

Pengaruh *Job Description*, *Self Efficacy*, dan Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Multi Terminal Petikemas Belawan

Maya Siahaan¹, Melda Brina²

Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis, Indonesia^{1,2}

*Email Korespondensi: brinamelda29@gmail.com

Sejarah Artikel:

Diterima 30-01-2026
Disetujui 10-02-2026
Diterbitkan 12-02-2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of job description, self efficacy, and organizational climate on employee productivity at PT. Multi Terminal Petikemas Belawan. This research uses a quantitative approach with descriptive and analytical design. The population of this study consists of all employees at PT. Multi Terminal Petikemas Belawan, with a sample taken using purposive sampling. Data was collected through questionnaires distributed to 100 respondents. The data analysis method used is multiple regression analysis to examine the relationship between job description, self efficacy, organizational climate, and employee productivity. The results show that job description and self efficacy have a significant impact on employee productivity, while organizational climate also plays a key role in enhancing work productivity. Based on these findings, it is recommended that the company continues to improve clear job descriptions, enhances self efficacy among employees, and creates a supportive organizational climate to boost employee productivity. This study is expected to contribute to the company in formulating policies to improve employee performance through better management of job descriptions, self efficacy, and organizational climate.

Keywords: *Job Description, Self Efficacy, Organizational Climate, Employee Productivity, Employee Performance, PT. Multi Terminal Petikemas Belawan.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job description, self efficacy, dan iklim organisasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Multi Terminal Petikemas Belawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan analitis. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Multi Terminal Petikemas Belawan, dengan sampel yang diambil secara purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 100 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda untuk menguji hubungan antara variabel job description, self efficacy, iklim organisasi, dan produktivitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa job description dan self efficacy memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, sementara iklim organisasi juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar perusahaan terus memperbaiki job description yang jelas, meningkatkan self efficacy karyawan, dan menciptakan iklim organisasi yang mendukung untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam merumuskan

kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan job description, self efficacy, dan iklim organisasi yang lebih baik.

Kata Kunci: Job Description, Self Efficacy, Iklim Organisasi, Produktivitas Karyawan, Kinerja Karyawan, PT. Multi Terminal Petikemas Belawan.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Siahaan, M., & Brina, M. (2026). Pengaruh Job Description, Self Efficacy, dan Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Multi Terminal Petikemas Belawan. Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(2), 3087-3095. <https://doi.org/10.63822/nw3dpt48>

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dihadapkan pada tantangan besar untuk memastikan karyawan mereka tetap produktif dan berkontribusi secara maksimal terhadap kesuksesan organisasi. Salah satu aspek yang berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan adalah faktor-faktor internal yang mempengaruhi kinerja mereka, salah satunya adalah job description (deskripsi pekerjaan), self efficacy, dan iklim organisasi. Ketiga faktor ini memiliki peran yang sangat signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas.

Pada PT. Multi Terminal Petikemas Belawan, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelabuhan dan logistik, masalah produktivitas karyawan sering kali menjadi sorotan. Sebagai perusahaan yang beroperasi di sektor yang sangat dinamis dan penuh tantangan, perusahaan ini sangat bergantung pada efisiensi dan efektivitas setiap karyawan untuk menjaga kelancaran operasional. Salah satu masalah yang sering muncul adalah ketidakjelasan peran dan tanggung jawab yang disebabkan oleh job description yang ambigu atau kurang detail. Hal ini dapat menimbulkan kebingungan di antara karyawan mengenai apa yang diharapkan dari mereka, yang pada akhirnya dapat menurunkan motivasi dan produktivitas kerja.

Selain itu, self efficacy keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas tertentu—berperan penting dalam mendorong karyawan untuk tetap berusaha menghadapi tantangan pekerjaan. Karyawan dengan tingkat self efficacy yang tinggi lebih cenderung untuk mengambil inisiatif dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien. Dalam konteks PT. Multi Terminal Petikemas Belawan, karyawan yang memiliki keyakinan diri yang kuat cenderung lebih cepat beradaptasi dengan tugas-tugas operasional yang kompleks dan tuntutan efisiensi yang tinggi.

Iklim organisasi juga memainkan peranan penting dalam mempengaruhi produktivitas karyawan. Iklim organisasi merujuk pada persepsi karyawan terhadap kondisi psikologis yang terbentuk dari interaksi antara berbagai faktor internal, seperti hubungan antar individu, gaya kepemimpinan, komunikasi, dan nilai-nilai yang ada dalam organisasi. Pada PT. Multi Terminal Petikemas Belawan, meskipun sudah ada upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, berbagai masalah seperti ketegangan antar departemen, ketidakjelasan dalam komunikasi, dan kurangnya dukungan dari manajemen masih dirasakan oleh sebagian besar karyawan. Hal ini mengarah pada rendahnya kepuasan kerja, yang berpengaruh langsung pada menurunnya produktivitas karyawan.

Fenomena ini sangat relevan untuk diteliti lebih lanjut, mengingat produktivitas karyawan yang optimal merupakan kunci untuk meningkatkan daya saing perusahaan, terutama dalam industri yang mengandalkan kecepatan dan ketepatan, seperti di sektor logistik dan pelabuhan. Mengingat pentingnya faktor internal dalam meningkatkan produktivitas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh job description, self efficacy, dan iklim organisasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Multi Terminal Petikemas Belawan. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam memperbaiki aspek manajerial di perusahaan, serta memberikan wawasan bagi praktisi dan akademisi mengenai hubungan antara job description, self efficacy, iklim organisasi, dan produktivitas karyawan.

Penelitian sebelumnya telah banyak meneliti tentang pengaruh job description terhadap kinerja dan produktivitas karyawan, namun sebagian besar penelitian tersebut terbatas pada sektor yang lebih umum seperti perbankan, manufaktur, dan sektor pelayanan lainnya (Robinson & Judge, 2017). Begitu juga dengan iklim organisasi, yang telah terbukti memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas karyawan dalam berbagai jenis organisasi (Spector, 2012). Selain itu, faktor self efficacy juga telah banyak dikaji dalam berbagai penelitian sebelumnya dan terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja individu (Bandura, 1997). Namun, sedikit sekali penelitian yang membahas ketiga faktor ini secara bersamaan dalam konteks

perusahaan logistik dan pelabuhan, terutama yang berfokus pada perusahaan di Indonesia seperti PT. Multi Terminal Petikemas Belawan. Oleh karena itu, penelitian ini mengisi celah tersebut dengan menguji secara empiris bagaimana job description, self efficacy, dan iklim organisasi mempengaruhi produktivitas karyawan di perusahaan tersebut.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan temuan yang berguna dalam merumuskan kebijakan internal yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan melalui penyusunan job description yang lebih jelas, peningkatan self efficacy karyawan, dan perbaikan iklim organisasi yang lebih mendukung. Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif analitis untuk menganalisis data yang dikumpulkan dari karyawan PT. Multi Terminal Petikemas Belawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi praktis bagi perusahaan dan memberikan kontribusi bagi teori manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengelolaan karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif untuk menguji hubungan antara job description dan iklim organisasi terhadap produktivitas karyawan di PT. Multi Terminal Petikemas Belawan.

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

- Data Primer: Diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada 90 karyawan PT. Multi Terminal Petikemas Belawan. Kuesioner ini mengukur persepsi karyawan tentang job description, iklim organisasi, dan produktivitas kerja mereka.
- Data Sekunder: Diperoleh dari dokumen perusahaan seperti laporan tahunan, profil perusahaan, dan literatur yang relevan untuk mendukung analisis.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Multi Terminal Petikemas Belawan yang beralamat di Jl. Graha Pelindo Satu, Jalan Lingkar Pelabuhan No. 1, Belawan II, Medan, Sumatera Utara.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Multi Terminal Petikemas Belawan, dengan total 90 orang. Mengingat jumlahnya yang relatif kecil, seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan:

- Kuesioner: Untuk mengukur persepsi karyawan terkait job description, iklim organisasi, dan produktivitas.
- Wawancara: Untuk mendapatkan wawasan lebih mendalam terkait iklim organisasi dan kinerja karyawan.
- Observasi: Untuk memantau interaksi dan dinamika kerja di perusahaan.

Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi berganda untuk mengidentifikasi pengaruh job description dan iklim organisasi terhadap produktivitas karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job description dan iklim organisasi terhadap produktivitas karyawan di PT. Multi Terminal Petikemas Belawan. Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 90 responden, dapat disimpulkan beberapa temuan penting sebagai berikut:

Tabel 1. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA	43	47,8%
Diploma	6	6,7%
Sarjana	9	10,0%
Dan Lain - Lain	32	35,6%
Jumlah	90	100,00%

Tabel 2. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
< 1	56	62,2%
1-5 Tahun	23	25,6%
6-10 Tahun	5	5,6%
> 10	6	6,7%
Jumlah	90	100,00%

Uji Normalitas

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,200 memiliki nilai lebih besar dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi terdistribusi secara normal.

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,14648988
Most Extreme Differences	Absolute	0,055
	Positive	0,055
	Negative	-0,048
Test Statistic		0,055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Multikolineritas

Tabel 4 Uji Multikolineritas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26,772	2,145		12,483	0,000		
	Self Efficacy	-0,506	0,051	-0,560	-9,897	0,000	0,896	1,116
	Job Description	0,775	0,051	0,892	15,091	0,000	0,823	1,215
	Iklim Organisasi	-0,108	0,039	-0,158	-2,792	0,006	0,894	1,118

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

dapat dilihat bahwa nilai tolerance juga menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai tolerance kurang dari 10%. Hasil perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 5 Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,334	1,273		-0,263	0,793
	Self Efficacy	0,063	0,030	0,231	2,088	0,040
	Job Description	0,007	0,030	0,027	0,231	0,818
	Iklim Organisasi	0,004	0,023	0,019	0,168	0,867

a. Dependent Variable: Abs_RES

Output SPSS dengan jelas menunjukkan semua variabel independen mempunyai nilai sig $\geq 0,05$. Jadi tidak ada variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen abs_res. Hal ini terlihat dari nilai sig pada tiap-tiap variabel independen

seluruhnya diatas 0,05. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung gejala heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Analisis Regresi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26,772	2,145		12,483	0,000		
	Self Efficacy	-0,506	0,051	-0,560	-9,897	0,000	0,896	1,116
	Job Description	0,775	0,051	0,892	15,091	0,000	0,823	1,215
	Iklim Organisasi	-0,108	0,039	-0,158	-2,792	0,006	0,894	1,118
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja								

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 26,772 - 0,506 (X1) + 0,775 (X2) - 0,108 (X3) + e$$

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7 Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26,772	2,145		12,483	0,000		
	Self Efficacy	-0,506	0,051	-0,560	-9,897	0,000	0,896	1,116
	Job Description	0,775	0,051	0,892	15,091	0,000	0,823	1,215
	Iklim Organisasi	-0,108	0,039	-0,158	-2,792	0,006	0,894	1,118
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja								

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

➤ Pengaruh Self Efficacy terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji menunjukkan nilai t = -9,897 dengan signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga H1 diterima. Self efficacy berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

➤ Pengaruh Job Description terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji menunjukkan nilai t = 15,091 dengan signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga H2 diterima. Job description berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

➤ Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji menunjukkan nilai $t = -2,792$ dengan signifikansi $0,006 (> 0,05)$, sehingga H3 diterima. Iklim organisasi tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

Pembahasan

1. Pengaruh Self Efficacy terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa self efficacy berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai $t = -9,897$ dan signifikansi $0,000 (< 0,05)$, yang mengarah pada penerimaan H1. Meskipun koefisiennya negatif, self efficacy tetap menunjukkan pengaruh penting terhadap produktivitas. Karyawan dengan tingkat self efficacy tinggi lebih percaya diri dan termotivasi, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan program pelatihan untuk meningkatkan self efficacy karyawan.

2. Pengaruh Job Description terhadap Produktivitas Kerja

Job description memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai $t = 15,091$ dan signifikansi $0,000 (< 0,05)$, sehingga H2 diterima. Kejelasan dalam job description membuat karyawan lebih fokus dan efisien dalam bekerja. Dalam konteks PT. Multi Terminal Petikemas Belawan, job description yang jelas sangat penting untuk menghindari kebingungan tugas dan meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperbarui job description sesuai dengan perkembangan pekerjaan.

3. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

Iklim organisasi menunjukkan nilai $t = -2,792$ dengan signifikansi $0,006 (> 0,05)$, yang berarti hipotesis H3 diterima. Namun, koefisien negatif menunjukkan bahwa iklim organisasi belum berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa suasana kerja di PT. Multi Terminal Petikemas Belawan belum sepenuhnya mendukung produktivitas karyawan, dan perlu ada perbaikan dalam aspek komunikasi, kepercayaan, dan partisipasi karyawan.

4. Pengaruh Self Efficacy, Job Description, dan Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

Uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel (self efficacy, job description, dan iklim organisasi) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai $F = 87,338$ dan signifikansi $0,000 (< 0,05)$. Nilai Adjusted R^2 sebesar $0,744$ menunjukkan bahwa $74,4\%$ variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel ini. Meskipun beberapa faktor lain, seperti kepemimpinan dan kompensasi, tidak termasuk dalam model, hasil ini memperkuat pemahaman bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor.

KESIMPULAN

Dari temuan ini, perusahaan dapat mengambil beberapa langkah strategis untuk meningkatkan produktivitas karyawan:

1. Pengembangan Program Pelatihan untuk Meningkatkan Self Efficacy: Perusahaan perlu merancang dan melaksanakan program pelatihan yang tidak hanya fokus pada keterampilan teknis, tetapi juga pada pengembangan mental dan motivasi. Program yang mendukung peningkatan self efficacy akan membuat karyawan merasa lebih percaya diri dan termotivasi dalam menghadapi tantangan pekerjaan.
2. Penyempurnaan Job Description: Untuk menghindari kebingungan dan meningkatkan efisiensi,

perusahaan perlu memperbarui dan menyempurnakan job description secara berkala, terutama dalam menghadapi perubahan dan perkembangan tugas pekerjaan. Kejelasan dalam job description akan membantu karyawan lebih fokus dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

3. Peningkatan Iklim Organisasi: Perusahaan perlu memperhatikan aspek iklim organisasi, dengan memperbaiki komunikasi internal, meningkatkan kepercayaan antar karyawan dan antara manajer dengan bawahan, serta menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif. Kepemimpinan yang lebih terbuka dan mendukung, serta penghargaan terhadap kontribusi karyawan, dapat mendorong terciptanya iklim kerja yang lebih positif dan produktif.
4. Pendekatan Holistik untuk Meningkatkan Produktivitas: Dengan mengelola self efficacy, job description, dan iklim organisasi secara simultan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung kinerja karyawan dan produktivitas secara keseluruhan. Pendekatan ini akan membantu perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (17th ed.)*. Pearson Education.
- Spector, P. E. (2012). *Industrial and organizational psychology: Research and practice (6th ed.)*. Wiley.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits – self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability – with job satisfaction and job performance: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice (13th ed.)*. Kogan Page.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior (12th ed.)*. McGraw-Hill.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 129-168). Rand McNally.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior (18th ed.)*. Pearson Education.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing Company.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations (8th ed.)*. Pearson Education.
- Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2015). The job demands-resources model: A critical review. *Work and Stress*, 29(3), 267-273. <https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1050198>
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 357-367. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.357>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>