

PENGARUH ON THE JOB TRAINING DAN JOB DESCRIPTION TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH NASIONAL KANTOR CABANG SURABAYA

Fitriah¹, Ony Kurniawati^{2*}, Mira Gayatri Kartika³, Dedy Kunhadi⁴, Alfiyatussholichah⁵

^{1,2,3,4}Universitas WR. Supratman Surabaya

⁵Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika

Email: blue.on.iris@gmail.com

Received : Jan 19th 2026

Revised : March 18th 2026

Accepted : May 30th 2026

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of on the job training and job descriptions on employee productivity at PT. Bank Syariah Nasional, Surabaya Branch Office. This study used a quantitative approach with a survey method. Data collection was conducted by distributing questionnaires to 78 respondents, who were employees of the company. The data obtained were then analyzed using multiple linear regression analysis techniques with the aid of SPSS statistical software. The results showed that on the job training significantly influenced employee productivity. This suggests that training conducted directly in the workplace can improve employees' abilities and understanding of the tasks they perform. Furthermore, job descriptions also significantly influenced employee productivity. Clarity regarding the division of tasks and responsibilities helps employees carry out their work more focused and effectively. Simultaneously, on the job training and job descriptions were proven to have a significant impact on employee productivity. The analysis also showed that these two variables explained a significant portion of the variation in employee productivity, with the remainder influenced by factors outside the research model. The findings of this study indicate that the implementation of a sound job training program and the development of clear job descriptions are important factors in efforts to increase employee productivity.

Keywords: *On The Job Training, Job Description, Employee Work Productivity, SPSS*

PENDAHULUAN

Perubahan dalam industri perbankan di Indonesia selama dua dekade terakhir berlangsung sangat cepat dan kompleks. Transformasi tersebut dipengaruhi oleh perkembangan teknologi digital, penyesuaian kebijakan regulator, serta meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap layanan keuangan yang efisien dan transparan (Siregar et al., 2025). Perbankan syariah hadir sebagai alternatif yang tidak hanya berfokus pada aspek keuntungan, tetapi juga mengedepankan prinsip keadilan, etika, serta kepatuhan terhadap nilai-nilai syariah. Bank syariah dituntut mampu menjaga keseimbangan antara kinerja bisnis dan kepatuhan terhadap prinsip syariah agar tetap kompetitif di

tengah persaingan yang semakin ketat (Haq & Putri, 2025).

PT. Bank Syariah Nasional Kantor Cabang Surabaya merupakan salah satu institusi yang memiliki peran strategis dalam mendukung aktivitas ekonomi masyarakat, khususnya melalui layanan pembiayaan dan penghimpunan dana. Keberadaan cabang ini di Surabaya sebagai pusat ekonomi di Jawa Timur menjadikan bank harus mampu beradaptasi dengan karakteristik nasabah yang beragam serta tingkat literasi keuangan yang terus berkembang. Kondisi ini menuntut adanya pelayanan yang profesional, responsif, dan tetap berlandaskan prinsip syariah guna menjaga kepercayaan serta loyalitas nasabah.

Sebagai unit kerja yang berada di wilayah strategis, PT. Bank Syariah Nasional Kantor Cabang Surabaya dihadapkan pada target kinerja yang tinggi, baik dalam hal penghimpunan dana, penyaluran pembiayaan, maupun kualitas layanan. Pencapaian target tersebut sangat bergantung pada kinerja karyawan sebagai pelaksana operasional. Oleh sebab itu, produktivitas kerja menjadi aspek penting yang harus terus ditingkatkan. Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan kuantitas output, tetapi juga mencakup kualitas layanan, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, serta kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan sistem kerja (Andika & Maulida, 2022).

Dalam perbankan syariah, karyawan dituntut memiliki kompetensi yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga pemahaman terhadap prinsip-prinsip syariah yang menjadi dasar operasional lembaga (Kusuma et al., 2025). Apabila produktivitas kerja tidak optimal, maka dampaknya tidak hanya dirasakan pada kinerja internal, tetapi juga pada kepuasan nasabah dan citra institusi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kebutuhan utama dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui pelatihan kerja yang terstruktur, seperti *on the job training* (OJT). Metode ini memberikan kesempatan kepada karyawan untuk belajar secara langsung dalam lingkungan kerja nyata dengan bimbingan pihak yang lebih berpengalaman (Gustiana et al., 2022; Nufus & Farkhansa, 2025). OJT dinilai efektif karena mampu mengintegrasikan teori dan praktik secara bersamaan, sehingga karyawan lebih cepat memahami alur kerja dan budaya organisasi. Meskipun demikian, pelaksanaannya sering kali menghadapi kendala, seperti keterbatasan waktu pembimbing dan belum adanya standar pelatihan yang baku, sehingga hasil yang diperoleh belum maksimal.

Selain *on the job training*, kejelasan *job description* juga menjadi faktor penting dalam mendukung produktivitas kerja. *Job description* berfungsi sebagai pedoman yang menjelaskan tugas, tanggung jawab, serta wewenang setiap posisi dalam organisasi (Putri & Gaol, 2021). Dengan adanya kejelasan tersebut, karyawan dapat bekerja secara lebih terarah dan memahami peran masing-masing. Sebaliknya, ketidakjelasan *job description* dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti tumpang tindih tugas, kebingungan dalam pengambilan keputusan, serta konflik internal (Rizal et al., 2025).

Permasalahan lain yang sering terjadi adalah ketidaksesuaian antara pelaksanaan OJT dengan penempatan kerja akhir, khususnya bagi karyawan berstatus PKWT. Karyawan yang menjalani pelatihan di unit pendukung sering kali ditempatkan pada unit bisnis yang memiliki karakter pekerjaan berbeda. Hal ini menyebabkan kompetensi yang diperoleh selama pelatihan tidak sepenuhnya relevan dengan tugas yang harus dijalankan. Akibatnya, proses adaptasi menjadi lebih lama dan karyawan harus kembali mempelajari tugas baru dari awal.

Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya keselarasan antara pelatihan kerja dan penempatan karyawan. Tanpa adanya kesesuaian tersebut, efektivitas pelatihan menjadi berkurang dan berpotensi menghambat peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang sistem pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terintegrasi agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan Perusahaan (Riandyani et al, 2025).

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja pada dasarnya menjelaskan kemampuan seseorang dalam menghasilkan keluaran berupa barang atau jasa secara optimal melalui

pemanfaatan sumber daya yang tersedia. Tingkat produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan teknis, tetapi juga oleh faktor internal seperti motivasi, sikap kerja, serta pola pikir yang mendorong individu untuk bekerja secara efektif dan efisien. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong semangat kerja dan komitmen karyawan agar potensi yang dimiliki dapat dimanfaatkan secara maksimal.

Produktivitas sering dikaitkan dengan efisiensi penggunaan sumber daya. Hal ini sejalan dengan pandangan Pratama dan Permatasari (2021) yang menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara input yang digunakan dengan output yang dihasilkan dalam suatu proses kerja. Semakin efisien penggunaan sumber daya dalam menghasilkan keluaran, maka tingkat produktivitas yang dicapai akan semakin tinggi. Dengan kata lain, produktivitas tidak hanya dilihat dari banyaknya hasil kerja, tetapi juga dari bagaimana proses tersebut dijalankan secara efektif tanpa pemborosan.

Selain itu, produktivitas juga berkaitan erat dengan pencapaian kinerja individu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hamiddin dan Taaha (2021) menjelaskan bahwa produktivitas mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas berdasarkan target, kualitas kerja, serta ketepatan waktu yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas tidak hanya menilai kuantitas pekerjaan, tetapi juga mempertimbangkan aspek kualitas dan kesesuaian dengan prosedur yang berlaku.

Liana (2020) menjelaskan sejumlah faktor yang berperan dalam membentuk produktivitas tenaga kerja antara lain: 1) Pendidikan, 2) Motivasi, 3) Disiplin kerja, 4) Keterampilan, 5) Sikap dan Etika Kerja, 6) Gizi dan Kesehatan Kerja, 7) Tingkat Penghasilan, 8) Lingkungan dan Iklim Kerja, 9) Teknologi, 10) Sarana Produksi, 11) Jaminan Sosial, 12)

Manajemen, dan 13) Kesempatan Berprestasi.

On The Job Training

On The Job Training (OJT) merupakan salah satu pendekatan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja individu melalui pengalaman langsung di tempat kerja. Metode ini dirancang agar karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawabnya secara lebih mendalam, sehingga mampu bekerja secara efektif sesuai dengan bidang yang dijalani. Widodo (2015) menjelaskan bahwa OJT menjadi sarana penting dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan.

Pelaksanaan OJT dilakukan bersamaan dengan aktivitas kerja sehari-hari, sehingga proses pembelajaran berlangsung secara alami dalam lingkungan kerja yang nyata. Ibrahim et al. (2020) menyatakan bahwa melalui pendekatan ini, karyawan dapat langsung mempraktikkan pengetahuan yang diperoleh sekaligus memahami alur kerja secara menyeluruh. Selain itu, interaksi dengan atasan atau rekan kerja yang lebih berpengalaman memungkinkan terjadinya transfer pengetahuan yang lebih efektif, baik dalam aspek teknis maupun non teknis.

Barasa (2021) menjelaskan bahwa *on the job training* yang dilaksanakan di tempat kerja memiliki beberapa tujuan utama, antara lain: 1) Meningkatkan produktivitas kerja, 2) Meningkatkan kualitas hasil kerja, 3) Mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia, 4) Meningkatkan sikap, moral, dan semangat kerja, serta 5) Mendorong pengembangan diri karyawan.

Job Description

Dharma et al. (2020) menjelaskan bahwa *job description* memuat penjabaran mengenai tugas dan tanggung jawab suatu jabatan, kondisi lingkungan kerja, pola hubungan kerja, serta karakteristik pekerjaan yang

melekat pada posisi tersebut. Selaras dengan hal itu, Agustin (2019) menyatakan bahwa *job description* memberikan gambaran tentang jenis pekerjaan yang dilakukan, rincian aktivitas yang harus diselesaikan, serta prosedur dalam pelaksanaannya.

Selain itu, Sudaryono (2015) menegaskan bahwa *job description* merupakan dokumen tertulis yang berisi informasi terkait tanggung jawab, kondisi kerja, hubungan antarposisi, serta berbagai aspek lain yang berkaitan dengan suatu jabatan dalam struktur organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Job description* dapat dimaknai sebagai dokumen formal yang berisi uraian mengenai tugas, tanggung jawab, serta kriteria yang perlu dipenuhi oleh individu dalam menjalankan suatu posisi tertentu di dalam organisasi.

Pengembangan Hipotesis

***On The Job Training* Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Pelaksanaan *On The Job Training* yang dilakukan secara langsung di lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan produktivitas sekaligus memperkuat kemampuan karyawan. Program ini menjadi hal yang krusial bagi organisasi karena memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengasah kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, sehingga kinerja yang dihasilkan dapat lebih maksimal.

Hasil penelitian Cahyaningtyas (2024) menunjukkan bahwa *On The Job Training* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H₁ : *On the job training* berpengaruh signifikan produktivitas kerja karyawan

***Job Description* Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Job description memiliki peranan penting dalam mendorong produktivitas kerja karena menjadi acuan yang menjelaskan secara rinci mengenai tugas, tanggung jawab, wewenang, serta standar kinerja yang harus dicapai oleh karyawan. Ketika uraian pekerjaan disusun secara jelas dan sistematis, karyawan akan lebih mudah memahami apa yang harus dilakukan, bagaimana cara melaksanakannya, serta target yang diharapkan oleh organisasi. Kejelasan tersebut dapat meminimalkan kesalahan, menghindari tumpang tindih pekerjaan, serta mengurangi kebingungan dalam menjalankan tugas, sehingga penggunaan waktu dan tenaga menjadi lebih efektif.

Di samping itu, *job description* yang tepat memungkinkan karyawan menyesuaikan kemampuan dan keterampilannya dengan tuntutan pekerjaan. Kesesuaian ini akan meningkatkan rasa percaya diri sekaligus memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan hasil kerja. Uraian pekerjaan yang jelas juga memudahkan proses penilaian kinerja karena evaluasi dilakukan berdasarkan indikator yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh sebab itu, *job description* yang dirancang secara terstruktur dan diterapkan secara konsisten dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan secara berkesinambungan.

Hasil penelitian Tahir dan Ramli (2024) menunjukkan bahwa *job description* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₂ : *Job description* berpengaruh signifikan produktivitas kerja karyawan

***On The Job Training* Dan *Job Description* Kerja Secara Simultan**

Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

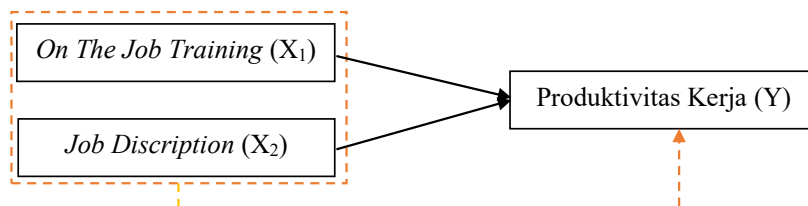
On the job training dan *job description* merupakan dua aspek yang saling mendukung dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *On the job training* memberi peluang bagi karyawan untuk belajar langsung di tempat kerja melalui pengalaman nyata, sehingga mereka dapat memahami alur kerja, penggunaan alat, serta cara menghadapi berbagai permasalahan yang muncul dalam aktivitas sehari-hari. Melalui proses tersebut, karyawan tidak hanya memperoleh pengetahuan teknis, tetapi juga membentuk keterampilan dan sikap kerja yang lebih efektif. Peningkatan ini mendorong rasa percaya diri, kemampuan beradaptasi, serta kinerja yang lebih optimal.

Sementara itu, *job description* berperan sebagai pedoman yang memberikan kejelasan mengenai tugas,

tanggung jawab, dan standar kinerja yang harus dicapai. Dengan adanya uraian pekerjaan yang jelas, karyawan dapat memahami peran serta batas kewenangannya, sehingga risiko kesalahan dan tumpang tindih pekerjaan dapat diminimalkan. Kondisi ini memungkinkan karyawan untuk lebih fokus dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya.

Sinergi antara *on the job training* dan *job description* yang tersusun dengan baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan produktivitas. *On the job training* membantu memperkuat kemampuan karyawan dalam bekerja, sedangkan *job description* memberikan arah yang jelas terkait apa yang harus dicapai dalam pekerjaan tersebut.

H₃ : *On the job training* dan *job description* berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research*, yaitu suatu metode yang digunakan untuk mengkaji dan menjelaskan keterkaitan antarvariabel yang menjadi fokus dalam penelitian.

Populasi Dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan subjek atau objek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan, sehingga dapat dijadikan dasar dalam proses analisis serta penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2018).

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Bank Syariah Nasional Kantor Cabang Surabaya yang berjumlah 78 orang.

Menurut Arikunto (2019), apabila jumlah populasi tergolong kecil, khususnya kurang dari 100 orang, maka disarankan menggunakan teknik sensus agar data yang diperoleh mampu merepresentasikan kondisi populasi secara menyeluruh dan lebih akurat. Oleh sebab itu, seluruh anggota populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai responden sebanyak 78 orang yang dilibatkan secara penuh sebagai sampel penelitian.

Indikator Penelitian

Fauziah (2022) menjelaskan tingkat produktivitas kerja seseorang dapat dikenali melalui enam indikator pokok yang menjadi tolok ukur dalam menilai kinerja individu secara menyeluruh, yaitu: 1) Kualitas kerja, 2) Kejujuran karyawan, 3) Inisiatif, 4) Kehadiran, 5) Kerja sama, dan 6) Pemanfaatan waktu.

Sementara itu, Dessler (2020) menjelaskan keberhasilan pelaksanaan *On The Job Training* dapat dinilai melalui sejumlah indikator kunci yang menggambarkan sejauh mana program pelatihan tersebut berjalan secara efektif. Indikator-indikator yang dimaksud antara lain: 1) Program pelatihan yang diselenggarakan, 2) Metode pelatihan yang diterapkan, 3) Jangka waktu pelatihan, dan 4) Evaluasi pelatihan.

Adapun Indikator *job description* dalam penelitian ini merujuk pada pendapat Manullang (2018), yang meliputi beberapa aspek utama, yaitu: 1) Ruang lingkup pekerjaan, 2) Kemampuan kerja, 3) Latar belakang pendidikan, 4) Kondisi pelaksanaan pekerjaan, serta 5) Kualifikasi sumber daya manusia.

Teknik Pengumpulan Data

Tahapan pengumpulan data merupakan bagian yang sangat penting dalam penelitian, karena pada proses inilah peneliti memperoleh informasi yang valid, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan. Guna memperoleh data yang relevan dengan tujuan penelitian, digunakan beberapa metode pengumpulan data, antara lain: 1) Observasi, 2) Kuesioner, dan 3) Dokumentasi.

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2021), regresi linear berganda merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menilai pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Metode ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan fungsional antara variabel bebas dan variabel terikat, sekaligus mengukur seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen dalam memengaruhi perubahan pada variabel dependen. Hasil pengolahan data melalui analisis regresi linear berganda tersebut kemudian disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.589	1.236		2.094	.040
	X1	.540	.119	.400	4.526	.000
	X2	.588	.098	.532	6.024	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pada data yang tersaji dalam tabel 1, dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda yang menggambarkan hubungan antar variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$= 2.589 + 0.540 X_1 + 0.588 X_2 + e$$

Penjelasan dari setiap komponen yang terdapat dalam persamaan regresi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2,589 mengindikasikan tingkat produktivitas kerja karyawan pada kondisi ketika variabel *On The Job Training* dan *Job Description*

- diasumsikan tetap atau tidak mengalami perubahan.
- Koefisien regresi untuk variabel *On The Job Training* sebesar 0,540 menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam pelaksanaan *On The Job Training* akan diikuti oleh kenaikan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,540 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.
 - Koefisien regresi variabel *Job Description* sebesar 0,588 menunjukkan bahwa semakin jelas pembagian tugas dan tanggung jawab yang diberikan, maka produktivitas kerja karyawan cenderung meningkat. Besarnya nilai koefisien ini juga mencerminkan bahwa *Job Description* memiliki pengaruh yang relatif kuat terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji t (Parsial)

Menurut Sugiyono (2021), uji t (Parsial) digunakan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah koefisien regresi yang diperoleh memiliki signifikansi secara statistik atau tidak.

1. Uji Hipotesis Pertama (H_1)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *on the job training* (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,526 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang berada di bawah batas 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel *on the job training* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Uji Hipotesis Kedua (H_2)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *job description* (X_2), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,024 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut berada di bawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa *job description* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Menurut Sugiyono (2021), uji statistik F digunakan untuk menilai apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan melalui pendekatan Analisis Varians (ANOVA) untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh kolektif variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 2. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	757.257	2	378.629	131.703	.000 ^b
	Residual	215.614	75	2.875		
	Total	972.872	77			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil uji F yang disajikan pada Tabel 2, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 131,703 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut berada di bawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *on the job training* dan *job*

description secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan *on the job training* yang baik, didukung oleh kejelasan *job description*, mampu

meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2021), koefisien determinasi berfungsi untuk

menunjukkan kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Nilai koefisien ini berada pada rentang antara 0 hingga 1.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.778	.772	1.696

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 3, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,778. Angka ini menunjukkan bahwa sekitar 77,8% perubahan dalam produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *on the job training* dan *job description*. Adapun sebesar 22,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang digunakan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh *On The Job Training* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, variabel *on the job training* terbukti memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil uji parsial yang menunjukkan tingkat signifikansi lebih kecil dari batas kesalahan yang ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa *on the job training* yang dilakukan secara langsung berperan dalam meningkatkan produktivitas.

Pelaksanaan *on the job training* memungkinkan karyawan belajar secara langsung di lingkungan kerja nyata. Melalui proses tersebut, karyawan dapat memahami alur kerja, teknik penyelesaian tugas, serta standar operasional yang berlaku di perusahaan. Pengalaman belajar yang bersifat praktis ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam dibandingkan pembelajaran yang hanya bersifat teoritis.

Di samping itu, *on the job training* juga membantu karyawan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan sehari-hari. Dengan meningkatnya pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan tepat. Oleh karena itu, penerapan *on the job training* memberikan kontribusi yang positif dalam mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan di dalam organisasi.

Pengaruh *Job Description* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *job description* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari uji t yang menghasilkan nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kejelasan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Job description yang disusun secara rinci akan memudahkan karyawan dalam memahami ruang lingkup pekerjaan yang harus dijalankan. Melalui uraian tugas yang sistematis, karyawan dapat mengetahui tanggung jawab, wewenang, serta target kerja yang perlu dicapai. Kejelasan tersebut mampu mengurangi potensi kesalahan serta mencegah terjadinya tumpang tindih pekerjaan antar karyawan.

Di samping itu, penempatan tugas yang disesuaikan dengan kemampuan dan keterampilan karyawan dapat mendorong terciptanya kinerja yang lebih optimal. Ketika pekerjaan yang diberikan selaras dengan kompetensi yang dimiliki, karyawan akan lebih mudah menyelesaikan tugas secara efektif. Oleh karena itu, penerapan *job description* yang tepat berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh *On The Job Training* Dan *Job Description* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, variabel *on the job training* dan *job description* terbukti secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji F yang menghasilkan nilai signifikansi di bawah 0,05 sebagai batas yang digunakan dalam penelitian.

Pelaksanaan *on the job training* berkontribusi dalam meningkatkan keterampilan serta kemampuan kerja karyawan, sementara *job description* memberikan kejelasan terkait tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Ketika kedua aspek tersebut diterapkan secara bersamaan, karyawan tidak hanya memiliki kompetensi yang memadai, tetapi juga memahami secara jelas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kondisi ini memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih terarah, efektif, dan efisien dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data serta pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut. Variabel *on the job training* terbukti memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, di mana pelatihan yang dilakukan secara langsung di tempat kerja membantu

karyawan lebih memahami tugas yang dijalankan sehingga karyawan memperoleh tambahan pengetahuan dan keterampilan yang mendukung penyelesaian pekerjaan dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, variabel *job description* juga terbukti berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, karena kejelasan terkait tugas, tanggung jawab, dan wewenang membuat karyawan lebih memahami perannya dalam organisasi sehingga dapat bekerja secara lebih fokus dan terarah untuk menghasilkan kinerja yang lebih maksimal.

Lebih lanjut, hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa *on the job training* dan *job description* secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kemampuan melalui pelatihan yang tepat serta kejelasan pembagian tugas merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam mendorong peningkatan produktivitas kerja di dalam organisasi.

SARAN

Berdasarkan temuan penelitian, PT. Bank Syariah Nasional Kantor Cabang Surabaya disarankan untuk terus mengembangkan kualitas pelaksanaan *on the job training* secara lebih terarah dan disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan agar mampu mendukung peningkatan kompetensi karyawan yang relevan dengan tugas yang diemban. Selain itu, perusahaan perlu memastikan bahwa *job description* disusun secara jelas, rinci, dan mudah dipahami guna membantu karyawan memahami peran serta tanggung jawabnya sekaligus meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memasukkan variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan sistem penghargaan guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-

faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, T. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan *Job Description* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 2(2), 1-15.
- Andika, M., & Maulida, D. (2022). Implementasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Di Bappeda Kabupaten Nagan Raya. *At-Tanzir: Jurnal Ilmiah Prodi Komunikasi Penyiaran Islam*, 99-120.
- Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta, Jakarta.
- Cahyaningtyas, E. D. (2024). Pengaruh *On The Job Training* Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang*.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. Boston: Pearson Education.
- Dharma, E., Sinaga, F. Y., Nainggolan, L. E., & Sisca, S. (2020). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (Gkps) Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), 54-63.
- Fauziah, S. (2021). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al-Munazzam: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Manajemen Dakwah*, 1(1).
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustiana, R., Hidayat, T., Fauzi, A., & Penulis, K. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657-666.
- Hamiddin, M. I. N., & Taaha, Y. R. (2021). Peningkatan Produktivitas Kerja Melalui Hubungan Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Pelindo IV (Persero) Makassar. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 307.
- Haq, M. F., & Putri, J. (2025). Peran Strategis Manajemen Keuangan Dalam Meningkatkan Profitabilitas Dan Kinerja Bank Syariah. *Jurnal Ekonomi Islam*, 3(2), 105-119.
- Ibrahim, H., Zin, M. L. M., & Vengdasamy, P. (2020). The influence of individual characteristics, training content and manager support on on-the-job training effectiveness. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(11), 499-506.
- Kusuma, A. P., Ardista, R., & Munandar, A. N. I. (2025). Human Capital Dalam Bank Syariah: Antara Barokah, Turnover, Dan Kompetensi Digital. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 3(1).
- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 65-72.
- Manullang, M. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen*. UGM Press.
- Nufus, S. M. Z., & Farkhansa, S. (2025). Peran *On the Job Training* (OJT) dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan dan Keberlangsungan Usaha Pada CV. Flash. Net. *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(5), 191-196.
- Pratama, S. A., & Permatasari, R. I. (2021). Pengaruh penerapan standar operasional prosedur dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan divisi ekspor pt. Dua kuda indonesia. *Jurnal ilmiah*

- m-progress*, 11(1).
- Putri, N. W., & Gaol, P. L. (2021). Pengaruh persepsi *job description* terhadap kinerja karyawan pada direktorat jenderal penguatan inovasi Kementerian Riset Dan Teknologi/Brin. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*.
- Riandyani, M., Kurniawati, O., & Kartika, M. G. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Amerada Oil Company Area Onshore Processing Facility–Manyar Gresik. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 6(5), 1377-1386.
- Rizal, R. S., Dzikri, A., & Supriyadi, S. (2025). Pengaruh *Job Description* dan Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jalan Abadi. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 2086-2095.
- Siregar, F. N., Khairunnisa, S. Z., Miera, Z. F., & Nurbaiti, N. (2025). Transformasi Digital Dalam Sistem Informasi Perbankan Syariah. *ECONOMIST: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 60-68.
- Sudaryono. (2015). *Pengantar bisnis : teori dan contoh kasus* (1st ed.). Andi Offset.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit. Alfabeta, Bandung.
- Tahir, S., & Ramli, M. (2024). Pengaruh *Job Description* dan Sistem Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Management and Accounting Research Journal*, 4(3), 33-43.