

Pengaruh *Job Description*, *Key performance Indicator*, dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas pada Perusahaan Properti di Tangerang

Gerardo Aldi^{1)*}, Yusman²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾gerardoaldi198@gmail.com

²⁾ysm1207@gmail.com

Rekam jejak artikel :

Terima September 2022;
Perbaikan September 2022;
Diterima September 2022;
Tersedia online Oktober 2022;

Kata kunci:

Job Description 1
Key Performance Indicator 2
Kepuasan Kerja 3
Tingkat Produktivitas 4

Abstrak

Studi ini memiliki tujuan untuk mencari tahu permasalahan yang terjadi dengan Tingkat Produktivitas, Khusus nya pada variabel *Job Description*, *Key performance Indicator*, dan kepuasan kerja pada perusahaan properti di Tangerang. Penarikan data dilaksanakan dengan teknis menyebar angket dan memakai program SPSS versi 25. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam studi ini, yang meliputi metode pengumpulan data/informasi dan instrumen riset yang berhubungan dengan faktor yang akan diteliti. Pengujian validitas serta pengujian realibilitas dengan cronbach's alpha digunakan dalam penelitian ini sebagai teknik pengujian. Uji regresi linear berganda, pengujian R, pengujian T, serta pegujian F guna melakukan pengujian hipotesis riset.

Hasil uji regresi linear berganda didapat rumusan $Y = 17,795 + 0,225 (X1) + 0,219 (X2) + 0,214 (X3)$ artinya bila terdapat peningkatan/penurunan X1,X2,X3, sebesar 1 point, jadi variabel Y bisa mengalami peningkatan/penurunan sebesar 17,795, 0,225, 0,219, dan 0,214

I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan tentunya perlu untuk melakukan pengelolaan terhadap sumber daya manusia di perusahaan tersebut dengan baik, Sseorang pemimpin perusahaan harus mampu untuk merencanakan, menyusun strategi, dan mengkoordinasikan setiap sumber daya di dalam perusahaan. Setiap perusahaan dalam proses mencapai tujuannya, membutuhkan bermacam sumber daya penunjang lain, misalnya sumber daya teknologi, sumber daya alam, sumber daya manusia dan sumber daya finansial. Tentunya dari sekian banyak sumber daya di atas, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang terpenting pada sebuah perusahaan, sebab SDM lah yang membuat sumber daya lain dapat bekerja dengan semestinya. Setiap perusahaan memiliki lembaga atau divisi yang mengurus sumber daya manusia yang biasa di sebut dengan sebutan Human Resource (HR), dengan tujuan agar sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat terkelola dengan baik yang sesuai dengan seluruh nilai dan budaya suatu perusahaan sehingga

tujuan utama perusahaan dapat tercapai dengan baik. Divisi Human Resource ini juga memiliki beberapa tahapan dalam menelusuri SDM yang sesuai dengan standar perusahaan demi mendapatkan SDM yang sesuai untuk mencapai tujuan perusahaan, Seleksi karyawan adalah langkah awal dalam proses recruitment ini, untuk memilih karyawan yang memiliki keahlian dan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan untuk menentukan di tempat dan divisi apa setiap individu sesuai dengan deskripsi kerja. Setiap individu yang bekerja di suatu perusahaan tentunya harus bekerja sesuai dengan posisi, deskripsi dan porsi kerjanya masing-masing dengan harapan individu yang di perusahaan tentunya sudah sesuai dengan ketentuan dan syarat yang diberikan oleh suatu perusahaan. Dalam hal ini *job description* menjadi pedoman penting yang di perlukan oleh sebuah perusahaan untuk mengetahui apakah individu tersebut bekerja sesuai dengan tugasnya dan telah memenuhi tanggung jawabnya atau tidak. (Veithzal, 2014, p. 126) mengatakan bahwa “Adanya *job description* bisa memberikan aktivitas yg jadi tanggung jawab dan menghindari mungkin terbentuknya menindih kejelasan untuk pegawai untuk melakukan tugasnya dengan baik cocok dengan bobot kekeliruan serta kesusahan”. Dengan adanya *job description*, karyawan tidak akan bekerja menurut keinginannya sendiri dan tidak menghiraukan tujuan perusahaan yang berimbas pada penurunan Tingkat Produktivitas dan berakibat pencapaian tujuan perusahaan menjadi terhambat. Dalam hal ini tidak hanya *job description* saja yang perlu di penuhi oleh karyawannya.

Dalam upaya meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan, diperlukan Penilaian Tingkat Produktivitas dengan indikator indikator yang sesuai dengan deskripsi kerja dan tujuan perusahaan. Penanda kemampuan pegawai sepatutnya bisa digapai dengan maksimum selaku fakta kompetensi yang dipunyai oleh pegawai dalam melakukan kewajiban penting nya yang cocok dengan *job description*. Dalam perihal ini, suatu industri wajib memastikan penanda yang wajib digapai serta berat evaluasi yang telah diresmikan lebih dahulu. Penggunaan *key performance indicator* adalah salah satu cara dalam proses pengukuran penilaian Tingkat Produktivitas. Menurut (Lubis, 2018, p. 37) menyatakan bahwa : “*Key Performance Indicator* sendiri merupakan salah satu cara dalam mengukur performa dari masing-masing karyawan, *key performance indicator* merupakan penanda kunci yang bisa diukur untuk kebutuhan industri ataupun organisasi dalam memantau kemampuan apakah telah cocok dengan ekspektasi ataupun belum.” Kemampuan pegawai butuh di tingkatkan dengan cara periodik alhasil sasaran kemampuan bisa dituntaskan dengan maksimum. Kemampuan pegawai yang maksimum hendak menciptakan suasana industri yang kondusif. Jika seorang karyawan sudah menjalankan *job description* dan kewajibannya dengan baik, sudah bekerja sesuai dengan *key performance indicator*, sebuah perusahaan tentunya wajib memperhatikan tingkat kepuasan karyawan sebagai rasa terima kasih atas kinerja maksimal yang sudah diberikan kepada perusahaan. akan memberikan kompensasi bagi karyawan tersebut. pemberian kompensasi finansial dan non finansial seperti pembayaran upah yang sesuai, kondisi lingkungan kerja yang memadai, bonus atau insentif dari perusahaan, promosi jabatan dan lain lain. (Sutrisno, 2014, p. 76) menyatakan bahwa “Kebahagiaan kegiatan merupakan tindakan pegawai terhadap profesi yang berkaitan dengan situasi kegiatan, kerjasama antar pegawai serta regu, hasil yang diperoleh dalam kegiatan, serta keadaan yang menyangkut factor intelektual serta kejiwaan”.

Kepuasan kerja bagi setiap individu karyawan tentu saja berbeda beda tingkatannya. Maka dari itu telah menjadi kewajiban perusahaan dalam memperhatikan kepuasan kerja seorang karyawan karena kepuasan kerja pegawai adalah aspek penting yang ikut memastikan tindakan positif

terhadap profesi. Perasaan puas dalam bertugas bisa memunculkan akibat positif terhadap sikap, semacam misalnya tingkatan ketertiban serta antusias kegiatan yang condong bertambah.

Rumusan Masalah

1. Apakah *job description* berpengaruh terhadap Tingkat Produktivitas pada perusahaan properti di Tangerang ?
2. Apakah *key performance indicator* berpengaruh terhadap Tingkat Produktivitas pada perusahaan properti di Tangerang ?
3. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap Tingkat Produktivitas pada perusahaan properti di Tangerang ?
4. Apakah *job description*, *key performance indicator* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap Tingkat Produktivitas pada perusahaan properti di Tangerang ?

Tujuan Penelitian

1. Dalam menelusuri besarnya pengaruh *job description* terhadap Tingkat Produktivitas pada perusahaan properti di Tangerang.
2. Dalam menelusuri besarnya pengaruh *key performance indicator* terhadap Tingkat Produktivitas pada perusahaan properti di Tangerang
3. Dalam menelusuri besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap Tingkat Produktivitas pada perusahaan properti di Tangerang.
4. Dalam menelusuri besarnya pengaruh *job description*, *key performance indicator*, dan kepuasan kerja kepada Tingkat Produktivitas pada perusahaan properti di Tangerang.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Job Description

Menurut (Ardana K. I., 2012) mengatakan bahwa :

“*Job description* merupakan *statement* aktual yang menyangkut kewajiban serta tanggung jawab dari suatu profesi khusus, terus menjadi nyata *job description* yang diserahkan sehingga semakin mudah untuk pegawai untuk melaksanakan kewajiban sesuai dengan tujuan penting industri”

Menurut (Handoko, 2012) mengatakan bahwa :

“Uraian pekerjaan (*job description*) termasuk sebuah pernyataan tertulis yang menjabarkan tanggung jawab, tugas-tugas, fungsi, keadaan kerja, wewenang dan berbagai aspek pekerjaan tertentu lain.”

Key Performance Indicator

Berdasarkan (Iveta, 2012) mengatakan bahwa :

“*Key performance indicator* termasuk ukuran yang bertahap dan sifatnya kuantitatif untuk perusahaan dan mempunyai bermacam perspektif dan dengan basi data nyata, yang dijadikan titik penyusunan strategi organisasi dan awal penentuan tujuan.”

Kepuasan Kerja

Berdasarkan (Darsono dan Siswandoko, 2014, p. 216) mengartikan :

“Kepuasan kerja adalah perasaan pekerja kepada pekerjaan tersebut, sebuah penilaian dari pekerja perihal sejauhmana tugasnya dengan komprehensif memberikan kepuasan pada kebutuhan.”

Tingkat Produktivitas

Konsep produktivitas memiliki hubungan dengan sejauh mana sebuah tahapan membuahkan hasil keluaran dengan masukan dalam fokus perhatian dan keluaran yang didapat dalam sebuah proses.

III. METODE

Jenis Penelitian

Riset ini mengambil metode penelitian kuantitatif yang mempunyai tujuan dalam melakukan pengujian hipotesis mengenai hubungan sebab-akibat diantara variabel Job Description, Key Performance Indicator, dan Kepuasan Kerja. Penelitian kuantitatif didasarkan pada angka pasti sehingga dapat disatukan dan juga lebih mudah dibaca dan dipahami oleh peneliti. (Arikunto, 2019)

Objek Penelitian

Obyek studi dalam riset ini adalah seluruh perusahaan properti di Tangerang.

Jenis Data

Berkas *information* yang dipakai yang dihitung, *describing*, serta diukur dalam bentuk *number*.

Sumber Data

Data yang diinformasikan oleh AREBI (Asosisai Real Estate Broker Indonesia)

Populasi

250 perusahaan properti di daerah Tangerang yang berkemcimpung di dalam bisnis real estate.

Sample

Menurut (Sugiyono, 2019) dalam menetapkan total sampel yang akan dipergunakan adalah :

1. Ukuran sampel yang baik untuk riset ialah diantara 30 hingga 500.
2. jika sampel terbagi pada beberapa kategori sehingga total sampel pada tiap kategori sejurangnya 30.
3. jika pada suatu riset menjalankan analisis dengan multivariate (korelasi ataupun regresi ganda contohnya), sehingga total anggota sampel sekurangnya 10 kali dari total variabel yang diamati. Seperti variabel risetnya terdapat 3 (independen + dependen), sehingga total anggota sampel = $10 \times 3 = 30$

Berdasarkan teori yang dikatakan oleh Sugiyono, maka penulis menggunakan sampel sebanyak 35 orang karyawan yang bekerja di perusahaan properti di daerah Tangerang.

Teknik Analisis Data

Metode yang dipilih bagi studi ini ialah teknik menetapkan bantuan SPSS

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Temuan dari pengujian Koefisien determinasi menghasilkan seberapa baik bisa memaparkan perbedaan *variable* dependen. Koefisien determinasi mempunyai nilai diantara 0 dan 1, artinya ialah variabel bebas tidak dapat menjelaskan perbedaan antar variabel dengan baik.

Uji Parsial (Uji T)

Untuk menguji bagaimana rata-rata satu kelompok menumpuk terhadap rata-rata kelompok lain, uji T dilakukan. Kolom signifikan di setiap t-hitung digunakan untuk membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel, memungkinkan penggunaan tes.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F berusaha mencari tahu apakah variable independen mempengaruhi variable dependen secara simultan (pada waktu yang sama). Uji F digunakan guna mengerti pengaruh semua faktor independen pada variable dependen. Persentase yang dipakai yaitu 0,5 ataupun 5%. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ jadi bisa diasumsikan ternyata variable independen memiliki pengaruh ke variabel dependen secara bersamaan. (Ghozali, 2018)

IV. HASIL

1. Tabel Model Summary

- Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.900	.891	2.44264

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja , job description , key performance indicator

Dari hasil uji diatas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian koefisien determinasi terdapat dalam nilai dari *Adjusted R Square* = 0,891. Perihal ini menunjukkan kemampuan variabel bebas untuk menjabarka perubahan variabel terikat ialah 89,1%. Dan sisa 10,9% dijelaskan oleh variabel yang lain yang tidak termasuk pada riset

2. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.795	1.690		10.532	.000
	job description	.225	.079	.328	2.867	.007
	key performance indicator	.219	.099	.361	2.211	.035
	kepuasan kerja	.214	.099	.305	2.171	.038

a. Dependent Variable: Tingkat Produktivitas

Meurut hasil uji tabel tersebut dapat di simpulkan F_{hitung} sebesar 93,219 dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,87. Maka dari itu F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_3 diterima, kesimpulannya *job description* (X1), *key performance indicator* (X2), dan kepuasan kerja (X3) secara simultan mempengaruhi signifikan (secara simultan) kepada Tingkat Produktivitas perusahaan di bidang properti daerah Tangerang.

- Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1668.581	3	556.194	93.219	.000 ^b
	Residual	184.961	31	5.966		
	Total	1853.543	34			

a. Dependent Variable: Tingkat Produktivitas

b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja , job description , key performance indicator

a. *Job description* (X1) diperoleh nilai $T_{hitung} 2,867 > T_{tabel} 2,03951$ dengan tingkat signifikansi sejumlah $0,007 < 0,05$. Sehingga H_1 diterima yang berarti *job description* berpengaruh positif terhadap Tingkat Produktivitas perusahaan di bidang properti daerah Tangerang.

b. *Key performance indicator* (X2) diperoleh nilai $T_{hitung} 2,211 > T_{tabel} 2,03951$ dengan tingkat signifikansi sejumlah $0,035 < 0,05$. Sehingga H_2 diterima yang berarti *key performance indicator* berpengaruh positif terhadap Tingkat Produktivitas perusahaan di bidang properti daerah Tangerang.

c. Kepuasan kerja (X3) diperoleh nilai $T_{hitung} 2,171 > T_{tabel} 2,03951$ dengan signifikansi sejumlah $0,038 < 0,05$. Sehingga H_3 diterima yang berarti kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap Tingkat Produktivitas perusahaan di bidang properti daerah Tangerang.

V. KESIMPULAN

- Pengaruh *job description* terhadap Tingkat Produktivitas. Berdasarkan hasil dari jawaban kuesioner yang diperoleh sebanyak 35 narasumber yang disebar, peneliti menjelaskan bahwa *job description* memperoleh hasil yang positif dari narasumber dan mayoritas menjabarkan setuju.
- Pengaruh *key performance indicator* kepada Tingkat Produktivitas. Menurut hasil dari jawaban kuesioner yang didapat sampel sejumlah 35 narasumber yang disebar, peneliti menjelaskan bahwa *key performance indicator* memperoleh hasil yang positif dari narasumber dan sebagian besar menjelaskan setuju.
- Pengaruh kepuasan kerja kepada Tingkat Produktivitas. Menurut hasil dari jawaban angket yang didapat sampel sejumlah 35 narasumber yang disebar, peneliti menjelaskan bahwa kepuasan kerja memperoleh hasil yang positif dari narasumber dan sebagian besar menjelaskan setuju.

DAFTAR PUSTAKA

Ardana K. I., M. N. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Graha Ilmu. 2012.

- Arikunto. *PROSEDUR PENELITIAN SUATU PENDEKATAN PRAKTIK*. Jakarta : Rineka Cipta. 2019.
- Darsono dan Siswandoko, T. *Sumber Daya Manusia Abad 21* . Jakarta : Nusantara Consulting. 2014.
- Ghozali. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. *Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, 1-8. 2018.
- Handoko, T. H. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF. 2012.
- Iveta. Human Resources Key Performance Indicators. *Journal Of Competitiveness*, 128. 2012.
- Lubis, P. I. Penilaian Tingkat Produktivitas Menggunakan Metode Key Performance Indicators (KPI) (Studi Kasus : Cv . Bunda Bakery Pekanbaru). *Jurnal Sains, Teknologi, dan Industri*, 37. 2018
- Sugiyono. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D*. Bandung: Alfabeta. 2019
- Sutrisno, E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup. 2014
- Veithzal, R. “*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*” Edisi ke 6.”. Depok: PT. Raja Grafindo. 2014.