

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Deskripsi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Dekripsi kerja

Menurut (Agustin 2019) deskripsi kerja yaitu pekerjaan apa, apa saja tugasnya, dan cara melakukannya dalam pekerjaan. Tidak ada format pekerjaan standar untuk membuat deskripsi kerja, formatnya sangat bergantung pada preferensi manajemen dan bagaimana deskripsi kerja digunakan.

Menurut (Dewi Andriani a 2022) deskripsi kerja menjelaskan bagaimana mendeskripsikan pekerjaan karyawan secara detail dan jelas sehingga dengan begitu karyawan memiliki pedoman atas pekerjaan yang harus dilaksanakan. Deskripsi pekerjaan yang diterima oleh karyawan di harapkan membantu dan memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya secara optimal.

Deskripsi kerja memiliki fungsi penting untuk lampiran kerja pada sistem mengenai Kekuasaan dan tanggung jawab suatu posisi. Keterkaitan antar pangkat khusus dengan pangkat lainnya dalam ruang lingkup pekerjaan dan pengaruh eksternal terhadap pencapaian tujuan kerja dalam organisasi. Umumnya memahami deskripsi kerja dan bantuan yang diharapkan dari posisi tersebut. Tidak diperhatikan oleh jaringan mana pun dalam pemerintah atau swasta sehingga melihat pekerjaan yang tidak terorganisir di mana tugas sehari-hari terbengkalai dan

karyawan tidak memiliki tanggung jawab pekerjaan karena mereka tidak memahami kegunaan dan tanggung jawab

harus dipenuhi dalam deskripsi pekerjaan (Mauliadiani, Siahaan, and Harahap 2019:479).

Deskripsi kerja umum di setiap perusahaan dalam organisasi. Dengan daftar kerja, karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan diarahkan pada kerjaan dan memiliki manfaat yang penting dalam pekerjaan (Wasiman and Binton 2021).

2.1.1.2. Analisis Pekerjaan

Beberapa analisis yang mengarah kepada Job Description menurut (Tamba et al. 2018) adalah:

1. Analisis pekerjaan merupakan pengetahuan yang memperhitungkan pekerja ataupun proses penentuan hasil yang wajib dituntaskan, tercantum evaluasi sistematis ataupun kontrol perekrutan.
2. Analisis pekerjaan merupakan sistematis yang mengumpulkan data dan menganalisis data tentang pekerjaan, dan keadaan dimana pekerjaan dilaksanakan.
3. Analisis kerjaan ialah aktivitas yang bertujuan mengenali menimpa pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilaksanakan didalam sesuatu posisi tertentu.

2.1.1.3. Indikator-Indikator Deskripsi Kerja

Indikator deskripsi pekerjaan menurut (Agustin 2019) yaitu:

a. Tanggungjawab

Apa yang dilakukan setelah menempati jabatan yang ditetapkan, apa yang dilakukan dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan untuk menjalankan aktivitas organisasi perusahaan.

b. Kecakapan

Kemampuan seorang karyawan menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dan kesanggupan membangun hubungan dengan rekan kerja, ataupun atasan.

c. Pendidikan yang diperlukan

Setiap jabatan yang ada masing-masing diperlukan pendidikan apa yang diperlukan untuk menduduki jabatan tersebut.

d. Kondisi kerja

Dimana jabatan itu dilaksanakan seorang karyawan yang duduk dalam suatu jabatan harus mampu melihat keadaan, keterangan tentang bahan yang dipakai, serta mampu memahami apa yang harus dilakukan di intern organisasi serta di ekstren organisasi. Jenis dan kualitas orang yang diperlukan untuk jabatan tersebut. Seseorang yang akan memangku jabatan harus memenuhi kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.

2.1.2 Speksifikasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Speksifikasi Kerja

(Siamsa and Merauke. 2021:214) Speksifikasi kerja merupakan penjelasan syarat syarat tertentu yang sudah tertera pada perusahaan sehingga karyawan yang diterima dapat melakukan pekerjaan dengan benar dan efisien. Speksifikasi

pekerjaan disusun dari deskripsi pekerjaan dengan menjawab pertanyaan tentang karakteristik, karakteristik, pendidikan, pengalaman, dan aspek lain dari orang yang akan melakukan pekerjaan itu.

(Siamsa and Merauke. 2021:214) spesifikasi kerja ataupun jabatan menampilkan siapa yang melaksanakan sesuatu pekerjaan sesuai syarat yang ditetapkan perusahaan. Spesifikasi kerja ialah profil karakteristik- karakteristik pekerja yang dibutuhkan sesuatu jabatan ataupun pekerjaan. Persyaratan-persyaratan tersebut menimpa pembelajaran, latihan, pengalaman serta persyaratan secara mental.

Speksifikasi kerja terdiri dari pengalaman, pendidikan, serta karakter tertentu dari karyawan yang bisa mendukung dalam melakukan pekerjaan. menyatakan bahwa speksifikasi kerja ialah penjelas mengenai syarat minimal yang harus dimiliki oleh seseorang untuk mengerjakan suatu tugas secara baik. Hal tersebut dilakukan agar karyawan yang menempati jabatan tertentu diharuskan mempunyai penguasaan tertentu sesuai dengan syarat minimal yang telah ditentukan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal dan mampu melewati permasalahan yang timbul seiring berjalannya waktu serta dapat menghasilkan efisiensi dan produktivitas dalam bekerja untuk mencapai tujuan dengan baik.

Spesifikasi pekerjaan menjelaskan persyaratan minimum yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan pada posisi tertentu. Secara sederhana, spesifikasi pekerjaan atau spesifikasi pekerjaan menggambarkan suatu posisi (Purwanti, Firdaus, and Rachmatullaily 2018)

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Speksifikasi Kerja

Ada beberapa factor pengaruh Speksifikasi kerja, yaitu:

1. Kesesuaian tanggung jawab pekerjaan dengan latar belakang pendidikan
2. Kesesuaian tanggung jawab pekerjaan dengan latar belakang pengalaman kerja
3. Efektivitas pelatihan dalam menunjang pekerjaan

2.1.2.3 Indikator Speksifikasi Kerja

Penulis mengambil teori spesifikasi pekerjaan menurut (Siamsa and Merauke. 2021:215) diuraikan sebagai berikut:

1. Keterampilan
Dalam melaksanakan pekerjaan memerlukan keahlian yang berbeda-beda buat dituntaskan.
2. Pengetahuan
Pengetahuan karyawan wajib disesuaikan dengan pekerjaan yang dia jalani sehingga pekerjaannya bisa dilaksanakan dengan benar.
3. Kemampuan
Kemampuan adalah serangkaian pencapaian karyawan dalam perihal keahlian orang, pengetahuan, dan perihal lain buat karyawan buat menciptakan kinerja yang maksimal untuk industri secara lebih baik.
4. Kepribadian
Karyawan harus dapat memahami kepribadian mereka dan mencoba untuk menghasilkan kekuatan dari kepribadiannya tersebut.
5. Minat

Minat hubungan dengan kecenderungan terkait dengan apa yang disukai karyawan.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:192) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi semua norma dan norma sosial. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela melaksanakan aturan dan menyadari tugas dan tanggung jawabnya, bahkan jika itu menyangkut perasaan, perilaku, tindakan seseorang yang sesuai dengan perusahaan secara tertulis dan mereka tidak mau melakukannya.

(Syafitri and Wasiman 2020:108) disiplin adalah kesadaran dan kemampuan kerja seseorang untuk taat semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

(Syafitri and Wasiman 2020:108) menyatakan bahwa disiplin merupakan sikap mental yang ada pada perbuatan atau tingkah laku seseorang baik individu maupun kelompok yang berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk untuk tujuan tertentu.

Menurut (Aniasari and Wulansari 2021:140) Disiplin berasal dari bahasa latin yaitu disciplina yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Lazimnya kata discipline menunjukkan suatu ide hukuman, akan tetapi itu bukan arti disiplin sebenarnya.

2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

a. Disiplin korektif

Usaha yang dilakukan untuk mendukung karyawan untuk tetap patuh dan taat terhadap peraturan yang sudah di tetapkan

b. Disiplin preventif

Usaha yang dilakukan untuk mendukung karyawan mematuhi aturan dan mengikuti aturan kerja yang sudah di tetapkan

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut, (Syafitri and Wasiman 2020:109) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki empat indikator, antara lain:

1. Ketaatan pada peraturan kerja.
2. Ketaatan pada standar kerja.
3. Kehadiran.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

(Sularmi 2021:38) Kinerja adalah tingkat efektivitas dan efesiensi yang ditujukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi atau perusahaan pada priode tertentu. Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut (Aniasari and Wulansari 2021:140) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Siamsa and Merauke. 2021:5) kinerja ataupun evaluasi kinerja (performance appraisal) merupakan proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka bila dibanding dengan seperangkat standar, serta kebutuhan spesial yang mendukung pekerjaan tertentu. Bersumber pada uraian di atas penulis merumuskan kinerja selaku hasil dari proses pekerjaan yang sudah dicapai oleh seseorang karyawan di dalam sesuatu organisasi ataupun industri.

2.1.4.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang menurut pendapat (Siamsa and Merauke. 2021:216) yaitu:

1) Faktor Kemampuan

Kemampuan dibagi menjadi dua yaitu kemampuan potensi dan kemampuan reality. Dengan karyawan memiliki kemampuan dan Pendidikan yang tinggi akan mempermudah karyawan mendapatkan peningkatan terhadap kinerja karyawan tersebut.

2) Faktor Motivasi

Motivasi adalah suasana dalam melakukan suatu Tindakan dalam kerja untuk mendapatkan semangat kerja untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Dalam perihal memotivasi, karyawan wajib siap secara mental serta raga, menguasai tujuan utama serta tujuan bisnis yang mau dicapai serta wajib bisa mendapatkan hasil suasana kerja yang baik.

2.1.4.3 indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Syafitri and Wasiman 2020:109) kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan seseorang dilihat dari keahlian kinerja yang dimilikinya.

2. Ketepatan waktu

Seorang karyawan mampu bekerja tepat sesuai peraturan yang tersedia dan sudah ditentukan.

3. Inisiatif

Karyawan mempunyai inisiatif besar dalam perihal melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan aktif dalam menemu pengetahuan, kreativitas, maupun data baru, yang nantinya bisa mendukung pekerjaannya. Pasti hendak menciptakan kinerja yang baik dari karyawan yang mempunyai inisiatif besar tersebut.

4. Kemampuan

Kinerja dengan kemampuan yang baik dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan termasuk segala permasalahan yang ada dalam pekerjaan tersebut.

5. Komunikasi

Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Komunikasi merupakan alat untuk memperoleh interaksi

yang baik untuk seorang karyawan dan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dimiliki karyawan tersebut.

2.2. Penelitian Terdahulu

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

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Hasil dari Penelitian
1	(Sularmi 2021)	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lestari Kirana Persada Jakarta Selatan	Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Uji instrumen yang digunakan berupa uji validitas dan uji reliabilitas.	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lestari Kirana Persada dengan hasil uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,712 > 2,011$), dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$.
2	(Siamsa and Merauke. 2021)	Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Murfa Surya Mahardika	metode nonprobability sampling.	Dari hasil analisis regresi linier berganda yang telah diolah di peroleh persamaan $Y = 0,300 + 0,455 (X1) + 0,554 (X2) + e$. Dari hasil pengujian hipotesis yaitu uji t dan uji F menunjukkan bahwa variabel deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan

				mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Murfa Surya Mahardika Cabang Merauke.
3	(Alinia and Mayliza 2022)	Pengaruh Uraian Pekerjaan Dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hayati Pratama Mandiri	Tipe riset yang digunakan merupakan kausatif dengan tata cara kuantitatif. Metode pengambilan ilustrasi dicoba dengan tata cara sensus, dengan ilustrasi sebanyak 100 karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa uraian tugas dan norma kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Hayati Pratama Mandiri Kota Padang.s
4	(Aniasari and Wulansari 2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentra Ponselindo	Metode penelitian adalah metode asosiatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sentra Ponselindo, dengan persamaan regresi sederhana $Y = 32,207 + 0,496X$. Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan nilai thitung $4,084 > t$ tabel $2,017$ dengan taraf 5% maka H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dalam penelitian ini menetapkan bahwa terdapat pengaruh

				positif dan signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sentra Ponselindo.
5	(Agustin 2019)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Job Description Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kediri	Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi instrumen uji, uji asumsi klasik, uji normalitas, dan uji hipotesis menggunakan analisis linier berganda regresi dengan bantuan software SPSS 14.0 for Windows.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kediri dan job description berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pegawai Negeri Sipil Daerah Dinas Pelayanan Kabupaten Kediri.
6	(Dewi Andriani a 2022)	Pengaruh Job Description, Job Specification Dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Aice Ice Cream Jatim Industry	teknik purposive sampling Teknik analisis data pada penelitian ini yakni regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan statistical program for social science type 22	Hasil penelitian menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan, norma pekerjaan berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan, dan hubungan interpersonal berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Deskripsi pekerjaan, norma pekerjaan, dan hubungan interpersonal secara

				simultan mempengaruhi kinerja karyawan
7	(Syafitri and Wasiman 2020)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Djitoe Mesindo Di Kota Batam	teknik sampling jenuh. Jumlah sampel adalah 108 Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner.	Hasil dari penelitian dan pembahasan ini adalah disiplin memiliki dampak positif dan Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan serta disiplin dan motivasi kerja secara simultan pada kinerja karyawan
8	(Rakaditya Nugraha, Supawi Pawenang 2020)	Pengaruh Spesifikasi Tugas, Pola Koordinasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Kecamatan Kartasura	Teknik analisis regresi digunakan untuk menganalisis dampak spesifikasi pekerjaan, pola koordinasi, dan motivasi karyawan kinerjanya adalah dengan menggunakan SPSS	Hasil analisis menunjukkan bahwa norma kerja berpengaruh signifikan berdampak positif pada kinerja karyawan

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Deskripsi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Deskripsi kerja dapat memberi pengaruh kinerja kerja karyawan karena mendukung dan aman bagi karyawan. Dalam upaya meningkatkan produktivitas

para pekerjanya. Deskripsi kerja yang diberikan kepada karyawan dapat membuat karyawan itu mengetahui tentang pekerjaan yang harus dilakukannya sehingga meningkatkan kesempatan karyawan untuk jauh lebih baik dalam menghasilkan kinerja optimal yang diharapkan.

2.3.2 Pengaruh Speksifikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

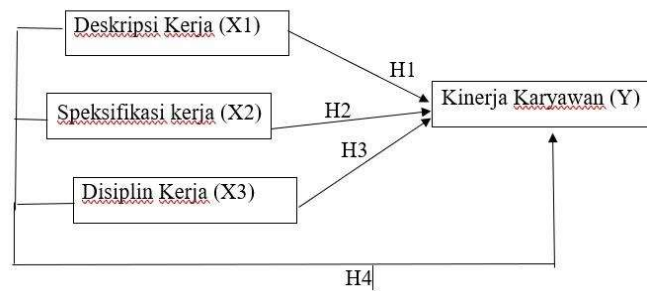
Speksifikasi Kerja dapat memberi pengaruh kinerja kerja karyawan karena mendukung dan aman bagi karyawan. Dalam upaya meningkatkan produktivitas para pekerjanya. Oleh karenanya, industri wajib berupaya supaya karyawan yang diterima penuh spesifikasi pekerjaan yang sudah diresmikan. Perihal ini dicoba supaya mereka sanggup bekerja cocok dengan yang dikehendaki industri dan sanggup tingkatan kinerja sehingga tujuan industri hendak tercapai.

2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja dapat memberi pengaruh kinerja kerja karyawan karena mendukung dan aman bagi karyawan. Dalam upaya meningkatkan produktivitas para pekerjanya. Tetapi demikian, tenaga kerja yang terampil tidak lumayan buat membangun industri, tetapi pula industri wajib mempunyai tenaga kerja yang berdedikasi serta memiliki ketertiban yang besar dalam melakukan pekerjaannya.

2.3.4 Pengaruh Deskripsi Kerja, Speksifikasi Kerja, Serta Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Deskripsi Kerja, Speksifikasi Kerja, serta Disiplin Kerja dapat berdampak pada kinerja karyawan karena Deskripsi Kerja, Speksifikasi Kerja, dan Disiplin Kerja mendukung dan aman bagi pekerja, dan sebagai konsekuensinya, orang dapat mengekspresikan kebahagiaan mereka dengan pekerjaan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis yang terdapat pada penelitian yaitu

H1: Deskripsi Kerja berpengaruh signifikan atas kinerja karyawan PT Goldwell Plastic Batam.

H2: Speksifikasi Kerja berpengaruh signifikan atas kinerja karyawan PT Goldwell Plastic Batam.

H3: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan atas kinerja karyawan PT Goldwell Plastic Batam.

H4: Deskripsi Kerja, Spesifikasi Kerja serta Disiplin Kerja secara Bersama sama berpengaruh signifikan atas Kinerja Karyawan PT Goldwell Plastic Batam.