

Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Job Description* Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inoplasindo Mas Perkasa

Yanthi Meitry Gunawan^{1,*}, Arief Prasetyo Wibowo²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Tangerang, Jalan Perintis Kemerdekaan I Babakan No.33, RT.007/RW.003, Cikokol, Kec. Tangerang, Kota Tangerang, Banten 15118

*yanthimeitry@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan job description karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Inoplasindo Mas Perkasa. Jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Sample dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan, dengan objek penelitian di PT. Inoplasindo Mas Perkasa. Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah sample probability sampling dalam simple random sampling. Pengumpulan data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner dan data sekunder diperoleh dari perusahaan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS versi 23. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah Analisis Deskriptif, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi Berganda, Koefisien Determinan atau Determinasi, Uji t dan Uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Jobdescription karyawan (X_2) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y). Dan secara simultan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi (X_1) dan job description (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Inoplasindo Mas Perkasa. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 29% dan sisanya 71% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : *komitmen organisasi, job description karyawan, kinerja karyawan*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of organizational commitment and employee job descriptions on employee performance at PT. Inoplasindo Mas Perkasa. This type of research is an associative quantitative research. The sample in this study amounted to 60 employees, with the object of research at PT. Inoplasindo Mas Perkasa. The sampling technique in this study is a sample probability sampling in simple random sampling. Primary data collection is obtained from distributing questionnaires and secondary data is obtained from the company. The analysis technique used is multiple linear regression analysis using SPSS version 23 software. The method used in this research is Descriptive Analysis, Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression, Multiple Correlation Analysis, Coefficient of Determination or Determination, Test t and F test. The results showed that partially the organizational commitment variable (X_1) had a positive and significant effect on employee performance (Y). Employee job description (X_2) has a negative effect on employee performance (Y). And simultaneously that there is a significant influence between Organizational Commitment (X_1) and job description (X_2) on employee performance (Y) at PT. Inoplasindo Mas Perkasa. With the coefficient of determination of 29% and the remaining 71% is influenced by other factors not examined.

Keywords: *organizational commitment, employee job descriptions, employee performance*

PENDAHULUAN

Era Globalisasi yang selalu ditandai dengan terjadinya perubahan-perubahan pesat pada kondisi ekonomi secara keseluruhan, telah menyebabkan munculnya sejumlah tuntutan yang tidak bisa ditawarkan bagi para pelaku ekonomi maupun industri. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi yang efektif dan efisien agar memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat. Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi tersebut. Setiap perusahaan baik bentuk dan jenisnya, akan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berfikir, bertindak serta terampil dalam menghadapi kesuksesan dari suatu perusahaan.

Dari hasil wawancara penulis dengan beberapa karyawan PT. Inoplasindo Mas Perkasa menemukan adanya masalah dalam komitmen organisasi dan *job description* karyawan. Dilihat dari masalah komitmen Organisasi PT. Inoplasindo Mas Perkasa disebabkan karena masih kurangnya kesadaran karyawan dalam mentaati peraturan perusahaan yang telah dibuat, dan mengabaikan visi misi perusahaan yang ada. Kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang mengakibatkan produktifitas bekerja semakin menurun. Ada beberapa karyawan tidak mau menerima resiko dari pekerjaannya sehingga pada akhirnya mereka tidak terlalu loyal dan berkomitmen pada perusahaan. Kemudian jika dilihat dari masalah *job description* PT. Inoplasindo Mas Perkasa disebabkan karena banyaknya karyawan yang mengeluhkan *job description* yang tidak sesuai dengan kompetensi karyawan, serta kondisi lapangan yang mengharuskan untuk menerima *job* tambahan dan beban kerja yang diberikan terkadang tidak disesuaikan dengan kuantitas karyawan yang ada. Hal-hal tersebut menyebabkan kinerja perusahaan semakin menurun.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan tentang fenomena diatas penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Job Description* Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inoplasindo Mas Perkasa”**.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu merupakan metode untuk untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel, variabel-variabel ini diukur (dengan instrumen penelitian) sehingga data yang terdiri dari angkaangka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik (Juliansyah Noor 2017:38). Menggunakan data primer, dengan cara

memperoleh data melalui observasi, interview dan penyebaran kuesioner dengan Pengukuran variabel menggunakan *skala likert 1-5*. Sample dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan, dengan objek penelitian di PT. Inoplasindo Mas Perkasa. Tehnik sampling dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan teknik *random sampling*.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	No.Item
Komitmen Organisasi (X1)	Komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai visi misi perusahaan yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan. (Dessler dalam Donni Juni Priansa, 2017: 110)	1. Komitmen afektif 2. Komitmen berkelanjutan 3. Komitmen normatif	1,2,3,4 5,6,7 8,9,10
Job Description (X2)	<i>Job Description</i> adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses penghimpunan dan mengolah informasi mengenai pekerjaan (Veithzal Rivai dalam Kasmir, 2016: 25)	1. Tugas 2. Wewenang 3. Tanggung 4. Jawab 5. Pengaruh 6. Kesanggupan 7. Pengendalian 8. Pendidikan 9. Kondisi	1,2 3,4 5,6 7 8 9,10 11 12
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya dari perusahaan. (Donni Juni Priansa, 2017:48)	1. Kuaitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Hubungan antar karyawan 5. Efisiensi 6. Pengawasan	1,2 3,4 5,6 7 8 9,10

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif ini merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Berikut hasil uji statistik deskriptif.

Tabel 2. Statistkik Deskriptif

Statistik Deskriptif					
Variabel	N	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	Nilai Mean	Standar Deviasi
Komitmen Organisasi	60	34	50	41,88	4,084
<i>Job Description</i>	60	34	50	42,62	3,701
Kinerja Karyawan	60	40	50	45,60	2,374
Valid N (listwise)	60	-	-	-	-

Sumber: Olah data SPSS, 2020.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa variabel komitmen organisasi karyawan memiliki nilai terendah sebesar 34 dan nilai tertinggi sebesar 50 dengan nilai rata-rata 41,88 serta standar deviasi 4,084, variabel *job description* karyawan memiliki nilai terendah sebesar 34 dan nilai tertinggi sebesar 50 dengan nilai rata-rata 42,62 serta standar deviasi 3,701 serta variabel kinerja karyawan memiliki nilai terendah sebesar 40 dan nilai tertinggi sebesar 50 dengan nilai rata-rata 45,60 serta standar deviasi 2,374.

2. Analisis Data

a. Uji validitas

Variabel komitmen organisasi (X1), *job description* (X2) dan kinerja karyawan (Y) berdasarkan hasil uji validitas instrumen menunjukkan semua item pertanyaan **valid**. Dinyatakan dengan semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,254) dan semuanya bernilai positif.

b. Uji reabilitas

Variabel-variabel tersebut dikatakan reliabel apabila *cronbach's Alpha*-nya memiliki > nilai 0,60 yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran relatif koefisien jika dilakukan pengukuran ulang.

Tabel.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
Komitmen Organisasi	0,673	10
<i>Job Description</i>	0,625	10
Kinerja Karyawan	0,624	10

Sumber: Olah data SPSS, 2020.

c. Uji normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal		0,0000000
Parameters ^{a,b}	Mean	2,00006404 0,088
Most Extreme Differences	Std. Deviation	0,088
Test Statistic	Absolute Positive	-0,088
Asymp. Sig. (2-tailed)	Negative	0,088
		,200 ^{c,d}

Test distribution is Normal.

Calculated from data.

Lilliefors Significance Correction.

This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Olah data SPSS, 2020.

Berdasarkan perhitungan SPSS pada tabel 3, Nilai Asymp. Sig. nya sebesar 0,200 artinya nilai sig. > alpha (0,05), maka data yang dianalisis tersebut berdistribusi normal.

d. Uji Linieritas

Tabel 5. Uji Linieritas

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Between (Combined)	192,088	15	12,806	4,016	0,000
Komitmen Groups	87,945	1	87,945	27,578	0,000
Linearity Deviation from Linearity	104,143	14	7,439	2,333	0,016
Within Groups	140,312	44	3,189		
Total	332,400	59			
Kinerja * Between (Combined)	113,401	13	8,723	1,832	0,066
Jobdesc Groups Linearity	18,356	1	18,356	3,856	0,056
Deviation from Linearity	95,045	12	7,920	1,664	0,107
Within Groups	218,999	46	4,761		
Total	332,400	59			

Sumber: Olah data SPSS, 2020.

Berdasarkan hasil uji linieritas (uji Anova) pada Tabel 4 menunjukkan bahwa pada variabel Komitmen organisasi (X_1) nilai sig linieritas untuk variabel data tersebut adalah sebesar $0,016 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara Komitmen Organisasi (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y). Kemudian pada variabel *Job description* (X_2) nilai sig *deviation from linearity* data tersebut adalah sebesar $0,107 > 0,05$.

e. Uji Multikolinieritaas

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	29,265	3,819		7,662	0,000		
(Constant)	0,285	0,066		4,341	0,000		
Komitmen X1	0,103	0,072		1,428	0,159		
<i>Jobdesk</i> X2			0,490			0,977	1,023
			0,161			0,977	1,023

a. Dependent Variable: KinerjaY

Sumber: Olah data SPSS, 2020.

Hasil uji multikoleniaritas (uji VIF) pada tabel 4 menunjukkan bahwa VIF $1,023 < 10$ dan *tolerance* $0,977 > 0,1$, yang berarti bahwa model regresi tidak mengandung multikolenieritas dan model regresi layak digunakan.

f. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,224	2,655		0,838	0,406
Komitmen X1	0,012	0,046		0,257	0,798
<i>Jobdes</i> X2	-0,007	0,050	-0,034	-0,143	0,887
			-0,019		

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Olah data SPSS, 2020.

Hasil uji heteroskedastisitas (Uji *Glejser*) pada tabel 6 menunjukkan bahwa variabel independen nilai pasar memiliki nilai sig 0,406, variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai sebesar 0,798 dan variabel *job description* memiliki nilai sig sebesar 0,887, maka dengan jelas menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik dependen nilai *absolute*. Hal ini dilihat dari probabilitas signifikannya di atas tingkat kepercayaan 0,05. Jadi model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas, maka H_0 diterima.

3. Regresi Berganda

Tabel 8. Uji X_1 dan X_2 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	29,265	3,819		
Komitmen	0,285	0,066	0,490	4,341	0,000
Jobdesc	0,103	0,072	0,161	1,428	0,159

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS, 2020.

Berdasarkan tabel 7, maka diketahui bahwa nilai dari regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + bX_1 + bX_2 + \epsilon \quad (1)$$

$$Y' = 29,265 + 0,285X_1 + 0,103X_2 + \epsilon \quad (2)$$

Nilai konstanta (a) sebesar 29,265 artinya bahwa jika komitmen organisasi (X_1) dan *job description* (X_2) karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dianggap sama dengan 0 (nol) maka Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 29,265.

Nilai Koefisien yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel Komitmen Organisasi (X_1) yang memiliki nilai sebesar 0,285. Sedangkan *Job Description* (X_2) memiliki nilai sebesar 0,103 yang berarti lebih kecil dari pada nilai Komitmen Organisasi (X_2).

4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,538 ^a	0,290	0,265	2,03485

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Olah data SPSS, 2020.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa besarnya *Job Description* terhadap kinerja karyawan sebesar 29% dan sisanya 71% dipengaruhi oleh faktor lain.

5. Uji Hipotesis

Tabel 10. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33,080	2,754		12,013	0,000
Komitmen (X1)	0,299	0,065	0,514	4,568	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Olah data SPSS, 2020.

Uji t

- 1) Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS versi.23 diketahui bahwa $t_{hitung} 4,568 > t_{tabel} 2,001$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Inoplasindo Mas Perkasa.

Tabel 11. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	39,177	3,501		11,190	0,000
Jobdesc (X2)	0,151	0,082	0,235	1,841	0,071

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Olah data SPSS, 2020.

- 2) Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS versi.23 diketahui bahwa $t_{hitung} 1,841 < t_{tabel} 2,001$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Description* terhadap Kinerja Karyawan PT. Inoplasindo Mas Perkasa.

Uji F

Tabel 12. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	96,385	2	48,192	11,639	,000 ^b
Residual	236,015	57	4,141		
Total	332,400	59			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Jobdesc (X2), Komitmen (X1)

Sumber: Olah data SPSS, 2020.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS ver.23 diketahui bahwa $F_{hitung} 11,639 > F_{tabel} 3,16$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi dan *Job Description* terhadap Kinerja Karyawan PT. Inoplasindo Mas Perkasa.

KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari keseluruhan penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), dengan diterimanya H_1 membuktikan bahwa komitmen organisasi (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Inoplasindo Mas Perkasa.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job description* (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), dengan diterimanya H_2 membuktikan bahwa *job deskription* (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Inoplasindo Mas Perkasa.
3. Secara bersama-sama variabel komitmen organisasi (X_1) dan *job description* (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Inoplasindo Mas Perkasa.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Ghozali, Imam. 2018. *Desaign Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta : Yoga Pratama
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. 1. Depok : PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkuprawira. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Bogor : Ghalia Indonesia
- Noor, Juliansyah. 2017. *Metodologi Penelitian* Jakarta : PT Fajar Interpratama Mandiri
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung Alfabeta
- Purwanto, Edy. 2020. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi 19. Bandung: Alfabeta
- Sugiono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi 19. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta : Caps (Center for Academic Publishing Service)
- Triansa, Donni Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Edisi 1. Bandung : Cv. Pustaka Setia

Jurnal :

- Novita dkk. 2016. *Pengaruh kepuasa Kerja dan komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK Witel Jatim Selatan, Malang)*. Universitas Brawijaya Malang. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.34, No.1.
- Pitaloka, Karlina dkk. 2019. *Pengaruh Job Description dan Job Specification Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Post Indonesia Cabang Ciamis)*. Universitas Galuh. Jurnal Business Management and Entepneurship. Vol.1, No.2.
- Sapitri, Ranty. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekan Baru*. Universitas Riau. Jurnal JOM Fisip, Vol.3.

Prosiding Konferensi Nasional Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (KNEMA)

Journal Homepage: <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/KNEMA/>

ISSN: 2776-1177 (Media Online)

Selviani, Meilisa. 2017. *Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Tembilahan*. Universitas Islam Indragiri. Jurnal of Economic, Business and Accounting, Vol.1, No.1.

Yunisi, Reki. 2018. *Pengaruh Job Description Terhadap Produktifitas Kerja Pada PT. Bumi Palma Lestari Persada Kecamatan Enok*. Universitas Islam Indragiri. Jurnal BAPPEDA, Vol.4, No.

Artikel :

<https://muhammadilhammubarok.wordpress.com/2018/06/29/derajat-bebas-degrees-offreedom/> tanggal 27 Agustus 2020 pukul 18.24