunia pertambangan. Tujuan utama dari PT XYZ adalah untuk menggali potensi dan memupuk generasi masa depan Indonesia. Tujuan dari perusahaan yang sangat mengedepankan SDM membuat perusahaan sangat peduli terhadap aspek komponen karyawan yang dimilikinya.

Tujuan dan *output* dari penelitian yang akan dilakukan ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari *Job Description* terhadap kepuasan kerja karyawan PT XYZ.

KAJIAN TEORITIS

Manusia menjadi suatu unsur yang vital pada sebuah organisasi, melalui kegiatan pengorganisasian serta tugas yang saling berhubungan disitulah manusia dibimbing bekerja secara efektif dalam pelbagai pembagian serta pengelompokkan kerja. Struktur organisasi banyak didefinisikan sebagai garis hierarki, padahal struktur organisasi memiliki peran yang lebih penting luas dari itu. Bagi suatu organisasi, struktur organisasi dapat memberi gambaran umum tentang pembagian ranah wewenang dan tanggung jawab suatu anggota atau suatu kelompok anggota tertentu agar tercapainya tujuan suatu organisasi tersebut (Putri et al., 2022).

Informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan serta aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi merupakan definisi dari deskripsi pekerjaan atau *job description* (Syelviani, 2017). Deskripsi pekerjaan memberi ketegasan batasan dan kejelasan pekerjaan yang akan menjadi tanggung jawab serta mencegah terjadinya tumpang tindih pada pekerjaan pegawai/karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik (Supriyadi et al., 2020). Deskripsi pekerjaan melengkapi alat

deskriptif lainnya, seperti bagan organisasi, tepatnya fungsi unit kerja dengan memberikan informasi yang lebih lengkap tentang hubungan organisasional dan *output* atau hasil kerja. Deskripsi pekerjaan membantu menghindari adanya kebingungan dan memberikan pemahaman atau penjelasan. Gambaran yang jelas apa yang akan menjadi tanggung jawab seorang individu dapat mengurangi kesalahpahaman dan ambiguitas. Rekrutmen (Tambun et al., 2023).

Apabila pada suatu *job description* ada komponen yang kurang jelas, kurang dipahami, tidak sesuai kompetensi suatu pekerjaan tersebut ataupun adanya tumpang tindih tugas yang dirasakan oleh pegawai, maka akan timbul potensi konflik baik internal yakni dari dalam diri sendiri maupun eksternal yakni dengan rekan kerja di lingkungan tersebut. Disisi yang lain, apabila cakupan dan kedalaman kerja yang dirasakan pegawai itu rendah, akan menimbulkan kejenuhan sehingga akan berdampak pada motivasi dan etos kerja pegawai (Sucaga et al., 2018).

Kepuasan kerja adalah sebuah sikap yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi pekerjaan, kerja sama antar tim, imbalan atau reward, serta hal lain yang menyangkut factor fisik dan psikologis (Jufrizen & Safani Sitorus, 2021). Suatu perasaan yang secara psikologis serta emosional yang dirasakan karyawan atau bagaimana mereka memandang dan mengerjakan pekerjaan mereka yang berhubungan dengan situasi pekerjaan. Kepuasan kerja mencegah turnover karyawan untuk mencari pekerjaan di Perusahaan yang lain. Karyawan akan cenderung bertahan apabila kepuasan pada beberapa aspek telah terpenuhi. kepuasan kerja berdampak pada mentalitas individu terhadap pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor pribadi dan organisasi yang menyebabkan respons yang penuh gairah yang dapat mempengaruhi tanggung jawab hierarkis. Kepuasan kerja yang lebih baik dapat mengantarkan seseorang pada kemampuan beradaptasi pada karir atau pekerjaan tertentu yang lebih baik dan niat untuk berpaling seperti berdasarkan dari penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja menggabungkan kinerja yang lebih baik dan pengurangan dalam praktik penarikan dan kontra-menguntungkan (Arifudin, 2019).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah menggunakan data primer yang bersifat kuantitatif yang didapat pada:

1. Tanggapan responden tentang *Job Description*
2. Tanggapan responden tentang Kepuasan Kerja Karyawan

Data sekunder pada penelitian ini didapatkan pada pelbagai data yang telah diolah dari pihak diluar penelitian ini. Data sekunder dapat berupa penelitian terdahulu, dokumen-dokumen lain, serta refrensi yang berhubungan dengan penelitian ini.

Adapun teknik atau metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian adalah meliputi:

1. Penyebaran instrument penelitian atau teknik pengumpulan data dari responden atau sumber primer data penelitian ini. Metode penyebaran dengan cara mengajukan daftar pertanyaan tertulis dengan memanfaatkan platform *Google Form*.
2. Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengamati pelbagai kegiatan yang dapat membantu terkumpulnya data pada penelitian ini.

Variabel penelitian yang dipakai pada penelitian ini ada dua, yakni variabel terikat dan variabel bebas. Variabel bebas atau variabel X adalah deskripsi pekerjaan atau *Job Description*. Lalu untuk variabel terikat atau variabel Y adalah kepuasan kerja karyawan.

Variabel	Deskripsi
X	<i>Job Description</i>
Y	Kepuasan Kerja

Populasi merupakan wilayah umum yang terdiri atas komponen yang memiliki karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti sehingga kemudian dapat dipelajari, diteliti, serta diambil kesimpulan. Populasi yang telah ditetapkan adalah seluruh komponen karyawan PT XYZ dengan penetapan sampel penelitian menggunakan Metode Random Sampling dengan jumlah sampel sebanyak 40 karyawan PT XYZ.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Output Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	8

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian

Nilai *Cronbach's Alpha* > 0,312 = item tersebut *reliable*

Nilai *Cronbach's Alpha* < 0,312 = item tersebut tidak *reliable*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, berupa variable bebas yakni *Job Description* dan variable terikat berupa Kepuasan kerja, maka berdasarkan hasil dari pengolahan data didapatkan nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,927, maka menunjukkan data yang digunakan penelitian sudah reliable atau dapat dipercaya karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,312.

Analisis Regresi

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta			
1	(Constant)	1.831	1.038		1.764	.086
	X	.853	.083	.859	10.335	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian

Berdasarkan tabel berikut, persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 1.831 + 0.853X$$

Berdasarkan persamaan diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta = 1.831 berarti apabila perusahaan tidak melakukan *job description* maka kepuasan kerja yang dihasilkan tetap sebesar 1.831
- 2) Koefisien regresi X (*job description*)= 0.853x yang berarti apabila terjadi peningkatan variabel *job description* sebesar satu satuan sementara variable independent yang lain maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar angka koefisien yakni 0.853.

Uji ANOVA

Tabel 3 Hasil Output Regresi Model ANOVA

Model		ANOVA ^a			F	Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square		
1	Regression	199.719	1	199.719	106.807	.000 ^b
	Residual	71.056	38	1.870		
	Total	270.775	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian

Setelah meakukan uji ANOVA, pengujian hipotesis mengenai *job description* secara simultan diperoleh nilai signifikansinya sebesar $0.000b < 0.05$ dengan F hitung sebesar 106.607 > F tabel 4.09 maka H0 ditolak dan H1 diterima. H1 diterima berarti variable *job description* secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data dan perhitungan dengan menggunakan regresi linear, terlihat bahwa nilai koefisien regresi

job description (X) memiliki nilai positif yang berarti bahwa *job description* memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Besaran nilai koefisien regresi adalah 0.853, apabila pengaruh variabel lain dianggap konstan.

Berdasarkan hasil penelitian, variabel bebas yang diteliti yakni *job description* merupakan variabel yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT XYZ secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menjelaskan bahwa *job description* memiliki pengaruh dengan besaran positif dan kuat terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana besaran pengaruh *job description* terhadap kepuasan kerja karyawan PT XYZ. Adapun hasil dari penelitian setelah dilakukan olah data regresi linear sederhana dari data yang dikumpulkan melalui penyebaran angket dan observasi, dapat ditarik kesimpulan bahwa *job description* memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kepuasan kerja PT XYZ. Variabel *job description* memiliki nilai positif yang berarti bahwa variabel bebas tersebut berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT XYZ. Hasil yang didapatkan memiliki keterbatasan hanya pada variabel bebas yang diteliti hanya satu variabel yakni *job description*. Agenda setelah dilakukan penelitian ini adalah *follow up* ke pemangku kepentingan untuk memaksimalkan manfaat dari penelitian yang telah dilaksanakan. Penulis berharap bagi penelitian yang akan datang untuk memperhatikan komponen-komponen lain yang mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan demi hasil yang lebih baik.

DAFTAR REFERENSI

- Arifudin, O. (2019). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. GLOBAL (PT.GM). 3(2). <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Jufrizen, & Safani Sitorus, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SiNTESa Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 2021, 841–856.
- Nurbaiti, Y., & Napitupulu, R. H. M. (2020). Pengadministrasian Job Description Karyawan Menggunakan Aplikasi HCIS (Human Capital Information System) Di PERUM PERUMNAS. *JURNAL MAHASISWA BINA INSANI*, 5(1), 73–85.

- Putri, G. A. M. P., Maharani, S. P., & Nisrina, G. (2022). LITERATURE VIEW PENGORGANISASIAN: SDM, TUJUAN ORGANISASI DAN STRUKTUR ORGANISASI. *JEMSI Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 286–299.
- Sucaga, S. N., Amri, U., & Zanariah, M. (2018). PENGARUH DESKRIPSI KERJA (JOB DESCRIPTION) , WORK-LIFE BALANCE DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PERPUSTAKAAN DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN. *Jurnal Kompetitif*, 7(1), 92–108.
- Supriyadi, M., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN JOB DESCRIPTION TERHADAP KEPUASAN KERJA. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 209–215. <http://ejournal.uikabogor.ac.id/index.php/Manager/index>
- Syelviani, M. (2017). PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR CAMAT TEMBILAHAN. *Journal of Economy, Business and Accounting (COSTING)*, 1(1).
- Tambun, E., Tarigan, M. I., Sitompul, P., & Tinambunan, A. P. (2023). PENGARUH DESKRIPSI KERJA, JENJANG KARIR, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGRINESIA RAYA MEDAN. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 2(2), 236–244.