

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Job Description

2.1.1.1. Definisi Job Description

Pengamatan dalam pekerjaan perlu dilaksanakan serta alasan dalam melaksanakan penjabaran terhadap suatu pekerjaan didalam organisasi yang memiliki informasi secara tulisan mengenai deksripsi pekerjaan yang harus dikerjakan perusahaan untuk meraih target perusahaan dalam hal pertanggung jawaban pada pekerjaan tertentu. Dokumen ini memperlihatkan prasyarat diperlukan dalam posisi tertentu dan menjelaskan bagaimana pekerjaan tersebut memiliki kaitan terhadap posisi yang lainnya pada perusahaan (Agustin, 2019:3).

Pemaparan pekerjaan dalam masing-masing perusahaan dinyatakan umum pada sebuah organisasi. Dengan deksripsi kerja, karyawan didorong dalam menaikkan performanya dikarenakan memiliki tanggung jawab dan kedudukan penting dalam lingkungan kerjanya (Syelviani, 2017:44).

Job description ialah penjelasan kerja dari segolongan orang yang berantakan dan tidak tersusun yang tidak bisa meraih target yang diharapkan suatu organisasi yang hasil pengamatannya merupakan serangkaian aktivitas atau tahapan pengumpulan dan pengelolaan informasi terkait pekerjaan. Deskripsi pekerjaan juga menjadi salah satu hasil penting yang ditampilkan dalam penjabaran pekerjaan yang terstruktur (*Anggia Riedel, Victor Lengkong*, 2019:61).

Pekerjaan yang dipakai dalam menguraikan suatu pekerjaan berupa format terhadap kebenaran, tergantung dari pilihan pengelola dan uraian pekerjaan (Recky, 2018:137).

Job description yang sesuai diinginkan terdapat perhatian lebih dari organisasi manapun, dari organisasi swasta yang menjadikan kita mengamati adanya pekerjaan yang tidak terstruktur, karyawan yang mengabaikan kewajibannya dalam pekerjaan tersebut dikarenakan tidak memahami hal yang harus dilakukan pada pekerjaan utamanya yang sebenarnya perlu adanya pertanggung jawaban terhadap pekerjaannya (Mauliadiani *et al.*, 2019:479).

2.1.1.2. Analisis Pekerjaan

(Recky, 2018:137) menyebutkan, terdapat beberapa analisis yang merujuk pada *Job Description*, yaitu:

1. Analisa pekerjaan ialah wawasan yang mempertimbangkan karyawan atau tahapan penetapan hasil yang perlu dikerjakan, khususnya evaluasi struktur atau kewenangan dalam rekrutmen.
2. Analisis pekerjaan ialah struktur yang menghimpun data dan mengkaji data mengenai pekerjaan dan keadaan dimana pekerjaan dikerjakana.
3. Analisis pekerjaan ialah aktivitas yang tujuannya memahami tentang pekerjaan yang dikerjakan pada sebuah jabatan tertentu.

2.1.1.3. Indikator-Indikator Job Description

(Agustin, 2019:4) menyebutkan, beberapa indikator penelitian pada variabel *Job Description*, yaitu:

1. Tanggung jawab

Yaitu sesuatu yang perlu dilaksanakan sesudah menduduki posisi yang ditentukan, apa yang perlu dikerjakan, otoritas, serta kewajiban yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan kegiatan organisasi suatu perusahaan.

2. Pendidikan yang dibutuhkan

Masing-masing posisi membutuhkan pendidikan dalam menempati posisi tertentu.

3. Kecakapan

Yaitu kapabilitas seorang karyawan dalam melaksanakan kewajibannya dan keterampilan menumbuhkan korelasi terhadap rekan kerja maupun pimpinan.

4. Kondisi

Yaitu kemampuan dalam mengamati suatu kondisi dan mampu mengerti hal apa yang perlu dikerjakan didalam organisasi dan luar organisasi.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1 Definisi Disiplin Kerja

Dalam memahami baik atau tidak sikap disiplin bisa diamati dari kapabilitas seseorang ataupun pekerja yang mempertanggung jawabkan pekerjaannya. Hal tersebut memotivasi untuk bekerja dan mampu meraih target perusahaan, pekerja dan masyarakat (Arda, 2017:50).

Disiplin ialah suatu cerminan yang bisa diamati dari tindakan ataupun perbuatan seseorang, lembaga ataupun golongan masyarakat yang bisa berbentuk

kepatuhan untuk mengikuti ketetapan dan kebijakan yang telah ditentukan oleh pemerintah ataupun kebijakan yang sudah berlaku didalam lingkungan masyarakat yang bertujuan khusus (Syafriana, 2017:5).

Dalam menjalankan fungsional suatu perusahaan secara baik dibutuhkan kedisiplinan dalam bekerja yang merupakan faktor utama. Tanpa kedisiplinan bekerja yang terstruktur dari pekerja atau karyawan, maka menjadikan karyawan tersebut dalam menjalankan tanggung jawabnya dan mendapatkan performa yang baik. Semakin terstruktur dan efisien performa pekerja, maka performa yang didapatkan juga berdampak baik. Hal ini bisa terjadi karena pekerja memiliki kedisiplinan yang tinggi, sehingga dapat menjalankan kewajiban atau tugasnya. Kesimpulan dari disiplin ialah perbuatan yang selalu mengikuti kebijakan atau pertaturan yang sudah ditentukan (Vania & Rizan, 2017: 184).

Disiplin kerja ialah sikap pekerja untuk menjalankan pekerjaan atau kewajiban yang diberikan untuk melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang diberikan akan memperlihatkan kedisiplinan pekerja tersebut. Disiplin akan menjadikan seseorang termotivasi dalam menjalankan tugasnya dan kewajiban yang diberikan (Timbuleng & Sumarauw, 2018:105).

2.1.2.2 Perspektif Disiplin

(Syarkani, 2017:368) menyebutkan, suatu perusahaan bisa menentuka beberapa strategi terhadap disiplin dari empat perspektif, yaitu:

1. Disiplin retributif, yakni upaya dalam memberikan hukuman untuk seseorang yang melakukan kesalahan.

2. Disiplin korektif, yakni upaya dalam mendorong pekerja mengoreksi sikapnya yang tidak sesuai.
3. Perspektif hak-hak individu, yakni upaya dalam memberi perlindungan terhadap hak-hak dasar seseorang dalam tindak disipliner.
4. Perspektif utilitarian, yakni berfokus dalam pemakaian kedisiplinan untuk dampak-dampak dari perilaku disiplin yang lebih dari akibat negatif yang ditimbulkan.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

(Syarkani, 2017:369) menyebutkan, beberapa indikator penelitian pada variabel disiplin, yaitu:

1. Ketepatan waktu
Karyawan yang datang ke kantor tepat waktu, rapi serta sistematis bisa dinilai sebagai disiplin dalam bekerja yang baik.
2. Memakai alat kantor secara baik
Tindakan yang penuh kehati-hatian dalam penggunaan alat kantor bisa memperlihatkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik.
3. Penuh tanggung jawab
Karyawan yang seringkali mengerjakan kewajiban yang diberikan berdasarkan aturan dan memiliki tanggung jawab atas hasil kerjanya.
4. Kepatuhan pada peraturan kerja
Meliputi penggunaan kartu identitas, seragam kantor, membuat ijin apabila tidak masuk.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah proses untuk memperlihatkan kemampuannya dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan dan misi organisasi yang didapatkan dari performa karyawan pada lembaga tertentu (Tamba *et al.*, 2018:35).

Kinerja merupakan pekerjaan karyawan yang menghasilkan mutu dan nilai pada pekerjaan yang dikerjakan. Namun masing-masing orang mempunyai tendensi dalam melewati sesuatu yang tidak bisa diperkirakan, dan proses dalam memenuhi kebutuhan dengan pengalamannya sendiri yang menumbuhkan peningkatan untuk kehidupannya (Bentar *et al.*, 2017:5).

Karyawan merupakan seseorang yang melakukan pekerjaan atas atasannya sesuai dengan kesepakatan kerja secara tertulis ataupun tidak, baik selaku karyawan tetap ataupun tidak dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh atasannya (Agustin, 2019:4).

Kinerja karyawan ialah hasil yang didapatkan dari kualitas pekerjaan yang sudah pekerja kerjakan untuk melaksanakan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab pada pekerjaan yang dilakukan (Anggia Riedel, Victor Lengkong, 2019:61).

Kinerja merupakan performa seseorang pekerja yang bisa dinilai dari hal kualitas yang sesuai dengan etos kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja yang bagus merupakan performa yang maksimal (Rukhayati, 2018:99).

Sehingga bisa dipahami bahwa suatu kinerja karyawan yang baik untuk sikap disiplin kerja bisa menghadirkan mutu kerja dan kesesuaian untuk menjalankan kewajiban yang bebaskan untuknya.

2.1.3.2. Kriteria Kinerja

Kriteria kinerja merupakan semua perspektif penialain dalam menjalankan perubahan yang baik bagi individu yang mempunyai peranan dalam suatu divisi atau bagian paling kecil pada perusahaan. Perspektif tersebut bisa didefinisikan menjadi harapan yang perlu dilakukan sehingga menjadi nyata secara personal atau kelompok dalam mencapai target perusahaan. Berikut ini ialah kriteria kinerja (Hatsuko, 2014:89):

1. Kriteria sesuai sifat yang berfokus dalam diri untuk memperlihatkan ciri personal dari individu karyaran, integritas, kecakapan, kapabilitas dalam komunikasi, serta kemampuan menjadi pemimpin termasuk perilaku yang biasa diperhitungkan dalam tahap evaluasi. Jenis kriteria ini fokus dalam diri individu, bukan sesuatu yang perlu didapatkan atau tidak pekerja pada pekerjaannya.
2. Kriteria sesuai tindakan yang berfokus dalam pekerjaan yang dikerjakan. Standar ini menjadi hal yang penting dalam pekerjaan yang memerlukan korelasi setiap individu. Contohnya apakah SDM nya baik atau simpatik.
3. Kriteria sesuai hasil, standar ini menjadi lebih diinginkan karena penakanan pada eektivitas dan daya saing secara mendunia. Standar ini fokus dalam sesuatu yang sudah didapatkan atau diraih dibandingkan bagaimana hal tersebut didapatkan atau diraih.

2.1.3.3. Indikator Kinerja Karyawan

Sesuai dengan yang disebutkan (Wello *et al.*, 2019: 368) ada beberapa indikator dalam kinerja :

1. Kapasitas

Kapasitas kerja dinilai dari pandangan pekerja pada mutu dalam pekerjaan yang dihasilkan dan integritas tanggung jawab yang dilakukan.

2. Nilai

Yaitu keluaran yang didapatkan karyawan selama bekerja.

3. Ketetapan waktu

Yaitu proses kegiatan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan durasi yang telah ditetapkan.

4. Efisiensi

Yaitu proses pemakaian sumber daya organisasi yang diupayakan agar dapat memaksimalkan hasil dari masing-masing divisi pada pemakaian sumber daya.

5. Indenpendensi

Yaitu proses seorang pekerja yang kedepannya bisa melaksanakan tanggung jawab dalam pekerjaannya berdasarkan ketetapan dan kebijakan kerja yang sudah ditetapkan terlebih dahulu oleh atasan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya berperan penting karena memudahkan menyelesaikan skripsi ini. Kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian

sebelumnya akan memberikan penguat kajian teoritis sebelumnya. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang peneliti gunakan menjadi referensi dalam penelitian ini:

1. Penelitian (Bentar *et al.*, 2017) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS)” dengan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja yang merupakan variabel independen dan kinerja karyawan merupakan variabel dependen. Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai alat analisis dan hasil penelitiannya yaitu seluruh variabel independen berdampak positif serta signifikan pada kinerja.
2. Penelitian (Sabaruddin & Marissa, 2018) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor UPTP Balai Peningkatan Produktivitas Kendari”. Penelitian yang dihasilkan memperlihatkan bahwa Kepemimpinan, lingkungan kerja serta disiplin berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan.
3. Penelitian (Wello *et al.*, 2019) yang berjudul “Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Lima Samudra”. Penelitian yang dihasilkan memperlihatkan bahwa *Job Description* berdampak positif pada kinerja karyawan.
4. Penelitian (Agustin, 2019) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Job Description* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kepegawaian” menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan serta *job description* berdampak positif pada kinerja pegawai.

5. Penelitian (Syelviani, 2017) yang berjudul “*The Impact of Job Description on Civil Servants Performance in Tembilahan Sub District Office*”. Hasilnya ialah *Job description* berdampak positif pada kinerja pegawai.
6. Penelitian (Suhardi, 2017) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian yang dihasilkan memperlihatkan bahwa kepemimpinan, motivasi serta kepuasan kerja berdampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai.
7. Penelitian (Hersona & Sidharta, 2017) yang berjudul “*Impact of Leadership Function Motivation and Work Discipline on Employees Performance*” yang menggunakan teknik analisa jalur. Penelitian yang dihasilkan memperlihatkan *Leadership Function Motivation as well as Work Discipline* berdampak positif pada kinerja.
8. Penelitian (Recky, 2018) yang berjudul “Pengaruh *Job Description* Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Bumi Palma Lestari Persada Kecamatan Enok”. Penelitian yang dihasilkan memperlihatkan bahwa *Job Description* berdampak positif pada produktivitas kerja.
9. Penelitian (Anggia Riedel, Victor Lengkong, 2019) yang berjudul “Pengaruh *Human Relation Job Satisfaction* serta *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Manado *Quality Hotel*”. Hasilnya ialah *Human Relation job Satisfaction and job description* berdampak positif pada kinerja karyawan.
10. Penelitian (Rukhayati, 2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise”. Hasilnya ialah motivasi dan disiplin berdampak positif pada kinerja karyawan di puskesmas.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Bentar et al., 2017) Jurnal Sinta	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS).	Analisa regresi linear berganda	Kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja serta lingkungan kerja berdampak positif serta signifikan pada kinerja
2	(Sabaruddin & Marissa, 2018) Jurnal Sinta	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor UPTP Balai Peningkatan Produktivitas Kendari	Analisis regresi ganda	Kepemimpinan, lingkungan kerja serta disiplin berdampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai
3	(Wello et al., 2019) Google Scholar	Pengaruh <i>Job Description</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Lima Samudra	Analisis regresi linear berganda	<i>Job Description</i> berdampak positif pada kinerja karyawan.
4	(Agustin, 2019) Google Scholar	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan <i>Job Description</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kepegawaian	Analisis regresi linier berganda	Gaya kepemimpinan serta <i>job description</i> berdampak positif pada kinerja pegawai

Lanjutan Tabel 2.1

5	(Sylviana, 2017) Jurnal Internasional	<i>The Effect Of Job Description On Civil Servants Performance In Tembilahan Sub District Office.</i>	Analisis Regresi Linier Sederhana	<i>Job description</i> berdampak positif pada kinerja pegawai
6	(Sulasri & Suhardi, 2017) Jurnal UPB	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Analisis SPSS	Kepemimpinan, motivasi serta kepuasan kerja berdampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai
7	(Hersona & Siddharta, 2017) Jurnal Internasional	<i>Impact Of Leadership Function Motivation and Work Discipline on Employees Performance</i>	Analisa Jalur	<i>Leadership Function Motivation</i> serta <i>Work Discipline</i> berdampak Positif pada Kinerja
8	(Recky, 2018) Jurnal Sinta	Pengaruh <i>Job Description</i> Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Bumi Palma Lestari Persada Kecamatan Enok	Analisis regresi linear berganda	<i>Job Description</i> berdampak positif pada produktivitas kerja
9	(Riedel, Lengkong, & Trang, 2019) Google Scholar	Pengaruh <i>Human Relation Job Satisfaction</i> dan <i>Job Description</i> Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel	Analisis regresi linear berganda	<i>Human Relation job Satisfaction</i> dan <i>job description</i> berpengaruh positif pada kinerja karyawan

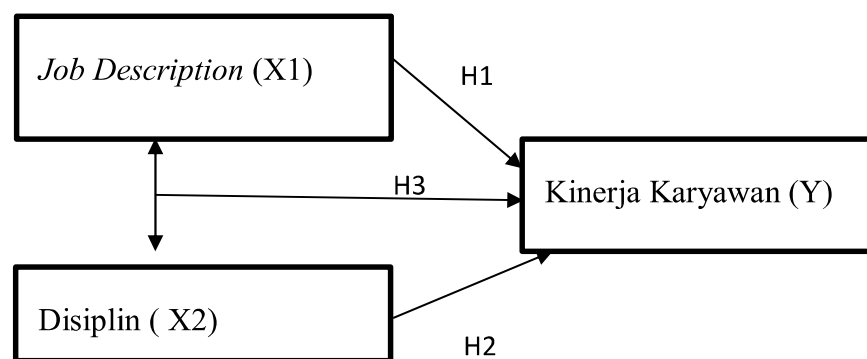
Lanjutan Tabel 2.1

10	(Rukhayat, 2018) Jurnal Sinta	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise	Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana	Motivasi dan disiplin berdampak positif pada kinerja karyawan di puskesmas
----	--------------------------------------	--	--	--

Sumber : Peneliti, Tahun 2021.

2.3 Kerangka Pemikiran

Dari latar belakang masalah serta tinjauan pustaka yang dikemukakan di atas, jadi kerangka pemikiran pada riset yang dilakukan yaitu :



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Peneliti, Tahun 2021.

2.4 Hipotesis

Dari tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran di atas, hipotesis yang ditemukan pada penelitian yang dilakukan yaitu:

H1 : *Job description* mempengaruhi kinerja karyawan PT Kinco Prima.

H2 : Disiplin mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Kinco Prima.

H3 : *Job Description* serta disiplin mempengaruhi secara simultan pada kinerja karyawan PT Kinco Prima.