

Pengaruh Uraian Pekerjaan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bizgital Indonesia Jaya (BBO) Jakarta

Muhammad Ramdoni^{1*}, Irwin Ananta Vidada²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Bisnis, Universita Bina Sarana Informatika

Email : Muhammadrandoni136@gmail.com*, irwin.iav@bsi.co.id

Abstract

Human resource management is a crucial component since it organizes and analyzes people to accomplish the objectives of the business or organization. All assets in the firm that including human resources as the most important component must be maximized to achieve the targeted goals. Job description and pengawasan are the two variables examined in this study, however employee performance is the primary focus. The purpose of this study is to evaluate how PT. Bizgital Indonesia Jaya employees perform in relation to job descriptions and pengawasan. Quantitative research using a survey strategy that blends descriptive and verification approaches is the methodology employed. Thirty employees of PT. Bizgital Indonesia Jaya made up the population in this study, and census methods were employed to use the total population as a sample. SPSS version 21 software was used to analyze the data. The results of the analysis show that there is a significant relationship between job descriptions and supervision of employee performance both partially and simultaneously.

Keywords: Job Descriptions, Controlling and Employee Performance

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia adalah elemen penting sebab berfungsi untuk menganalisis dan mengatur individu agar bisa meraih tujuan dari organisasi atau perusahaan. Semua aset dalam organisasi, termasuk SDM sebagai komponen utama, perlu dimaksimalkan untuk meraih sasaran yang diinginkan dengan optimal. Dalam studi ini, dua variabel yang diteliti adalah uraian pekerjaan dan pengawasan, di lain sisi variabel yang menjadi fokus utama adalah kinerja karyawan. Tujuan dari studi ini adalah untuk menilai dampak uraian pekerjaan dan pengawasan pada kinerja karyawan di PT. Bizgital Indonesia Jaya. Metodologi yang dipakai adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei, yang memadukan metode deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam studi ini memuat 30 karyawan PT. Bizgital Indonesia Jaya, di mana seluruh populasi dipakai sebagai sampel dengan menggunakan teknik sensus. Analisis data dilakukan memanfaatkan software SPSS versi 21. Hasil analisis memperlihatkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara uraian pekerjaan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Kata kunci: Uraian Pekerjaan, Pengawasan dan Kinerja Karyawan

Introduction

Semua perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin diraih melalui misi dan visinya. Tujuan itu bisa diraih dengan merancang manajemen yang baik. Manajemen sumber daya manusia, pemasaran, keuangan, operasi, produksi, dan kinerja adalah beberapa komponen manajemen yang membantu perusahaan meraih tujuannya.

Memahami dan mengelola cara orang dipekerjakan untuk meraih tujuan organisasi atau perusahaan merupakan inti dari manajemen sumber daya manusia. Semua sumber daya organisasi harus dimanfaatkan sebaik-baiknya,

terutama sumber daya manusia, yang merupakan alat utama untuk meraih tujuan yang diinginkan dengan sukses. Secara khusus, jumlah personel harus seimbang dengan berbagai pekerjaan dan beban kerja yang tersedia. PT. Bizgital Indonesia Jaya adalah perusahaan yang bergerak dalam bisnis pameran yang menghubungkan perusahaan dan pemangku kepentingan dengan penyedia layanan kreatif. Karyawan di PT. Bizgital Indonesia Jaya masih kurang, sehingga perlu adanya pengaturan kerja agar tiap-tiap karyawan mendapatkan tanggung jawab yang jelas.

Keberhasilan dalam menjalankan tugas sangat bergantung pada adanya deskripsi kerja yang jelas; deskripsi ini membantu menetapkan sasaran yang perlu diraih. Deskripsi kerja memberikan panduan yang jelas tentang tugas yang harus dijalankan oleh masing-masing karyawan, serta menjelaskan hak dan tanggung jawab mereka secara terperinci. Hak-hak ini memuat kekuasaan untuk melakukan atau tidak melakukan suatu hal, di lain sisi tanggung jawab merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh individu yang memegang posisi itu.

Di PT. Bizgital Indonesia Jaya, kurangnya perhatian pada pemahaman deskripsi kerja dan harapan kontribusi dari tiap-tiap posisi berujung pada ketidakberaturan dalam pelaksanaan tugas. Hal ini mengakibatkan pekerjaan rutin terabaikan, dan sejumlah karyawan merasa kurang bertanggung jawab pada tugas mereka sebab tidak memahami fungsi dan tanggung jawab yang melekat pada posisi mereka. Situasi ini menyebabkan karyawan merasa bahwa pekerjaan menjadi rumit, yang pada gilirannya memicu kelelahan dan hasil kerja yang tidak optimal.

Uraian pekerjaan yang terperinci seharusnya mendukung peningkatan profesionalisme di tempat kerja. Karyawan dianggap sebagai sumber daya berharga bagi perusahaan, memuat individu yang memiliki perbedaan yang beragam. Keberagaman ini memperlihatkan bahwa spesialisasi menjadi faktor penting yang terus berkembang dalam karir profesional.

Permintaan akan uraian pekerjaan yang komprehensif sudah mendorong terciptanya profesionalisme di sektor pekerjaan. Karyawan yang ada di dalam perusahaan seharusnya dipandang sebagai aset yang signifikan dan kelompok individu dengan keunikan masing-masing. Variasi di antara mereka menegaskan bahwa spesialisasi adalah elemen yang senantiasa ada dan menjadi bagian penting dari kehidupan kerja. Yang menjadi isu adalah membagi tugas dengan bijak untuk memaksimalkan pemanfaatan bakat individu yang profesional. Pendekatan spesialisasi dalam pekerjaan bisa menghasilkan peningkatan profit bagi perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawan.

Tiap-tiap posisi atau tingkatan dalam organisasi hendaknya dilengkapi dengan uraian pekerjaan yang jelas dan selaras dengan standar yang ditetapkan. Malayu S.P Hasibuan (2020) memaparkan bahwa uraian pekerjaan adalah dokumen tertulis yang menjelaskan tugas serta tanggung jawab, kondisi kerja, relasi dalam pekerjaan, dan aspek lain terkait suatu posisi dalam organisasi.

Pengawasan juga menjadi elemen penting selain uraian pekerjaan dalam meraih tujuan perusahaan. Hani Handoko (Dalam Irham Fahmi, 2017) memaparkan bahwa "proses untuk memastikan bahwa tujuan manajemen atau organisasi terpenuhi dikenal sebagai pengendalian" Pengawasan yang efektif akan mempermudah perusahaan untuk meraih tujuannya.

Pengawasan adalah aktivitas yang dijalankan untuk memastikan bahwa semua kegiatan yang dijalankan oleh individu atau kelompok dalam organisasi berjalan selaras dengan rencana yang sudah ditentukan. Ketidakberhasilan dalam pelaksanaan pengawasan atau kurangnya pengawasan bisa mengakibatkan penurunan kinerja. Yang menjadi persoalan adalah membagi pekerjaan agar bisa meraih pemanfaatan yang maksimal dari bakat individu yang profesional. Spesialisasi dalam pekerjaan ini bisa menaikkan profit perusahaan dengan menaikkan kinerja karyawan.

Pengawasan di PT. Bizgital Indonesia Jaya dijalankan hanya satu kali dalam setahun, sehingga sering kali terjadi komunikasi yang kurang efektif di antara para karyawan. Dengan minimnya pengawasan pada tanggung jawab yang diemban, karyawan sering kali mengabaikan peraturan yang sudah ditetapkan, dan pekerjaan yang diberikan menjadi tidak terselesaikan selaras dengan batas waktu yang ditentukan oleh atasan.

Uraian Pekerjaan dan pengawasan pada karyawan di PT. Bizgital Indonesia Jaya berpengaruh pada hasil kerja karyawan. Sebuah perusahaan mungkin memiliki fasilitas yang memadai untuk menjalankan operasionalnya, tetapi jika tidak diimbangi oleh kinerja karyawan yang kompeten, maka fasilitas itu tidak akan dipakai secara optimal.

Di sisi lain, tujuan organisasi tidak bisa tercapai selaras dengan harapan jika karyawan memiliki kinerja yang rendah. Hasil dari penelitian awal di PT. Bizgital Indonesia Jaya memperlihatkan bahwa dalam satu tahun terakhir, ada tren penurunan kinerja karyawan, yang berakibat pada ketidakmampuan mereka untuk meraih target kerja yang optimal di perusahaan. Data ini didapat dari informasi sekunder yang sudah penulis kumpulkan dari perusahaan, yang memperlihatkan tanda-tanda penurunan kinerja karyawan. Evaluasi pada kualitas kinerja karyawan bisa diperhatikan melalui Sistem Manajemen Kinerja (SMK) yang dipaparkan dalam tabel 1.3 di bawah ini:

Tabel 1. Standard Nilai Kinerja Karyawan pada PT. Bizgital Indonesia Jaya

No.	Nilai (%)	Predikat	Keterangan
1	91 ke atas	A	Sangat Baik
2	76 – 90	B	Baik
3	61 – 75	C	Cukup
4	51 – 60	D	Kurang
5	50 ke bawah	E	Buruk

Sumber: “Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011”

Tabel 1.3 memperlihatkan bahwa skor 91 atau lebih dianggap sangat baik, skor 76-90 dianggap baik, skor 61-75 dianggap cukup baik, skor 51-60 dianggap kurang, dan skor 50 atau lebih rendah dianggap tidak memuaskan, sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan oleh PT. Bizgital Indonesia Jaya..

Masalah yang dihadapi oleh PT. Bizgital Indonesia Jaya bisa dianalisis melalui data rekapitulasi hasil kinerja karyawan pada tahun 2021-2023 berikut.:

Tabel 1 Pencapaian Kinerja Karyawan pada PT. Bizgital Indonesia Jaya

Dimensi	Bobot (%)	Tahun					
		2021		2022		2023	
		Nilai Capai	Skor (%)	Nilai Capai	Skor	Nilai Capai	Skor
Kualitas Kerja	20	87	17,40	79	15,80	74	14,80
Kuantitas Kerja	20	86	17,20	83	16,60	77	15,40
Tanggung Jawab	20	90	18,00	79	15,80	73	14,60
Kerja Sama	20	83	16,60	82	16,40	80	16,00
Inisiatif	20	81	16,20	77	15,40	71	14,20
Jumlah			85,40		80,00		75,00

Sumber: Data PT. Bizgital Indonesia Jaya

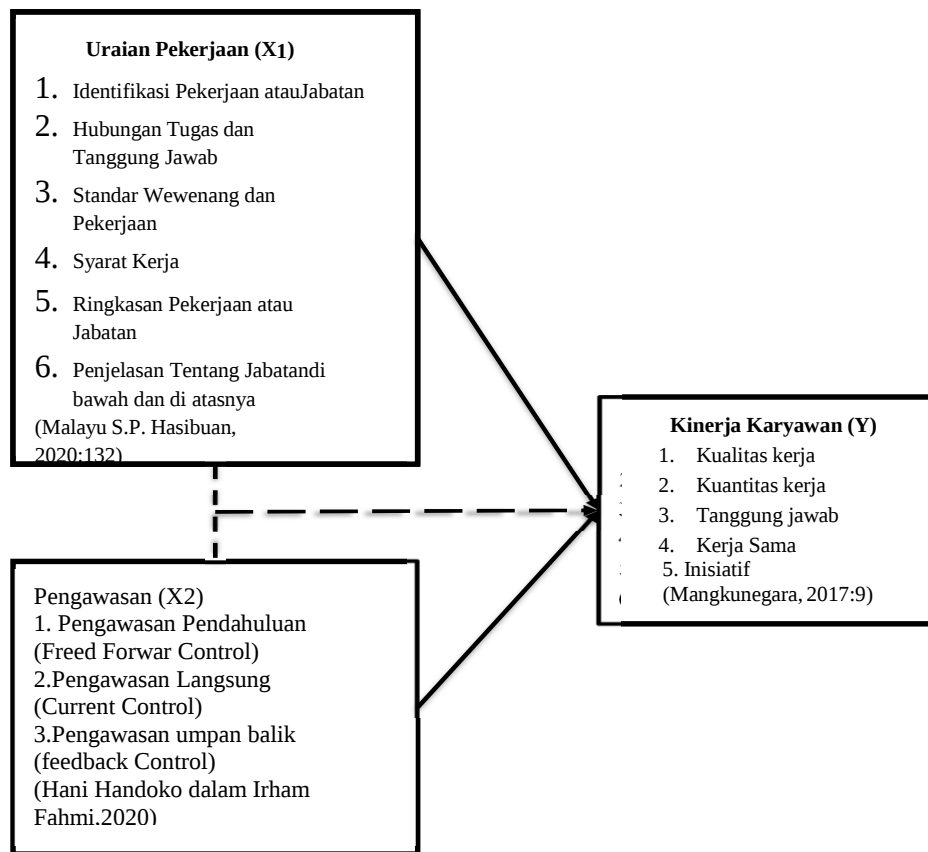
Berdasarkan data pada Tabel 1.4, terlihat bahwa performa karyawan di PT. Bizgital Indonesia Jaya mengalami penurunan dari tahun 2021 ke 2022, dengan penurunan meraih 10%. Status kinerja yang sebelumnya berada di level B (Baik) berubah menjadi C (Cukup). Hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan memperlihatkan bahwa penurunan kinerja ini dipicu oleh kurangnya inisiatif dari karyawan serta ketidakmampuan sejumlah karyawan dalam menyelesaikan tugas selaras dengan target yang sudah ditentukan.

Memiliki korelasi dengan hal itu, perusahaan harus terus berupaya menaikkan kinerja karyawan agar bisa berkembang dengan lebih baik. Dengan kinerja yang optimal, diharapkan tiap-tiap karyawan bisa memaksimalkan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas, sehingga efektivitas kerja bisa ditingkatkan

Melihat permasalahan ini, penelitian ini bermaksud untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Memiliki korelasi dengan hal itu, penulis berminat untuk melakukan studi lebih dalam dengan judul "Pengaruh Uraian Pekerjaan dan Pengawasan terhadap kinerja karyawan di PT. Bizgital Indonesia Jaya."

Berdasarkan beberapa uraian diatas, 1) Apakah uraian pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bizgital Indonesia Jaya. 2) Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bizgital Indonesia Jaya. 3) Apakah uraian pekerjaan dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bizgital Indonesia Jaya.

Untuk mempermudah dalam menganalisis penelitian ini maka dibuatkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Research Methods

Penulis memaparkan pendekatan penelitian yang dipakai dalam studi ini,, yakni menggunakan verifikatif dan deskriptif. (Sugayono, 2016) memaparkan bahwa metode deskriptif merupakan teknik yang dipakai untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas pada satu atau beberapa variabel saja. Variabel bebas selalu ada karena merupakan variabel bebas dan berpasangan dengan variabel terikat.

Permasalahan yang terkait dengan masing-masing variabel penelitian dijabarkan secara terpisah dengan menggunakan metode deskriptif ini. Pendekatan ini memberikan gambaran mengenai uraian tugas, pengawasan, dan kinerja karyawan. Rumus mean dipakai untuk mendapatkan gambaran masing-masing variabel. Permasalahan yang terkait dengan masing-masing variabel penelitian dijabarkan secara terpisah dengan menggunakan metode deskriptif ini. Pendekatan ini memberikan gambaran mengenai uraian tugas, pengawasan, dan kinerja karyawan. Rumus mean dipakai untuk mendapatkan gambaran masing-masing variabel.

Pengertian metode penelitian verifikatif (Sugiyono, 2016). Dengan kata lain, metode penelitian yang menggunakan perhitungan statistik untuk menguji validitas hubungan antara variabel dan menghasilkan hasil pasti yang menunjukkan apakah hipotesis diterima atau ditolak.

Populasi yang di pakai seluruh karyawan PT Bizgital Indonesia Jaya. Dalam studi ini subjek yang disurvei adalah karyawan PT.Bizgital Indonesia Jaya 30 orang

teknik pengambilan sampling memakai Non-Probability Sampling adalah metode pengambilan sampel yang tidak memberikan tiap-tiap komponen atau individu dalam populasi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Sampel yang dipakai adalah sampel jenuh (sampling jenuh), sedangkan teknik pengambilan sampelnya adalah sensus. Sugiyono (2020) memaparkan bahwa pendekatan sampling jenuh melibatkan pengambilan sampel tiap-tiap anggota populasi. Sebab jumlah populasinya relatif kecil, maka penulis menggunakan teknik sampling jenuh untuk memilih sampelnya. Memiliki korelasi dengan hal itu, sampel yang dipakai dalam penelitian memuat seluruh karyawan PT. Bizgital Indonesia Jaya Maksimal 30 orang.

Tekning pengujian instrument yang di pakai pada penelitian ini yaitu :

1. Uji Validasi

Uji Validasi dipakai untuk mengetahui apakah instrument pengukuran yang di pakai sudah sepat dan akurat untuk menjalankan penelitian. Adapun pengambilan Keputusan valid atau tidaknya yaitu jika nila r hitung $> r$ table dan apabila sebaliknya r hitung $< r$ table maka dinyatakan tidak valid dan item tidak dipat digunakan dalam penelitian ini. R table dalam penelitian ini sebesar 0,2960. Pengujian validitas instrument penelitian dilakukan pada variable uraian pekerjaan (X1), Pengawan (X2), dan Kinerja Karyawan (X2). Berikut pemaparan hasil uji validitas item pertanyaan kusioner yang teah dilakukan peneili dengan menggunakan SPSS 24, yaitu :

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Pernnyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Uraian Pekerjaan	Petanyaan 1	0,416	0,2960	Valid
	Pertanyaan 2	0,391	0,2960	Valid
	Pertanyaan 3	0,391	0,2960	Valid
	Pertanyaan 4	0,391	0,2960	Valid
	Pertanyaan 5	0,341	0,2960	Valid
	Pertanyaan 6	0,423	0,2960	Valid
	Pertanyaan 7	0,551	0,2960	Valid
	Pertanyaan 8	0,508	0,2960	Valid
	Pertanyaan 9	0,423	0,2960	Valid
	Pertanyaan 10	0,545	0,2960	Valid
Pengawasa n	Pertanyaan 11	0,396	0,2960	Valid
	Pertanyaan 12	0,497	0,2960	Valid
	Pertanyaan 13	0,396	0,2960	Valid
	Pertanyaan 14	0,317	0,2960	Valid
	Pertanyaan 15	0,312	0,2960	Valid
	Pertanyaan 16	0,48	0,2960	Valid
	Pertanyaan 17	0,365	0,2960	Valid
	Pertanyaan 18	0,547	0,2960	Valid
	Pertanyaan 19	0,405	0,2960	Valid

Kinerja Karyawan	Pertanyaan 20	0,615	0,2960	Valid
	Pertanyaan 21	0,34	0,2960	Valid
	Pertanyaan 22	0,624	0,2960	Valid
	Pertanyaan 23	0,594	0,2960	Valid
	Pertanyaan 24	0,367	0,2960	Valid
	Pertanyaan 25	0,321	0,2960	Valid
	Pertanyaan 26	0,482	0,2960	Valid
	Pertanyaan 27	0,323	0,2960	Valid
	Pertanyaan 28	0,524	0,2960	Valid
	Pertanyaan 29	0,362	0,2960	Valid
	Pertanyaan 30	0,434	0,2960	Valid

memperlihatkan hasil uji validitas instrumen memperlihatkan bahwa nilai korelasi keseluruhan butir kusioner lebih tinggi dari r tabel, yakni 0,2960. Maknanya seluruh indikator variabel yang dipakai dalam studi ini valid. Oleh karena itu, seluruh item pertanyaan dapat digukana oleh peneliti untk penelitian. Hal ini dikarenakan pada tiap variable telah valid dan tepat dijadikan alat ukur yang dapat digunakan penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Pernyataan atau pertanyaan yang terverifikasi menjalani pengujian reliabilitas. Ketika fenomena yang sama diukur berulang kali menggunakan alat ukur yang sama, tujuan pengujian adalah untuk memastikan seberapa konsisten hasil pengukuran tersebut. Pendekatan konsistensi internal dengan teknik alpha Cronbach dipakai dalam studi ini untuk mengukur reliabilitas. Jika koefisien variabel lebih tinggi dari 0,6, variabel tersebut dianggap reliabel.

Tabel 4. Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Hitung Cronbach Alpha	Keterangan
Uraian Pekerjaan	0,655	Reliabel
Pengawasan	0,626	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,711	Reliabel

terlihat hasil pengujian memperlihatkan nilai Cronbach alpha ketiga variabel penelitian ini $> 0,6$. Memiliki korelasi dengan hal itu, ketiga variabel itu dinyatakan reliabel. Jawaban responden pada kuesioner penelitian ini mungkin bisa diandalkan atau bisa dipercaya.

Teknik analis data yang dipakai pada penelitian ini yaitu :

1. Analisa Data Deskriptif

Analisis data adalah proses penyederhanaan data sehingga bisa dibaca, dipahami, dan dianalisis dengan mudah. Temuan survei lapangan menyediakan data untuk analisis, yang selanjutnya diperiksa untuk membuat Kesimpulan

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Ada tidaknya pengaruh yang diterima kinerja karyawan PT. Bizgital Indonesia Jaya dari uraian pekerjaan dan pengawasan bisa ditentukan dengan melakukan analisis regresi linier berganda

3. Uji Hipotesis

Cabang penelitian statistik yang tidak membuat penilaian untuk populasi, melainkan hanya menganalisis dan menampilkan data dikenal sebagai statistik deskriptif. Dengan kata lain, ia hanya memeriksa gambaran keseluruhan dari data yang dihimpun. Sejumlah pengujian yang banyak dipakai dalam studi ini antara lain:

1. Uji T

Uji Statistik memperlihatkan sejauh mana pengaruh yang diterima variabel dependen dari penjelasan variabel independen secara individual. Signifikan tidaknya pengaruh yang diterima variabel terikat (Y) dari variabel bebas (X) bisa ditentukan dengan menjalankan uji t (Ghozali, 2021). Langkah untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menentukan tingkat signifikannya. Kriteria pengambilan keputusan adalah (Ghozali, 2021):

- a. Variabel terikat mendapat dampak dari variabel bebas secara parsial saat nilai signifikan di bawah 0,05 maka dilakukan penerimaan pada Hipotesis.
- b. Variabel terikat tidak mendapat dampak dari variabel bebas secara parsial saat nilai signifikan melebihi 0,05 maka dilakukan penolakan pada Hipotesis.

2. Uji F

Uji statistik memperlihatkan sejauh mana pengaruh yang diterima variabel dependen dari penjelasan variabel independen secara independen. Ada tidaknya dampak yang diterima variabel terikat (Y) dari variabel (X) bisa diuji dengan menjalankan uji t (Ghozali, 2021). Langkah dalam menguji hipotesis ini adalah menentukan tingkat signifikansi. Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2021) Kriteria keputusannya, yakni:

- a. Variabel dependen tidak mendapat dampak signifikan dari variabel independen secara simultan saat nilai F hitung di bawah F tabel dan probabilitas (signifikasi) melebihi 0,05(a), sehingga dilakukan penerimaan pada H₀.
- b. Variabel dependen mendapat dampak signifikan dari variabel independen secara simultan saat nilai F hitung melebihi F tabel dan probabilitas (signifikasi) di bawah 0,05(a), sehingga dilakukan penolakan pada H₀.

Result and Discussions

A. Karakteristik Responden

Sebanyak 30 responden diperiksa dalam studi ini. Untuk mengkarakterisasi responden berdasarkan jenis kelamin dan usia, instrumen survei dalam bentuk kuesioner dikirimkan sebagai bagian dari penelitian ini. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan, persentase responden adalah:

1. Berdasarkan Jenis kelamin

Tabel 5. Jenis kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	18	60,0	60,0	60,0
	Perempuan	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Berdasarkan Tabel 4.1, jumlah responden adalah 18 atau 60% karyawan laki-laki dan 12 atau 40% karyawan Perempuan.

2. Karakteristik Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dibagi menjadi tiga kelompok: mereka yang berusia 20–30, 31–40, dan 41–50. Analisis karakteristik responden berdasarkan usia ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 6. Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	26	86,7	86,7	86,7
	31-40	3	10,0	10,0	96,7
	41-50	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

memperlihatkan jumlah responden terbanyak adalah 26 orang atau 86,7% pada kelompok umur 20-30 tahun, 3 orang atau 10% pada kelompok umur 31-40 tahun, dan 1 orang atau 3,3% pada kelompok umur 41-50 tahun lihat itu.

Dari tabel di atas terlihat komposisi responden survei ini, yakni 86,7% responden berusia 20 hingga 30 tahun, mayoritas responden berusia 31 hingga 40 tahun, dan 41 hingga 50 tahun.

B. Analisis Deskriptif Hasil Penelitian

Analisis ini menggunakan skala likert. pada tanggapan responden pada uraian yang ada dilakukan untuk menjelaskan tanggapan responden pada variabel penelitian. Penulis menjelaskan tiap-tiap unsur pernyataan secara terpisah dan dari analisis itu kita bisa mengetahui berapa banyak responden yang

memilih alternatif jawaban khusus, mengetahui nilai rerata dari yang tertinggi hingga terendah, dan dari uraian tugas Anda bisa mengetahui lebih jelas tentang pernyataan yang akan datang. Hal-hal seperti pemantauan berasal dari variabel kinerja.

Analisis pada tanggapan dilakukan sehubungan dengan uraian yang ada untuk menjelaskan tanggapan responden pada variabel penelitian. Pernyataan ini memuat 10 item uraian tugas, 8 item pengawasan, dan 12 item kinerja karyawan. Analisis ini memperlihatkan rerata keseluruhan. Berikut adalah kelas pernyataan responden mengenai variabel penelitian:

:

- Nilai terendah = 1 x 1 = 1
- Nilai tertinggi = 1 x 5 = 5
- Interval kelas = (5 - 1) / 5 = 0,8

Terkait hal itu, berikut adalah sebaran kelasnya:

Tabel 7. Interval Kelas

Nilai	Keterangan
4,21 - 5,00	Sangat Baik
3,41 - 4,20	Baik
2,61 - 3,40	Cukup Baik
1,81 - 2,60	Tidak Baik
1,00 - 1,80	Sangat Tidak Baik

Sumber: Analisis Data 2024

Tanggapan Responden pada Variabel Uraian Pekerjaan Pernyataan Uraian pekerjaan berisi 10 elemen uraian dan 5 pilihan respons.

Tabel 8. Jawaban Variabel Uraian Pekerjaan

1. Uraian Pekerjaan

No.	Item Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor Total	Jumlah Sampel	Rata-rata	Kriteria
		5	4	3	2	1				
1	Informasi Jabatan Uraian pekerjaan atau jabatan dibuat oleh perusahaan secara jelas yang dicantumkan dalam perjanjian kerja	2	7	16	4	1	95	30	3,16	Cukup Baik

2	Informasi Jabatan Beban kerja yang diberikan sesuai uraian pekerjaan atau jabatan yang dituangkan dalam perjanjian	2	9	13	4	1	97	30	3,23	Cukup Baik
3	Rincian Tugas dan Tanggung Jawab Karyawan paham akan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan oleh perusahaan.	2	9	14	4	1	97	30	3,23	Cukup Baik
4	Rincian Tugas dan Tanggung Jawab Uraian tentang fungsi dan aktivitas utama karyawan	2	9	14	4	1	97	30	3,23	Cukup Baik
5	Rincian Tugas dan Tanggung Jawab Saya memiliki perencanaan kerja	2	5	21	2	0	97	30	3,23	Cukup Baik
6	Prestasi Jabatan Karyawan mengetahui wewenang dari pekerjaan yang diberikan.	1	6	17	5	1	91	30	3,03	Cukup Baik
7	Perlengkapan Kerja Karyawan sering tidak menggunakan perlengkapan kerja sesuai peraturan perusahaan.	1	6	10	8	5	80	30	2,66	Cukup Baik
8	Bentuk Umum Pekerjaan Karyawan ditempatkan selaras dengan perjanjian kerja.	2	5	23	0		99	30	3,30	Cukup Baik
9	Bentuk Umum Pekerjaan Pekerjaan yang dilakukan selaras dengan	1	6	17	5	1	91	30	3,03	Cukup Baik

	kemampuan saya									
10	Promosi Jabatan Karyawan mengetahui tentang jabatan di atas dan di bawahnya.	2	5	6	3	6	84	30	2,80	Cukup Baik
Rerata variabel uraian pekerjaan									3,11	Cukup Baik

Tabel ini memperlihatkan bahwa total skor rerata jawaban responden pada 10 pernyataan uraian pekerjaan adalah 3,11, sehingga berdasarkan hasil itu bisa diambil kesimpulan bahwa uraian pekerjaan PT adalah 3,11. Bizgital Indonesia Jaya berada pada klasifikasi yang cukup baik.

Responden adalah nilai indeks pengaturan kerja secara umum sebanyak 3,30. Maknanya, perusahaan sudah menempatkan pekerjanya berdasarkan kontrak kerja. Nilai mean pada indikator terendah mengenai perlengkapan kerja sebanyak 2,66 dengan mayoritas responden menyatakan tidak setuju. Maknanya peraturan dan kebijakan perusahaan ini sudah sangat baik, tetapi perlu diperbaiki untuk menaikkan kinerja karyawan. Selain indikator perlengkapan kerja, indikator yang berada di bawah nilai rerata adalah indikator promosi lapangan kerja dengan nilai 2,80. Hal ini memperlihatkan masih adanya sebagian karyawan yang abai pada jabatan atasan dan bawahannya.

2. Pengawasan

Tabel 9. Jawaban Variabel Pengawasan

No.	Item Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor Total	Jumlah Sampel	Rata-rata	Kriteria
		5	4	3	2	1				
1	Penetapan Standar Pelaksanaan (Perencanaan) Perusahaan belum menetapkan ukuran standar pelaksanaan dalam bekerja.	2	4	7	9	8	73	30	2,43	Tidak Baik
2	Target Yang Harus Diraih Perusahaan sudah menetapkan ukuran standar pelaksanaan dalam bekerja.	2	4	12	10	2	84	30	2,80	Cukup Baik

3	Inspeksi Langsung Perusahaan jarang melakukan inspeksi ditempat (pengawasan langsung) pada karyawan.	5	4	10	7	4	89	30	2,96	Cukup Baik
4	On The Spot Observation Observasi sering dilakukan oleh perusahaan secara langsung di tempat kerja sebelum aktivitas dijalankan.	1	7	8	7	7	79	30	2,63	Cukup Baik
5	Memberikan Sanksi Perusahaan tidak tegas dalam memberikan sanksi atas pelanggaran yang dijalankan oleh karyawan.	3	2	4	10	11	66	30	2,20	Tidak Baik
6	Memberikan Sanksi Saya yakin sanksi dalam pengawasan adalah cara terbaik untuk memastikan karyawan mematuhi prosedur kerja	1	5	17	3	4	86	30	2,86	Cukup Baik
7	Perbandingan Pelaksanaan kegiatan Perusahaan mengharuskan karyawan membuat laporan pekerjaan sebagai pembandingan antara rencana dan hasil kerja.	1	4	13	7	5	79	30	2,63	Cukup Baik
8	Koreksi Kesalahan Perusahaan tidak mengambil tindakan koreksi jika terjadi penyimpangan penetapan standar kerja perusahaan	1	1	3	14	11	57	30	1,90	Tidak Baik
Rerata variabel uraian pekerjaan									2,58	Tidak Baik

Berdasarkan Tabel 9 total skor rerata respon responden pada variabel pengawasan adalah sebanyak 2,5 sehingga berdasarkan hasil itu bisa diambil kesimpulan bahwa pengawasan di PT sudah memadai. Bizgital Indonesia Jaya memiliki klasifikasi yang buruk.

Nilai rerata tertinggi respon indikator adalah pada indikator Inspeksi Langsung, maknanya perusahaan sering melakukan inspeksi lapangan. Di lain sisi nilai mean yang paling rendah adalah nilai indeks koreksi kesalahan sebanyak 1,90, dengan sebagian besar responden menjawab "tidak setuju" sebagai alternatif jawaban, maknanya perusahaan kurang baik dalam melakukan tindakan perbaikan dan diperlukan perbaikan di masa mendatang . . Indikator yang perlu ditingkatkan sebab skor reratanya masih di bawah rerata skor keseluruhan adalah indikator penetapan standar pelaksanaan yang memiliki skor 2,40. Hal ini disebabkan sebab karyawan merasa standar yang ada belum jelas dan indikator ini memuat sanksi dengan nilai 2,43. Maknanya, sanksi apa pun yang dijatuhkan juga akan kurang efektif.

3. Kinerja Karyawan

Tabel 10. Jawaban Variabel Kinerja Karyawan

No.	Item Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor Total	Jumlah Sampel	Rata-rata	Kriteria
		5	4	3	2	1				
1	Kerapian Kerja Karyawan bisa menjaga kerapian diri dan tempat kerja.	3	8	13	6	0	98	30	3,26	Cukup Baik
2	Ketelitian Dalam Bekerja Karyawan teliti dalam bekerja untuk mengurangi kesalahan dalam hasil kerja.	2	12	9	7	0	99	30	3,30	Cukup Baik
3	Keandalan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Karyawan mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang sudah dibebankan padanya.	1	7	15	5	2	90	30	3,00	Cukup Baik

4	Ketepatan Waktu Dalam Bekerja Karyawan bisa bekerja sesuai waktu yang sudah ditentukan	2	5	13	10	0	89	30	2,96	Cukup Baik
5	Hasil Kerja Dengan Waktu Yang Ditentukan Karyawan kurang mampu menyelesaikan tugas tepat waktu selaras dengan ketentuan.	3	3	6	8	10	71	30	2,36	Tidak Baik
6	Kepuasan Hasil Kerja Tugas yang diberikan diselesaikan oleh karyawan secara akurat hingga selesai.	2	9	15	3	1	98	30	3,26	Cukup Baik
7	Rasa Tanggung Jawab Dalam Mengambil Keputusan Karyawan tidak bertanggung jawab atas keputusan yang diambil dalam bekerja.	4	2	7	14	3	80	30	2,66	Tidak Baik
8	Memanfaatkan Sarana Dan Prasarana Karyawan menggunakan dan merawat dengan baik sarana prasarana yang diberikan perusahaan	2	7	15	6	0	95	30	3,00	Cukup Baik

9	Jalinan Kerja Sama Dengan Rekan Kerja Karyawan sulit bekerjasama dengan rekan-rekan kerja.	2	6	4	13	5	77	30	2,56	Tidak Baik
10	Kekompakan AntarKaryawan Dalam Menyelesaikan Masalah Karyawan bisa menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan bekerja sama.	1	7	14	4	4	87	30	2,90	Cukup Baik
11	Kemandirian Dalam Menjalankan pekerjaan Karyawan bisa bekerja mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan	2	6	15	6	1	92	30	2,96	Cukup Baik
12	Kemampuan Dalam Bekerja Karyawan memiliki inisiatif dalam menjalankan pekerjaannya.	1	7	14	4	4	87	30	2,90	Cukup Baik
Rerata variabel kinerja karyawan									2,92	Cukup Baik

Tabel 10 memperlihatkan rerata jawaban responden pada variabel kinerja karyawan sebanyak 2,92. Hal ini mengacu pada kinerja karyawan PT. Bizgital Indonesia Jaya termasuk dalam kategori relatif tinggi sebab menurut jawaban responden merupakan karyawan PT. Menurut Bizgital Indonesia Jaya, hasil kerja yang diraih sepenuhnya selaras dengan harapan perusahaan. Nilai rerata tertinggi pada indikator respon meraih nilai 3,26 pada indikator kepuasan kerja, dimana karyawan PT Bizgital Indonesia Jaya mengerjakan tugas yang diberikan dengan akurat hingga selesai. Nilai rerata respon minimum indikator berada pada nilai 2,36 untuk indikator hasil kerja dalam kurun waktu khusus. Banyak karyawan yang gagal meraih tujuannya tepat waktu sebab merasa tujuan yang ditetapkan tidak selaras dengan waktu yang diberikan. Tiga indikator lain yang nilai meannya di bawah rerata keseluruhan adalah tanggung jawab dalam

pengambilan keputusan, kerjasama dengan rekan kerja, dan kemampuan kerja. Indikator tanggung jawab dalam pengambilan keputusan meraih nilai mean sebanyak 2,66 yang bermakna karyawan tidak bertanggung jawab atas keputusan yang diambil. Indeks kolaborasi meraih nilai rerata sebanyak 2,56 sebab karyawan tidak bisa saling berkolaborasi. Indeks kemampuan kerja meraih nilai rerata sebanyak 2,90 hal ini disebabkan sebab karyawan kurang memperlihatkan inisiatif dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan Tabel 8, Tabel 9, dan Tabel 10 terlihat bahwa banyak responden yang memilih pilihan jawaban “tidak setuju” sebab responden tidak mengetahui bagaimana mereka akan bertindak. Memiliki korelasi dengan hal itu, pilihan “tidak setuju” mungkin bisa mengurangi kebingungan mengenai pernyataan responden.

C. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Regresi Linear Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5,752	5,443		1,057
	X1	0,679	0,186	0,532	3,655
	X2	0,422	0,191	0,321	2,207

Berikut adalah persamaan yang dibentuk berdasarkan tabel 4.13:

$$Y = 5,752 + 0,679 X_1 + 0,422 X_2 + s$$

Tanda variabel koefisien regresi adalah positif, yang mengindikasikan bahwa variabel terikat mendapat dampak dari variabel bebas, seperti yang bisa diperhatikan dari tanda koefisien regresi (parameter) pada persamaan regresi linier berganda di atas. Tanda negatif mengindikasikan bahwa variabel terikat mendapat dampak yang berlawanan dari variabel bebas. Koefisien regresi yang positif memperlihatkan bahwa variabel terikat naik seiring dengan kenaikan variabel bebas.

1). Nilai konsta sebanyak 4,958 maknanya jika variabel bebas X_1 (Uraian Pekerjaan) dan X_2 (Pengawasan) bernilai konsta maka kinerja karyawan bernilai 5,752 satuan.

2). Koefisien regresi dari variabel X_1 (Uraian Pekerjaan) sebanyak 0,679 memaparkan bahwa tiap-tiap penambahan satu skor atau nilai uraian

pekerjaan akan menaikkan variabel Y (Kinerja Karyawan) sebanyak 1,115 dengan asumsi variabel bebas lainnya konsta.

Koefisien regresi dari variabel X_2 (Pengawasan) sebanyak 0,422 memaparkan bahwa tiap-tiap pertambahan satu skor atau nilai pengawasan akan menaikkan variabel Y (Kinerja Karyawan) sebanyak 0,422 dengan asumsi variabel bebas lainnya.

D. Pengujian Hipotesis

Uji T (Parsial)

Ada tidaknya pengaruh independen yang diterima variabel dependen dari masing-masing variabel independen bisa ditentukan dengan menjalankan uji t.

1. Variabel dependen tidak mendapat dampak signifikan dari variabel independen saat t hitung di bawah t tabel.
2. Variabel dependen mendapat dampak signifikan dari variabel independen saat t hitung melebihi t tabel

Tabel 12. Uji t Uraian Pekerjaan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,983	5,592		1,606	0,119
	Uraian Pekerjaan	0,855	0,179	0,670	4,781	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Analisis Data 2024

Tabel di atas memperlihatkan bahwa hasil t hitung untuk uraian pekerjaan (X1) adalah sebanyak 4,781 di lain sisi t tabel sebanyak 2,05183. Maknanya nilai hitung uraian pekerjaan (X1) lebih besar dari t. Nilai tabel. Di sisi lain, nilai signifikansi T-Hitung untuk uraian pekerjaan (X1) adalah 0,000, dimana nilai itu di bawah 0,05. Maknanya variabel kinerja karyawan (Y) mendapat dampak signifikan dari variabel uraian pekerjaan (X1). Terkait dengan hal itu, bisa dilakukan penolakan pada Ho1 dan penerimaan pada Ha1. Maknanya kinerja pekerjaan mendapat dampak signifikan dari variabel uraian pekerjaan.

Tabel 13. Uji t Pengawasan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,561	4,363		4,712	0,000
	Pengawasan	0,723	0,207	0,550	3,487	0,002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Analisis Data 2024

Tabel diatas memperlihatkan bahwa hasil thitung terpantau (X2) sebanyak 3,487, tetapi t tabel sebanyak 2,05183. Maknanya nilai t-hitung (X2) yang dipantau melebihi nilai t-tabel. Nilai signifikansi monitoring t-value (X2) sebanyak 0,002 sehingga kurang dari 0,05. Maknanya variabel “kinerja karyawan” (Y) mendapat dampak signifikan dari variabel “pengawasan” (X2). Jadi terlihat Ho2

ditolak dan Ha2 diterima. Maknanya pengawasan mendapat dampak signifikan dari variabel kinerja.

Uji F (simultan)

Ada tidaknya pengaruh yang diterima variabel dependen dari seluruh variabel independen dalam studi ini secara berbarengan bisa ditentukan dengan menjalankan uji statistik F (simultan). Berikut adalah kriteria penilaian uji F simultan:

- Variabel Y mendapat dampak simultan dari variabel X saat nilai signifikansi di bawah 0,05 atau F Hitung melebihi F Tabel.
- Variabel Y tidak mendapat dampak simultan dari variabel X saat nilai signifikansi melebihi 0,05 atau F Hitung di bawah F Tabel.

Berikut adalah uji F:

Tabel 13. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309,233	1	309,233	12,159	.002 ^b
	Residual	712,133	28	25,433		
	Total	1021,367	29			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2						

Sumber: Analisis Data 2024

Hasil uji F pada variabel “uraian pekerjaan” (X1) dan “pengawasan” (X2) menghasilkan nilai F-hitung sebanyak 12,159 dan nilai F-tabel sebanyak 3,35. Dari hasil data itu diambil kesimpulan bahwa nilai F variabel uraian tugas (X1) dan pengawasan (X2) lebih besar dari F tabel, di lain sisi signifikansi nilai F variabel uraian tugas (X2) lebih besar dari F tabel, di lain sisi signifikansi nilai F variabel uraian tugas (X2) lebih besar dari F tabel. X1 rendah.), variabel “pengawasan” (X2) = 0,002 di bawah 0,05, sehingga dijumpai bahwa variabel terikat waktu atau variabel “Kinerja Karyawan” (Y) mendapat dampak positif dan signifikan dari variabel bebas atau variabel “uraian pekerjaan” (X1) dan “pengawasan” (X2) secara bersamaan.

Conclusion

Berikut kesimpulan yang didapat berdasarkan hasil penelitian pada PT. Bizgital Indonesia Jaya dari uraian pekerjaan dan pengawasan:

- Variabel uraian pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bizgital Indonesia Jaya
- Variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bizgital Indonesia Jaya
- Variabel uraian pekerjaan dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bizgital Indonesia Jaya.

References

- Amiruddin. (2017). FUNGSI PENGAWASAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN BIAK NUMFOR. *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*, 12(1), 45–53. <https://doi.org/10.52049/gemakampus.v12i1.56>
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1).
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1). Pustaka.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jilid 1 Ed).
- Edison, E. Y. anwar, I. komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manuasia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Feriyanto, A. & S. T. E. (2015). *Pengantar Manajemen*.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* (Edisi 10). Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BBFE.
- Hasibuan, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Jufrizen. & Hadi, F. P. (2021). (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teoru dan Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Laia, P. (2018). *pengaruh pengawasan dan deskripsi-pekerjaan terhadap kualitas kerja pegawai pada kantor camat o o u kabupaten nias selatan*.
- Magister Manajemen, J., Ellyzar, N., Yunus, M., Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala Banda Aceh, M., & Ekonomi, F. (2017). PENGARUH MUTASI KERJA, BEBAN KERJA, DAN KONFLIK INTERPERSONAL TERHADAP STRESS KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI BPKP PERWAKILAN PROVINSI ACEH. *Bisnis Unsyiah*, 1(1), 35–45.
- Muhammad, O., Siregar, H., & Studi, P. (n.d.). *PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI PUSAT SUMATERA UTARA (Studi Kasus di PDAM Tirtanadi Jl. SM Raja Medan) SKRIPSI*.

- Nur Yuniarti, C. & F. (2019). *PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN DAN SPESIFIKASI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA PROVINSI SUMATERA UTARA*.
- Nurhayati Eti, R. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1). Yrama Wdya.
- Peraturan Pemerintah Nomer 46 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*. (2011).
- Pitaloka, K., & Mulyatini, N. (2019). “*PENGARUH JOB DESCRIPTION DAN JOB SPECIFICATION TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis)*” (Vol. 1).
- Prabu Mangkunegara, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. J. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Alfabeta.
- Priansa, D. J. (2020). *Perencanaan dan Pengembangan SUMber Daya Manusia* (Priansa (Ed.)). Alfabeta.
- Rahmisarita. (2020). *PENGARUH JOB DESCRIPTION TERHADAP KINERJA*.
- S.P Malayu, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- S.P Malayu, H. (2020). *Manajemen SUMber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Siregar, M. H. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Pusat Sumatera Utara. *Ekonomi Islam*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi Mixed Methods*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D* (Edisi Revisi). Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Edisi Revisi). Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Buku Seru.