

Effect Of Job Description And Work Discipline On Employee Performance PT. Nada Swalayan

Pengaruh Job Description Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nada Swalayan

Irwansyah

Universitas Airlangga

Irwansyah-2022@feb.unair.ac.id

ABSTRACT

This research is aimed at identifying the impact of job description and work discipline on the performance of employees both in person and simultaneously in PT. Nada Swalayan. The analysis used in this study is descriptive and quantitative, primary data obtained directly through a questionnaire distributed to all respondents taken from the employee of PT. Nada Swalayan. The population in the study is approximately 57 respondents, the data collection technique uses a saturated sample that uses the entire population within the study as a sample. The results of this study indicate that there is a significant influence perpendicular to job description variables and work discipline does not persistently influence. The significant impact of job descriptions on employee performance was 0.332 whereas the significant influence of work discipline on employees performance was 0.0169. From this analysis, it can be concluded that job description is the most dominant factor that has the greatest influence on employee performance.

Keywords : Job Description, Work Discipline, Performance

1. Pendahuluan

Swalayan merupakan salah satu usaha minimarket eceran yang menyediakan beraneka ragam macam kebutuhan pokok sehari-hari. Salah satu dari Swalayan menjual berbagai makanan dan minuman siap saji, alat tulis, kebutuhan anak-anak, dan alat perlengkapan serta alat-alat rumah tangga lainnya. Pada tahun 2015 terdapat beberapa pendapatan dan keuntungan dengan menjamurnya minimarket di daerah-daerah seluruh pelosok Indonesia, masyarakat bisa terbantu dalam kebutuhan pokok sehari-hari. Tidak hanya itu, minimarket banyak menyerap tenaga kerja lokal. Dimana satu toko minimarket memperkerjakan 7-10 orang karyawan, di luar karyawan kantor.

Human resource merupakan hal yang penting bagi sebuah perusahaan, *Human Resource* atau dikenalnya dengan *human human resource* merupakan penggerak suatu perusahaan di mana mencakup bidang-bidang seperti manajemen, keuangan, marketing, dan akuntansi, terutama pada era modern ini tingkat perdagangan bebas semakin meningkat, setiap perusahaan atau organisasi harus mampu menghadapi perkembangan teknologi. Dengan sumber daya manusia yang memadai, *Human Resource* adalah pemanfaatan individual atau kelompok dalam mencapai sebuah tujuan yang di inginkan oleh organisasi (Mondy, 2015)

Job description di perusahaan baik pemerintah maupun swasta merupakan sekumpulan informasi mengenai pekerjaan atau kewajiban dan kebijakan-kebijakan, tanggungjawab dan wewenang yang di amanahi oleh perusahaan yang harus dilaksanakan dengan baik. Selain itu, *Job description* menjelaskan tentang tatanan pelaksanaan tugas-tugas demi tercapainya tujuan perusahaan. *Job description* adalah hasil analisis dari pekerjaan atau proses pengumpulan serta mengolah informasi-informasi mengenai ruang lingkup kerja, (Veitzal Rivai, 2015)

Disiplin kerja merupakan hal terpenting untuk perusahaan, dimana setiap perusahaan harus mampu mengelola dan menjadikan timbal balik terhadap karyawan, dimana karyawan di haruskan berkontribusi secara optimal supaya tujuan perusahaan tercapai. Karyawan yang berkelakuan baik maka akan mempengaruhi kinerja dan peningkatan pendapatan perusahaan secara keseluruhan, untuk memperbaiki kinerja tentunya membutuhkan jangka waktu dan

proses sangat panjang. Dengan menaikkan tingkat pengawasan serta pembinaan, maka tingkat kebersihlah semakin terlihat dengan beberapa faktor tersebut.

PT. Nada Swalayan merupakan usaha minimarket milik warga lokal yang menyediakan dan menawarkan berbagai macam produk eceran seperti minuman, snack, rokok, dan berbagai produk lainnya. PT. Nada Swalayan berdiri sejak tahun 2016 dimana tahun tersebut, ritel raksasa telah ada seperti Indomart, Alfamart, Alfa Midi, dan toko Bassmalah (Sidogiri) apalagi PT. Nada Swalayan berdampingan dengan Alfamart, namun dengan kepercayaan pelanggan dan warga sekitar PT. Nada Swalayan tetap beroperasi sampai sekarang.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Di dalam bukunya (Priyon dan Marnis., 2008) menjelaskan *human resource* adalah cara bagaimana mengatur dan mengelola hubungan dan peran *human resource* yang dimiliki seorang pekerja atau orang sebanyak mungkin seefisien dan seefektif dan seoptimal mungkin agar perusahaan mencapai sasaran organisasi. Sedangkan *human resource* adalah penjelasan untuk memperlakukan tenaga kerja layak preserve di perusahaan. Hal ini sebagai *human resource* penting sehingga harus memberikan partisipasi secara penuh dan mendukung sasaran perusahaan.

Job description

Job description membantu menjelaskan ketegasan serta standar tugas dan kewajiban dari seseorang untuk memegang jabatan tersebut. *Job description* dapat dilihat menjadi peraturan yang menjadi tolak ukur untuk menentukan spesifikasi dan evaluasi model pekerjaan pada seseorang yang memangku jabatan tersebut. *Job description* lebih jelasnya adalah membantu karyawan memperbaiki kinerja karyawan yang di berikan tugas pokok serta fungsi karyawan dalam bekerja di dalam suatu perusahaan (Malayu S.P Hasibuan, 2013). *Job description* adalah informasi tertulis tentang tugas-tugas dan kewajiban, kondisi pekerjaan, dan faktor lain yang berkaitan dengan suatu jabatan di perusahaan tertentu.

Disiplin Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2014) kinerja karyawan melihat hasil kerja yang telah dicapainya saat melakukan tugas dan kewajiban di berikan, yang berlandaskan pada keterampilan, pengalaman, keseriusan dan ketepatan waktu. Menurut (Veithzal Rivai, 2013) disiplin kerja sebagai alat mengukur kinerja karyawan yang digunakan oleh HRD untuk melakukan komunikasi kepada bawahannya, itu semua bisa dapat merubah perilaku dan tindakan diluar peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

Kinerja Perusahaan

Kinerja merupakan faktor terpenting untuk perusahaan untuk menghasilkan volume dan efisensi kerja. Karyawan yang memiliki kemampuan disiplin tinggi saat bekerja dan bertanggungjawab meski tidak ada pengecekan langsung dari HRD. Dengan menaati peraturan perusahaan karyawan tersebut akan merasa puas dan berfikir positif. Menurut (Mathis dan Jackson. RL, 2010) menyebutkan terdapat enam kreteria yang menjadi tolak ukur karyawan secara individual, sebagaimana berikut: (1) Quality HR, (2) Quantity HR, (3) Waktu, (4) Kehadiran, (5) Efektivitas, dan (6) Kemampuan Bekerjasama

3. Metode Penelitian

Penelitian pengumpulan data, di mana data tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan antar variabel. Penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan yang bersifat secara objektif, meliputi pegumpulan data yang analisis dan mengaplikasikan metode pengujian

statistic (Fatihudin, 2015) Pada penelitian ini menggunakan kuantitatif dimana terdapat angka-angka yang diperoleh melalui skor jawaban responden.

Teknik pengumpulan ini menggunakan penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner dibagikan terhadap informan yang berisikan pertanyaan *job description*, disiplin kerja dan performance PT. Nada Swalayan. Skala perbandingan pada penelitian ini mengaplikasikan skala Likert. Pengelolaan data yang di gunakan oleh peneliti merupakan Analisa Regresi Linier Berganda. Ghozali, (2014:195), Analisa regresi merupakan pengetahuan untuk mempelajari ketergantungan satu variabel terikat terhadap variabel bebas yang bertujuan untuk memperkirakan mean populasi.

4. Hasil dan Pembahasan Demografi Responden

Tabel 1 Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid L	35	61.4	61.4	61.4
P	22	38.6	38.6	100.0
Total	57	100.0	100.0	

(Sumber: Data diolah peneliti, 2024)

Tabel diatas menjelaskan jenis kelamin laki-laki lebih mendominasi 35 orang serta di ikuti perempuan 22 orang.

Usia

Tabel 2 Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 15 s/d 20	8	14.0	14.0	14.0
20 s/d 25	47	82.5	82.5	96.5
25 s/d 30	2	3.5	3.5	100.0
Total	57	100.0	100.0	

(Sumber: Data diolah peneliti, 2024)

Data menunjukkan rata-rata tingkat usia responden 20 s/d 25 tahun sebanyak 47 orang sedangkan yang paling muda adalah 15 s/d 20 tahun sebanyak 8 orang.

Masa Kerja

Tabel 3 Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 Tahun	20	35.1	35.1	35.1
1 Tahun	21	36.8	36.8	71.9
2 Tahun	10	17.5	17.5	89.5
3 Tahun	6	10.5	10.5	100.0
Total	57	100.0	100.0	

(Sumber: Data diolah peneliti, 2024)

Tabel diatas menunjukkan bahwa 1 tahun masa kerja menjadi dominasi dari total responden

Hasil Uji Validitas

Hasil nilai r_{tabel} pada uji dua (2) sisi memiliki tingkat ke percayaan 95% bisa dikatakan tingkat signifikan 5% ($p = 0,05$) bisa ditentukan dengan kuantitas informan (N). sebab $N = 57$, maka (df) derajat bebas adalah $N-2$ ($57-2 = 55$). Pada hasil statistik, nilai r_{tabel} satu sisi $df = 55$ dan $p = 0,05$ adalah 0,266. Pertanyaan bisa di katakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dari 11 pertanyaan dengan rincian $r_{hitung} > r_{tabel} > 0,266$ dibawah ini sebagaimana berikut: 0.1982.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Signifikan	Keterangan
Job Description (X ₁)	X _{1.1}	0,803	0,266	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,687	0,266	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,635	0,266	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,703	0,266	0,000	Valid
	X _{1.5}	0,718	0,266	0,000	Valid
	X _{1.6}	0,736	0,266	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,580	0,266	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,592	0,266	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,530	0,266	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,505	0,266	0,000	Valid
	X _{2.5}	0,387	0,266	0,000	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0,442	0,266	0,000	Valid
	Y.2	0,212	0,266	0,000	Valid
	Y.3	0,290	0,266	0,000	Valid
	Y.4	0,612	0,266	0,000	Valid

(Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2024)

Tabel 4 menunjukkan bahwa total pertanyaan dinyatakan valid dengan hasil yang signifikan sebesar 0,000

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas, butir soal-soal di nyatakan reliabel apa bila memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60 maka alat untuk mengukur bersifat konsisten dan cermat. Uji reliabilitas menggunakan *SPSS Statistic 18 for windows* menghasilkan sebagaimana di bawah ini:

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Chronbach's Alpha</i>	<i>r Alpha</i>	Keterangan
Job description	0,815	0,6	Reliabel
Disiplin kerja	0,660	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan	0,722	0,6	Reliabel

(Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2024)

Analisa Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Analisa Linear Benganda Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.264	3.585		2.026	.048
1 Job Description X ¹	.211	.085	.332	2.487	.016
Disiplin KerjaX ²	.213	.168	.169	1.263	.212

(Sumber: Hasil Penelitian, 2024)

Tabel di atas menunjukkan kedua variabel X_1 dan X_2 menunjukkan bahwa koefisien naik 1 poin sedangkan variabel Y menunjukkan konstan dengan nilai 7,264

Uji T

Tabel 7 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.264	3.585		2.026	.048
Job Description	.211	.085	.332	2.487	.016
X^1					
Disiplin Kerja	.213	.168	.169	1.263	.212
X^2					

a. Variabel terikat: Kinerja Karyawan Y

(Sumber : Hasil Penelitian, 2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa hipotesis telah diterima atas nilai t hitung lebih besar dari t tabel di mana $2,487 > 0,266$ dan nilai signifikan memperoleh sebesar 0,016 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan kata lain variabel *job description* secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan membuktikan bahwa pada hipotesis telah diterima dengan nilai t hitung $>$ t tabel di mana $1,263 > 0,266$ dan nilai signifikansi memperoleh sebesar $0,212 >$ dari nilai $\alpha = 0,05$. Bisa di katakan variabel disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan atas kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 8 Hasil Uji F
ANOVA^a

1	Regression	28.399	2	14.200	5.998	.004 ^b
	Residual	127.847	54	2.368		
	Total	156.246	56			

a. Variabel terikat: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Job Description

(Sumber: Hasil Penelitian, 2024)

Tabel di atas menunjukkan nilai $F = 5.998$ dengan nilai signifikan ($0,004 < 0,05$). Nilai F hitung $5,998 >$ F tabel 0,036, dengan ini memberikan kesimpulan kedua variabel secara simultan berpengaruh secara signifikan *job description*, disiplin kerja atas variabel kinerja karyawan.

Tabel 9 Uji R²
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.426 ^a	.182	.151	1.539

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Job description

(Sumber: Hasil Penelitian, 2024)

Tabel diatas menunjukkan koefisien korelasi dengan nilai (R^2) 0,42 / 42%. Dapat di artikan memiliki pengaruh sebesar 42% antara *jobdescription* dan disiplin kerja a t a s kinerja

karyawan. Artinya *Job description*, disiplin kerja ditingkatkan lagi, maka kinerja semakin produktif demikian pula sebaliknya.

Tabel 10 Analisis Nilai Standar Koefisien Beta

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.264	3.585		2.026	.048
	Job Description X_1	.211	.085	.332	2.487	.016
	Disiplin Kerja X_2	.213	.168	.169	1.263	.212

a. Variabel terikat: Kinerja Karyawan

(Sumber: Hasil Penelitian, 2024)

Karena *Job description* (X_1) dengan nilai koefisien β (Beta) terbesar 0,332 di dibandingkan dengan variabel bebas (X_2), dengan demikian bisa dilihat *job description* adalah variabel bebas yang mendominasi mempengaruhi variabel terikat.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa terdapat beberapa pembahasan oleh peneliti sebagaimana di bawah ini:

1. Pengaruh *job description* atas kinerja karyawan, dapat diketahui atas hasil uji t dengan hasil t hitung 2.487 nilai signifikan 0,016 < 0,05 nilai koefisien sebesar 0,211. Ini menunjukkan secara parsial *job description* mempengaruhi secara signifikan di mana variabel X_1 dan X_2 atas variabel Y bisa di katakan H_a diterima. Artinya pemahaman tentang *job description* sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan sehingga akan menambahkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, maka sebaliknya ketidak pahaman seorang karyawan terhadap *job description* akan mengakibatkan penghambatan dalam bekerja dan kegagalan demi tercapainya tujuan perusahaan.
2. Pengaruh disiplin kerja atas kinerja karyawan, Dapat diketahui dari hasil uji t dengan hasil t hitung sebesar 1,263 dengan signifikan 0,212 > 0,05 dan nilai koefisien sebesar 0,213. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X_2) ata variabel terikat (Y) bisa di katakan H_a ditolak dan H_o diterima. Penelitian ini memberikan hasil bahwa disiplin kerja adalah salah satu faktor utama untuk peningkatan dan memperbaiki kinerja. Dengan kedisiplinan yang terartur, maka akan datang tepat waktu, mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan. Dalam hal ini PT. Nada Swalayan telah memberlakukan peraturan yang sedemikian rupa agar karyawan patuh dalam melaksanakan pekerjaannya seperti halnya peraturan keteralambatan akan di sanksi potong gaji, jika berturut-turut tidak masuk selama tiga (3) hari maka akan diberikan surat pemberitahuan peringatan (SP 1) dan lain sebagainya.
3. Pengaruh X_1 dan X_2 atas Y dapat diketahui dari hasil F hitung 5,998 atas signifikan 0,004 < 0,05, Penelitian dapat dikatakan selesai dengan membuktikan hasil hipotesis uji F menyakatan secara simultan mempunyai mempengaruhi signifikan kepada dua variabel terikat terhadap variabel terikat.

5. Penutup

Hasil analisis dari pembahasan di atas, dapat disimpulkan sebagaimana di bawah ini:

1. Diketahui pengaruh positif signifikan *job description* atas kinerja karyawan, dimana 2,487 > 0,266 dan nilai signifikansi memperoleh 0,016 < dari pada nilai $\alpha = 0,05$. Bisa di katakan *job description* secara parsial berdampak positif signifikan atas kinerja.
2. Diketahui pengaruh disiplin kerja atas kinerja karyawan adalah signifikan, dimana 1,263 >

0,266 dengan signifikansi yang diperoleh sebesar $0,212 > \text{nilai } \alpha = 0,05$. Dapat dikatakan disiplin kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan atas kinerja.

3. Diketahui pengaruh signifikan *job description* dan disiplin kerja atas kinerja karyawan, dimana nilai F tabel adalah 0,036. sebab nilai F hitung $5,998 > F \text{ tabel } 0,036$ maka disimpulkan *job description* dan disiplin kerja, secara simultan memiliki pengaruh signifikan atas kinerja karyawan.
4. PT. Nada Swalayan memiliki kewenangan untuk menentukan penempatan pekerjaan untuk karyawannya, dengan kata lain pengaruh dari pengetahuan karyawan sangat mendukung dalam konsistensi pekerjaan dan mempunyai nilai pekerjaan sendiri.
5. Kedisiplinan yang dimiliki karyawan PT.Nada Swalayan sangat besar dari beberapa aktifitas dan produktivitas karyawan sehingga memengaruhi peningkatan pendapatan.

Daftar Pustaka

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fatihudin, D. (2015). *Metode Penelitian Untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen*. Sidoarjo: Zifatma Publisher.
- Ghozali. (2015). *Applikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jackson & Mathis. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riyono, M. &. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatma Publisher.
- Satriyo, B. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Genindo Prima Sakti Cabang Serang Banten Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel intervening. *Jurnal Mozaik*, 1-11.
- Suharsimi, A. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pend*. Jakarta: PT. Rineke Cipta.
- Syelvina, M. (2017). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Tembilah. *Journal of Economy, Business and Accounting (COSTING)*, 43-55.