

# **PENGARUH *JOB DESCRIPTION* DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG KUPANG**

*Effect of Job Description and Training on Employee Productivity of PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk KC Kupang.*

**Yeremiana Elfita Putri<sup>1,a)</sup>, Ni Putu Nursiani<sup>2,b)</sup>, Debryana Y. Salean<sup>3,c)</sup>, Tarsisius Timuneno<sup>4,d)</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup>)Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

**Koresponden :** <sup>a)</sup> yeremianaelfitap@gmail.com, <sup>b)</sup> niputu.nursiani@staf.undana.ac.id,

<sup>c)</sup> debryana.salean@staf.undana.ac.id, <sup>d)</sup> tarsisiustimuneno@staff.undana.ac.id

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh *job description* dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk KC Kupang baik secara parsial maupun simultan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel probabilitas menggunakan rumus slovin dengan jumlah sampel sebanyak 34 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial dengan bantuan IBM SPSS V 29. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel diperoleh *job description* berada pada kategori sangat tinggi, variabel pelatihan berada pada kategori tinggi dan variabel produktivitas kerja berada pada kategori sangat tinggi. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial *job description* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk KC Kupang dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk KC Kupang. Hasil uji F menunjukkan secara simultan *job description* (X1) dan pelatihan (X2) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk KC Kupang. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa kemampuan variabel *job description* dan pelatihan dalam memengaruhi produktivitas kerja relatif kuat.

**Kata Kunci :** *Job Description*, Pelatihan, Produktivitas Kerja

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan, karena sumber daya manusia berperan aktif dalam perencanaan, pelaksanaan serta pengendalian pada berbagai kegiatan-kegiatan operasional perusahaan (Ardana, 2012). Kemampuan karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting arti dan keberadaannya bagi peningkatan produktivitas kerja di lingkungan perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan tingkat produktivitas kerja yang tinggi tentu sangat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Karena semakin banyak karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi, maka mengoptimalkan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat. Salah satu yang paling mendasar dalam mengoptimalkan produktivitas karyawan adalah bagaimana karyawan mengerti *job description* yang diemban,

sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak menjadi beban akan tetapi menjadi kebutuhan akan tanggung jawabnya (Wello et al, 2020). Tentu, untuk *job description* yang didapatkan oleh setiap karyawan dalam bekerja akan lebih optimal dengan diadakannya suatu program pelatihan, dimana pelatihan yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan. Karena pada dasarnya pelatihan penting karena tujuan dan kebutuhan harus sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan.

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk KC Kupang menjadi pilihan sebagai objek penelitian mengenai *job description*, pelatihan dan produktivitas kerja, karena merupakan badan usaha milik negara (BUMN) yang berbentuk perseroan terbatas dan bergerak di bidang jasa keuangan perbankan. Yang dimana, *job description* PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Kupang berguna untuk menguraikan pekerjaan menjadi bagian-bagian kecil, sedangkan pelatihan bagi karyawan membuat karyawan menjadi lebih terampil dan lebih produktif. Hal ini sering menjadi sebuah masalah dalam perusahaan jika *job description* tidak memiliki kejelasan dalam bekerja, dan pelatihan tidak memberikan keterampilan yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan. Maka, berdasarkan wawancara peneliti dengan karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Kupang, kemudian menemukan beberapa informasi terkait *job description* karyawan sudah jelas di setiap divisi, namun masih terdapat di antara karyawan yang sering mengerjakan pekerjaan dari unit lain dalam satu lingkup organisasi. Tentu hal ini memberikan tugas dan tanggung jawab lebih kepada karyawan yang seharusnya bukan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Di sisi lain pelatihan seperti *wokshop*, kursus, pendidikan formal, pendidikan non formal, maupun jenis pelatihan lainnya hampir didapatkan oleh semua karyawan. Yang dimana, jenis pelatihan tersebut tentu dapat menjawab produktivitas kerja karyawan dan meminimalisir terjadinya kesalahan dalam bekerja. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa berdasarkan wawancara yang dilakukan, ada karyawan yang terkadang tidak memahami penyampaian materi karena menggunakan bahasa atau istilah-istilah yang kurang dipahami oleh peserta pelatihan. Tentu, hal tersebut membuat proses belajar atau program pelatihan kurang maksimal.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja merujuk pada perbandingan antara output, atau hasil yang dihasilkan, dengan input, yaitu masukan yang digunakan dalam proses kerja. Peningkatan produktivitas dapat memberikan dampak signifikan dalam meningkatkan efisiensi, baik dari segi waktu, bahan, maupun tenaga (Busro, 2018). Selain itu, hal ini juga mencakup perbaikan dalam sistem kerja dan teknik produksi, serta peningkatan keterampilan tenaga kerja. Untuk melakukan penilaian produktivitas, terdapat beberapa indikator yang penting untuk diperhatikan. Menurut Burhanuddin Yusuf, (2015) Indikator-indikator tersebut meliputi keterampilan, kemampuan, sikap, semangat kerja, mutu, dan pengembangan diri karyawan. Dengan memahami dan mengukur indikator-indikator ini, organisasi dapat lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

## Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti sikap kerja, tingkat ketrampilan, efisiensi tenaga kerja, kewiraswastaan, dan manajemen produktifitas (Sedarmayanti, 2001).

### Job Description

*Job description* adalah pernyataan tertulis yang memuat apa saja yang harus dilakukan oleh pekerja, bagaimana cara melakukannya, dan dalam kondisi apa pekerjaannya dilakukan (Dessler, 2020). Indikator Job Description (Dessler, 2020), Yaitu:

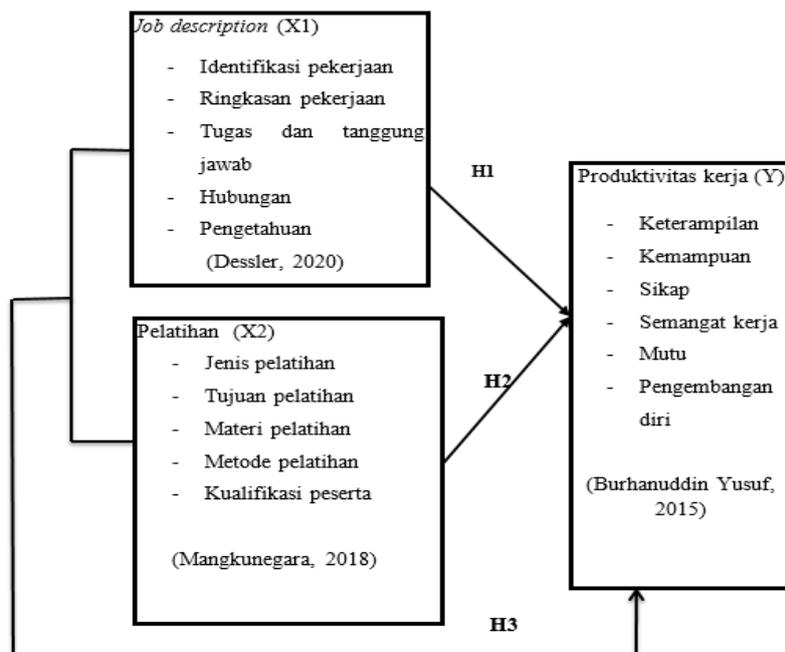
1. Identifikasi pekerjaan
2. Ringkasan pekerjaan
3. Tugas dan tanggung jawab
4. Hubungan
5. Pengetahuan

### Pelatihan

Pelatihan merupakan proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan (Haryati, 2019). Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Indikator pelatihan (Mangkunegara, 2018), antara lain:

1. Jenis pelatihan
2. Tujuan Pelatihan
3. Materi pelatihan
4. Metode pelatihan
5. Kualifikasi Peserta

### Kerangka Berpikir



**Gambar 1.**  
Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang terbaik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen). Berdasarkan landasan teori diatas dapat disusun suatu kerangka pemikiran sebagai berikut:

### Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah, landasan teori, dan kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis diajukan dalam penelitian adalah:

- H1 : Diduga *job description* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Kupang.
- H2 : Diduga pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Kupang.
- H3 : Diduga *job description* dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Kupang.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian asosiatif, Sugiyono (2019). penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini metode asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel bebas yaitu Job Description (X1), dan pelatihan (X2), dan terdapat variabel terikat (Y) yaitu produktivitas kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk KC Kupang yang berjumlah 34 orang. Teknik analisis ini sangat dibutuhkan dalam bagian pengambilan keputusan baik dalam perumusan kebijakan manajemen maupun dalam telaah ilmiah. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu : job description (X1), dan pelatihan (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja (Y) pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk KC Kupang.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Regresi Inferensial Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh *job description* dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk KC Kupang. Hasil Uji Analisis Linear Berganda dapat dilihat pada gambar berikut.

Tabel 1.  
**Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.705	7.022		1.952	.060
	X1	.787	.189	.631	4.164	.002
	X2	.378	.110	.443	3.438	.001

a. Dependent Variable: Y

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji regresi yang diperoleh maka nilai konstanta (a) adalah 13,705 artinya jika nilai dari *job description* (X1) dan pelatihan (X2) sama dengan 0 (nol) maka nilai produktivitas kerja sebesar 13,705.
2. Koefisien regresi (b1) variabel *job description* (X1) sebesar 0,787 artinya jika nilai *job description* mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka nilai produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,787.
3. Koefisien regresi (b1) variabel pelatihan kerja (X2) sebesar 0,378 artinya jika pelatihan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka nilai produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,378.

### **Pengaruh *Job Description* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk KC Kupang.**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel *job description* (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk KC Kupang. Hal ini dibuktikan dengan pengujian hipotesis bahwa *job description* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk KC Kupang. Hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurhayati (2017) yang menyatakan bahwa *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Disamping itu, hasil penelitian juga didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riski (2018) menyatakan bahwa *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk KC Kupang.**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk KC Kupang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk KC Kupang. Hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kurnianto (2020), Angreni (2023), dan Tukan, dkk (2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **Pengaruh *Job Description* Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk KC Kupang.**

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis, diketahui bahwa variabel *job description* dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk KC Kupang. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jenita, (2023) dengan judul penelitian "Pengaruh *job description* dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan" yang menyatakan bahwa *job description* dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel job description berada pada kategori sangat tinggi, sementara variabel pelatihan berada pada kategori tinggi, dan produktivitas kerja juga berada pada kategori sangat tinggi. Uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa job description memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk KC Kupang. Selain itu, hasil yang sama ditemukan untuk variabel pelatihan, yang juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Uji simultan (F) mengonfirmasi bahwa job description dan pelatihan, ketika dilihat secara bersamaan, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan ini diperkuat oleh analisis determinasi yang menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut terhadap produktivitas kerja relatif kuat.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka digunakan saran sebagai berikut :

1. Bagi PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk KC Kupang
  - a. Perusahaan sebaiknya memberikan pelatihan secara berkala terkait bagaimana melakukan pekerjaan secara professional seperti pelatihan *softskill* atau pendidikan karakter.
  - b. Perusahaan sebaiknya tidak hanya memberikan pelatihan penggunaan alat saja namun juga dapat memberlakukan pengawasan terhadap penggunaan alat agar dapat digunakan secara efektif dan efisien sesuai ketentuan perusahaan, seperti melakukan sistem monitoring, atau sejenisnya.
  - c. Perusahaan perlu untuk memberikan support baik secara langsung atau tidak langsung kepada karyawannya agar memiliki kemauan yang cukup tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor diluar *job description* dan pelatihan yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti faktor sikap kerja, tingkat keterampilan, efisien tenaga kerja, dan manajemen Produktivitas.

### DAFTAR PUSTAKA

- Jenita, Chilvia. (2023). Pengaruh *Job Description*, , dan pelatihan terhadap Produktivitas kerja Pegawai pada Dinas sosial Kabupaten Gianyar. Dalam jurnal GD. Wayan Darmadi.
- Nanang, Kurnianto. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Bank DKI Cabang Mataram Jakarta Timur. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nidyawati. Dkk. (2022). “Pengaruh *Job Description* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Dalam Journal Management, Business, And Accounting, 21(1). Hal. 47–59.
- Ningsi, Sri Wahyu. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Warta Edisi : 60. Medan: Universitas Dharmawangsa

- Perteka, S. I. W. E., Mitariani, E. N. W., & Imbayani, A. I. G. (2020). Pengaruh *Job Description* Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Anulekha Resort & Villa Di Ubud. *Values*, 1(4), 60–70.
- Pitaloka, Karlina, Nurdiana Mulyatini, dkk. “ Pengaruh *Job Description* terhadap Produktivitas Karyawan ( Suatu Studi pada PT.Pos Indonesia cabang Ciamis). “ *Business Management and Entrepreneurship Journal* 1.2 (2019)42- 58
- Sambodo, Ichwan Azis. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Waskita Karya (Persero) Tbk Cabang Sulawesi. Skripsi. Makassar: Universitas Islam Negeri Alaudin.
- Nurhayati, dkk. (2017). Pengaruh Job Description terhadap Produktivitas kerja pada Perusahaan PT. Semen Tonasa 1V Kabupaten Pangkep.
- Salinding, Rony, (2011). Analisis pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makasar. *Jurnal Manajemen* Volume VIII, No. 1, Mei 2011, Halaman 83-106. Makasar : UNHAS.
- Schermerharn, busro. (2018). Produktivitas Karyawan. Unindra Press. Jakarta Selatan.
- Setiawan, Trueick. (2017). Pengertian *Job Description*, jilid 2. . Unindra Press. Jakarta Selatan.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2005). Manfaat Produktivitas kerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sikula, Donni. dkk (2016). Tujuan Pelatihan. . Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora. Henry. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YPKN: Yogyakarta
- Sri, Larasati. (2018). Pengetian Pelatihan ( *Training*). PT. Erajaya Swasembada Cabang Makasar.
- Sutrisno, M. I. (2009). Hubungan Pelatihan dan Produktivitas kerja. Unindra Press. Jakarta Selatan.
- Syafii, Muhammad. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, *Job Description* dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD. Anak Agung Sedayu. *Gema Ekonomi Jurnal Fakultas Ekonomi* Volume 04, Nomor 02, Desember 2015, Hal 126-141.
- Tarigan, Calista Feby, et al. (2019). “Pengaruh Pelatihan dan *Job Description* terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT.Giovani Abadi Sentosa.” *Jurnal Global Manajemen* 8.1
- Tukan, Paulina. Barek. dkk (2023). Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas karyawan pada Perusahaan Air minum Ina Galekat Larantuka. *Glory Journal Ekonomi dan Ilmu Sosial* Undana.
- Wedetama, S. Supardi. (2005). Teknik Pengumpulan data. (Global edition) Bandung : CV Alfabeta.
- Wello, S. KB., Rauf, R., & Yafet, Y. (2020). Pengaruh *Job Description* terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Sinar Lima Samudera. *Jurnal Mirai Management*, 4(2). 366-375.
- Yulianti, Eli. (2015) “Pengaruh pelatihan terhadap Produktivitas karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggara Kutai Kartanegara. “ *E-Jurnal Administrasi Bisnis* 3.4:900-910
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). " Produktivitas kerja," Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada”.