

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kajian Teori**

##### **2.1.1. *Job Description***

###### **2.1.1.1. Pengertian *Job Description***

Tinjauan pekerjaan yang seharusnya dilakukan dan alasan untuk melakukan pekerjaan analisis pekerjaan dalam suatu organisasi yang mempunyai informasi tertulis tentang job desk yang perlu dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan (Agustin, 2019:3).

Deskripsi pekerjaan umum di setiap perusahaan dalam organisasi. Dengan uraian pekerjaan, karyawan diberikan bantuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan dipandu oleh tugas dan fungsi terpenting di tempat kerja (Syelviana, 2017:44).

*Job description* merupakan penguraian pekerjaan hanyalah sekelompok orang yang kacau dan tidak terorganisir yang tidak dapat mencapai tujuan yang diinginkan organisasi (Riedel, Lengkong, & Trang, 2019:2961).

Pekerjaan yang digunakan untuk menulis deskripsi pekerjaan merupakan format pada kenyataannya, tergantung pada opsi manajemen dan deskripsi pekerjaan (Recky, 2018:137)..

*Job description* yang diharapkan diperhatikan oleh organisasi mana pun, baik lembaga swasta sehingga kita melihat pekerjaan yang tidak terorganisir, pekerja teratur diabaikan karyawan kurang bertanggung jawab atas pekerjaan karena mereka tidak mengerti kegiatan dalam pekerjaan pokok yang harus

dilaksanakan dan bertanggung jawab atas yang dikerjakan (Mauliadiani et al., 2019:479).

#### **2.1.1.2. Analisis Pekerjaan**

Beberapa analisis yang mengarah kepada *Job Description* menurut (Recky, 2018:137) adalah :

1. Analisis pekerjaan adalah pengetahuan yang memperhitungkan pekerja atau proses penentuan hasil yang harus diselesaikan, termasuk penilaian sistematis atau kontrol perekrutan.
2. Analisis pekerjaan adalah sistematis yang mengumpulkan informasi serta menganalisis informasi tentang pekerjaan, serta kondisi dimana pekerjaan dilaksanakan.
3. Analisis kerjaan yaitu kegiatan yang bertujuan mengetahui mengenai pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilaksanakan didalam suatu posisi tertentu.

#### **2.1.1.3. Indikator-Indikator Job Description**

Indikator *Job Description* menurut (Agustin, 2019:4) adalah :

1. Tanggung jawab
2. Pendidikan yang diperlukan
3. Kecakapan
4. Kondisi

## **2.2.1. Disiplin**

### **2.2.1.1. Pengertian Disiplin**

Disiplin merupakan suatu sikap atau bisa disebut dengan perilaku seseorang atau disebut sebagai bentuk disiplin, terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebagai standar sikap yang berlaku untuk tujuan tersebut khusus terkait sumber daya manusia.(Tamba et al., 2018:5)

Disiplin yang baik dapat diciptakan dengan menikmati pekerjaan atau lingkungan kerja.Kurangnya kepuasan kerja dapat menyebabkan kondisi kerja yang kurang stabil, kurangnya peluang untuk sukses dan kurangnya pengakuan.(Tanjung, 2016:120)

Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen kinerja karyawan yang membuat kinerja semakin bagus dalam prestasi kerja yang dapat dicapai oleh karyawan.(Dewi Putri Anjar Wulan, 2018:4)

Kedisiplinan merupakan kesadaran, kesediaan karyawan mematuhi semua peraturan perusahaan (Sabaruddin & Marissa, 2018:17).

Disiplin merupakan sebuah sikap menghormati dan taat terhadap peraturan-peraturan, baik tertulis ataupun tidak tertulis dan dapat menjelaskan dan tidak menghindari menerima sanksi atau hukuman jika mereka melanggar wewenang mereka.(Bentar, Purbangkoro, & Prihartini, 2017:4)

### **2.2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Beberapa faktor yang mengarah kepada praktik disiplin kerja yang efektif di perusahaan (Untari, 2019:4)

1. Jam kerja adalah jam ketika karyawan datang untuk bekerja atau meninggalkan pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.
2. izin karyawan, di mana karyawan yang meninggalkan pekerjaan karena alasan bisnis atau pribadi harus mendapatkan izin dari atasan dan karyawan yang berlibur.
3. Absensi karyawan adalah jumlah karyawan yang diikuti oleh perusahaan untuk menentukan keberadaan karyawan di tempat kerja.

### **2.2.1.3 Indikator-indikator Disiplin**

Indikator disiplin menurut (Tamba et al., 2018:35) adalah :

1. Absensi
2. Sikap
3. Tanggung Jawab
4. Ketegasan

### **2.3.1. Kepemimpinan**

#### **2.3.1.1. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan suatu proses dimana yang memengaruhi perilaku orang dalam kepemimpinan memiliki banyak tantangan. Tantangan-tantangan ini dapat muncul dari kepemimpinan / bawahan atau dari keadaan yang dimana proses berlangsung.(Bentar et al., 2017:4)

kepemimpinan sangatlah diperlukan dalam suatu proses kegiatan dimana seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengendalikan perasaan atau sikap karyawan (Mauliadiani et al., 2019:255).

Kepemimpinan diperlukan oleh lembaga atau instansi dalam untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan harus dapat mengikuti instruksi dari eksekutif pimpinannya, karena mereka dapat dilihat sebagai faktor yang mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan yang sama dengan perusahaan. Jika sasarannya tidak sama, akan sulit bagi organisasi untuk melaksanakan proses keberhasilannya (Sabaruddin & Marissa, 2018:11)

Kepemimpinan adalah kinerja organisasi peran kepemimpinan memainkan peran yang dominan dalam usaha dari keseluruhan untuk mencapai kinerja pada tingkat individu atau kelompok. (Hersona & Sidharta, 2017:529)

Kepemimpinan adalah orang yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi karyawan dan menginspirasi karyawan lain untuk merespons pencapaian visi dan misi perusahaan.(Sulasri & Suhardi, 2017:28)

### **2.3.1.2 Fungsi Kepemimpinan**

Berapa fungsi kepemimpinan menurut (Rahma Fitha, 2017:14) adalah :

#### **1. Fungsi intruksi**

Fungsi instruksi merupakan komunikasi yang dilakukan hanya satu arah saja, dimana manajer sebagai pengirim pesan dapat secara efektif membuat keputusan. Efektif atau tidaknya pemimpin dilihat dari cara pemimpin dalam memberikan motivasi dan menggerakkan bawahannya.

#### **2. Fungsi konsultasi**

Fungsi konsultasi adalah fungsi dari kepemimpinan dengan menggunakan komunikasi dua arah, yaitu keputusan yang harus dibuat oleh pemimpin dengan mempertimbangkan segala hal. Pemimpin harus beralih kepada setiap bawahannya yang diyakini memiliki banyak informasi yang

berguna bagi kepentingan perusahaan yang pada akhirnya digunakan oleh pemimpin sebagai pengambil keputusan. Arah yang kedua dari konsultasi kepemimpinan berlangsung setelah keputusan dan dilaksanakan dalam konsultasi untuk menerima masukan, yaitu dimana informasi yang diberikan akan dikembalikan kepada penerima informasi yang pada akhirnya memberikan kontribusi positif berupa peningkatan dan keputusan yang diberikan akan lebih baik.

### **3. Fungsi partisipasi**

Ketika melakukan partisipasi kepemimpinan, upaya dilakukan untuk membangkitkan semangat karyawan untuk pengambilan keputusan dan pelaksanaannya fungsi partisipasi lebih menekankan peran pemimpin secara langsung kepada bawahannya dan adanya aksi pemimpin.

### **4. Fungsi delegasi**

Fungsi delegasi dilakukan dengan kekuatan pengambilan keputusan baik dengan tanpa persetujuan pihak manajemen dimana fungsi delegasi merupakan kepercayaan.

### **5. Fungsi pengendalian**

Fungsi kontrol yang berarti mengarahkan kegiatan karyawan dalam satu arah untuk sepenuhnya mencapai tujuan bersama. Fungsi kontrol aktivitas kepemimpinan, manajemen, koordinasi dan pemantauan.

### **2.3.1.3. Indikator-indikator Kepemimpinan**

Indikator Kepemimpinan menurut (Isvandiari & Idris, 2018:18) adalah:

1. Sifat
2. Temperamen
3. Kebiasaan
4. Kepribadian

### **2.4.1. Kinerja Karyawan**

#### **2.4.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan tingkat menunjukkan sejauh mana pelaksanaan tugas yang sebenarnya dapat dilakukan dan misi organisasi dicapai dalam kinerja karyawan di organisasi tertentu(Tamba et al., 2018:35).

Kinerja adalah pekerjaan karyawan yang memberikan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan. Tetapi setiap orang memiliki kecenderungan untuk menghadapi hal-hal yang tidak terduga, dan dalam perjalanan untuk memenuhi kebutuhan melalui pengalaman mereka, mereka akan membuat kemajuan dalam hidup mereka(Bentar et al., 2017:5).

Karyawan adalah orang yang bekerja untuk majikan berdasarkan kontrak kerja tertulis atau tidak tertulis, baik sebagai karyawan tetap atau tidak, untuk melakukan tugas tertentu yang ditentukan oleh majikan(Agustin, 2019:4).

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja dari mutu pekerjaan yang telah karyawan lakukan dalam melakukan kegiatan pelaksanaan tugas dengan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan. (Riedel et al., 2019:2961).

Kinerja adalah kinerja kerja seorang karyawan, yang dapat diukur dari segi mutu kerja yang berdasarkan standar kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Performa bagus adalah kinerja maksimal. (Rukhayat, 2018:99)

Dimana dapat diketahui suatu kinerja karyawan yang baik dalam kedisiplinan kerja dapat menciptakan suatu kualitas kerja, serta konsistensi karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang sudah diberikan atasannya.

#### **2.4.1.2 Dimensi Kerja Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja**

Beberapa faktor menurut (Untari, 2019:11) adalah :

1. Faktor individual yang terdiri dari : kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari : persepsi, attitude, personality, pembelajaran, motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari : sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design.

#### **2.4.1.3. Indikator-indikator Kinerja**

Beberapa indikator menurut (Tamba et al., 2018:35)

1. Pelaksanaan tugas
2. Tanggung Jawab
3. Kemampuan bekerja sama
4. Hasil pekerjaan

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu sangatlah penting dalam rangka menyusun skripsi ini. Kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu yang ditentukan akan memberikan penguat kajian teoritis sebelumnya.

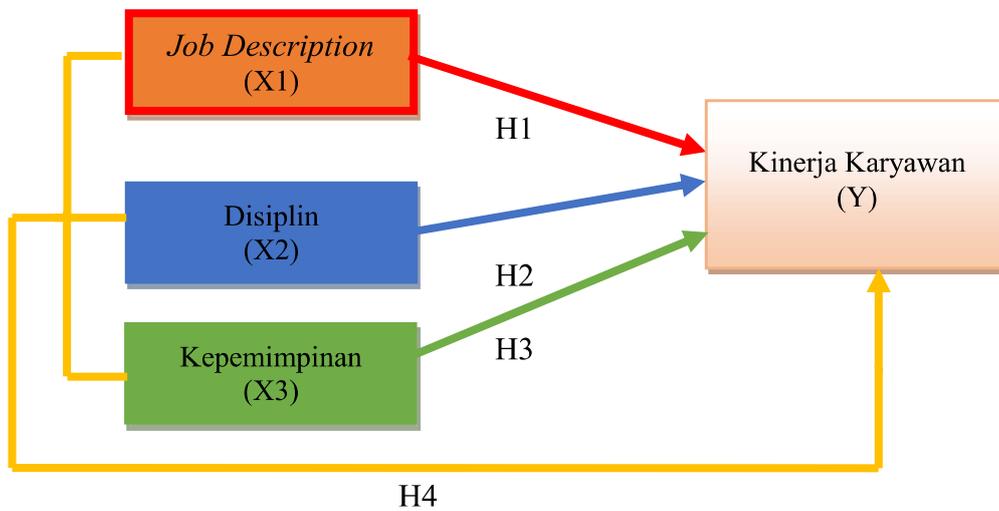
**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Bentar et al., 2017)	Pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS).	Analisa regresi linear berganda	Kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
2	(Sabaruddin & Marissa, 2018)	Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai kantor UPTP Balai peningkatan produktivitas kendari	Analisis regresi ganda	Kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3	(Tanjung, 2016)	Pengaruh Disiplin kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utama	Analisis regresi linear berganda	Disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kepuasan kinerja pegawai

4	(Agustin, 2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan <i>Job Description</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kepegawaian	Analisis regresi linier berganda	Gaya kepemimpinan dan <i>job description</i> berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
5	(Syelviana, 2017)	<i>The Effect Of Job Description On Civil Servant's Performance In Tambilahan Subdistrict Office.</i>	Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana	<i>Job description</i> berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
6	(Sulasri & Suhardi, 2017)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Teknik Analisis SPSS	Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
7	(Hersona & Sidharta, 2017)	<i>Influence Of Leadership Function Motivation And Work Discipline On Employees Performance</i>	Teknik Analisa Jalur	<i>Leadership Function Motivation And Work Discipline</i> Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang dikemukakan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah :



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

## 2.4 Hipotesis

berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

- H1 : *Job description* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kinco Prima.
- H2 : Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karaywan pada PT Kinco Prima.
- H3 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karaywan pada PT Kinco Prima.
- H4 : *Job Description*, disiplin dan kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Kinco Prima.