

Pengaruh *Job Description* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelni (Persero) Cabang Makassar

Ampauleng

Email: ampauleng@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar (STIEM) Bongaya, Indonesia

Salma Abdullah

Email: stiem.salmabdullah@yahoo.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar (STIEM) Bongaya, Indonesia

✉ Corresponding Author:

Nama author: Ampauleng Tel./Hp 082195596200

Email: ampauleng@gmail.com

*Received: 02 Juli 2022, Revised: 03 Juli 2022, Accepted: 03 Juli 2022,
Published: 04 Juli 2022*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job description* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelni (PERSERO) Cabang Makassar. Penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh secara simultan antara *job description* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari para karyawan sebanyak 35 responden dengan teknik penarikan sampel jenu melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job description* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga semua hipotesis yang diajukan diterima.

Kata kunci: *job description*, lingkungan kerja, kinerja karyawan

Abstract: This study aims to examine and analyze the effect of *job description* and work environment on employee performance at PT. PELNI (PERSERO) Makassar Branch. This study is to examine and analyze the effect of *job description* on employee performance, the effect of the work environment on employee performance and the simultaneous influence of *job description* and work environment on employee performance. Data collection using primary data obtained from employees as many as 35 respondents with a saturated sampling technique through a questionnaire.

The results showed that the *job description* and work environment had a positive and significant effect on employee performance so that all proposed hypotheses were accepted.

Keywords: *job description*, work environment, employee performance

I. PENDAHULUAN

Saat ini berbagai perusahaan termasuk perusahaan plat merah dituntut memiliki keunggulan sumber daya manusia (SDM) agar menghasilkan kinerja yang berkualitas. Penentuan kualitas SDM sangat diperlukan oleh perusahaan untuk mengisi setiap lini dari susunan organisasi sesuai dengan keahlian serta ketrampilan sehingga menarik dilakukan

penelitian. Banyak factor yang menentukan kualitas pekerjaan, misalnya *job description*, kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan sebagainya (Luthans, F. 2006).

Fakta yang menarik bahwa karyawan PT. Pelni (Persero) Cabang Makassar memperlihatkan kinerja yang baik yakni tepat waktu, berkualitas dan berkelanjutan. Hal ini dicurigai bahwa kenyataan melebihi dari harapan manajemen karena disebabkan oleh *job description* dan lingkungan kerja yang cenderung menonjol dari waktu ke waktu. Robbins, S.P. dan Judge, T.A. (2015) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Faktor *job description* memiliki ketrkaitan dengan kinerja karyawan. Analisis jabatan merupakan cara sistematis yang mampu mengidentifikasi serta menganalisa persyaratan apa saja yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan serta personel yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan sehingga sumber daya manusia yang dipilih mampu melaksanakan pekerjaan itu dengan baik. Dari hasil analisis jabatan tersebut maka organisasi akan mampu menentukan karakteristik seperti apa yang harus dimiliki calon karyawan sebelum menduduki sebuah jabatan, yang outputnya berupa spesifikasi jabatan dan deskripsi pekerjaan. Penelitian (Feby, Sari, & Sitompul, 2019; GCR Riedel, K Lengkong, & Trang, 2019) menunjukkan bahwa *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berdasarkan atas survey, dengan hasil responden berpendapat bahwa dengan adanya *job description* maka akan membantu mengarahkan pekerjaan menjadi teratur. Sehingga langkah-langkah yang diambil dalam melakukan pekerjaan akan lebih jelas dan produktif. Sementara, penelitian (Gunawan & Wibowo, 2021) menemukan bahwa *job description* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Bahkan penelitian (Pattisahusiwa, 2017) menemukan *job description* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Variabel lingkungan kerja memiliki ketrkaitan dengan kinerja karyawan. PT. Pelni (Persero) Cabang Makassar selalu menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Penelitian (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019; Hanafi & Zulkifli, 2018; Jopanda, 2021; Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian (Ayuhana, Syamsurizaldi, & Wandra, 2019) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena tentang kinerja karyawan yang cenderung unik dalam arti kenyataan kinerja karyawan melebihi dari harapan manajemen serta adanya variasi hasil penelitian sebelumnya sehingga dilakukan penelitian kembali tentang keterkaitan *job description* dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

II. LITERATUR REVIEW

Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Manajemen juga sering dikatakan sebagai suatu seni karena adanya penerapan pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai suatu tujuan. Misalnya keterkaitan *job description* dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Job description dengan kinerja karyawan. *Job description* hendaknya dapat mendeskripsikan dengan tepat isi pekerjaan, lingkungan, dan kondisi pekerjaan. Menurut Ardana et al (2012), terdapat enam kualifikasi yang harus diperhatikan dalam pembuatan *job description*, antara lain: (1) Sistematis, artinya *job description* terdiri dari komponen-komponen tertentu yang mempunyai fungsi dan tersusun dalam tata hubungan yang membentuk suatu sistem sehingga mudah dipahami. (2) Jelas, artinya *job description* dapat memberikan pembacanya isi dan maksud yang jelas, terang, gemilang, dan tidak meragukan. (3) Ringkas, artinya *job description* perlu menggunakan kata-kata dan kalimat yang singkat, pendek sehingga pembaca tidak memerlukan waktu yang lama untuk membaca dan memahaminya. (4) Tepat, artinya *job description* dapat menyajikan uraian yang memberikan pengertian yang cocok, sesuai dan tepat seperti apa yang dimaksud oleh isi pekerjaan sehingga pembacanya dapat memperoleh gambaran yang sama dengan isi yang sebenarnya. (5) Taat asas, artinya *job description* berisi kata dan kalimat yang isinya menunjukkan arah dan maksud yang sama atau selaras dan tidak bertentangan satu sama lain. (6) Akurat, artinya *job description* disusun secara teliti, dengan memaparkan keadaan yang lengkap, tidak kurang dan tidak lebih. Kemudian, *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016).

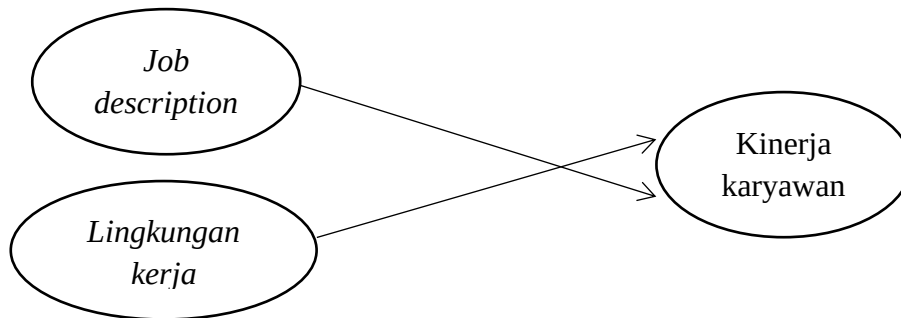
Beberapa penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (Feby et al., 2019; GCR Riedel et al., 2019) Sementara, penelitian (Gunawan & Wibowo, 2021) menemukan bahwa *job description* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Bahkan penelitian (Pattisahusiwa, 2017) menemukan *job description* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Job description berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat memicu *produktifitas* dan kepuasan kerja karyawan, bahkan lingkungan kerja dapat menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja (Sondang P. Siagian, 2014). Lingkungan kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Sebab, kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Penelitian (Adha et al., 2019;

Hanafi & Zulkifli, 2018; Jopanda, 2021; Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian Veronica (Ayuhan et al., 2019) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis penelitian yakni:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan



Gambar 1 Kerangka Konsep Penelitian

III. METODOLOGI

Metode

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 35 orang, dengan tehnik pengambilan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yakni sebanyak 35 orang. Jenis penelitian ini adalah kausalitas yang menyelidiki pengaruh *job description* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Uji instrument penelitian adalah uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik kemudian alat analisis data menggunakan regresi berganda melalui software SPSS.

Hasil

Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik koefisien korelasi lebih besar atau sama dengan 0,344 dikatakan valid. Dengan menggunakan *SPSS 23 for windows* maka hasil pengujian validitas terhadap instrumen pernyataan Job Description (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja karyawan (Y) dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel		r hitung	r tabel	Keterangan
Job Description (X1)	X1.1	0,626	0,344	Valid
	X1.2	0,696	0,344	Valid
	X1.3	0,533	0,344	Valid
	X1.4	0,688	0,344	Valid
	X1.5	0,701	0,344	Valid
	X1.6	0,728	0,344	Valid
	X1.7	0,759	0,344	Valid
	X1.8	0,632	0,344	Valid
	X1.9	0,813	0,344	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,789	0,344	Valid
	X2.2	0,845	0,344	Valid
	X2.3	0,601	0,344	Valid
	X2.4	0,583	0,344	Valid
	X2.5	0,611	0,344	Valid
	X2.6	0,572	0,344	Valid
	X2.7	0,428	0,344	Valid
	Y1	0,712	0,344	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y2	0,716	0,344	Valid
	Y3	0,750	0,344	Valid
	Y4	0,785	0,344	Valid
	Y5	0,627	0,344	Valid
	Y6	0,728	0,344	Valid
	Y7	0,598	0,344	Valid
	Y8	0,529	0,344	Valid
	Y9	0,620	0,344	Valid

Sumber : Data olahan SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa semua butir instrument variabel bebas (Job Description dan Lingkungan Kerja) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan) (Y) dinyatakan valid karena $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (0,344). Berdasarkan nilai uji validitas butir instrumen seluruh variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah representatif. Dalam artian mampu mengungkapkan data dengan benar.

Uji Reliabilitas: Dengan menggunakan *SPSS 23 for windows* maka hasil uji reliabilitas terhadap instrumen dikatakan reliabel jika memberikan nilai *conbach alpha* (α) lebih besar dari 0.60. Berikut uji reabilitas dalam bentuk tabel :

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Batas Nilai Koefisien Alpha	Keterangan
Job Description (X1)	0,856	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,768	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,847	0.60	Reliabel

Sumber : Data olahan SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa semua butir instrument variabel bebas (Job Description dan Lingkungan Kerja) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan) dinyatakan Reliabel karena nilai Koefisien Alpha $\geq 0,60$. Berdasarkan nilai uji Reliabilitas butir instrumen seluruh variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah terbilang handal. Dalam artian mampu mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat.

Uji Normalitas: Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data penelitian yang dilakukan memiliki distribusi yang normal atau tidak (data yang baik itu adalah data yang normal dalam pendistribusiannya). Metode yang digunakan ialah *Normalitas Kolmogorov-SmirnovTest* dengan asumsi jika nilai signifikan lebih besar dari 0.05 maka data tersebut berdistribusi normal. Berikut adalah tabel hasil uji normalitas:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,09385841
Most Extreme Differences	Absolute	,065
	Positive	,058
	Negative	-,065
Test Statistic		,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 3 hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogrov-SmirnovTest* sebesar 0,200 nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas: Uji ini bertujuan menentukan dalam suatu model regresi linier berganda terdapat korelasi antara variabel. Model regresi linier berganda yang baik adalah yang tidak mengalami multikolonieritas. Salah satu cara untuk menguji multikolonieritas adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Nilai *Tolerance* harus lebih besar dari 0.10 sementara untuk *VIF* nilainya harus lebih kecil dari 10.00. Berikut tabel untuk hasil uji multikolonieritas:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Job Description	,456		2,191
Lingkungan Kerja	,456		2,191
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			
Sumber : Data olahan SPSS (2022)			

Berdasarkan Tabel 4 menyatakan bahwa hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan nilai variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 yang berarti tidak ada kolerasi antar variabel independen yaitu variabel job description yaitu 0.456 dan lingkungan kerja yaitu 0.456. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, dengan nilai VIF untuk masing-masing variabel job description yaitu 2,191 dan lingkungan kerja yaitu 2,191. Jadi variabel independen memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10.

Uji Heteroskedastisitas: Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0.05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut tabel untuk hasil uji heteroskedastisitas.

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,879	1,681		1,118	,272
Job Description	,044	,071	,161	,620	,540
Lingkungan Kerja	-,064	,083	-,200	-,772	,446
a. Dependent Variable: HETEROSKEDASTISITAS					
Sumber : Data diolah tahun 2022					

Berdasarkan Tabel 5. dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel Job Description (X1) sebesar 0,540 lebih besar dari 0,05 dan variable Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,446 lebih besar dari 0.05. artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada Variabel Job Description (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sehingga data dapat diuji pada pengujian selanjutnya.

Analisis Statistik Deskriptif: Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberi gambaran demografi responden dan deskripsi variabel dalam penelitian. Analisis yang digunakan yakni analisis deskriptif (mean, modus, median, max, min, rata-rata, standar deviasi) Tabel deskriptif sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil statistik deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Job Description	35	23	41	33,89	4,337
Lingkungan Kerja	35	16	32	25,89	3,684
Kinerja Karyawan	35	21	42	34,46	4,468
Valid N (listwise)	35				

Sumber : Data diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 6 diatas menunjukkan jumlah data sampel yakni sebanyak 35. Dari 35 sampel tersebut (minimum) variabel job description sebesar 23, lingkungan kerja sebesar 16 dan kinerja karyawan sebesar 21. Total (maximum) variabel job description sebesar 41, variabel lingkungan kerja sebesar 32 dan variabel kinerja karyawan sebesar 42. Dengan demikian variabel job description mempunyai nilai standar deviasinya (4,337) dan nilai mean (33,89) variabel lingkungan kerja mempunyai nilai standar deviasi (3,684) dan nilai mean (25,89), dan variabel kinerja karyawan mempunyai nilai standar deviasinya (4,468) dan nilai mean (34,46) Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel tidak terjadi outliers pada data, karna nilai standart deviasi kurang dari nilai mean.

Hasil Analisis Regresi Berganda: Dalam rangka menguji pengaruh job description dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelni (PERSERO) Cabang Makassar, maka digunakan analisis regresi berganda. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 23 for windows dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Berganda

	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2,953	2,996		,986	,332
Job Description	,515	,126	,500	4,078	,000
lingkungan Kerja	,543	,149	,448	3,650	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 7 diatas dapat diperoleh suatu model persamaan regresi linear berganda, dimana nilai beta diambil dari *Unstandardized coefficients* sebagai berikut:

$$Y = 2,953 + 0,515x_1 + 0,543x_2 + 2,996$$

- Nilai konstanta job description dan lingkungan kerja = 0 atau tetap maka kinerja karyawan sebesar 2,953 menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan sebesar 29,53% maka kenaikan tersebut diikuti dengan kenaikan pada variabel lainnya dengan besaran yang sama.
- Koefisien (X1) sebesar 0,515 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% job description, maka akan meningkatkan independen kinerja karyawan sebesar 5,15% pada saat variabel lainnya tetap.
- Koefisien (X2) sebesar 0,543 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 5,43% pada variabel independen lainnya tetap.

Hasil Uji F (Simultan): Uji F statistik digunakan untuk membuktikan hipotesis yang menyatakan job description dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$) :

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	529,621	2	264,811	56,848
	Residual	149,064	32	4,658	
	Total	678,686	34		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Job Description

Sumber : Data diolah tahun 2022

Berdasarkan 8 di atas dimana nilai F hit sebesar 56.848 dengan nilai signifikan 0.000 dan dari nilai F tab pada tingkat kepercayaan 95% dan derajat bebas yang diperoleh dari $(k : n-k-1)$ $(2 : 35-2-1 = 32)$ maka diperoleh nilai F tab = 3.294. Oleh karna itu nilai F hit 56.848 lebih besar dibanding nilai F tab 3.294 dengan tingkat kepercayaan 95% dan derajat kekeliruan 5% ($\alpha = 0,05$) H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Job Description dan Lingkungan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelni (PERSERO) Cabang Makassar.

Hasil Uji t (Parsial): Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (independent) secara parsial atau individual dalam mempengaruhi variabel tidak bebas (dependent). Adapun hasil uji t dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Uji T (Parsial)

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.	
	Unstandardized					Standardized
	Coefficients					Coefficients
	B	Std. Error				
1 (Constant)	2,953	2,996		,986	,332	
Job Description lingkungan Kerja	,515	,126	,500	4,078	,000	
	,543	,149	,448	3,650	,001	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 9 dimana nilai t hit untuk variabel job description sebesar 4.078 dan signifikan pada tingkat kepercayaan ($\alpha=0.05$), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Nilai t tab dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas = $35-1-1 = 33$ maka diperoleh nilai t tab sebesar 2.034. Oleh karna itu nilai t hit untuk koefisien variabel job description sebesar 4,078 lebih besar dari t tab sebesar 2.034 maka pada tingkat kekeliruan 5% H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya variabel Job Description (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelni (PERSERO) Cabang Makassar.

Berdasarkan Tabel 9 dimana nilai t hit untuk variabel bebas lingkungan kerja sebesar 3,650 dan signifikan pada tingkat kepercayaan ($\alpha=0,05$), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.05. Nilai t tab dengan $\alpha = 0.05$ dan derajat bebas = $35 - 1 - 1 = 33$ maka diperoleh nilai t tab 2.034. Oleh karna itu nilai t hit untuk koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 3,650 lebih besar dari t tab sebesar 2.034 maka pada tingkat kekeliruan 5% H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelni (PERSERO) Cabang Makassar.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2): Dalam uji regresi linear berganda ini, dianalisis pula besarnya koefisien determinasi (R^2) secara keseluruhan. Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen job description secara bersama-sama menerangkan variasi variabel dependen kinerja karyawan pada PT. Pelni (PERSERO) Cabang Makassar. Dari hasil olah data menunjukkan hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,883 ^a	,780	,767	2,158

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Job Description

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah tahun 2022

Dari hasil Tabel 10 koefisien determinasi di atas, menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada nilai R Square sebesar 0,780 atau 78,0%. Jadi dapat dikatakan bahwa 78,0% pengaruh kinerja karyawan disebabkan oleh job description dan lingkungan kerja sedangkan 22% sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

IV. PEMBAHASAN

Pengaruh Job Description (X1) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelni (PERSERO) Cabang Makassar. (Y)

Hipotesis pertama yang diajukan secara parsial yaitu H₁: Job Description berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelni (PERSERO) Cabang Makassar. Secara pengujian statistic dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa job description berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini mengindikasikan penerapan *job description* harus dilakukan agar karyawan mengetahui tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis deskriptif dapat diketahui *job description* sudah cukup baik dimana responden cenderung setuju terhadap pernyataan dan variabel *job description*. Berdasarkan tanggapan responden dimana cenderung setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa segala pekerjaan harus mampu dilaporkan kepada atasan untuk dapat dijadikan pertimbangan. Pekerjaan itu harus dilakukan secara efektif dan efisien untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Supaya bisa efektif dan efisien, pekerjaan tersebut harus dilakukan oleh tenaga kerja yang tepat, yang memiliki kemampuan sesuai dengan pekerjaannya. Sehingga untuk itu perlu dilakukannya analisis pekerjaan (Jopanda, 2021). Pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada sebuah perusahaan akan terus mengalami perkembangan, dan salah satu yang paling kompleks dan harus mengalami perubahan adalah manajemen pekerja. Pengelolaan pekerja bisa dilakukan dengan salah satu langkah, yaitu *job analysis*. Di dalam melakukan *job analysis*, hasil yang didapatkan salah satunya adalah dokumen *job description*, dokumen ini akan menjadi alat dalam memajemenkan pekerja dan dapat digunakan secara berkelanjutan.

Penelitian ini mendukung penelitian (Feby et al., 2019; GCR Riedel et al., 2019) menunjukkan bahwa *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berdasarkan atas survey, dengan hasil responden berpendapat bahwa dengan adanya job

description maka akan membantu mengarahkan pekerjaan menjadi teratur. Sehingga langkah-langkah yang diambil dalam melakukan pekerjaan akan lebih jelas dan produktif. Sementara, tidak mendukung penelitian (Gunawan & Wibowo, 2021) menemukan bahwa *job description* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Bahkan penelitian (Pattisahusiwa, 2017) menemukan *job description* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelni (PERSERO) Cabang Makassar. (Y)

Hipotesis kedua yang diajukan secara parsial adalah H2: lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelni (PERSERO) Cabang Makassar. Berdasarkan pengujian secara statistik dimana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika karyawan mampu menjaga lingkungan kerja yang kondusif maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut pengamatan mengenai lingkungan kerja yang ada di PT. Pelni (PERSERO) Cabang Makassar sudah cukup baik. Hal ini didukung dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa lingkungan kerja yang meliputi penerangan, sirkulasi udara, suara bising dan penggunaan warna sudah baik, sehingga kondisi tersebut dapat membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja sendiri adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan memiliki produktivitas yang tinggi. Penyelesaian pekerjaan yang dibebankan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kebutuhan lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan.

Lingkungan kerja mencakup lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik berupa warna, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, dan kebisingan. Warna yang ada di dalam lingkungan kerja bisa dinding, pakaian, peralatan kerja dll. Kebersihan tempat kerja, kebersihan sangat berpengaruh terhadap kesehatan dan kondisi kejiwaan karyawan. Pertukaran udara, pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan, pertukaran udara yang tidak normal akan mengakibatkan suhu ruangan menjadi panas. Penerangan, sangat penting karena mempengaruhi produktivitas karyawan, kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai sehingga karyawan akan mengalami ketegangan pada matanya. Keamanan, adanya jaminan keamanan terhadap milik pribadi dan dirinya sendiri akan membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adha et al., 2019; Hanafi & Zulkifli, 2018; Jopanda, 2021; Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini tidak mendukung penelitian (Ayuhana et al., 2019) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN

Kesimpulan

1. *Job Description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Peln (PERSERO) Cabang Makassar.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Peln (PERSERO) Cabang Makassar.

Keterbatasan dan Saran

Penelitian ini hanya pada perusahaan PT Peln (PERSERO) saja sehingga memiliki keterbatasan informasi. Oleh karena itu disarankan untuk digeneralisasi dengan cara memperluas wilayah objek penelitian yakni seluruh perusahaan plat merah di Kota Makassar.

REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47.
- Ayuhana, W. A., Syamsurizaldi, S., & Wandra, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pengadilan Agama Muara Labuh Dan Pengadilan Agama Koto Baru. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 3(2), 179–194.
- Feby, C., Sari, S., & Sitompul, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Job Description Terhadap Kinerja Resa Wanda Sari Br Perangin-angin Universitas Prima Indonesia Email : *JURNAL GLOBAL MANAJEMEN*, 8(117), 70–78.
- GCR Riedel, A., K Lengkong, V. P., & Trang, I. (2019). Pengaruh Human Relation, Job Satisfaction Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel Effect of Human Relation, Job Satisfaction and Job Description on Performance of Manado Quality Hotel Employees. *Pengaruh... 2959 Jurnal EMBA*, 7(3), 2959–2968.
- Gunawan, Y. M., & Wibowo, a P. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Description Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inoplasindo Mas Perkasa. *Prosiding Konferensi Nasional ...*, 1177, 1–11. Retrieved from
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 79–97.
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 84–101.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*, Penerbit Andi, Yogyakarta

- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <http://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Pattisahusiwa, S. (2017). Pengaruh Job Description dan Job Specification Terhadap Kinerja Proses. *Jurnal Akuntabel*, 10(1), 57–65.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Organizational Behavior), Penerbit Salemba Empat, Edisi 16, Jakarta