
Memaksimalkan Kinerja dengan Mengelola *Job Description* dan Beban Kerja

Ni Putu Diah Anggreni ⁽¹⁾
Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat ⁽²⁾
Ida Ayu Mashyuni ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail : diahanggreni2001@gmail.com

ABSTRACT

Improving performance is certainly not easy because companies must pay attention to many things such as job descriptions and workload. The goal to be achieved in this study is to maximize performance by managing job descriptions and workload. This study involved 36 people and involved all members of the population as respondents using the census method. The data is tested by performing multiple linear regression. The results of the deterministic analysis show that job descriptions and workload affect employee performance by 78.4 percent. Job descriptions partially affect performance positively and significantly, while workload partially affects performance negatively and significantly. Simultaneous testing shows the results that job description and workload significantly affect performance. Research advice is to maximize job descriptions and reduce workload.

Keywords: *Performance; Job Descriptions; Workload*

ABSTRAK

Meningkatkan kinerja tentunya tidak mudah karena perusahaan harus memperhatikan banyak hal seperti *job description* dan beban kerja. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah memaksimalkan kinerja dengan mengelola *job description* dan beban kerja. Penelitian ini melibatkan 36 orang dan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden dengan menggunakan metode sensus. Data diuji dengan melakukan regresi linier berganda. Hasil analisis deterministik menunjukkan bahwa uraian tugas dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 78,4 persen. *Job description* secara parsial mampu mempengaruhi kinerja secara positif serta signifikan, sedangkan beban kerja secara parsial mempengaruhi kinerja secara negatif serta signifikan. Pengujian simultannya menunjukkan hasil bahwa *job description* dan beban kerja mempengaruhi kinerja secara signifikan. Saran penelitian yaitu memaksimalkan *job description* dan menurunkan beban kerja.

Kata Kunci: *Kinerja; Job Description; Beban Kerja*

Pendahuluan

Di era globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Sebagai daya upaya dalam memajukan perusahaan, dibutuhkan personel yang andal dan kompeten (Riedel *et al.*, 2019). Perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek penting dalam meningkatkan kinerja setiap individu karyawan (Nidyawati, 2022). Kualitas staf mempengaruhi kinerja tugas staf, dan jumlah staf harus konsisten dengan uraian

tugas dan ruang lingkup pekerjaan yang ditugaskan kepada staf agar kinerja staf terus meningkat karena pentingnya memiliki tenaga kerja yang berkualitas, maka perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya (Dewi, 2021).

Karyawan yang mendapatkan pekerjaan sesuai dengan pekerjaannya akan mendapatkan hasil yang lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat menawarkan kenyamanan dan bekerja sesuai dengan spesialisasi dan keahlian karyawannya (Alwi & Suhendra, 2019). Agar dapat mencapai kinerja yang tinggi, perusahaan harus dapat mendorong dan memungkinkan pengembangan dan peningkatan keterampilan dan kemampuan karyawannya agar dapat berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan (Yani *et al.*, 2022). Menurut Sukmadewi *et al.*, (2023) kinerja adalah perilaku nyata yang diperlihatkan setiap orang sebagai prestasi kerja dan yang dilaksanakan karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Nurbaiti & Napitupulu (2020) prestasi adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugasnya dalam batas kemampuan, usaha dan kemungkinannya. Dalam pembahasan di atas, kinerja adalah kinerja seseorang atau pegawai dalam menunaikan tugasnya (Basalamah *et al.*, 2021).

Ada banyak faktor yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja yang dimiliki karyawan di perusahaan yang salah satunya adalah *job description* untuk karyawan. *Job description* diartikan sebagai sekumpulan kegiatan kerja di perusahaan yang disusun secara sistematis sehingga lebih mudah untuk dipahami (Nurbaiti & Napitupulu, 2020). *Job description* yang diberikan kepada karyawan menjadi gambaran dan juga pengarah tugas yang harus dikerjakan karyawan selama bekerja (Pitaloka *et al.*, 2019). *Job description* adalah produk utama yang datang langsung dari proses analisis pekerjaan (Tarigan *et al.*, 2019). *Job description* menjadi pernyataan tertulis yang merinci tugas, kewajiban, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja, dan kekhususan lain dari jabatan yang dimiliki karyawan selama bekerja (Sucaga *et al.*, 2018).

Selain itu, faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja karyawan yang berlebihan, yang berkontribusi terhadap stres jangka panjang karena ketidakmampuan karyawan untuk melakukan tugas yang berlebihan, yang memengaruhi kinerja karyawan (Soeltan *et al.*, 2021). Beban kerja yang berlebihan juga melelahkan secara fisik dan mental (Nurhasanah *et al.*, 2022). Beban kerja harus sesuai dengan keterampilan dan kemampuan karyawan (Hardiani, 2020). Yuliantini & Suryatiningsih (2021) menyatakan beban kerja adalah sejumlah besar pekerjaan yang harus dilakukan, misalnya melalui jam kerja yang cukup panjang, tekanan kerja yang cukup tinggi atau dalam bentuk tanggung jawab. Oleh karena itu, ruang lingkup pekerjaan harus disesuaikan agar karyawan

tidak terlalu lelah dan dapat melanjutkan pekerjaannya dengan baik (Boihaki & Nur, 2021). Nurhasanah *et al.*, (2022) mendefinisikan ruang lingkup pekerjaan sebagai kondisi kerja yang uraian tugasnya harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

PT. Sejahtera Indobali Trada adalah salah satu dealer resmi dari Suzuki di wilayah Bali yang melayani penjualan kendaraan roda empat, pelayanan servis kendaraan, penjualan spare parts kendaraan, dan juga perbaikan-perbaikan lain kendaraan Suzuki. Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan di PT. Sejahtera Indobali Trada di ketahui adanya permasalahan yang terjadi pada perusahaan dimana adanya penurunan kinerja karyawan dalam beberapa tahun terakhir sehingga menyebabkan pencapaian target yang diberikan oleh perusahaan berfluktuasi, hal ini mengindikasikan belum maksimalnya kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada Pimpinan PT. Sejahtera Indobali Trada, karyawan di nilai kurang disiplin dalam bekerja karena adanya karyawan yang sering datang terlambat, tidak masuk kerja tetapi tidak meminta izin terlebih dahulu ke atasan, pulang sebelum jam pulang kerja dan meninggalkan pekerjaan yang belum terselesaikan. Karyawan juga kurang teliti dalam melakukan pekerjaan sehingga seringkali ada komplain dari konsumen yang merasa kurang puas dengan pekerjaan karyawan dan kurang adanya kerjasama, koordinasi, kesadaran, komunikasi dan tanggung jawab para anggota karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

Adanya kinerja karyawan yang kurang maksimal di duga karena *Job Description* pada PT. Sejahtera Indobali Trada yang telah tersusun kurang sesuai dengan tanggungjawab pada jabatan dan posisi yang diterimanya, bukan hanya itu tetapi karyawan juga diberikan dua tugas sekaligus. Dimana dalam hal ini karyawan merasa tidak adanya kejelasan koordinasi dalam melaksanakan pekerjaan, karena itu karyawan merasa tidak dapat menyelesaikan tugas yang diharapkan pada bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga tugas dan tanggung jawabnya kurang optimal dan tidak berjalan dengan baik. Faktor lainnya yang juga terjadi adalah beban kerja dimana jika karyawan lembur atau kelebihan jam kerja tidak ada uang lembur yang diberikan bukan hanya itu tetapi saat hari libur ada kebijakan untuk karyawan piket secara bergantian dan itu membuat karyawan tidak sepenuhnya dapat libur karena masih harus tetap melaksanakan pekerjaan pada hari libur itu membuat karyawan menjadi stres, bosan dan kelelahan dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan juga belum mampu memenuhi target yang diberikan perusahaan karena tidak seimbang waktu penyelesaian tugas dan volume kerja yang diterima karyawan.

Perusahaan harus mengupayakan agar pekerjaan karyawan terselesaikan dengan baik sehingga perusahaan dapat memperoleh keuntungan (Yani *et al.*, 2022). Memberikan *job*

description yang tepat pada karyawan akan membuatnya bekerja secara teratur dan nantinya mampu meningkatkan kinerja (Pitaloka *et al.*, 2019). Pemberian beban kerja yang berlebihan akan menurunkan kinerja karyawan sehingga menjadi penting untuk diatur dengan baik (Sucaga *et al.*, 2018). Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah memaksimalkan kinerja dengan mengelola *job description* dan beban kerja..

Job description yang tepat akan membantu karyawan untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab sehingga membantu dalam peningkatan kinerjanya. Setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan akan dijalankan dengan baik karena *job description* yang telah diberikan merupakan tanggungjawabnya (Boihaki & Nur, 2021). Riedel *et al.*, (2019), Sucaga *et al.*, (2018), serta Boihaki & Nur (2021) menemukan bahwa *job description* memiliki pengaruh yang positif dan juga pengaruh yang signifikan pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini mendukung hipotesis yang akan diuji nantinya yaitu:

H₁ : Diduga *description* memiliki pengaruh yang positif dan juga pengaruh yang signifikan pada peningkatan kinerja karyawan PT. Sejahtera Indobali Trada di Tabanan.

Beban kerja yang berlebihan akan menurunkan hasil kerja karyawan sehingga kinerjanya menjadi tidak baik. Perusahaan harus memperhatikan beban kerja yang akan dibebankan kepada karyawan agar kemampuan karyawan dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan (Soeltan *et al.*, 2021). Sukmadewi *et al.*, (2023), Utomo (2019), serta Nurhasanah *et al.*, (2022) menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan juga pengaruh yang signifikan pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini mendukung hipotesis yang akan diuji nantinya yaitu:

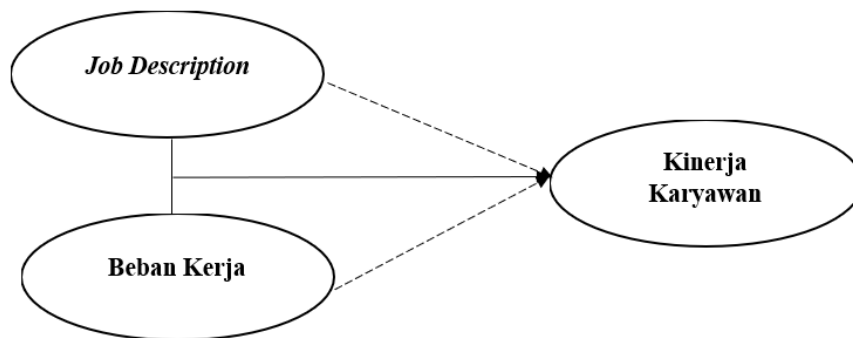
H₂ : Diduga beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan juga pengaruh yang signifikan pada peningkatan kinerja karyawan PT. Sejahtera Indobali Trada di Tabanan.

Pentingnya untuk selalu mendistribusikan pekerjaan dengan tepat kepada karyawan. Pemberian *job description* kepada karyawan akan memudahkan dalam pemberian tanggung jawab sehingga hasil kerjanya menjadi maksimal. Selain itu memberikan beban kerja yang berlebihan kepada karyawan justru akan menurunkan kinerja dari karyawan di perusahaan (Nurbaiti & Napitupulu, 2020). Tobing & Zamora (2018) serta Sucaga *et al.*, (2018) menemukan bahwa *job description* dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini mendukung hipotesis yang akan diuji nantinya yaitu:

H₃ : Diduga *job description* dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada peningkatan kinerja karyawan PT. Sejahtera Indobali Trada di Tabanan.

Metode Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah memaksimalkan kinerja dengan mengelola *job description* dan beban kerja. PT. Sejahtera Indobali Trada dipilih untuk menjadi lokasi penelitian karena adanya fenomena terkait dengan *job description*, beban kerja dan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan penyelesaian dalam permasalahan tersebut. Penelitian ini melibatkan 36 orang dan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden dengan menggunakan metode sensus. Data-data untuk dilakukan pengujian akan di kumpulkan dengan menggunakan metode wawancara kepada responden dan juga memberikan kuesioner untuk masing-masing respondennya. Data yang telah disiapkan akan dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Tobing & Zamora (2018) serta Sucaga *et al.*, (2018)

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Melalui penyebaran dan pengisian kuesioner diperoleh karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu lebih dominannya responden perempuan ini disebabkan karena perusahaan lebih banyak membutuhkan karyawan yang bekerja di bidang administrasi dan penjualan, sedangkan responden laki-laki ditempatkan di bengkel dan suku cadang. Responden juga didominasi oleh usia produktif karena perusahaan lebih banyak membutuhkan karyawan yang berusia masih muda terutama apabila ditempatkan sebagai karyawan bagian teknis seperti mekanik dan tenaga penjualan. Responden didominasi oleh lulusan SMA/Sederajat yang disebabkan karena merupakan syarat minimal pendidikan yang diterima bekerja di PT. Sejahtera Indobali Trada Tabanan seperti posisi mekanik yang merupakan tamatan Sekolah Teknik Menengah (STM) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) jurusan mesin, demikian juga dengan posisi kasir, administrasi dan lainnya yang cukup dengan karyawan berkualifikasi SMA/ sederajat. Minimnya karyawan dengan kualifikasi Sarjana (S1) disebabkan karena karyawan yang telah menyelesaikan studi S1

memilih untuk berhenti bekerja dan mencari pekerjaan di perusahaan lain untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih baik.

Tabel 1 diketahui nilai koefisien korelasi lebih tinggi dari 0,30 dan telah memenuhi syarat reliabilitas karena nilai dari *cronbach's alpha* yang lebih tinggi dari 0,60.

Tabel 1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	<i>Chronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kinerja (Y)	10 Item				
2	<i>Job Description</i> (X ₁)	10 Item	0,30	Valid	0,60	Reliabel
3	Beban Kerja (X ₂)	6 Item				

Sumber : data diolah (2023)

Tabel 2 menunjukkan besarnya rata-rata variabel kinerja karyawan yaitu 3,66 yang dapat dikategorikan baik. Pernyataan yang mendapat skor tertinggi yaitu “Saya selalu hadir untuk menyelesaikan pekerjaan” sebesar 3,94, sedangkan pernyataan dengan skor terendah “Saya mematuhi peraturan perusahaan dengan datang dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditentukan” sebesar 3,28.

Tabel 2 Skor Penilaian Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan	Jawaban Responden					Total	Rata-rata	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	0	0	12	16	8	140	3,89	Baik
Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan yang diharapkan pimpinan	0	5	11	12	8	131	3,64	Baik
Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan	0	0	10	19	7	141	3,92	Baik
Saya mampu mengatur waktu yang tersedia dalam melaksanakan pekerjaan	0	4	12	11	9	133	3,69	Baik
Saya selalu hadir untuk menyelesaikan pekerjaan	0	0	12	14	10	142	3,94	Baik
Saya mematuhi peraturan perusahaan dengan datang dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditentukan	0	8	11	11	5	118	3,28	Baik
Saya membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja	0	10	8	9	9	125	3,47	Baik
Saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	0	6	10	12	8	130	3,61	Baik
Saya senang dengan pekerjaan yang diberikan saat ini	0	7	12	9	8	126	3,50	Baik
Saya senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saat ini	0	5	11	10	10	133	3,69	Baik
Total	0	90	327	492	410	1319	3,66	Baik

Sumber : data diolah (2023)

Dilihat dari Tabel 3 berikut ini diketahui bahwa hasil analisis deskriptif penelitian menunjukkan besarnya rata-rata secara keseluruhan untuk variabel *job description* yaitu 3,79 yang dapat dikategorikan baik. Pernyataan yang mendapat skor tertinggi yaitu “Fasilitas

kerja yang disediakan sudah sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan” sebesar 4,11 dikarenakan PT. Sejahtera Indobali Trada Tabanan memiliki standar peralatan peralatan kerja sebagaimana ditetapkan oleh Suzuki Indomobil Motor, sedangkan pernyataan dengan skor terendah “Target standar hasil kerja perusahaan sudah sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing karyawan” sebesar 3,36 disebabkan karena menurut responden untuk setiap posisi kerja diberikan target yang terkadang sama seperti mempromosikan produk baru sehingga membuat karyawan terkadang tidak fokus dengan pekerjaan, seperti karyawan administrasi yang juga diminta mencari prospek pembeli.

Tabel 3 Skor Penilaian Variabel *job Description*

<i>Job description</i>	Jawaban Responden					Total	Rata-rata	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Wewenang karyawan sudah teridentifikasi dengan jelas	0	0	12	10	14	146	4,06	Baik
Wewenang karyawan tidak mengalami <i>overlapping</i> dengan posisi lain	0	0	12	11	13	145	4,03	Baik
Tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	0	6	10	12	8	130	3,61	Baik
Saya memperoleh kejelasan tanggung jawab yang diemban secara keseluruhan	0	5	8	10	13	139	3,86	Baik
Saya mampu berkoordinasi dengan jelas dalam melaksanakan pekerjaan	0	6	9	13	8	131	3,64	Baik
Saya memahami peraturan atau kebijakan perusahaan	0	7	11	9	9	128	3,56	Baik
Fasilitas untuk mendukung pekerjaan sudah lengkap	0	0	9	15	12	147	4,08	Baik
Fasilitas kerja yang disediakan sudah sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan	0	0	10	12	14	148	4,11	Baik
Target standar hasil kerja yang ditetapkan perusahaan sudah sesuai dengan yang diharapkan	0	5	12	11	8	130	3,61	Baik
Target standar hasil kerja perusahaan sudah sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing karyawan	0	9	11	10	6	121	3,36	Baik
Total	0	7 6	31 2	45 2	52 5	1365	3,79	Baik

Sumber : data diolah (2023)

Dilihat dari Tabel 4 berikut ini diketahui bahwa hasil analisis deskriptif penelitian menunjukkan besarnya rata-rata secara keseluruhan untuk variabel beban kerja yaitu 3,77 yang dapat dikategorikan baik. Pernyataan yang mendapat skor tertinggi yaitu “Saya mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan” sebesar 4,11 dikarenakan PT. Sejahtera Indobali Trada Tabanan merupakan satu-satunya dealer dan bengkel resmi Suzuki di Kabupaten Tabanan sehingga tidak perlu bersaing dengan dealer lainnya, selain itu juga disebabkan karena adanya target yang jelas dari perusahaan, sedangkan pernyataan dengan skor terendah “Waktu kerja dalam penyelesaian pekerjaan karyawan dalam perusahaan

sudah sesuai SOP” sebesar 3,19 disebabkan karena tidak selamanya pekerjaan bisa diselesaikan sesuai SOP seperti pelayanan di bagian pendaftaran servis mobil.

Tabel 4 Skor Penilaian Variabel Beban Kerja

Beban kerja	Jawaban Responden					Total	Rata-rata	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Pekerjaan yang diberikan oleh atasan dapat saya pahami dengan baik	0	0	15	10	11	140	3,89	Baik
Pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan kemampuan saya	0	0	14	12	10	140	3,89	Baik
Waktu kerja dalam penyelesaian pekerjaan karyawan dalam perusahaan sudah sesuai SOP	0	12	10	9	5	115	3,19	Baik
Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sudah cukup	0	7	12	10	7	125	3,47	Baik
Saya mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan	0	0	8	16	12	148	4,11	Baik
Target yang harus dicapai karyawan dalam pekerjaan sudah jelas	0	0	10	14	12	146	4,06	Baik
Total	0	38	207	284	285	814	3,77	Baik

Sumber : data diolah (2023)

Dilihat dari Tabel 5 berikut ini diketahui bahwa hasil uji asumsi klasik penelitian menunjukkan penyebaran data yang terjadi secara normal dengan melihat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang lebih tinggi dari 0,05, tidak terjadinya gejala multikolinieritas pada data dengan melihat nilai *Tolerance* yang lebih tinggi dari 0,10 seta nilai *VIF* yang lebih rendah dari 10, dan juga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada data dengan melihat nilai *sig.* yang lebih tinggi dari 0,05.

Tabel 5 Hasil Uji Asumsi Klasik

No.	Variabel	Normalitas	Multikolinieritas		Heteroskedastisitas
		<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Tolerance	VIF	Sig.
1	<i>Job Description</i> (X_1)	0,120	0,561	1,782	0,904
2	Beban Kerja (X_2)				0,667

Sumber : data diolah (2023)

Dilihat dari Tabel 6 berikut ini diketahui bahwa hasil analisis determinasi penelitian menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,784, yang artinya bahwa *job description* dan juga beban kerja memberikan pengaruh sebesar 78,4 persen sedangkan untuk sisanya yaitu sebesar 21,6 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya seperti stres kerja, kompensasi, dan juga kepuasan kerja.

Tabel 6 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	0,784	0,771	243,460

Sumber : data diolah (2023)

Dilihat dari Tabel 7 berikut ini diketahui bahwa hasil uji regresi linier berganda penelitian menunjukkan persamaan yang dibentuk yaitu $Y = 3,986 + 0,717X_1 - 0,317X_2$ yang diinterpretasikan sebagai berikut ini: Hasil analisis signifikansi parsial menunjukkan nilai β_1 sebesar 0,717 (positif) dan $\text{Sig} (0,000) < \alpha (0,05)$ sehingga dapat dikemukakan bahwa *job description* memiliki pengaruh yang positif dan juga pengaruh yang signifikan pada peningkatan kinerja karyawan PT. Sejahtera Indobali Trada Tabanan. Hal ini berarti bahwa peningkatan kinerja dari karyawan akan terjadi apabila *job description* karyawan juga meningkat. Riedel *et al.*, (2019), Sucaga *et al.*, (2018), serta Boihaki & Nur (2021) menemukan bahwa *job description* memiliki pengaruh yang positif dan juga pengaruh yang signifikan pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil analisis signifikansi parsial menunjukkan nilai β_2 sebesar -0,317 (negatif) dan $\text{Sig} (0,033) < \alpha (0,05)$ sehingga dapat dikemukakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan juga pengaruh yang signifikan pada peningkatan kinerja karyawan PT. Sejahtera Indobali Trada Tabanan. Hal ini berarti bahwa peningkatan kinerja dari karyawan akan terjadi apabila beban kerja karyawan diturunkan. Beban kerja yang dirasakan merupakan imbas dari pandemi Covid 19 yang harus mengurangi jumlah pegawai. Kurangnya tenaga kerja ini menyebabkan karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan apabila kondisi ini dibiarkan maka akan mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja karyawan secara signifikan. Sukmadewi *et al.*, (2023), Utomo (2019), serta Nurhasanah *et al.*, (2022) menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan juga pengaruh yang signifikan pada peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 7 Hasil Uji-T

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,986	3,440		1,159	0,255
1 Job description	0,717	0,107	0,726	6,722	0,000
Beban kerja	-0,317	0,108	0,217	-2,943	0,033

Sumber : data diolah (2023)

Dilihat dari Tabel 7 berikut ini diketahui bahwa hasil uji regresi linier berganda penelitian menunjukkan nilai F hitung ($59,821$) $>$ F tabel ($3,294$) yang artinya secara bersama-sama *job description* dan beban kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini juga didukung oleh hasil analisis uji parsial yang membuktikan *job description* dan beban kerja masing-masing mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan yang artinya *job description* harus ditingkatkan agar kinerja karyawan ikut meningkat, namun hasil ini bertolak belakang dengan beban kerja yang terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan yang artinya peningkatan beban kerja dapat menurunkan kinerja karyawan dengan signifikan. Hasil uji pengaruh simultan memberikan makna agar *job description* ditingkatkan bersamaan dengan beban kerja di mana dengan *job description* yang baik maka karyawan akan memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan baik seperti koordinasi antara bagian yang membuat pekerjaan pada awalnya terasa berat akan menjadi lebih ringan dan lebih mudah diselesaikan sehingga meskipun ada penambahan beban kerja maka tetap dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Tobing & Zamora (2018) serta Sucaga *et al.*, (2018) menemukan bahwa *job description* dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 8 Hasil Uji-F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	709,150	2	354,575	59,821	.000 ^b
1 Residual	195,600	33	5,927		
Total	904,750	35			

Sumber : data diolah (2023)

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka diperoleh simpulan yang meliputi (1) *job description* memiliki pengaruh yang positif dan juga pengaruh yang signifikan pada peningkatan kinerja karyawan, (2) beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan juga pengaruh yang signifikan pada peningkatan kinerja karyawan, dan (3) *job description* dan beban kerja *job description* memiliki pengaruh yang signifikan pada peningkatan kinerja karyawan. Saran yang diajukan kepada manajemen PT. Sejahtera Indobali Trada Tabanan meliputi (1) cara tidak membebani karyawan dengan target yang sama dengan karyawan lain memiliki tugas utama tersebut, (2) tidak terus menerus meningkatkan target kerja karyawan apabila mampu memenuhi target yang telah ditetapkan, dan apabila karyawan berhasil melebihi target maka diberikan bonus yang sesuai.

Daftar Pustaka

- Alwi, A., & Suhendra, I. (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bappeda Provinsi Banten)." *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (Jrbmt)*, 3(1), 71–93.
- Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman, A. (2021). "Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rsud Kota Makassar." *An Idea Health Journal*, 1(02), 67–80.
- Boihaki, & Nur, M. (2021). "Pengaruh Job Description Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rutan Kelas Ii B Sigli Kabupaten Pidie." *Jurnal Real Riset*, 3(1), 23–28.
- Dewi, N. K. A. K. (2021). "Pengaruh Rekrutmen Karyawan Dan Job Description Terhadap

- Prestasi Kerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1199–1210.
- Hardiani, W. A. A. (2020). “Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Burnout Dan Dampaknya Pada Cyberloafing (Studi Pada Pt Pln (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi).” *Jurnal Visi Manajemen*, 5(1), 651–668.
- Nidyawati. (2022). “Pengaruh Job Description Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.” *Journal Management, Business, And Accounting*, 21(1), 47–59.
- Nurbaiti, Y., & Napitupulu, R. H. M. (2020). “Pengadministrasian Job Description Karyawan Menggunakan Aplikasi Hcis (Human Capital Information System) Di Perum Perumnas.” *Jurnal Mahasiswa Bina Insani*, 5(1), 73–85.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). “Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Pitaloka, K., Mulyatini, N., & Kasman. (2019). “Pengaruh Job Description Dan Job Specification Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis).” *Business Management And Entrepreneurship*, 1(2), 42–58.
- Putri, N. P. C. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(4), 1032-1042.
- Riedel, A. G. C. ., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2019). “Pengaruh Human Relation, Job Satisfaction Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel.” *Jurnal Emba*, 7(3), 2959–2968.
- Soeltan, M., Astuti, P., Naswardi, Susilowati, E., & Nugrahati, T. (2021). “Bagaimanakah Beban Kerja Dan Stres Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi.” *Conference On Economic And Business Innovation*, 1(1), 1–14.
- Sucaga, S. N., Amri, U., & Zanariah, M. (2018). “Pengaruh Deskripsi Kerja (Job Description) , Work-Life Balance Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan.” *Jurnal Kompetitif*, 7(01), 94–108.
- Sukmadewi, I. A., Sugianingrat, I. A. P. W., & Agustina, M. D. P. (2023). "Pengaruh Lingkungan Kerja , Beban Kerja Dan Person Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yan ' S House Hotel Kuta Bali". *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(3), 440–447.
- Tarigan, F. C., Sari, S., Sitompul, F. M., & Perangin-Angin, R. W. S. B. (2019). “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Giovani Abadi Sentosa.” *Jurnal Global Manajemen*, 8(1), 70–78.
- Tobing, J. P. E. P., & Zamora, R. (2018). “Pengaruh Konflik Kerja, Penempatan Kerjadan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Racer Technology Batam.” *Dimensi*, 7(3), 549–562.
- Utomo, S. (2019). 'Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa". *Parameter*, 4(2), 1–13.
- Yani, W. E. S. K., Wimba, I. G. A., & Puja, I. M. S. (2022). “Pengaruh Budaya Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Masyarakatan Klas Iia Denpasar Kerobokan.” *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(3), 892–904.
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Iss Indonesia).” *Populis : Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 104–120.