

## Peran Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Domas Sawit Inti Perdana

**Nur Hazizah**

Universitas Islam Negeri Sumatra Utara

**Budi Dharma**

Universitas Islam Negeri Sumatra Utara

Alamat : Jl. William Iskandar Ps. V, Medan Estate

Korespondensi Penulis : [nurhaliza6676@gmail.com](mailto:nurhaliza6676@gmail.com)

**Abstract.** *Zakat Management Details the Management of Zakat Given from an Institution to Prospective Zakat Recipients Required in Distributing Zakat. To ensure that the practice of zakat is in accordance with sharia principles, the management of zakat distribution is carried out. In this research, the author tries to make research and analysis regarding the management of zakat distribution at the North Sumatra Regional Unit PLN Baitul Mall Foundation which includes planning, organizing, distributing zakat, as well as monitoring the validity of muzaki when receiving zakat, such as the validity of muzaki in terms of where one lives and the family, and education. The results of this study will show that the North Sumatra Regional Unit PLN Baitul Mall Foundation has become a leading organization for distributing ZIS (zakat, infaq, and shadaqoh) in the PT PLN (Persero) environment in order to make mustahik become muzaki.*

**Keyword:** *Employee Performance, Organization, Work*

**Abstrak.** Menyelidiki bagaimana deskripsi Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu bisnis. Metode penyelidikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan, yang memungkinkan peneliti mengumpulkan informasi dari penyelidikan sebelumnya terhadap subjek yang sama, khususnya dampak atau fungsi deskripsi pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Untuk memperoleh data penelitian dengan menggunakan metodologi tinjauan pustaka ini, peneliti harus terlebih dahulu mengumpulkan informasi dari penelitian-penelitian sebelumnya. Berdasarkan temuan penelitian, deskripsi pekerjaan mempunyai dampak besar terhadap seberapa baik kinerja karyawan. Karyawan akan lebih mudah memahami tugas, tanggung jawab, dan wewenang apa yang diperlukan dari mereka sesuai dengan posisinya jika perusahaan menawarkan deskripsi pekerjaan yang jelas dan ringkas.

**Kata Kunci:** Pekerjaan, Organisasi, dan Kinerja Pegawai

### LATAR BELAKANG

Salah satu elemen terpenting dalam sebuah perusahaan adalah peran atau produktivitas personelnnya. Tujuan yang ditargetkan perusahaan tentunya akan lebih mudah tercapai bila karyawan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Jika personel suatu perusahaan berkinerja baik baik secara individu maupun kelompok, maka dianggap berhasil. Oleh karena itu, penting bagi sebuah bisnis untuk mengawasi dan mengelola kinerja staf.

Menurut Fattah (2017), suatu perusahaan perlu memiliki beberapa hal jika ingin memiliki kinerja karyawan yang unggul. Diantaranya: struktur organisasi, yaitu kerangka yang membagi pekerja ke dalam kelompok-kelompok berdasarkan tanggung jawab dan

perannya. Manajemen tingkat atas merancang struktur ini dan nantinya akan membantu mengawasi dan merencanakan tindakan karyawan; Desain tugas adalah proses mengidentifikasi secara tepat tugas-tugas yang perlu dilakukan bisnis, apakah tugas tersebut dilakukan oleh individu atau tim. Oleh karena itu, perusahaan tidak boleh mewajibkan karyawan tersebut untuk melaksanakan pekerjaan atau pekerjaan yang tidak mereka pahami demi memenuhi ambisi jangka panjang perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan tersebut bersifat individual. Selain itu, bisnis mempunyai pengaruh terhadap seberapa baik kinerja karyawannya dalam hal apakah hasil pekerjaan mereka sesuai dengan kebutuhan bisnis atau tidak. karena kinerja pekerjaan sebenarnya yang telah dilakukan karyawan untuk bisnis. Cara mengelola kinerja karyawan dapat ditentukan dengan melihat jabatan dan deskripsi pekerjaan spesifiknya.

Menurut Adhari (2021), tujuan kinerja adalah untuk menggugah para pekerja agar melaksanakan tugasnya dengan baik, tepat, dan efektif. Selain itu, menurut Rivai, kinerja juga berupaya memberikan penilaian terhadap kinerja staf, yang melibatkan mengetahui kemajuan dalam menangani keputusan administratif, kebutuhan bisnis, dan dokumen.

Pembuatan uraian tugas bertujuan untuk mencegah kesalahpahaman mengenai tugas yang harus dilaksanakan, mengetahui ruang lingkup wewenang dan tanggung jawab yang diberikan pada suatu jabatan atau jabatan, dan mencegah potensi rangkap pekerjaan (Irmayani, 2021). Sementara itu, Ardana dkk. mengklaim bahwa kelebihan uraian tugas antara lain mencegah kebingungan dan berbagi penjelasan tentang apa yang perlu dilakukan, menghindari duplikasi upaya dalam melaksanakan tugas, mempermudah rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan seluruh aktivitas sumber daya manusia; membantu pegawai dalam membuat rencana karir, mengurangi kemungkinan terjadinya praktik kecurangan pada saat melakukan promosi dan mutasi jabatan, serta memfasilitasi penilaian dalam pekerjaan agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya Berguna.

Dalam Habibi dan Karnovi (2020), Ardana, Mujiati, dan Utama menyatakan ada enam prinsip yang harus dipahami sebelum membuat deskripsi pekerjaan, antara lain: Sistematis artinya deskripsi pekerjaan harus dibuat dengan pola multi bagian. Agar makna yang terkandung dalam uraian tugas benar-benar dapat dipercaya dan mudah diterapkan kepada seluruh karyawan di setiap jabatan, maka penting juga untuk disusun dengan baik dan dapat dipahami oleh pembaca. singkat, artinya Kalimat dan kata-kata pendek harus digunakan semaksimal mungkin dalam deskripsi posisi.

Deskripsi pekerjaan pasti mempunyai dampak besar terhadap kinerja karyawan, menurut sejumlah penelitian sebelumnya. Deskripsi pekerjaan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT. Domas Sawit Inti Perdanadi Kecamatan Medang Deras, demikian temuan penelitiannya. Temuan penelitian kemudian mengungkapkan bahwa deskripsi pekerjaan berdampak signifikan dan positif terhadap output atau kinerja staf PT. Saya Domas Sawitinti Perdana. Dari penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa deskripsi pekerjaan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Memiliki uraian tugas dapat memaksimalkan kinerja pegawai selain memudahkan pegawai dalam menjalankan tugas atau tugasnya; hal ini dikarenakan karyawan akan lebih fokus dan sadar terhadap apa yang diharapkan dari dirinya.

Uraian pekerjaan adalah pernyataan tertulis yang diberikan oleh pemberi kerja yang merinci tugas-tugas yang akan menjadi tanggung jawab karyawan dalam organisasi. Uraian tugas ini menguraikan tugas-tugas yang harus dilakukan, dimulai dengan tujuan perusahaan dan persyaratan lainnya, untuk mencegah penyimpangan dan memastikan bahwa tugas-tugas tersebut diselesaikan. Ini bukan pekerjaannya karena, dalam banyak kasus, karyawan tersebut tidak dapat menanganinya. Pencapaian tujuan keseluruhan perusahaan akan menjadi lebih sederhana jika uraian tugas ini telah dikembangkan dan diterapkan dengan benar.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **a. Kinerja Karyawan**

Kinerja dan pertumbuhan organisasi saling terkait erat; setiap karyawan harus memberikan pekerjaan yang sangat baik agar perusahaan dapat mencapai tujuan utamanya. Hal ini tentu saja bergantung pada seberapa terlatih dan mampunya setiap karyawan dalam menangani tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja menurut Riniwati (2016) adalah proses tingkah laku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan suatu gagasan atau produk guna mencapai tujuan yang dikerjakannya. Oleh karena itu, penting untuk memiliki penilaian kinerja untuk memenuhi kebutuhan tujuan yang harus dipenuhi oleh bisnis dan personel. Ada persyaratan yang harus dipenuhi dalam penilaian kerja. Sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam kinerja ketika

### **b. Organisasi**

Interaksi manusia dalam kelompok menjadi subjek penelitian perilaku organisasi. Peningkatan produksi sumber daya manusia anggota kelompok dapat dilakukan dengan menggunakan teori perilaku organisasi. Cara lain untuk menggambarkan perilaku organisasi adalah sebagai subbidang penelitian yang mengamati bagaimana struktur organisasi mempengaruhi perilaku dalam organisasi. Perilaku organisasi meneliti bagaimana orang, kelompok, dan sistem mempengaruhi bagaimana orang berperilaku di tempat kerja. Karena

pegawai pada hakikatnya mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam organisasi, maka pemimpin dapat menunjukkan dan mengevaluasi gaya kepemimpinannya sebagai salah satu komponen peningkatan kinerja pegawai. Untuk mempengaruhi sikap kerja positif bawahan dan mendorong mereka. Oleh karena itu, penting bagi para pemimpin untuk mempertimbangkan, memberi contoh, dan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat.

### **c. Pekerjaan**

Pekerjaan adalah suatu “aktivitas sosial” di mana seseorang atau suatu kelompok melakukan upaya selama jangka waktu dan lokasi yang telah ditentukan, kadang-kadang dengan harapan menerima kompensasi finansial (atau bentuk lain), kadang tidak, tetapi selalu karena rasa kewajiban. Untuk yang lainnya. Perancangan divisi kerja juga sangat dipengaruhi oleh tempat kerja, karena kemampuan suatu pekerjaan untuk meningkatkan efisiensi kerja akan bergantung pada divisi tersebut. Demi kenyamanan mereka sendiri dan untuk menyederhanakan pekerjaan mereka, orang-orang pada umumnya peduli dan menginginkan lingkungan kerja yang layak. Perusahaan perlu mewaspadaikan karakteristik lingkungan kerja ini karena mempengaruhi kinerja karyawan. Employee engagement dipengaruhi oleh beberapa elemen, salah satunya adalah spiritualitas di tempat kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang menunjukkan atau menggambarkan suatu permasalahan yang terjadi di kalangan staf PT Domas Sawitinti Perdana, bersifat deskriptif. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, sehingga informasi yang diperoleh dari item dan perilaku yang diperhatikan selama penelitian akan menjadi informasi deskriptif kualitatif dalam bentuk teks atau pidato (Sugiono, 2017).

Data primer dan sekunder digunakan sebagai sumber data penelitian ini. Informasi besar pertama adalah bagaimana PT Domas Sawitinti Perdana menerapkan deskripsi pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Wawancara dengan karyawan PT Sawitinti Perdana menghasilkan informasi kedua yang terkait dengan variabel-variabel yang berkontribusi terhadap buruknya kinerja karyawan. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dari berbagai sumber antara lain buku, jurnal, penelitian terdahulu, arsip perusahaan, dan sumber lain yang dapat membantu memberikan informasi mengenai bahan penelitian. Strategi wawancara digunakan dalam pengumpulan data. Tahap pengeditan, klasifikasi, verifikasi, analisis, dan kesimpulan adalah saat dimulainya prosedur pengolahan data. Model Miles dan Huberman digunakan dalam analisis data yaitu dalam reduksi data,

pemodelan data, dan pengambilan kesimpulan. Pendekatan triangulasi sumber digunakan dengan teknik keabsahan data.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Berdasarkan kajian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti di PT. Bumi Lestari Persada, termasuk Recky (2018), deskripsi pekerjaan mempunyai dampak positif terhadap kinerja pekerja. Hasil penelitian Boihaki (2021) yang berjudul “Pengaruh Uraian Tugas dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Tahanan Kelas II B Sigli Kabupaten Pidie” mengungkapkan bahwa selain fasilitas kerja, uraian tugas juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut penelitian Wello (2019), deskripsi pekerjaan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan PT. 5 sinar laut. Diana (2020) menemukan adanya korelasi yang kuat antara deskripsi pekerjaan dan kinerja karyawan. Selain pelatihan dan penempatan, Hanum menemukan dalam penelitiannya bahwa deskripsi pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. yang menguntungkan antara deskripsi pekerjaan dan kinerja pekerja.

### **Pembahasan**

Mayoritas penelitian tersebut menyimpulkan bahwa deskripsi pekerjaan sebenarnya merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan dalam suatu organisasi (Umar, Yusniar, & Abdullah, 2021; Pertaka, Mitariani, & Ayu, 2020; Agustin, 2019) berdasarkan sejumlah penelitian sebelumnya yang juga meneliti fungsi atau dampak deskripsi pekerjaan. Selanjutnya seperti yang dikemukakan oleh Marder (2013), deskripsi pekerjaan lebih dari sekadar selembar kertas; mereka juga dapat berfungsi sebagai panduan untuk praktik perekrutan tradisional dan profesional. Selain itu, deskripsi pekerjaan dapat berguna sebagai panduan untuk evaluasi, untuk mengendalikan kinerja karyawan, dan untuk menentukan apakah seseorang berkinerja baik. Oleh karena itu, dia harus tetap menjadi staf atau dipecat. Oleh karena itu, pekerjaan yang diselesaikan merupakan tugas pokok yang telah dituangkan dalam uraian tugas Pradhan (2016).

Konsekuensinya, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain keunggulan yang disebutkan Ardana, seperti: Memfasilitasi perekrutan, seleksi, pelatihan, dan seluruh aktivitas sumber daya manusia; Mencegah kebingungan karyawan tentang apa yang perlu dilakukan; Mencegah terjadinya rangkap tugas dalam melaksanakan tugas untuk merencanakan program

keselamatan kerja, mempersiapkan perubahan organisasi, dan melaksanakan reorganisasi sesuai dengan perkembangan perusahaan dan kondisi perusahaan; berguna untuk membantu karyawan merencanakan kariernya; Memberi nasihat tentang pengetahuan yang dibutuhkan untuk melakukan sesuatu Semakin baik dan akurat uraian tugas suatu perusahaan maka kinerja karyawannya akan semakin optimal, begitu pula sebaliknya. Selain itu, uraian tugas mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan serius dan mematuhi kebijakan bisnis apa pun. Tentu saja, memiliki uraian tugas juga akan memudahkan staf dalam menjalankan tugasnya dan membantu menghasilkan produk akhir yang berkualitas tinggi, akurat, dan terorganisir.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan temuan penelitian, deskripsi pekerjaan memainkan peran penting dalam sebuah perusahaan. Data mengungkapkan bahwa deskripsi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan memiliki uraian tugas yang akurat dan tepat untuk membantu karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Sandria, Muhamad, Acep Samsudin, and Kokom Komariah. "Peran Ketepatan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaya Bakti Raharja Sukabumi." *Jurnal Ekobis Dewantara* 3.2 (2020): 10-16.
- Sandria, M., Samsudin, A., & Komariah, K. (2020). *Peran Ketepatan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaya Bakti Raharja Sukabumi*. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(2), 10-16.
- SANDRIA, Muhamad; SAMSUDIN, Acep; KOMARIAH, Kokom. *Peran Ketepatan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaya Bakti Raharja Sukabumi*. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 2020, 3.2: 10-16.
- Chandra, Nadia J. *PENGARUH JOB DESCRIPTION DAN JOB SPECIFICATION TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN HOTEL GRAND MALEO MAKASSAR)= THE INFLUENCE OF JOB DESCRIPTION AND JOB SPECIFICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY ON GRAND MALEO MAKASSAR HOTEL EMPLOYEES)*. Diss. Universitas Hasanuddin, 2023.
- Chandra, N. J. (2023). *PENGARUH JOB DESCRIPTION DAN JOB SPECIFICATION TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN HOTEL GRAND MALEO MAKASSAR)= THE INFLUENCE OF JOB DESCRIPTION AND JOB SPECIFICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY ON GRAND MALEO MAKASSAR HOTEL EMPLOYEES)* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).

CHANDRA, Nadia J. *PENGARUH JOB DESCRIPTION DAN JOB SPECIFICATION TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN HOTEL GRAND MALEO MAKASSAR)= THE INFLUENCE OF JOB DESCRIPTION AND JOB SPECIFICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY ON GRAND MALEO MAKASSAR HOTEL EMPLOYEES)*. 2023. PhD Thesis. Universitas Hasanuddin.

Zahroni, Kevin Isa, dan Dwi Setya Nugrahini. "Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di LKP Bahana Bina Prestasi Ponorogo." *Niqosiya: Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis* 3.1 (2023): 30-40.

Zahroni, KI, & Nugrahini, DS (2023). *Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di LKP Bahana Bina Prestasi Ponorogo*. *Niqosiya: Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis* , 3 (1), 30-40.

ZAHRONI, Kevin Isa; NUGRAHINI, Dwi Setya. *Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di LKP Bahana Bina Prestasi Ponorogo*. *Niqosiya: Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* , 2023, 3.1: 30-40.

Hanum, S. & Manurung, H. P. "Pengaruh Penempatan, Pelatihan, Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk, Serbangan Esate, Kabupaten Asahan," n.d