

Pengaruh *Job Description*, Kompetensi SDM Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PG Candi Baru Sidoarjo

Shintya Risma Wati ^{1*}, Hasan Ubaidillah², Rifdah Abadiyah³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

* E-mail Korespondensi: ubaid@umsida.ac.id

Information Article

History Article

Submission: 09-08-2025

Revision: 11-08-2025

Published: 11-08-2025

DOI Article:

10.24905/permana.v17i3.1127

A B S T R A K

Persaingan industri yang semakin ketat kini menuntut para pelaku bisnis untuk meningkatkan kualitas kinerja para karyawannya. PT PG Candi Baru Sidoarjo mengalami fluktuasi produksi yang diduga berkaitan dengan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Job Description*, kompetensi sumber daya manusia (SDM), dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 109 responden dan analisis regresi linier berganda melalui SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Description*, kompetensi SDM, dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya kejelasan uraian tugas, pengembangan kompetensi, serta penerapan budaya kerja yang mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Kata Kunci: *Job Description*, Kompetensi: SDM, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan

A B S T R A C T

Increasingly fierce industry competition now requires business people to improve the quality of their employees' performance. PT PG Candi Baru Sidoarjo experienced production fluctuations that were allegedly related to employee performance. This study aims to analyze the influence of Job Description, human resource (HR) competence, and work culture on employee performance. The approach used was quantitative by distributing questionnaires to 109 respondents and multiple linear regression analysis through SPSS version 25. The results of the study show that Job Description, human resource competence, and work culture have a positive and significant effect both partially and simultaneously on employee performance. These findings affirm the importance of clarity in Job Descriptions, competency development, and the implementation of a supportive work

Acknowledgment

culture in improving overall employee performance.

Key word: *Job Description, Competencies, Human Resources, Work Culture, Employee Performance*

© 2025 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis yang semakin kompetitif ini, membuat perusahaan untuk semakin meningkatkan sumber dayanya, terutama Sumber Daya Manusia (SDM) agar dapat bersaing di persaingan industri yang semakin ketat. Peningkatan bukan hanya terjadi pada produk saja, namun kualitas dan performa karyawan juga harus diperhatikan (Putri, 2021). Dengan pengelolaan dan pengembangan SDM yang baik, maka seorang karyawan dapat dengan mudah menghadapi tuntutan pekerjaan secara optimal baik di masa sekarang maupun masa depan (Sivanissa & Azizah, 2022).

PT PG Candi Baru Sidoarjo merupakan perusahaan pengolahan gula tertua di Indonesia yang berlokasi di Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. PT PG Candi Baru Sidoarjo menghasilkan produk sampingan seperti tetes tebu yang digunakan untuk pakan ternak, etanol dan kebutuhan industri lainnya. Sedangkan produk utamanya adalah gula kristal putih, yang digunakan untuk konsumsi rumah tangga maupun industri makanan dan minuman.

Salah satu pengukur keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang baik salah satunya ditandai dengan kinerja yang baik. Seorang pegawai juga harus mengetahui jenis pekerjaan yang dapat mengarahkan pada tanggung jawab mereka dalam melakukan pekerjaan dan siapa yang tepat untuk melakukan pekerjaan tersebut melalui *Job Description* atau deskripsi pekerjaan yang jelas dan terstruktur. *Job Description* yang baik mampu membantu karyawan memahami peran mereka dalam perusahaan dan bagaimana mereka dapat berkontribusi secara efektif. Ketika karyawan memiliki pemahaman yang jelas mengenai tugas mereka, mereka dapat bekerja lebih fokus dan produktif (Pitaloka et al., 2019).

Selain itu, kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. faktor meliputi kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Ketika kompetensi

ini sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, karyawan cenderung bekerja lebih efektif dan berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Namun, kinerja karyawan dapat menurun jika mereka kurang memiliki kompetensi yang diperlukan, yang bisa disebabkan oleh pendidikan yang tidak memadai, minimnya pelatihan, serta kematangan usia yang memengaruhi pengambilan keputusan. Selain itu, ketidakstabilan kehadiran karyawan juga dapat mengakibatkan target pekerjaan tidak tercapai tepat waktu. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan kompetensi SDM sangat penting untuk memastikan kinerja yang optimal dan kesuksesan perusahaan (Zanna & Ubaidillah, 2024). Di PT PG Candi Sidoarjo, peningkatan kompetensi karyawan sangat diperlukan agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi dan dinamika industri yang terus berkembang. Karyawan yang kompeten akan lebih mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan berkontribusi pada pencapaian target perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain *Job Description* dan kompetensi SDM adalah budaya kerja. Budaya kerja dalam perusahaan memengaruhi interaksi dan kerja sama antar karyawan. Budaya kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta loyalitas karyawan. Sebaliknya, budaya kerja yang kurang baik dapat menjadi hambatan dalam pencapaian kinerja ideal. Oleh karena itu, para pemimpin harus berupaya menumbuhkan budaya kerja yang konstruktif dan mendukung hasil kinerja yang lebih baik.

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di sektor industri, PT PG Candi Baru Sidoarjo sangat bergantung pada kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang optimal dan berkelanjutan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting bagi keberhasilan dan kemajuan perusahaan yang didorong oleh semangat dan komitmen individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap tindakan dan kebijakan yang diambil oleh pemimpin dapat memiliki dampak positif atau negatif terhadap bawahan yang dipimpinnya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berperan penting di antaranya adalah *Job Description* yang jelas, kompetensi SDM yang memadai, serta budaya kerja yang kondusif. Dengan faktor tersebut diharapkan karyawan dapat menjalankan tugasnya secara efisien dan produktif, sehingga mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dari fenomena tersebut, kesenjangan penelitian yang muncul adalah Evidence Gap, yaitu celah yang terdapat dalam bukti penelitian, dimana terjadi ketidaksesuaian antara feno-

mena dengan data yang diperoleh. Menurut penelitian yang dilakukan (Mayshara, 2023) menunjukkan bahwa *Job Description* berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan PT. Sari Tuna Makmur Bitung. Sebaliknya, pada penelitian (Gunawan & Wibowo, 2020) mengungkapkan bahwa variabel *Job Description* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Inoplasindo Mas Perkasa. Selanjutnya pada penelitian (Suhardi et al., 2022) menyatakan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut Go Cabang Amurang. Namun dalam penelitian (Pahmi & Busman, 2022) variabel Kompetensi SDM secara Parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Tranlili Kab. Maros. Adapun pada penelitian (Beno et al., 2022) mengenai budaya kerja hasilnya menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung. Sedangkan pada penelitian (Budihani & Syaifulloh, 2024) menunjukkan Budaya kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Arsip Dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Brebes.

Tabel 1. Daftar Jumlah Produksi PT PG Candi Baru Sidoarjo 2025

Bulan	Jumlah Produksi Gula per Ton
Januari	220.000 Ton
Februari	198.000 Ton
Maret	199.000 Ton
April	210.000 Ton

Sumber : PT. PG Candi Baru Sidoarjo

Berdasarkan pra observasi yang dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa adanya penurunan jumlah produksi di tahun 2025. Hal ini dibuktikan dengan naik turunnya jumlah produksi gula pada bulan januari – april. Penurunan ini dimungkinkan oleh kinerja karyawan yang kurang optimal, yang dipengaruhi oleh tiga aspek utama, yaitu *Job Description* yang tidak terdefinisi dengan jelas terkait pembagian tugas dan tanggung jawab setiap karyawan, kompetensi sumber daya manusia yang belum sepenuhnya memadai serta budaya kerja yang kurang mendukung kolaborasi, inovasi dan produktivitas, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian secara mendalam untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi penurunan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen, yaitu *Job Description* (X1), Kompetensi SDM (X2), dan Budaya Kerja (X3) terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Penelitian dilaksanakan di PG Candi Sidoarjo, dengan subjek penelitian yaitu karyawan yang bekerja di berbagai divisi perusahaan. Mencakup tahap penyusunan instrumen, penyebaran kuesioner, pengumpulan data, serta analisis hasil.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian terdiri dari data primer yang diperoleh langsung dari responden dan data sekunder yang berasal dari buku referensi serta jurnal ilmiah. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup kemudian disebarluaskan melalui google form dengan skala likert 5 poin, yaitu : Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), Sangat Setuju (5). Penyusunan butir pertanyaan disesuaikan dengan indikator teoritis masing-masing variabel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 150 dengan teknik pengambilan sampel menggunakan Simple Random Sampling dikarenakan seluruh anggota populasi memiliki kesempatan yang sama sebagai responden, tanpa mempertimbangkan kriteria tertentu. Metode pengambilan sampel didasarkan pada rumus Slovin, dikarenakan populasi penelitian relatif besar. Berdasarkan perhitungan maka jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 109 responden. Data yang terkumpul akan diuji melalui beberapa tahapan, termasuk uji validitas, reabilitas, normalitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji T, uji F, serta analisis R^2 , yang semuanya akan di analisis menggunakan program SPSS.

HASIL

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
<i>Job Description</i> (X₁)	1	0.771	0.882	< 0.001	Valid
	2	0.765	0.1882	< 0.001	Valid
	3	0.757	0.1882	< 0.001	Valid
	4	0.792	0.1882	< 0.001	Valid
	5	0.758	0.1882	< 0.001	Valid

Kompetensi SDM (X₂)	1	0.806	0.1882	< 0.001	Valid
	2	0.814	0.1882	< 0.001	Valid
	3	0.779	0.1882	< 0.001	Valid
	4	0.782	0.1882	< 0.001	Valid
	5	0.830	0.1882	< 0.001	Valid
Budaya Kerja (X₃)	1	0.765	0.1882	< 0.001	Valid
	2	0.795	0.1882	< 0.001	Valid
	3	0.800	0.1882	< 0.001	Valid
	4	0.815	0.1882	< 0.001	Valid
	5	0.793	0.1882	< 0.001	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0.813	0.1882	< 0.001	Valid
	2	0.827	0.1882	< 0.001	Valid
	3	0.795	0.1882	< 0.001	Valid
	4	0.826	0.1882	< 0.001	Valid

Sumber: Data Diolah Spss 25

Dari hasil pengujian validitas pada tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel *Job Description* (X₁), Kompetensi SDM, (X₂), Budaya Kerja (X₃) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung > r tabel (0,1882), serta nilai signifikansi < 0,01. Artinya semua item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel		Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Hasil
<i>Job Description</i> (X ₁)		0,812	0,60	Reliabel
Kompetensi SDM	(X₂)	0,873	0,60	Reliabel
Budaya Kerja (X₃)		0,891	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	(Y)	0,878	0,60	Reliabel

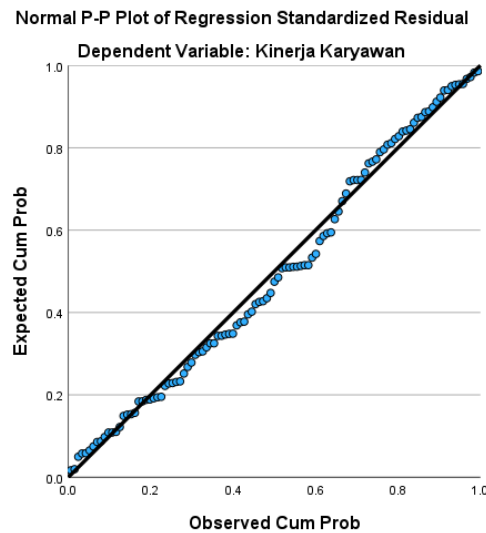
Sumber: Data Diolah Spss 25

Hasil pengujian reliabilitas dalam tabel di atas menunjukkan variabel *Job Description* (X₁), Kompetensi SDM (X₂), Budaya Kerja (X₃), dan Kinerja Karyawan (Y) masing-

masing memiliki nilai **Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60**, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang diteliti dalam penelitian ini **memenuhi syarat reliabilitas**. Artinya, instrumen kuesioner yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel **dapat dipercaya dan konsisten**.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Diolah Spss 25

Dari grafik yang ditunjukkan pada gambar tersebut, data tersebar mengikuti garis diagonal dan mendekati arah garis diagonal. Maka, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

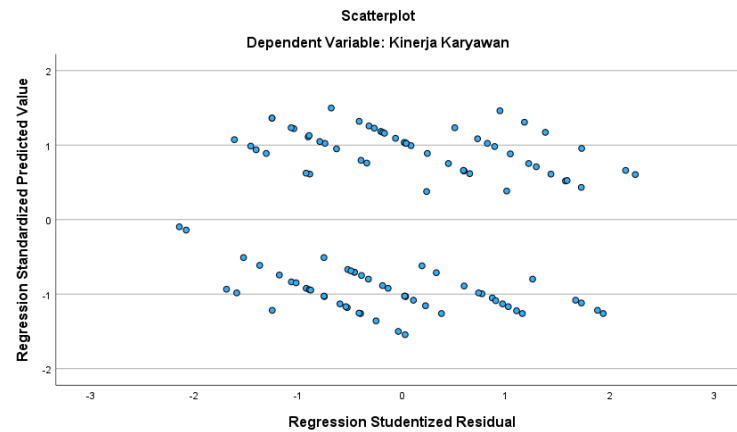
Variabel	<i>Colinearity Statistic</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
<i>Job Description</i> (X1)	259	3.862
Kompetensi SDM (X2)	206	4.850
Budaya Kerja (X3)	222	4.501

Sumber: Data Diolah Spss 25

Berdasarkan hasil tabel di atas, menunjukkan tidak adanya multikolinearitas diantara

variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini. Kesimpulan ini didasarkan pada nilai toleransi untuk seluruh variabel independen lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF setiap variabel independen juga lebih kecil dari 10,0.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah Spss 25

Berdasarkan grafik scatterpot yang digambarkan di atas, titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik di atas maupun di bawah sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa heteroskedastisitas bukanlah faktor dalam penelitian ini. Dengan Demikian, model regresi yang diterapkan memenuhi asumsi klasik dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linear

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh dan juga persamaan regresi antara variabel independen yang lebih dari satu terhadap variabel dependen.

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.377	.957		.153

<i>Job Description</i>	.275	.091	.321	3.037	.003
Kompetensi SDM	.263	.095	.327	2.761	.007
Budaya Kerja	.191	.094	.233	2.038	.044

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, maka nilai koefisien regresi dapat dirumuskan dalam persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1.377 + 0.275 X_1 + 0.263 X_2 + 0.191 X_3 + e$$

Dari hasil persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta (α) sebesar 1.337 menunjukkan bahwa apabila ketiga variabel independen bernilai nol, maka nilai dasar kinerja karyawan sebesar 1.377 satuan. Nilai ini mencerminkan besaran kinerja awal yang akan dicapai tanpa dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas.
2. Berdasarkan nilai koefisien regresi *Job Description* (X_1) sebesar 0.275 menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *Job Description* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.275 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Berdasarkan koefisien regresi Kompetensi SDM (X_2) sebesar 0.263 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja, artinya peningkatan kompetensi akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.263 satuan.
4. Berdasarkan nilai koefisien regresi Budaya Kerja (X_3) sebesar 0.191 menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif, dimana peningkatan budaya kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0.191 satuan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 5 Hasil Uji T

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized	Standardize	t	Sig.

1342

		Coefficients		d Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.337	.957		1.439 .153
	<i>Job Description</i>	.275	.091	.321	3.037 .003
	Kompetensi SDM	.263	.095	.327	2.761 .007
	Budaya Kerja	.191	.094	.233	2.038 .044
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data Diolah Spss 25

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 5% ($\alpha = 0,05$) dan *degree of freedom* (df), di mana $k=3$ dan $df=n-k$ ($109-3 = 106$), nilai t_{tabel} yang dihasilkan adalah 1.98197. Oleh karena itu, kesimpulan yang diperoleh sebagai berikut:

H1 Variabel *Job Description* (X_1)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, maka nilai koefisien regresi dapat dirumuskan dalam persamaan regresi sebagai berikut. Memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.037 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.98197. Jadi t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.037 > 1.98197$). Dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan nilai signifikansi ($0.003 < 0.005$), terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Job Description* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2 Variabel Kompetensi SDM (X_2)

Nilai t_{hitung} untuk variabel ini sebesar 2.761 serta nilai t_{tabel} sebesar 1.98197. Sehingga $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2.761 > 1.98197$). Dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan nilai signifikansi ($0.007 < 0.05$), ini menunjukkan bahwa Kompetensi SDM (X_2) memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H3 Variabel Budaya Kerja (X_3)

Nilai t_{hitung} untuk variabel Budaya Kerja adalah 2.038 sementara nilai t_{tabel} sebesar 1.98197. Jadi $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2.038 > 1.98197$). Dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak. Selain itu, nilai signifikansi ($0.044 < 0.05$), menunjukkan bahwa Budaya Kerja (X_3) juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji Simultan (F)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, maka nilai koefisien regresi dapat dirumuskan. Uji simultan (F) digunakan untuk menentukan apakah variabel independen yaitu *Job Description* (X_1), Kompetensi SDM (X_2), dan Budaya Kerja (X_3) secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Dasar pengambilan keputusan pada uji ini sebagai berikut: Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain itu, jika tingkat signifikansi < 0.05 , dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan.

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	407.468	3	135.823	79.947	.001 ^b
	Residual	178.385	105	1.699		
	Total	585.853	108			

Sumber: Hasil Data Diolah 25

Dengan tingkat kepercayaan 5% ($\alpha=0.05$) dan derajat $df_1 = 3$ dan $df_2 = 105$ dengan jumlah sampel $n = 109$ dan jumlah variabel independen $k = 3$, nilai F_{tabel} yang diperoleh adalah 2.69. Dari tabel di atas nilai F_{hitung} sebesar 79.947. Dengan demikian, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($79.947 \geq 2.69$) dan nilai signifikansinya adalah ($0.001 < 0.05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, variabel *Job Description* (X_1), Kompetensi SDM (X_2) dan Budaya Kerja (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834	.696	.687	1.30342
a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, <i>Job Description</i> , Kompetensi SDM				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Diolah Spss 25

Hasil Output SPSS menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,687, hal ini menunjukkan bahwa 68,7% variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel independen yaitu *Job Description*, Kompetensi SDM dan Budaya Kerja.

Sementara itu, sisanya sebesar 31,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan sosial atau faktor individu lainnya yang tidak diteliti dalam model ini.

PEMBAHASAN

***Job Description* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *Job Description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PG Candi Baru Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan jelas uraian pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Kejelasan tugas dan tanggung jawab membuat karyawan lebih fokus dan paham terhadap perannya dalam organisasi. Hal ini membantu dalam pencapaian target perusahaan secara efektif dan efisien.

Data empiris juga menunjukkan bahwa pernyataan “Struktur hubungan kerja saya dengan rekan kerja dan atasan sudah jelas” merupakan indikator dengan nilai tertinggi untuk variabel ini. Temuan ini menunjukkan bahwa kejelasan struktur hubungan kerja, baik secara vertikal maupun horizontal dalam organisasi sangat memengaruhi efektivitas kerja karyawan. Ketika karyawan memahami kepada siapa mereka bertanggung jawab dan bagaimana mekanisme kerja sama dengan rekan kerja, maka koordinasi kerja menjadi lebih lancar, tugas terselesaikan lebih cepat dan potensi konflik antarbagian dapat ditekan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang menunjukkan bahwa *Job Description* yang jelas memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karena dapat mengarahkan perilaku kerja individu secara lebih efektif dan efisien (Zulfikar et al., 2024). Selain itu, penelitian lain juga menemukan bahwa *Job Description* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya (Harahap, 2023), hasil ini bertentangan dengan penelitian oleh peneliti terdahulu yang menunjukkan bahwa *Job Description* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Haryanto et al., 2023).

Kompetensi SDM Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi SDM dan Kinerja Karyawan di PT PG Candi Baru Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kompetensi yang lebih tinggi diantara karyawan, baik dari segi pengetahuan teknis,

keterampilan, maupun sikap kerja maka semakin baik kinerjanya.

Pada variabel Kompetensi SDM, indikator paling dominan ditunjukkan pada pernyataan “Saya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja”. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan adaptif terhadap perubahan merupakan bentuk kompetensi yang sangat penting di era dinamis saat ini. Karyawan yang mampu beradaptasi dengan cepat terhadap sistem kerja, kebijakan baru, atau tantangan teknologi akan lebih fleksibel dalam bekerja, lebih inovatif, serta mampu menjaga performa kerja dalam situasi apapun. Hal ini membuktikan bahwa kompetensi tidak hanya menyangkut aspek teknis, tetapi juga kesiapan mental dan keterampilan interpersonal.

Penelitian ini sejalan dengan hasil studi oleh peneliti terdahulu yang menemukan bahwa kompetensi SDM berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja (Mariyani et al., 2023). Selain itu, penelitian lain menyatakan bahwa Kompetensi SDM mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan serta memungkinkan karyawan bekerja lebih mandiri, adaptif, dan bertanggung jawab terhadap tugasnya (Sihite & Marpaung, 2023). Namun, hasil tersebut bertentangan dengan penelitian yang menyatakan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi secara negatif oleh Kompetensi SDM dan tidak signifikan secara statistik (Ikhsan & Rizqi, 2025).

Budaya Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data juga membuktikan bahwa Budaya Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PG Candi Baru Sidoarjo. Budaya kerja yang kuat dan positif akan menciptakan lingkungan yang nyaman, terbuka dan saling menghargai antar karyawan. Budaya kerja yang demikian dapat meningkatkan motivasi kerja, semangat tim serta loyalitas terhadap perusahaan.

Data empiris menunjukkan bahwa pernyataan seperti “Komunikasi antara atasan dan bawahan di tempat kerja berlangsung secara terbuka” memperoleh penilaian yang sangat positif. Ini menunjukkan bahwa komunikasi terbuka antara pimpinan dan staf menjadi elemen penting dalam membangun budaya kerja yang sehat. Ketika komunikasi dua arah berjalan baik serta pimpinan mampu menerapkan nilai-nilai organisasi, maka karyawan merasa lebih dihargai, lebih termotivasi dan lebih mudah menyampaikan saran atau kendala pekerjaan. Budaya kerja yang terbuka juga menciptakan suasana saling percaya yang mendukung produktivitas karyawan.

Temuan ini selaras dengan penelitian oleh penelitian yang menegaskan bahwa Budaya Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Kustini et al., 2025). Selain itu, penelitian lain juga menyatakan bahwa Budaya kerja yang inklusif, disiplin, dan kolaboratif dapat memperkuat komitmen karyawan dan berkontribusi langsung pada pencapaian kinerja (Wahyu et al., 2025). Namun, hasil ini bertolak belakang dengan penelitian yang mengemukakan bahwa Budaya Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan (Sirajuddin et al., 2020).

***Job Description*, Kompetensi SDM dan Budaya Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji simultan (F) menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan, variabel *Job Description*, Kompetensi SDM dan Budaya Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PG Candi Baru Sidoarjo. Artinya, kombinasi dari ketiga variabel tersebut mampu meningkatkan performa kerja karyawan secara menyeluruh.

Dengan adanya *Job Description* yang terstruktur, Kompetensi SDM yang mumpuni dan Budaya Kerja yang mendukung, maka akan menciptakan sinergi yang kuat dalam organisasi yang mampu mendorong peningkatan produktivitas karyawan. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dan berperan penting dalam menciptakan sistem kerja yang terarah, efisien serta selaras dengan visi dan misi perusahaan. Sehingga hipotesis pada penelitian ini dapat dinyatakan valid.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh *Job Description*, Kompetensi SDM, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PG Candi Baru Sidoarjo”, dapat disimpulkan secara parsial bahwa ketiga variabel independen, yaitu *Job Description*, Kompetensi SDM, dan Budaya Kerja, masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin jelas uraian pekerjaan, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, serta semakin baik budaya kerja yang diterapkan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Secara simultan, ketiga variabel tersebut terbukti memengaruhi peningkatan kinerja karyawan secara signifikan yang menunjukkan bahwa kombinasi *Job Description* yang baik, Kompetensi SDM yang mumpuni, dan Budaya Kerja yang positif memiliki peran penting dalam mendorong efektivitas kerja dan pencapaian tujuan

1347

organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Beno, J., Silen, A. P., & Yanti, M. (2022). Pengaruh Kompetensi Kerja, Budaya Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Puskesmas Pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung. *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12.
- Budihani, H. G., & Syaifulloh, M. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Arsip Dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Brebes.* 2(8), 854–866.
- Gunawan, & Wibowo. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Job Description* Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inoplasindo Mas Perkasa. *Prosiding Konferensi Nasional ...*, 1177, 1–11.
- Harahap, H. H. (2023). Examining the Effect of *Job Description* on Employee Performance at PT. Karya Hevea, Indonesia: A Mediating Role of Compensation. *Global Journal of Business, Economics & Social Development*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.56225/gjbesd.v1i1.5>
- Haryanto, R., Razak, M., & Oktaviani, A. R. (2023). PENGARUH *JOB DESCRIPTION*, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MAJENE. *The Manusagre Journal*, 1(2), Article 2.
- Ikhsan, R. I. R., & Rizqi, M. A. (2025). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Permata Energi Indonesia. *Jurnal Adijaya Multidisplin*, 3(02), Article 02.
- Kustini, E., Yusnita, N., & Sunaryo, W. (2025). The Influence of Organizational Culture, Work Discipline, Training Programs and Trust on Employee Performance. *International Journal of Applied Management and Business*, 3, 33–44. <https://doi.org/10.54099/ijamb.v3i1.1270>
- Mariyani, M., Aripin, S., & Darmanto, D. (2023). The Influence of HR Competence and Organizational Culture on Employee Performance in the Regional Financial and Asset Board of Paser Regency. *International Journal of Community Service & Engagement*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.47747/ijcse.v4i1.1047>
- Mayshara, B. L. (2023). Pengaruh Self-Efficacy, *Job Description* Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Sari Tuna Makmur Bitung. *Jurnal Emba*, 11(4), 450–461.
- Pahmi, P., & Busman, B. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanralili Kab.Maros. *Jurnal Online Manajemen*

ELPEI, 2(2), 393–402. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i2.98>

Pitaloka, K., Mulyatini, N., & Kasman. (2019). Pengaruh *Job Description* and job specification terhadap kinerja (Suatu studi pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship*, 1, 42–58.

Putri, A. C. (2021). Caseio Dalam Hery. *Ubhara Management*, 1, 100–110.

Sihite, F., & Marpaung, N. (2023). THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND REWARD PROVISION ON EMPLOYEE PERFORMANCE EFFECTIVENESS: (A Study on PTPN III Medan, HR Department). *JOURNAL OF HUMANITIES SOCIAL SCIENCES AND BUSINESS (JHSSB)*, 3, 319–332. <https://doi.org/10.55047/jhssb.v3i2.905>

Sirajuddin, A. M., Mus, A. R., & Arfah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ambassador Zulias Kabupaten Wajo. *Tata Kelola*, 7(2), Article 2. <https://doi.org/10.52103/jtk.v7i2.177>

Sivanissa, N., & Azizah, H. (2022). Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo. *Nautical : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 114–120.

Suhardi, D. S., Kawulur, A., & Sumampouw, J. F. (2022). Pengaruh Kompetensi SDM Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Cabang Amurang. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 75–88. <https://doi.org/10.53682/mk.v3i2.3924>

Wahyu, M., Kuswandi, K., & Rahayu, S. (2025). The Influence of Work Environment, Work Culture, and Individual Characteristics on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13, 421–432. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i1.3110>

Zanna, R. A., & Ubaidillah, H. (2024). Meningkatkan Kinerja Karyawan di Indonesia: Dampak. *Journal Pemberdayaan Ekonomi Dan Masyarakat Vol.*, 1(2), 1–23.

Zulfikar, A. F., Andayaningsih, S., & Daweng, H. A. M. (2024). The Effect Of *Job Description* On Employee Performance At The Office Of The Regional Revenue Agency Of Tual City. *International Journal of Economic Research and Financial Accounting*, 2(4). <https://doi.org/10.55227/ijerfa.v2i4.201>