



**PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN *JOB DESCRIPTION* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. ANUGRAH DJAM SAWIT LESTARI KECAMATAN
BETUNG KABUPATEN BANYUASIN**

Iga Reski Marliani^{1*}, Choiriyah², Wani Fitriah³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

Muhammadiyah Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia

Email: igarizki70@gmail.com

Abstrak

This research aims to determine the influence of work skills and job descriptions on employee performance at PT. Anugrah Djam Sawit Lestari, Betung District, Banyuasin Regency. The type of research used is associative research. The data collection technique in research is by distributing questionnaires. Research population at PT. Anugrah Djam Sawit Lestari, Betung District, Banyuasin Regency has 84 employees and a sample of 69 employees. The data analysis used in this research is multiple linear regression analysis, with a significance level of 5%. The results of the research show that 1) There is a positive and significant influence of work skills and job descriptions on employee performance at PT Anugrah Djam Sawit Lestari, Betung District, Banyuasin Regency, 2) There is a positive and significant influence of work skills on employee performance at PT Anugrah Djam Sawit Lestari, Betung District, Banyuasin Regency, 3) There is a positive and significant influence of Job Descriptions on Employee Performance at PT Anugrah Djam Sawit Lestari, Betung District, Banyuasin Regency.

Keywords : *Job Skills, Job Description and Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Keterampilan Kerja dan *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Djam Sawit Lestari Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Asosiatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah dengan penyebaran kuisioner. Populasi penelitian di PT. Anugrah Djam Sawit Lestari Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin berjumlah 84 karyawan dan sampel sebanyak 69 karyawan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan tingkat signifikan 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Keterampilan Kerja dan *Job Description* terhadap Kinerja Karyawan PT Anugrah Djam Sawit Lestari Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin, 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Anugrah Djam Sawit Lestari Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin, 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Job Description* terhadap Kinerja Karyawan PT Anugrah Djam Sawit Lestari Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin.

Kata Kunci: *Keterampilan Kerja, Job Description dan Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya, Kaehler & Grunde (dalam Hasmin dan Jumiatiy, 2021:1). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat (Hasibuan, 2020:10). Sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya (Ajabar, 2020: 4).

Kinerja karyawan adalah sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu (Fachrezi dan Hazmanan, 2020: 109). Kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika (Burhannudin, dkk, 2019: 192). Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan di perusahaan itu sendiri yang akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan, maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki potensi dan berkualitas agar terciptanya kinerja karyawan yang baik (Rivai, 2018:77).

Keterampilan kerja seseorang adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan padanya, atau Keterampilan seseorang dapat dilihat saat mengambil kesempatan, kecermatan memakai alat-alat dalam perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2020:251). Keterampilan kerja merupakan keahlian untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental. Keahlian mengerjakan tugas-tugas fisik artinya karyawan mampu mengerjakan setiap tugas tertulis maupun tidak tertulis yang diberikan pimpinan dalam keahlian secara mental atau keahlian kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual (Hamali, 2017:78). Keterampilan kerja merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dan penilaian ini akan di lakukan. Keterampilan kerja menunjukkan seberapa besar kapasitas individu dalam menyelesaikan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan (Karyoto, 2016:45).

Job description adalah gambaran tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi (Hasibuan, 2019:32). *Job description* adalah sebuah pedoman yang dibikin perusahaan untuk karyawan agar bisa menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan posisi yang sudah ditentukan (Mondy & Martocchio, 2019:3). *Job description* harus sesuai dengan posisi karyawan sehingga bisa membantu perusahaan untuk mengamati perkembangan karyawan selama karyawan bekerja (Moekijat, 2019:23).

PT. Anugrah Djam Sawit Lestari atau lebih dikenal dengan PT. ADSL salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit menjadi (CPO), yang didirikan sejak tahun 2005 beralamat di Jalan Raya Palembang-Betung KM. 65 Desa Lubuk-Karet Kec. Betung Kab. Banyuasin Sumatera Selatan.

Kinerja karyawan di PT. Anugrah Djam Sawit Lestari Kec.Betung Kab. Banyuasin mengalami masalah, dilihat dari pencapaian atau tingkat produksi selama 4 tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel I. Produksi Pengolahan Sawit menjadi Minyak Kelapa Sawit (CPO) Tahun 2020- 2023 PT. Anugrah Djam Sawit Lestari Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin

Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi (Ton)	Presentase (Pencapaian)	Presentase belum tercapai
2020	305.760	262.080	85%	15%
2021	349.440	270.816	77%	23%
2022	349.440	314.496	90%	10%
2023	393.120	279.552	71%	29%

Sumber. PT. Anugrah Djam Sawit Lestari Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin Tahun, 2024

Berdasarkan Tabel I.1 dapat dilihat bahwa target dan realisasi pencapaian setiap tahun untuk periode 2020 - 2023 tidak tercapai, karena dalam presentase untuk 4 tahun terakhir berubah-ubah dan belum mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Penurunan produksi ini menimbulkan permasalahan dalam memenuhi permintaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja perusahaan masih belum optimal dikarenakan faktor Keterampilan Kerja dan *Job Description*. Perusahaan harus memperhatikan Keterampilan kerja dan *Job Description* setiap karyawan jika tidak sesuai akan menyebabkan penurunan kualitas kinerja Karyawan PT. Anugrah Djam Sawit Lestari Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin. Selain penurunan kuantitas kerja karyawan permasalahan lain pada kinerja adalah penurunan kualitas minyak kelapa sawit yang dihasilkan masih belum memenuhi standar penjualan dan seringkali melebihi kadar asam yang sudah ditetapkan, tidak tepat waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai sesuai waktu yang ditentukan dan target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tidak tercapai. Permasalahan tersebut didukung dengan adanya hasil pra riset terhadap 30 karyawan PT. Anugrah Djam Sawit Lestari Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin dengan hasil pra riset sebagai berikut.

Tabel I.2

Data Hasil Pra Riset PT. Anugrah Djam Sawit Lestari Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Karyawan harus memiliki kecakapan dalam menguasai pekerjaan	9	21
2	Karyawan harus mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	8	23
3	Karyawan harus memiliki ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	9	22
4	Rincian tugas dan tanggung jawab sudah diberikan secara tertulis di setiap devisi	10	20

5	Perlengkapan kerja yang diberikan bagus dan sesuai standar perusahaan	8	22
6	Promosi jabatan terbuka untuk semua karyawan	7	23

Sumber: PT. Anugrah Djam Sawit Lestari Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin Tahun, 2024

Berdasarkan data Tabel I.2 terdapat fenomena Keterampilan Kerja PT. Anugrah Djam Sawit Lestari Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin yaitu kurangnya kecakapan dalam menguasai pekerjaan artinya kurangnya kecakapan yang merupakan kombinasi dari keterampilan, ketahanan, dan efisiensi karyawan dalam mengoperasikan peralatan kerja. Kurangnya kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai bidang dan target yang ditentukan, hal ini dibuktikan dengan pencapaian kinerja karyawan masih belum mencapai target artinya pekerjaan yang diberikan belum bisa di selesaikan secara cepat dan efisien oleh karyawan. Selanjutnya kurangnya ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, seperti masih terdapat kesalahan dalam perbaikan-perbaikan mesin yang menyebabkan mesin tersebut kembali mengalami masalah yang mengakibatkan terganggunya proses pengolahan kelapa sawit. Hal ini dapat memperlambat proses kerja atau dapat menyebabkan turun nya kinerja karyawan.

Terdapat fenomena *Job Description* yang menyebabkan Kinerja Karyawan PT. Anugrah Djam Sawit Lestari Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin menurun karena rincian tugas yang diberikan kurang jelas sehingga karyawan kurang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan job yang sudah di berikan disetiap devisi, masih adanya tumpang tindih pekerjaan sehingga mengakibatkan pekerjaan yang dijalankan tidak sesuai dan tidak mendapatkan hasil yang maksimal. Perlengkapan kerja yang diberikan tidak terjaga dengan baik, mesin-mesin yang ada tidak selalu dibersihkan sehingga sering mengalami kerusakan. Selanjutnya promosi jabatan tidak terbuka untuk semua karyawan sehingga karyawan tidak mau berkembang untuk menjadi lebih baik dan karyawan bekerja tidak maksimal yang mengakibatkan turunnya performa dan pencapaian perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas ditemukan permasalahan mengenai Keterampilan Kerja dan *Job Description* PT. Anugrah Djam Sawit Lestari Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin yang menyebabkan kinerja karyawan masih rendah sebagai penyebab kurang maksimalnya kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Keterampilan Kerja dan Job Description terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Djam Sawit Lestari Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin".

Tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Keterampilan Kerja dan *Job Description* terhadap Kinerja Karyawan PT Anugrah Djam Sawit Lestari Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin. Untuk mengetahui pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Djam Sawit Lestari Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin. Untuk mengetahui pengaruh *Job Description* terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Djam Sawit Lestari Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin.

KAJIAN LITERATUR

Menurut Afandi (2021:83) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dituntut untuk memiliki SDM yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sebagai aparatur sesuai dengan tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja karyawan tentu membutuhkan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dapat dilakukan penilaian terhadap kinerja yang telah dilakukan oleh pegawainya. Hal ini bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan yang telah dicapai oleh sebuah organisasi atau instansi. Menurut Wibowo (2017:7) kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi pada perusahaan.

Menurut Robbins & Judge (2018: 71) yang mengemukakan bahwa keterampilan kerja adalah sebagai kapasitas seseorang untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Menurut Wahyudi (Syahdan 2017:3) keterampilan kerja adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek yang bisa dikuasai melalui pembelajaran dan bisa ditingkatkan melalui pembelajaran dan bantuan orang lain. Menurut Moehariono (Wiranti 2016:98) keterampilan kerja didefinisikan sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan intruksi dari atasan. Keterampilan kerja memiliki manfaat yang besar bagi individu yaitu dapat meningkatkan prestasinya sehingga memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasinya. Dalam Famella, dkk (2015:117) keterampilan kerja berarti mengembangkan pengetahuan yang didapatkan melalui training dan pengalaman dengan melaksanakan beberapa tugas keterampilan tidak hanya dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan suatu yang bernilai dengan lebih cepat. Menurut Sutrisno (2014:205) jadi dengan keterampilan kerja, maka karyawan akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Keterampilan merupakan sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih tanggap dan efisien. Keahlian ini diperoleh dari kombinasi pendidikan dan pengalaman.

Menurut Kasmir (2019:27) *job description* merupakan uraian jabatan berisi tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan apa yang harus dikerjakan. Artinya menguraikan kegiatan yang harus dikerjakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut Poltak Elbadiansyah (2019:38) *job description* adalah suatu pernyataan tertulis tentang apa sesungguhnya yang akan dilakukan pelaksana pekerjaan (pejabat atau pegawai), bagaimana dia melakukannya, apa hak dan kewajibannya serta dalam kondisi apakah pekerjaan itu dijalankan. Menurut Sedarmayanti (2017:174) menyatakan *job description* adalah catatan sistematis dan teratur tentang tugas dan

tanggung jawab suatu jabatan, didasarkan pada kenyataan apa, bagaimana, mengapa, kapan dan dimana pekerjaan tersebut dilaksanakan, dan kualifikasi orang yang akan menduduki jabatan tersebut.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, karena penelitian ini akan menjelaskan keterkaitan (hubungan atau pengaruh) antara satu variabel dengan variabel yang lain. Dalam hal ini variabel-variabel yang akan saling dikaitkan adalah Pengaruh Keterampilan Kerja dan *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Djam Sawit Lestari Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Anugrah Djam Sawit Lestari Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin.

Alamat : Jalan Raya Palembang-Betung KM. 65 Desa Lubuk-Karet Kecamatan. Betung Kabupaten. Banyuasin.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Anugrah Djam Sawit Lestari Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin yang berjumlah 84 karyawan dengan klarifikasi berdasarkan tingkat bidang. Populasi ini bersifat finite population karena kriteria yang jelas dan dapat terukur. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Simple Random Sampling* yaitu teknik untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit sampling. Maka setiap unit sampling sebagai unsur populasi yang terampil memperoleh peluang yang sama untuk menjadi sampel atau untuk mewakili populasi yang ada di PT. Anugrah Djam Sawit Lestari Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin *Simple random sampling* adalah pengambilan anggota dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan jabatan yang ada dalam populasi itu.

Data Yang Diperlukan

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini akan digunakan kuesioner, karena dapat mengungkapkan pendapat atau tanggapan seseorang baik secara individu maupun kelompok terhadap permasalahan.

Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kualitatif yang dikuantitatifkan. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan pengujian statistik dari hasil kuisisioner, kemudian hasil pengujian tersebut dijelaskan menggunakan kalimat-kalimat. Dengan kata lain, analisis kuantitatif terlebih dahulu digunakan kemudian dilanjutkan dengan analisis kualitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk melihat hasil kuisisioner dengan menggunakan tabulasi (tabelaris) yang berupa penelitian dari hasil pengisian kuisisioner.

Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan adalah Uji Instrument, Analisis Regresi Linear Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized
	B	Std. Error	Coefficients
1 (Constant)	1.002	1.013	
X1	.246	.085	.244
X2	.714	.089	.675

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer Tahun, 2024

Berdasarkan Tabel di atas, diperoleh koefisien konstanta (α) sebesar 1,002, koefisien untuk variabel Keterampilan Kerja (X1) sebesar 0,246, koefisien untuk variabel *Job Description* (X2) sebesar 0,714. Melalui hasil analisis regresi linier berganda terlihat nilai koefisien koefisien tersebut dapat dibentuk suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,002 + 0,246X_1 + 0,714X_2$$

Nilai konstanta sebesar 1,002 bernilai positif menunjukkan bahwa jika keterampilan kerja dan *job description* bernilai nol, maka kinerja karyawan pada PT Anugrah Djam Sawit Lestari Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin tetap bernilai 1,002.

Nilai koefisien keterampilan kerja sebesar 0,246, menunjukkan keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila keterampilan kerja ditingkatkan sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,246. Sebaliknya apabila keterampilan kerja mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan menurun dengan asumsi *job description* tetap.

Nilai koefisien keterampilan kerja sebesar 0,714, menunjukkan *job description* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila *job description* ditingkatkan sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,714. Sebaliknya apabila *job description* mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan menurun dengan asumsi keterampilan kerja tetap.

Hasil Uji F

ANOVA^a (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	474.122	2	237.061	88.638	.000 ^b
	Residual	176.515	66	2.674		
	Total	650.638	68			

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS V.26,0

Berdasarkan Tabel di atas, menunjukkan hasil uji F (simultan) dapat dilihat nilai Fhitung sebesar 88,638. Nilai Ftabel dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan Ftabel = F (k) (n-k), Ftabel = F (2) (69-2) = F (2) (67) sebesar 3,13. Fhitung 88,638 > Ftabel 3,13 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Artinya Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, artinya ada pengaruh signifikan Keterampilan Kerja dan Job Description terhadap

kinerja karyawan PT Anugrah Djam Sawit Lestari Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin. Hipotesis 1 terbukti.

Hasil Uji t

Uji t		
Model	T	Sig.
(Constant)	.989	.326
1 Keterampilan Kerja	2.905	.005
Job Description	8.017	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer Tahun, 2024

Nilai t_{tabel} dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$, $t_{tabel} = t(\alpha/2)(n-2) = t(0,05/2)(69-2) = t(0,025)(67)$ adalah sebesar 1,996 dapat dijelaskan bahwa:

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai t_{hitung} Keterampilan Kerja sebesar (2,905) > t_{tabel} (1,996) dengan nilai sig t sebesar (0,005) < (0,05). Artinya H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima artinya ada pengaruh signifikan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Anugrah Djam Sawit Lestari Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin. Hipotesis 2 terbukti.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai t_{hitung} Job Description sebesar (8,017) > t_{tabel} (1,996) dengan nilai sig t sebesar (0,000) < (0,05). Artinya H_0 3 ditolak dan H_a 3 diterima artinya ada pengaruh signifikan Job Description terhadap Kinerja Karyawan PT Anugrah Djam Sawit Lestari Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin. Hipotesis 3 terbukti

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.720	1.63538

Sumber. Hasil Pengolahan Data Primer Tahun, 2024

$$Adjusted\ R\ Square = 0,720 \times 100\% = 72\%$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,720 berarti bahwa keterampilan dan job description mampu menjelaskan perubahan kinerja karyawan sebesar 72% dan sisanya sebesar 28% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini antara lain, latar belakang, demografi, persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, sumber daya, kepemimpinan, dan imbalan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Keterampilan Kerja dan Job Description terhadap Kinerja Karyawan PT Anugrah Djam Sawit Lestari Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diketahui adanya pengaruh signifikan variabel keterampilan kerja dan job description terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Djam Sawit Lestari Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin Hasil uji hipotesis secara simultan dengan tingkat kepercayaan 95%, ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung}(88,638) > F_{tabel}(3,13)$, sedangkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, menunjukkan ada pengaruh signifikan keterampilan kerja dan job description terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Djam Sawit Lestari Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin. Artinya antara keterampilan kerja dan job description saling berkaitan dalam

berkontribusi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Anugrah Djam Sawit Lestari Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin, hal ini juga dibuktikan melalui uji koefisien determinasi yang memperlihatkan sumbangan dari variabel keterampilan kerja dan *job description* terhadap kinerja karyawan sebesar 72%, sedangkan sisanya sebesar 28% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini antara lain, latar belakang, demografi, persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, sumber daya, kepemimpinan, dan imbalan.

Berdasarkan temuan hasil penelitian Tabel IV.3 tentang pernyataan nomor 1 yaitu karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Diperoleh hasil jawaban responden 74% menyatakan tidak setuju dan 2.9% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini diakibatkan masih ada karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar. Temuan penelitian tentang pernyataan nomor 4 yaitu kuantitas pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Diperoleh hasil jawaban responden sebesar 65.2% menyatakan tidak setuju dan 13% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini diakibatkan masih ada karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.

Sebagaimana kekonsistenan hubungannya dengan hasil jawaban responden pada variabel kinerja karyawan dalam tabel IV.3 yang juga didominasi jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju yang cukup tinggi. Maka hasil jawaban responden tersebut memperlihatkan hubungan sebab akibat yang saling mempengaruhi dan saling timbal balik, yang mengartikan bahwa dampak keterampilan kerja dan *job description* yang rendah, akan berdampak menurunkan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Gibson dan Donnely (dalam Priansa 2014:270), kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan, latar belakang, demografi, persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, sumber daya, kepemimpinan, imbalan, dan *job description*. Berdasarkan teori tersebut terlihat bahwa keterampilan kerja dan *job description* mempengaruhi kinerja karyawan, maka hasil penelitian ini sejalan dengan teori tersebut.

Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Anugrah Djam Sawit Lestari Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diketahui adanya pengaruh signifikan variabel keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Djam Sawit Lestari Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin Hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat kepercayaan 95%, ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (2,905) > t_{tabel} (1,996)$, sedangkan nilai signifikan $0,005 < 0,05$, Artinya apabila keterampilan kerja dapat ditingkatkan maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga adanya hasil tersebut dapat disimpulkan jika hipotesis dalam penelitian ini terbukti.

Berdasarkan temuan hasil penelitian tabel IV.4 tentang pernyataan karyawan harus mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Diperoleh hasil jawaban responden 73.9% menyatakan tidak setuju dan 8.7% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini diakibatkan masih ada karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar. Temuan penelitian tentang pernyataan harus ada kecakapan karyawan dalam bekerja. Diperoleh hasil jawaban responden 69.6% menyatakan tidak setuju dan 2.9% menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini diakibatkan masih ada karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Gibson dan Donnely (dalam Priansa 2014:270), kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan, latar belakang, demografi, persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, sumber daya, kepemimpinan, imbalan, dan job description. Berdasarkan teori tersebut terlihat bahwa keterampilan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, maka hasil penelitian ini sejalan dengan teori tersebut.

Hasil penelitian ini di dukung penelitian yang dilakukan oleh Setiawan, Malawat (2017), Alberto, Julitawari, Syawaluddin (2022) dengan persamaan hasil penelitian yaitu keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori yang dinyatakan oleh Robbins & Judge (2018: 71) yang mengemukakan bahwa keterampilan kerja adalah sebagai kapasitas seseorang untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Apabila teori tersebut dihubungkan dengan hasil penelitian ini yang membuktikan ada pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Djam Sawit Lestari Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin. Maka dapat disimpulkan keterampilan kerja merupakan suatu kecakapan atau keahlian yang dimiliki oleh individu dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih tanggap dan efisien, yang didapatkan melalui training dan pengalaman, sehingga apabila perusahaan tidak mengadakan pengembangan keterampilan kerja untuk karyawan – karyawannya, maka karyawan tersebut tidak akan berkembang dan akan sulit untuk meningkatkan keterampilan kerjanya. Akibatnya karyawan tidak bisa memaksimalkan potensinya dalam bekerja, dengan demikian kinerja yang dihasilkan karyawan pun tidak akan meningkat, sehingga apabila kerjanya rendah maka akan tetap rendah apabila tidak ada pengembangan keterampilan kerja.

Berdasarkan tabel IV. 4, menunjukkan bahwa jawaban responden untuk keseluruhan pernyataan tiap indikator didominasi oleh jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju yang relative tinggi. Artinya banyak karyawan yang menganggap keterampilan kerja di PT Anugrah Djam Sawit Lestari Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin relative masih rendah.

Pengaruh *Job Description* terhadap Kinerja Karyawan PT Anugrah Djam Sawit Lestari Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diketahui adanya pengaruh signifikan variabel *job description* terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Djam Sawit Lestari Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin Hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat kepercayaan 95%, ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (8,017) > t_{tabel} (1,996)$, sedangkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, Artinya apabila *job description* dapat ditingkatkan maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga adanya hasil tersebut dapat disimpulkan jika hipotesis dalam penelitian ini terbukti.

Berdasarkan temuan hasil penelitian tabel IV.5 tentang pernyataan nomor 3 yaitu perlengkapan kerja yang diberikan bagus dan sesuai standar perusahaan. Diperoleh hasil jawaban responden 76.8% menyatakan tidak setuju dan 5.8% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini diakibatkan masih ada karyawan yang

belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar. Temuan penelitian tentang pernyataan nomor 2 yaitu tanggung jawab yang diberi harus dilaksanakan dengan sungguh – sungguh. Diperoleh hasil jawaban responden 66.7% menyatakan tidak setuju dan 13% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini diakibatkan masih ada karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Gibson dan Donnely (dalam Priansa 2014:270), kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan, latar belakang, demografi, persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, sumber daya, kepemimpinan, imbalan, dan job description. Berdasarkan teori tersebut terlihat bahwa *job description* mempengaruhi kinerja karyawan, maka hasil penelitian ini sejalan dengan teori tersebut.

Hasil penelitian ini di dukung penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani, dan Nasution (2020), Hanum, dan Manurung (2020), Handayani, Dkk (2022), dengan persamaan hasil penelitian yaitu *job description* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedarmayanti (2017:174) menyatakan *job description* adalah catatan sistematis dan teratur tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan, didasarkan pada kenyataan apa, bagaimana, mengapa, kapan dan dimana pekerjaan tersebut dilaksanakan, dan kualifikasi orang yang akan menduduki jabatan tersebut. Apabila teori tersebut dihubungkan dengan hasil penelitian ini yang membuktikan ada pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Djam Sawit Lestari Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin. Maka dapat disimpulkan job description adalah catatan sistematis dan teratur tentang tugas dan tanggung jawab yang harus dikerjakan. Artinya menguraikan kegiatan yang harus dikerjakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga apabila perusahaan tidak memberikan rincian tugas dengan jelas dan tepat pada devisi pekerjaan karyawan maka karyawan akan bekerja tidak sesuai dengan standar dan tujuan perusahaan untuk mendapatkan target yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan tabel IV.5 menunjukkan bahwa jawaban responden untuk keseluruhan pernyataan tiap indikator didominasi oleh jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju yang relative tinggi. Artinya banyak karyawan yang menganggap *job description* di PT Anugrah Djam Sawit Lestari Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin relative masih rendah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Ada pengaruh signifikan Keterampilan Kerja dan *Job Description* terhadap Kinerja Karyawan PT Anugrah Djam Sawit Lestari Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji $F_{hitung} (88,638) > F_{tabel} (3,13)$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Ada pengaruh signifikan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Anugrah Djam Sawit Lestari Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin. Hal ini dibuktikan dengan hasil $t_{hitung} (2,905) > t_{tabel} (1,996)$, dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$.
3. Ada pengaruh signifikan *Job Description* terhadap Kinerja Karyawan PT Anugrah Djam Sawit Lestari Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin. Hal ini

dibuktikan dengan hasil nilai dengan $t_{hitung} (8,017) > t_{tabel} (1,996)$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Saran

1. PT Anugrah Djam Sawit Lestari Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin perlu memperhatikan keterampilan kerja dan job description yang dapat memberikan dampak terutama terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Perlu perhatian tentang keterampilan kerja yaitu dengan cara memberikan pelatihan - pelatihan yang bisa meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja, dan membuka peluang karyawan agar meningkatkan prestasinya dalam bekerja, serta mengembangkan karyawan agar menjadi lebih berpengalaman pada bidangnya.
3. Perlunya perhatian mengenai job description yaitu memberikan rincian tugas pada setiap divisi, larangan dan himbauan kepada karyawan agar lebih berhati - hati dalam bekerja, selain itu pemberian job yang tidak berlebihan sehingga pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak terabaikan dengan pekerjaan lain yang belum diselesaikan oleh karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Penerbit pertama Zanafa Publishing.
- Alberto, V., Goh, T. S., Julitawaty, W., & Syawaluddin, S. (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kencana Permata Nusantara. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 606-615.
- Alfiatuzzahro, & Pujianto, w, e. Pengaruh Job Description dan Kompensasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Kerja Melalui Emotional Intellegence CV. Green Lestari Indah. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.2 No.1. 70 - 81.
- Aljabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV.Budi Utama
- Batu, P. P. P. A. (2017). Pengaruh Keterampilan Kerja, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Pulahan Kecamatan Air Batu.. *Sumber*, 29(628), 2018.
- Burhannudin. Zainul, M & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur* .Vol. 8 No. 2. Hal. 191 - 206.
- Elan, U. & Kurniawan, I. (2017). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik.
- Fachrezi, H & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 3, No. 1.107-119.
- Fauzi, I., & Sudiana, K. (2023). Analisis Beban Kerja Untuk Menentukan Jumlah Sumber Daya Manusia Optimal Dengan Menggunakan Metode Workload Analysis. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 327-338.

- Febriyanti, E. (2020). pengaruh kepemimpinan primal dan motivasi terhadap disiplin serta dampaknya pada kinerja pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bekasi. *Jurnal Ekbang. g* Volume 3, Nomor 1.
- Handayani, A. P., Syawaluddin, S., Okta, M. A., & Goh, T. S. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Job Deskripsi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Makmur Andalan Sawit.. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 930-947.
- Hanum, S., & Manurung, H. P. (2020). Pengaruh Penempatan, Pelatihan Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk, Serbangan Estate, Kabupaten Asahan. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains (MES)*, 2(1), 26-33.
- Hasmin & Jumiaty, N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatra: Mitra Cendekia Media.
- Hasibuan, & Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kalidi, S., Jannang, A. R., & Soleman, M. M. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Job Description Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(5), 282-293.
- Kasmir.(2019). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Depok: Rajawali pers.
- Nurhasanah, N. (2019). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjungpinang. *Bahtera Inovasi*, 2(2), 83-93.
- Octaviani, Y., & Nasution, A. P. (2020). Pengaruh Mutasi, Punishment, dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Milano Batang Sponggol. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 112-118.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ratag, K. F., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Anggota Kepolisian Di Satuan Reserse Kriminal Polresta Samarinda. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 1293-1304.
- Silas, B. Adolfina. & Lumintang, G. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.7 No.4. Hal. 4630-4638.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sumanto, E. Baharudin, Y. & Basem, Z. (2021). Pengaruh Skill dan Knowledge Terhadap Kinerja Karyawan PT. Virajaya Putra Tambang. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*. Vol. 3, No. 1.
- Wijaya, D, W, E. & Fauji, D , A , S. (2021). Detirminan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*. Volume 1 No. 2.
- Yusup, A, Y. & Saragih, R. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *JIMEA (Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*. Vol. 4 No. 1.