



PENGARUH *JOB DESCRIPTION* DAN *TURNOVER INTENTION* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN OPERASIONAL PRODUKSI PADA PT. BRAJA MUKTI CAKRA

Ananda Febriansyah¹⁾, Dadan Ahmad Fadili²⁾

^{1,2,)} Economics and Bussines, University of Singaperbangsa Karawang, Karawang

^{1,2,)} 2110631020057@student.unsika.ac.id, dadan.ahmad@fe.unsika.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received:

July 13, 2025

Revised

July 16, 2025

Accepted:

July 17, 2025

Online available:

July 30, 2025

Keywords:

Job Description, Turnover Intention, Work Productivity.

*Correspondence:

Name: Dadan Ahmad Fadili

E-mail:

dadan.ahmad@fe.unsika.ac.id

Editorial Office

Ambon State Polytechnic

Centre for Research and

Community Service

Ir. M. Putuhena Street, Wailela-

Rumahtiga, Ambon

Maluku, Indonesia

Postal Code: 97234

ABSTRACT

Introduction: Productivity at PT. Several factors can influence Braja Mukti Cakra, including the job description and an employee's intention to stay with a company. A well-crafted job description can enhance employee productivity. If you manage the process of people leaving the company effectively, it can also have a positive impact on overall productivity.

Methods: The study uses a descriptive quantitative method. We obtained the data by distributing questionnaires to 147 operational employees. We used SPSS and Microsoft Excel to analyse this study, employing a technique known as path analysis.

Results: A significant correlation exists between job descriptions and the intention to quit, with a correlation coefficient of -0.374, which is relatively weak. The impact of job descriptions on work productivity is pretty significant, with a value of 0.747, which is about 74.7%. The effect of turnover intention on work productivity is -0.123, which is about 12.3%. In essence, turnover intention hurts productivity. The effect of the job description on how likely people are to want to leave their job, and how much work gets done, is 0.642, which is 64.2% on PT. Braja Mukti Cakra. The remaining 35.8% is attributed to other factors that were not examined in this research.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia peranan utama bagi suatu usaha. Perusahaan dengan fasilitas yang memadai, namun tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas akan sulit untuk bertahan lama. Peningkatan kemampuan untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi merupakan dasar pengembangan sumber daya manusia. Oleh sebab itu, produktivitas karyawan dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Produktivitas karyawan merupakan sebuah tingkat seorang pekerja dapat menghasilkan sebuah produk ataupun jasa untuk perusahaan. Produktivitas kerja diukur dengan membandingkan biaya yang didapatkan perusahaan

dengan sumber daya yang digunakan pada proses produksi dalam jangka waktu tertentu. Produktivitas kerja karyawan dikatakan sudah efektif dan efisien ketika output yang dihasilkan lebih banyak daripada input yang digunakan Muhammad Hanri (2024).

Berdasarkan hasil tinjauan Japan External Trade Organization (JETRO) pada tahun 2020 mengenai produktivitas kerja karyawan. Survei dilakukan kepada 13.458 perusahaan yang ada di ASEAN menyatakan bahwa Indonesia berada pada posisi ketujuh dibawah Filipina, Singapura, Thailand, Vietnam, Laos, dan Malaysia. Rendahnya produktivitas kerja karyawan pada suatu negara dapat memiliki dampak berupa menurunnya kinerja dari tenaga kerja pada negara tersebut yang akan menurunkan tingkat GDP Rinaldi Malimin (2023).

Terdapat beberapa aspek yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, aspek yang dapat memberikan pengaruh kepada Produktivitas Kerja adalah *Job Description* dan *Turnover Intention*. Untuk mencapai produktivitas yang maksimal, perusahaan harus memberikan Kejelasan mengenai tanggung jawab, *Job Description* yang baik adalah memberikan kejelasan tentang tanggung jawab karyawan untuk menghindari kekeliruan serta kesalah pahaman, serta perusahaan dapat memberikan pelatihan yang tepat untuk para karyawan agar lebih efektif dan efisien Ningrum Widya Putri & Porman Lumban Gaol (2021). Selain *Job Description* terdapat faktor yang harus diperhatikan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja suatu perusahaan yaitu faktor *Turnover Intention*. Menurut Mobley dalam Zahratul husni (2021) *Turnover Intention* memberikan efek yang membahayakan bagi perusahaan dalam berbagai aspek. Salah satu dampak yang dapat ditimbulkan adalah tidak efektifnya kegiatan operasional suatu perusahaan karena ada kekosongan pada posisi yang ditinggalkan.

Penelitian yang dilakukan difokuskan kepada karyawan operasional produksi PT. Braja Mukti Cakra. Berdasarkan hasil pengamatan, diketahui bahwa tingkat produktivitas pada PT. Braja Mukti Cakra sudah sangat baik, akan tetapi terdapat beberapa faktor yang membuat produktivitas kerja pada perusahaan tersebut masih belum maksimal. Faktor tersebut disebabkan oleh tumpang tindihnya tanggung jawab pada karyawan sehingga menyebabkan beberapa salah paham pada karyawan, Adanya pemikiran untuk keluar dari pekerjaan saat ini dan mengejar kesempatan bekerja di tempat lain yang lebih diinginkan. Hal ini mampu menyebabkan kekosongan posisi yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja.

Studi yang dilakukan bertujuan untuk mencari tahu permasalahan yang terjadi dengan melihat pengaruh *Job Description* dan *Turnover Intention* terhadap Produktivitas Kerja karyawan operasional produksi PT. Braja Mukti Cakra.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Mondy dan Martocchio (2016) *Job Description* adalah penjabaran mengenai pekerjaan yang telah disesuaikan dengan jabatan dan tanggung jawab yang akan diberikan. Mobley (Jannavi et al., 2024) mendeskripsikan turnover intention sebagai hasil evaluasi. Menurut Sinungan dalam Sri Wahyuningsih (2019) “produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin dikit”.

Temuan penelitian yang dilakukan Bagus Putra Ardianto (2024) menunjukkan adanya korelasi antara *Job Description* dan produktivitas kerja. Selaras dengan riset yang dilakukan oleh Zahratul husni (2021) menunjukkan bahwa turnover memengaruhi produktivitas kerja. Istiono (2021) melakukan riset dengan hasil yang membuktikan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh *Turnover Intention*.

METODE PENELITIAN

Metode yang dilakukan adalah kuantitatif dan analisis deskriptif untuk mengkaji objek yang diteliti. Populasi yang terdapat pada tempat penelitian adalah 223 karyawan operasional, setelah dilakukan perhitungan sampling, didapatkan sampel pada penelitian ini adalah 147 karyawan, angka tersebut didapat setelah dihitung menggunakan rumus sampling taro yamane dengan tingkat error 0,05 atau 5%.

Pengambilan data dilakukan melalui penyebaran angket. Instrumen riset ini didasarkan pada variabel yang digunakan, yaitu *Job Description*, *Turnover Intention*, dan Produktivitas Kerja, menggunakan skala Likert. Dilakukan penilaian terhadap setiap aitem dalam alat ukur dengan menguji validitas dan reliabilitas. Tujuan uji validitas adalah untuk menunjukkan keandalan kuesioner sebagai alat pengukuran variabel yang diteliti. Uji reliabilitas digunakan

untuk memastikan konsistensi jawaban responden. Analisis data difasilitasi melalui penerapan analisis jalur, baik secara mandiri maupun dibantu perangkat lunak Microsoft Excel dan SPSS.

HASIL DAN ANALISIS

Berdasarkan perhitungan serta pengolahan data yang dilakukan dengan analisis jalur menggunakan *Software SPSS* dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1 Korelasi *Job Description* dan *Turnover Intention*

Correlations			
		Job Description	Turnover Intention
Job Description	Pearson Correlation	1	-.374**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	147	147
Turnover Intention	Pearson Correlation	-.374**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	147	147
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

- a. Hasil perhitungan pada tabel 1 menunjukkan nilai koefisien korelasi antara variabel *Job Description* dan *Turnover Intention* yaitu sebesar -0,374 yang dimana hasil tersebut termasuk kedalam kategori lemah. Hasil tersebut menunjukkan *Job Description* dan *Turnover Intention* memiliki korelasi yang lemah dan tidak searah.

Tabel 2 Koefisien Jalur

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.788	2.076		5.196	.000
	Job Description	.395	.028	.747	13.906	.000
	Turnover Intention	-.089	.039	-.123	-2.283	.024
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

- b. Hasil perhitungan pada tabel 2 menunjukkan nilai koefisien jalur *Job Description* terhadap Produktivitas Kerja yaitu sebesar 0,747. Hasil tersebut berarti terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari *Job Description* terhadap Produktivitas Kerja.
- c. Hasil perhitungan pada tabel 2 koefisien determinasi mendapatkan nilai 55,8% yang berarti variabel Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh variabel *Job Description* sebesar 55,8%.
- d. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 2, nilai koefisien jalur *Turnover Intention* terhadap Produktivitas Kerja yaitu sebesar -0,123. Yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan negatif dari *Turnover Intention* terhadap Produktivitas Kerja

- e. Hasil perhitungan koefisien determinasi mendapat nilai 1,5% yang mengartikan variabel Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh variabel *Turnover Intention* sebesar 1,5%.

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.642	.637	2.44240
a. Predictors: (Constant), Turnover Intention, Job Description				

- f. Perolehan uji koefisien determinasi R^2 pada tabel 3 menghasilkan nilai sebesar 0,642 atau 64,2. Maka dapat diketahui variabel Produktivitas Kerja dipengaruhi variabel *Job Description* dan *Turnover Intention* sebesar 64,2% dan ada faktor lain yang tidak diteliti memberikan pengaruh sebesar 35,8%.
- g. Pengaruh simultan *Job Description* dan *Turnover Intention* terhadap Produktivitas Kerja:

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Jalur

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Sub Total Pengaruh
			X1	X2	
<i>Job Description</i> (X1)	0,747	0,558		-0,374	0,593
<i>Turnover Intention</i> (X2)	-0,123	0,015	-0,374		0,049
Total Pengaruh					0,642
Pengaruh Variabel Lain (ε)					0,358

Pada tabel 4 Menunjukkan total pengaruh yang disebabkan oleh *Job Description* dan *Turnover Intention* terhadap Produktivitas Kerja yaitu sebesar 0,642 atau 64,2%. Terdapat pengaruh lainnya terdapat Produktivitas Kerja oleh variabel lainnya yang tidak diteliti sebesar 0,358 atau 35,8%.

PEMBAHASAN

- a. Korelasi *Job Description* dan *Turnover Intention*
Berdasarkan analisis data koefisien korelasi diperoleh bahwa terdapat korelasi atau hubungan antara *Job Description* dan *Turnover Intention* sebesar -0,374 yang dimana hasil tersebut termasuk kedalam kategori lemah. Hasil tersebut berarti bahwa *Job Description* dan *Turnover Intention* dapat memberikan pengaruh terhadap Produktivitas Kerja
- b. Pengaruh Parsial *Job Description* terhadap Produktivitas Kerja
Pengaruh parsial *Job Description* terhadap Produktivitas Kerja memiliki nilai 0.747, yang setara dengan 74,7%. Temuan ini didukung oleh uji hipotesis mengenai pengaruh parsial *Job Description* terhadap produktivitas kerja, yang menghasilkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t sebesar $13,906 > 1,967$, sehingga menolak hipotesis nol. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Job Description* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
- c. Pengaruh Parsial *Turnover Intention* terhadap Produktivitas Kerja
Efek parsial *Turnover Intention* terhadap produktivitas kerja memiliki nilai -0.123, atau -12,3%. Hasil perhitungan ini didukung oleh uji hipotesis, yang menyatakan bahwa efek parsial *Turnover Intention*

terhadap Produktivitas Kerja memiliki nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai t yang dihitung $2,283 < \text{nilai } t \text{ tabel } 1,976$. Karena nilai t hitung lebih besar maka H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* memiliki efek negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

d. Pengaruh Simultan *Job Description* dan *Turnover Intention* terhadap Produktivitas Kerja

Dampak simultan antara *Job Description* dan *Turnover Intention* terhadap produktivitas kerja adalah 0,642, yang setara dengan 64,2%. Hasil perhitungan ini didukung oleh uji hipotesis terhadap efek simultan antara deskripsi pekerjaan dan *Turnover Intention* terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan perhitungan didapatkan bahwa sig. $0,000 < 0,05$ serta F hitung $129,198 > \text{nilai } F \text{ tabel } 2,43$. Hal tersebut menunjukkan terdapat efek simultan antara variabel deskripsi pekerjaan dan *Turnover Intention* terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN

- Korelasi antara variabel *Job Description* dan *Turnover Intention* menunjukkan nilai -0.374 yang berarti terdapat korelasi yang lemah, negatif, dan signifikan.
- Efek parsial variabel *Job Description* Pekerjaan terhadap Produktivitas Kerja memiliki nilai 0,747, yang setara dengan 74,7% yang berarti adanya efek searah dan signifikan. Efek parsial variabel *Turnover Intention* terhadap Produktivitas Kerja memiliki nilai -0,123, atau 12,3% yang berarti adanya efek negatif dan signifikan.
- Pengaruh bersamaan dari variabel *Job Description* dan *Turnover Intention* memiliki nilai 0,642, atau 64,2%, sementara 35,8% selebihnya dipengaruhi variabel yang tidak dianalisis dalam studi ini.
- Saran yang dapat diberikan peneliti adalah untuk lebih memperhatikan kelengkapan fasilitas untuk menunjang pekerjaan karyawan karena beberapa fasilitas yang ada sudah terlihat cukup tua dan perlu perbaikan ataupun pergantian fasilitas, hal ini perlu dilakukan agar para karyawan lebih nyaman dan bisa melakukan pekerjaannya dengan lebih maksimal.
- Saran yang dapat diberikan peneliti adalah untuk lebih memperhatikan kemampuan dan keahlian dari karyawan yang ada pada PT. Braja Mukti Cakra, sehingga perusahaan dapat memberikan pelatihan ataupun perpindahan posisi karyawan agar kemampuan dan keahlian karyawan sesuai dengan posisi atau jabatan yang ditempati.

REFERENCES

- Bagus Putra Ardianto, Siswanto, Ernawati, & Arif Hidayat. (2024). *Pengaruh Job Description dan Motivasi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya*.
- Istiono, D. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik dan Turnover Intention Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PERUMDA BPR Majalengka*.
- Jannavi, A. N., Utami, K. S., Tata, J., Selatan, B., Banyuraden, G., & Sleman, Y. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan di Perusahaan Konstruksi Bangunan. *Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(4), 58–62. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i3.960>
- Muhammad Hanri, Nia Kurnia Sholihah, & Izyan Pijar Bungabangsa Satyagraha. (2024). *LABOR MARKET BRIEF*. 5(4). <https://bit.ly/labormarketbrief>
- Ningrum Widya Putri, & Porman Lumban Gaol. (2021). *stialana_jurnal*, +3. +Ningrum+Widya+Putri, +Porman+LG+â€“+Pengaruh+Persepsi+Job+Description+Te rhadap+Kinerja (2).
- Rinaldi Malimin. (2023, January 25). *Urgensi Mendongkrak Produktivitas Pekerja Indonesia*. CNBC Indonesia.

Sri Wahyuningsih. (2019). PENGARUH PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Jurnal Warta* .

Zahratul husni. (2021). *PENGARUH TURNOVER INTENTION DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. PADASA ENAM UTAMA DI KECAMATAN KOTO KAMPAR HULU*.