



PENGARUH JOB DESCRIPTION, JOB SPECIFICATION DAN HUMAN RELATION TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT. AICE ICE CREAM JATIM INDUSTRY

Dewi Andriani^a, Nur Raficha Dwi Setyohadi^b

^a Fakultas FBHIS/Program Studi Manajemen, dewiandriani@umsida.ac.id, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

^b Fakultas FBHIS/Program Studi Manajemen, raficha1998@gmail.com, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

ABTRACK

The purpose of this study is to clarify the impact of job descriptions, job specifications, and human relation on the performance of employees in the production department of PT. Aice Ice Cream Jatim Industry. Quantitative approach methods are carried out in this research. Sampling in this survey was performed on 100 respondents employees of the production department using a purposive sampling technique. The data analysis method for this study is multiple regression with the help of statistical program for social science type 22. The results of the investigation that job description has a partial impact on the performance of employees, job specification has a partial impact on the performance of employees and the human relation has a partial impact for the performance of employees. Job description, job specification and human relations have a simultaneous effect on the performance of employees.

Keywords: job description, job specification, human relation, performance of employees

Abstrak

Riset ini memiliki tujuan untuk memahami dampak dari job description, job specification dan human relation terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. Aice Ice Cream Jatim Industry. Metode pendekatan kuantitatif digunakan pada penelitian ini. Pengambilan sampel dalam survei ini dilakukan terhadap 100 responden karyawan bagian produksi dengan menggunakan teknik purposive sampling. Teknik analisis data pada penelitian ini yakni regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan *statistical program for social science type 22*. Hal ini diperkuat dengan hasil yang menyatakan *job description* mempunyai dampak secara parsial atas kinerja karyawan, *job specification* memiliki pengaruh secara parsial atas kinerja karyawan dan *human relation* mempunyai dampak parsial atas kinerja karyawan. *Job description*, *job specification* dan *human relation* memiliki dampak secara simultan atas kinerja karyawan.

Kata Kunci : *job description*, *job specification*, *human relation*, kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan sesuatu yang bernilai sangat penting bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap kesuksesan organisasi, dalam hal ini kemampuan setiap karyawan tidak dapat disamakan pada setiap individu dalam menangani tugasnya. Kinerja yang baik dapat menandakan sumber daya manusia dalam keadaan yang bagus sehingga mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Begitu pula sebaliknya jika kinerja karyawan berada pada kondisi yang kurang bagus maka akan mempengaruhi kepada performa pekerjaannya. Perusahaan sangat perlu untuk

memperhatikan dan menjaga setiap karyawannya agar mampu bekerja dengan optimal serta hal tersebut dapat membuat perusahaan semakin menjadi baik.

PT. Aice Ice Cream Jatim Industry merupakan salah satu perusahaan pembuatan es krim besar yang ada di Indonesia dan pada perhelatan ASEAN GAMES 2018 es krim aice terpilih menjadi satu-satunya es krim pada acara tersebut. Saat ini sudah berbagai macam varian dan harga es krim yang telah di produksi.

Semakin ketatnya persaingan bisnis perusahaan es krim mengharuskan setiap perusahaan memastikan karyawannya bekerja dengan baik dan maksimal.

Dalam menciptakan dan mengelola sumber daya manusia diperlukan perhatian maksimal agar karyawan merasa dibutuhkan dalam rencana bersama-sama membangun serta mempertahankan perusahaan. Oleh karena itu penempatan karyawan serta tugas yang dipikul harus sinkron dengan kesanggupan setiap karyawan itu agar tidak ditemukan kendala dalam proses bekerja. Tujuan tersebut akan sulit tercapai tanpa adanya peran aktif dari karyawan dan pimpinan meskipun ada perusahaan memiliki peralatan canggih tidak mengubah apa pun bagi perusahaan.

Karyawan yang mengetahui uraian pekerjaannya maka akan lebih mudah dalam bekerja karena telah mengetahui tugas apa yang akan diberikan sehingga tidak terjadi kebingungan.[1] berpendapat bahwa *job description* diterima oleh setiap karyawan dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya serta dapat memahami tentang tugas dan kewajiban diberikan oleh pimpinan. Memberikan deskripsi tugas serta tanggung jawab yang jelas kepada karyawan akan memudahkan dan membantu karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Job description menjelaskan bagaimana mendeskripsikan pekerjaan karyawan secara detail dan jelas sehingga dengan begitu karyawan memiliki pedoman atas pekerjaan yang harus dilaksanakan. Deskripsi pekerjaan yang diterima oleh karyawan di harapkan membantu dan memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya secara optimal.

Job description yang diberikan secara jelas kepada karyawannya akan memudahkan karyawan itu dalam melakukan pekerjaan. *Job description* bisa mencegah terjadinya bertumpukan mengenai kejelasan bagi karyawan dalam mengerjakan tugas secara teratur sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan [2]. Pada karyawan departemen produksi PT. Aice Ice Cream Jatim Industry deskripsi pekerjaan telah di jelaskan dengan baik kepada karyawan sehingga karyawan mampu bekerja sesuai dengan tugasnya.

Ada banyak hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah job specification yang menjelaskan persyaratan kerja yang harus diikuti karyawan karena dengan menetapkan syarat kerja yang dibuat oleh perusahaan menginginkan memperoleh pekerja terampil untuk bekerja baik sehingga produktivitas dan efisiensi dapat tercapai.

[3] menyatakan *job specification* terdiri dari pengalaman, pendidikan, serta karakter tertentu dari karyawan yang bisa mendukung dalam melakukan pekerjaan.

Hal serupa juga dikemukakan oleh [4] menyatakan bahwa *job specification* ialah penjabaran mengenai syarat minimal yang harus dimiliki oleh seseorang untuk mengerjakan suatu tugas secara baik. Hal tersebut dilakukan agar karyawan yang menempati jabatan tertentu diharuskan mempunyai penguasaan tertentu sesuai dengan syarat minimal yang telah ditentukan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal dan mampu melewati permasalahan yang timbul seiring berjalannya waktu serta dapat menghasilkan efisiensi dan produktivitas dalam bekerja untuk mencapai tujuan dengan baik. Pada karyawan departemen produksi PT. Aice Ice Cream Jatim Industry spesifikasi pekerjaan yang diberikan sesuai dengan syarat yang telah diatur perusahaan, sehingga karyawan ditempatkan sesuai dengan spesifikasi yang telah ditentukan.

Human relation tidak bisa dilepaskan dari pengaruh kinerja karyawan karena jika *human relation* yang terjalin diantara karyawan tidak baik maka tidak menutup kemungkinan terjadi kesalahpahaman atau masalah dikemudian hari. [5] berpendapat bahwa *human relation* adalah interaksi yang dilakukan individu atau karyawan pada sebuah organisasi.

Hubungan antar karyawan yang yang terjalin dengan baik bisa menciptakan keadaan yang menggembirakan dan hal ini akan mempengaruhi semangat pada diri karyawan dalam melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban pada setiap karyawan. Suasana yang harmonis, diciptakan oleh kesadaran dan keinginan untuk menggabungkan keinginan individu untuk integrasi kepentingan bersama [6]. Pada karyawan departemen produksi PT. Aice Ice Cream Jatim Industry ditemukan indikasi bahwa *human relation* yang ada pada karyawan mengalami permasalahan dikarenakan pada karyawan departemen produksi PT. Aice Ice Cream Jatim Industry ditemukan indikasi bahwa *human relation* yang ada pada karyawan mengalami permasalahan dikarenakan kesalahpahaman atau interaksi yang kurang baik terjadi. Hal tersebut harus segera ditangani agar tidak mengganggu pekerjaan.

Setiap Karyawan mempunyai tingkatan dalam menghasilkan kapasitas yang tidak sama untuk melakukan pekerjaannya. [7] menyatakan pencapaian karyawan dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang dilakukan baik secara kualitas dan kuantitas disebut kinerja. Sehingga perusahaan diharapkan memperhatikan kinerja setiap karyawannya sehingga dapat membuat atau membantu perusahaan semakin berkembang dan mampu bersaing dengan yang lainnya.

Berlandaskan penjelasan yang sudah dijabarkan tersebut penulis mempunyai ketertarikan guna melakukan studi dengan judul “Pengaruh *Job Description*, *Job Specification* dan *Human Relation* Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. *Aice Ice Cream Jatim Industry*”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Job Description* (x₁)

Deskripsi pekerjaan ialah keterangan yang merinci tugas dan tanggung jawab, hubungan kerja, kondisi kerja, dan aspek pekerjaan lainnya pada posisi tertentu dalam organisasi [7]. Mencakup pengenalan tugas, adanya suatu hubungan tugas dan tanggungjawab, tolak ukur mengenai pekerjaan dan wewenang, penguraian mengenai persyaratan pekerjaan yang dilakukan secara jelas [8].

2.2 *Job Specification* (x₂)

Job specification ialah persyaratan minimal yang harus dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan [4]. Mencakup keterampilan, pengetahuan, kemampuan, kepribadian, minat [9].

2.3 *Human Relation* (x₃)

Human relation ialah interaksi yang dilakukan individu atau karyawan pada sebuah organisasi/perusahaan [5]. Mencakup petunjuk atau pengarahan, terdapat komunikasi yang terjalin, terdapat keterbukaan antar sesama karyawan, terdapat loyalitas pada diri karyawan serta terdapat sikap saling menghargai [10].

2.4 Kinerja (y)

Pencapaian karyawan dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang dilakukan baik secara kualitas dan kuantitas disebut kinerja [7]. Mencakup kuantitas kerja karyawan,

kualitas kerja karyawan , ketepatan waktu dalam bekerja, jumlah kehadiran karyawan , kemampuan kerja sama dengan karyawan lainnya [11].

3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode kuantitatif digunakan pada penelitian ini. Metode penelitian kuantitatif ialah suatu metode studi yang didasarkan pada melakukan penelitian tentang sampel atau populasi dengan melaksanakan pemungutan data dengan memanfaatkan sebuah instrumen penelitian. Lokasi penelitian berada di area ngoro industrial *park* yang terletak pada kavling D3B, wilayah Jarang Sari, Kutogirang, Kecamatan Ngoro, Mojokerto, Jawa Timur 61385. Populasi penelitian ini yakni seluruh karyawan departemen produksi PT. *Aice Ice Cream Jatim Industry* yakni 492 karyawan. Purposive sampling digunakan untuk pengambilan data pada studi ini dengan kriteria karyawan laki-laki berusia 20-25 tahun. Dari kriteria tersebut didapatkan sampel sebanyak 100 karyawan. Teknik analisis data pada penelitian ini yakni regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan *statistical program for social science* tipe 22. Penelitian ini mempunyai sumber data berupa data primer dan data sekunder. Data primer yakni data yang diperoleh dari responden, data primer ini diperoleh dari kuensioner (pertanyaan) diberikan dan diisi oleh responden pada penelitian ini yakni karyawan departemen produksi PT. *Aice Ice Cream Jatim Industry* dan data sekunder ialah data yang diperoleh berupa data yang sudah diterima dari pihak lain.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji linearitas

Uji ini bertujuan guna melihat adanya hubungan yang terjadi pada dua variabel itu berlinear atau tidak. Variabel dikatakan linear jika mempunyai sig lebih kecil dari 0,05. Sehingga nilai linear dapat dilihat dari *linearity*.

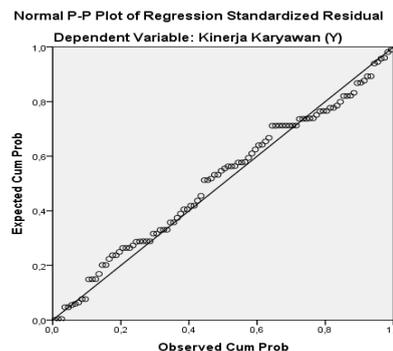
Tabel 1. hasil uji linearitas

No	item	linearity	signifikasi.	keterangan
1.	Variabel x_1 dengan y	0,00	0,05	Linear
2.	Variabel x_2 dengan y	0,00	0,05	Linear
3.	Variabel x_3 dengan y	0,00	0,05	Linear

Sumber :Hasil Output IBM Statistic SPS

Dari table 1 menyimpulkan adanya tersebut menunjukkan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat seluruhnya linear karena nilai *linearity* dari hasil perhitungan kuisioner menggunakan *software IBM Statistic SPSS* memperoleh nilai 0,00 sehingga lebih kecil dari 0,05.

4.2. Uji normalitas



Gambar 1. Hasil Dari Pengujian Normalitas
Sumber :Hasil Output IBM Statistic SPSS

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan IBM *Statistic* SPSS pada gambar 1 maka data berdistribusi normal.

4.3. Uji Reliabilitas

Variabel bisa dinyatakan reliabel jika hasil dari *Cronbach's Alpha* > 0,60 dan begitu juga jika kurang dari 0,60 variabel itu dinyatakan tidak reliabel. Berikut hasil uji reabilitas pada setiap variabel yang dilakukan peneliti :

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas Semua Variabel

No	Item	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1.	<i>Job Description</i> (X ₁)	0,776	Reliabel
2.	<i>Job Specification</i> (X ₂)	0,785	Reliabel
3.	<i>Human Relation</i> (X ₃)	0,780	Reliabel
4.	Kinerja (Y)	0,751	Reliabel

Sumber :Hasil Output IBM Statistic SPSS

Berlandaskan dari tabel 2 diatas diketahui bahwa variabel *Job Description* ialah 0,776, variabel *Job Specification* ialah 0,785, dan variabel *Human Relation* ialah 0,780, dan nilai pada variabel kinerja ialah 0,751. sehingga dapat ditarik kesimpulan maka seluruh variabel instrumen pada studi ini ialah reliabel.

4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Pada rangka menguji pengaruh *Job Description* (X₁), *Job Specification* (X₂), *Human Relation* (X₃), terhadap Kinerja (Y), maka digunakan *software IBM Statistic* kemudian didapatkan data yakni :

Tabel 3. Hasil Uji Linear Regresi Berganda
Coefficients^a

model	<i>unstandardized coefficients</i>		<i>standardized coefficients</i>	t	sig.
	B	std. error	Beta		
1 (Constant)	8,614	3,515		2,451	0,016
<i>Job Description</i> (X ₁)	0,308	0,104	0,242	2,953	0,004
<i>Job Specification</i> (X ₂)	0,150	0,067	0,197	2,249	0,027
<i>Human Relation</i> (X ₃)	0,388	0,083	0,430	4,683	0,000

Sumber : Output IBM statistic SPSS

Berlandaskan dari tabel 3 dengan menggunakan bantuan *statistical program for social science* tipe 22 dapat dimasukkan persamaan dari regresi linear berganda yakni :

$$y = 8,614 + 0,308 x_1 + 0,150 x_2 + 0,388 x_3$$

Berlandaskan pada perolehan hasil persamaan tersebut, dapat dijelaskan yakni :

- 1). Nilai *constant* ialah 8,614 dikatakan seperti itu karena *constant* adalah intersep dari variabel terikat jika variabel bebas bernilai sama dengan nol atau dengan kata lain diartikan tanpa pengaruh variabel *Job Description*, *Job Specification* dan *Human Relation* atau variabel bebas nilai Kinerja (Y) tetap *constant* yakni 8,614.
- 2). Nilai *Job Description* (x_1) yakni 0,308. Memiliki arti setiap penambahan satuan variabel *Job Description* menghasilkan penambahan kinerja karyawan sejumlah 0,308 atau 30,8 %
- 3). Nilai *Job Specification* (x_2) yakni 0,150. Yang memiliki arti setiap penambahan satuan variabel *Job Specification* ,akan menghasilkan penambahan kinerja karyawan sejumlah 0,150 atau 15,0 %.
- 4). Nilai *Human Relation* (x_3) sebesar 0,388. Memiliki arti setiap penambahan satuan variabel *Human Relation* (x_3), akan menghasilkan penambahan kinerja karyawan sejumlah 0,388 atau 38,8 %.

4.5 Uji Parsial (Uji t)

Nilai t hitung yang diperoleh atau didapatkan dari hasil pengolahan data ditampilkan pada data tabel di bawah ini :

Tabel 4. Uji t (uji parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
	Coefficients ^a				
(Constant)	8,614	3,515		2,451	0,016
<i>Job Description</i> (X_1)	0,308	0,104	0,242	2,953	0,004
<i>Job Specification</i> (X_2)	0,150	0,067	0,197	2,249	0,027
<i>Human Relation</i> (X_3)	0,388	0,083	0,430	4,683	0,000

Sumber : : Output IBM Statistic SPSS

Berlandaskan dari tabel 4 diatas dapat dijelaskan bahwa :

a) *Job Description* (x_1)

Nilai t_{hitung} ialah 2,953 sementara itu t_{tabel} yaitu 1,660. nilai t_{hitung} ini lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} ($2,953 > 1,660$), yang menandakan bahwa H_1 diterima serta H_0 ditolak. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05 memiliki artian variabel *job description* mempunyai dampak atas kinerja karyawan.

b) *Job Specification* (x_2)

Perolehan t_{hitung} ialah 2,249 dan nilai t_{hitung} yakni 1,660. Dikatakan bahwa nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} yang menandakan bahwa H_2 diterima serta H_0 ditolak. Nilai signifikansi $0,027 < 0,05$. dari hasil yang didapatkan memiliki artian yakni bahwasannya *Job Specification* (X_2) mempunyai dampak atas kinerja karyawan.

c) Variabel *Human Relation* (X_3)

Nilai t_{hitung} 4,683 sementara itu t_{tabel} yaitu 1,660. Sementara itu t_{hitung} ini lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($4,683 > 1,660$), yang menandakan bahwa H_3 diterima serta H_0 ditolak. Nilai signifikansinya didapatkan ialah dengan nilai $0,000 < 0,05$. Artinya variabel *Human Relation* (x_3) secara parsial mempunyai dampak terhadap pada variabel yaitu kinerja (Y). Diantara ketiga variabel bebas yaitu job description, job specification dan human relation, human relation adalah variabel yang paling berpengaruh karena t_{hitung} yang lebih besar (4,683) dari variabel lain dan memiliki nilai signifikansi paling kecil yaitu 0,000.

4.6 Uji Simultan (Uji f)

Tujuan dilaksanakannya uji ini ialah apakah ada pengaruh dari variabel *Job Description* (X_1), *Job Description* (X_2), *Human Relation* (X_3) secara simultan atas Kinerja (Y).

Tabel 5. Uji F (Uji simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1533,135	3	511,045	34,383	,000 ^b
	Residual	1426,865	96	14,8633		
	Total	2960,000	99			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), *Human Relation* (X_3), *Job Description* (X_2), *Job Description* (X_1)

Sumber : Output IBM statistic SPSS

Berdasarkan tabel 5, memperlihatkan bahwa F_{hitung} ialah 34,383 berlandaskan pada hasil uji data yang telah dilaksanakan maka dapat diartikan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($34,383 > 2,70$), dan Diperkuat dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$), *Job Description* (x_1), *Job Specification* (x_2), *Human Relation* (x_3) secara simultan berpengaruh atas variabel terikat yakni Kinerja (y).

4.7 Koefisien Korelasi Berganda (R)

Pengujian yang dilakukan ini memiliki segudang manfaat, diantaranya dimanfaatkan untuk menaksir atau menjumlah sejauh mana adanya suatu hubungan tingkat keeratan yang terjadi antara variabel yang sedang dilakukan pengujian. Syarat dari taraf atau nilai koefisien korelasi berganda. Capaian nilai R adalah bekisar antara berada pada

nilai yakni angka 0 dan 1. Jika nilai itu menghampiri angka 1 dinyatakan bahwa ikatan yang terjadi pada variabel bebas dan terikat ialah menjadi semakin kuat. Begitu pula sebaliknya jika menuju dan mendekati angka 0 maka hubungannya menjadi semakin lemah atau tidak adanya hubungan. Berikut hasil mengenai analisis korelasi berganda :

Tabel 6. Uji R

Model	R	R ²	adjusted R ²
1	,720 ^a	0,518	0,503

a. Prediktor: (konstan), Human Relation (X₃), Inovasi Produk (X₂), Job Description(X₁)

b. *Dependent Variable*: Kinerja(Y)

Sumber: Output IBM Statistic SPSS

Berlandaskan dari tabel 6 diatas didapati sebenarnya nilai dari hasil koefisien korelasi (R) ialah 0,720 atau dengan kata lain menghampiri angka 1. Berlandaskan pada hasil yang telah didapatkan maka dapat diartikan bahwasannya adanya atau terdapat ikatan yang kuat variabel independen atau kata lainnya bebas yang meliputi *Job Description* (x₁), *Job Specification* (x₂), dan *Human Relation* (x₃) atas variabel dependen atau nama lainnya terikat yaitu kinerja (y) sesuai oleh interpretasi koefisien korelasi yakni yang bisa dilihat dan dicocokkan pada kategori interpretasi koefisien korelasi.

4.8 Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Ketentuan guna mengetahui kapasitas model yang akan dilakukan pengujian. guna menafsirkan pergantian variabel terkait adanya dampak ragam *independent variabel* . Jika hasil dari R² menuju bahkan mengarah pada angka 1 maka dikatakan model regresi mampu secara baik model regresi itu menjelaskan variasi variable. Berikut hasil analisis yang telah dilakukan dapat di lihat dan dipahami pada tabel di bawah ini :

Tabel 7. Hasil Koefisien (R²)

model	R	R ²	adjusted R ²
1	,720 ^a	0,518	0,503

a. Prediktor: (konstan), Human Relation (X₃), Inovasi Produk (X₂), Job Description(X₁)

b. *Dependent Variable*: Kinerja(Y)

Sumber: Output IBM Statistic SPSS

Berlandaskan pada tabel 6 *Adjusted R²* yang telah di selaraskan. Pada studi ini nilai yang diperoleh atau didapatkan ialah 0,503. Dari hasil yang telah didapatkan maka dapat diartikan bahwasannya jika adanya kenaikan ataupun penurunan dari variabel kinerja bisa dipastikan karena adanya suatu pengaruh atau dampak yang disebabkan atau ditimbulkan karena adanya *independent variabel* yakni *Job Description* (X₁) , *Job Specification* (X₂), *Human Relation* (X₃).

4.9 Pembahasan

Berlandaskan pada berbagai pengujian yang sudah dilakukan dan dipahami hasilnya bahwa hasil yang didapatkan melalui program aplikasi *statistic type 22*. Variabel *job description*, *job specification* dan *human relation* terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. *Aice Ice Cream Jatim Industry* sebagai berikut :

a. **Job Description berpengaruh atas kinerja karyawan**

Berlandaskan pada hasil ulasan dan pengolahan data menunjukkan *job description* berdampak atas kinerja karyawan departemen produksi PT. *Aice Ice Cream Jatim Industry*. Hal ini membuktikan bahwa jika *job description* yang diberikan kepada karyawan dapat membuat karyawan itu mengetahui tentang pekerjaan yang harus dilakukannya sehingga meningkatkan kesempatan karyawan untuk jauh lebih baik dalam menghasilkan kinerja optimal yang diharapkan. Berlandaskan pada studi ini sama teori yang dikemukakan [1] berpendapat bahwa *job description* diterima oleh setiap karyawan dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya serta dapat memahami tentang tugas dan kewajiban diberikan oleh pimpinan. Memberikan deskripsi tugas serta tanggung jawab yang jelas kepada karyawan akan memudahkan dan membantu karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Jawaban serupa dikemukakan untuk mendukung stufi ini yang sudah [13] menyebutkan sebenarnya *job description* memiliki dampak yang baik atas kinerja karyawan. Memberikan deskripsi pekerjaan kepada setiap karyawan sesuai dengan jenis dan tugasnya dengan jelas sehingga karyawan yang mempunyai atau memegang deskripsi pekerjaan dengan benar pasti melakukannya suatu pekerjaan itu secara baik dan dapat menghindari kesalahan dalam pekerjaannya dengan meningkatkan kinerjanya.

b. **Job Specification berpengaruh atas kinerja karyawan**

Berlandaskan pada hasil ulasan dan telaah data menunjukkan bahwa jika *job specification* berdampak atas kinerja karyawan departemen produksi PT. *Aice Ice Cream Jatim Industry*. Karyawan ditempatkan sesuai spesifikasi yang dimiliki maka kecil kemungkinan karyawan itu melakukan kesalahan saat sedang bekerja. Berlandaskan pada studi ini sama teori yang dikemukakan [3] menyatakan menyatakan *job specification* terdiri dari pengalaman, pendidikan, serta karakter tertentu dari karyawan yang bisa mendukung dalam melakukan pekerjaan. Jawaban ini didukung oleh penelitian [4] yang mengatakan bahwa *job specification* mempunyai dampak yang baik atas kinerja karyawan, mengatasi persoalan yang akan timbul pada waktu mendatang dan juga memastikan kinerja menjadi maksimal sehingga mampu mencapai tujuan dengan baik. *Job specification* yang dimiliki karyawan mereka sesuai dengan posisi pekerjaannya sehingga melalui spesifikasi yang sesuai dengan posisi penempatan kerja maka akan membantu karyawan itu dalam mengatasi permasalahan yang muncul dalam menjalankan pekerjaannya.

c. **Human Relation berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**

Berlandaskan pada hasil telaah dan ulasan data memperlihatkan bahwa *Human relation* berdampak atas kinerja karyawan departemen produksi PT. *Aice Ice Cream Jatim Industry*. *Human relation* yang bisa terangkai secara baik maka akan mewujudkan hubungan, kondisi dan keadaan yang harmonis, sehingga dalam menjalankan pekerjaannya terdapat rasa aman dan nyaman dengan adanya sikap saling menghargai dan keterbukaan antar karyawan. Karena hubungan baik yang terjalin antar karyawan. Jawaban ini didukung oleh penelitian [14] yang mengatakan

bahwa human relation memiliki dampak atas kinerja dari karyawan tersebut. *Human relation* juga mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan sehingga sangat diperlukan untuk menjaga hubungan dan keharmonisan antar karyawan. Hal serupa juga ditemukan pada penelitian [15] bahwa human relation harmonis dan baik antar pekerja bisa menciptakan kondisi kerja menjadi menyenangkan karena terjalin keharmonisan dan rasa menghargai antar karyawan.

d. Job Description, Job Specification dan Human Relation secara bersama-sama berdampak atas kinerja karyawan

Berlandaskan pada hasil ulasan dan uraian data menunjukkan bahwa *job description*, *job specification* dan *human relation* secara bersama-sama menghasilkan dampak atas kinerja karyawan departemen produksi PT. *Aice Ice Cream* *Jatim Industry*. Hal ini membuktikan bahwa jika *job description* yang diberikan kepada karyawan dapat membuat karyawan itu mengetahui tentang pekerjaan yang harus dilakukannya sehingga

meningkatkan kesempatan karyawan untuk jauh lebih baik dalam menghasilkan kinerja yang maksimal, *job specification* yang ditentukan dengan tepat maka karyawan itu memiliki spesifikasi yang sesuai dengan posisi pekerjaannya sehingga dapat membantu karyawan dalam mengatasi halangan saat bekerja serta *human relation* yang terjalin dengan baik memungkinkan setiap karyawan karena terdapat hubungan yang harmonis yang memunculkan sikap saling menghargai dan keterbukaan antar karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat diartikan jika :

1. *Job description* berdampak atas kinerja karyawan
2. *Job specification* berdampak atas kinerja karyawan
3. *Human relation* berdampak atas kinerja karyawan
4. *Job description*, *job specification* dan *human relation* mempunyai dampak secara bersama-sama atas kinerja karyawan.

Bersumber pada kesimpulan tersebut, penulis bisa menyampaikan berbagai saran yakni :

1. Berdasarkan pada hasil studi yang telah diselesaikan, diinginkan perusahaan dapat lebih mengawasi dan memperhatikan *job description*, *job specification* dan *human relation* untuk karyawan supaya bisa menaikkan kinerja lebih baik lagi.
2. Perihal *human relation* diharapkan perusahaan memperhatikan dan mendukung hubungan baik yang terjalin pada setiap diri karyawan sehingga diharapkan dengan adanya dukungan serta hubungan yang terikat secara bagus dan harmonis tidak menurup kemungkinan akan menjadikan kinerja karyawan tersebut menjadi lebih baik dan lebih optimal.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan rasa terima kasih saya utarkan kepada pihak-pihak yang telah berpartisipasi dan membantu dalam proses penelitian ini, samapi pada di titik ini dapat merampungkan penelitian yang sudah dijalankan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Syelviani, M. Pengaruh Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Tembilahan. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 2017, 1(1), 43-55.
- [2] Gafan, M., & Wulandari, W. Pengaruh Job Description Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima. *AMBITEK*, 2021, 1(2), 149-156.
- [3] Wahed, A., Djaelani, A. K., & Slamet, A. R. Pengaruh Job Description, Job Specification, Standar Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Studi Pada Balai Produksi Dan Informasi Audio Visual Kota Surabaya. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 2021, 10(13).
- [4] Pitaloka, K., Mulyatini, N., & Kasman, K. Pengaruh job description dan job specification terhadap kinerja (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2019, 1(2), 42-58.
- [5] Fadli, N., Sasmita, J., & Marzolina, M. Pengaruh human relation dan reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru (Doctoral dissertation, Riau University), 2017.
- [6] Rosalina, D., & Apiska, D. Dampak Kualitas Hubungan Antar Manusia (Human Relation) terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Organisasi. *NIAGAWAN*, 2018, 7(2), 59-79.
- [7] Nuraidah, N. Pengaruh job description terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan bajeng kabupaten gowa (Doctoral dissertation, universitas negeri makassar), 2021.
- [8] Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedelapan belas. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014, pp.48
- [9] Priansa, Donni Juni.. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Bandung: Alfabeta, 2016, pp 47
- [10] Effendy, Onong Uchjan. *Human Relation & Public Relation*. Cetakan Kesembilan. Bandung: CV. Mandar Maju. 2009, pp.55
- [11] Adamy, Marbawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Cetakan pertama. Aceh: Universitas Malikussaleh. 2016, pp.52
- [12] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung : Alfabeta. 2019, pp.43
- [13] Riedel, A. G., Lengkong, V. P., & Trang, I. Pengaruh human relation, job satisfaction dan job description terhadap kinerja karyawan Manado Quality Hotel. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2019, 7(3).
- [14] Nadapdap, K. N. M. Analisis Pengaruh Human Relation terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 2017, 3(2), 47-60.
- [15] Liawati, L. Pengaruh Human Relations dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departemen Store Cabang WTC Serpong Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2020, 3(3).