

BAB II

PENDAHULUAN

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 (Mauiadiani 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
5. Penempatan kerja yang sesuai

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Untuk mengetahui baik tidaknya disiplin dapat dilihat dari kemampuan individu atau karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang diserahkan padanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat dalam bekerja dan tercapainya tujuan organisasi, karyawan serta masyarakat (Arda, 2017:50)

Disiplin merupakan gambaran yang dapat dilihat dari perilaku atau sikap seseorang, organisasi atau kelompok masyarakat yang dapat berupa ketaatan dalam menjalani ketentuan dan peraturan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah atau norma dan kaidah yang telah berlaku dalam lingkungan masyarakat dengan tujuan tertentu(Syafrina, 2017:5).

Untuk melaksanakan operasional perusahaan yang baik maka diperlukan juga disiplin kerja sebagai faktor yang penting. Tanpa adanya disiplin kerja yang teratur dari seorang karyawan atau individu, maka akan sulit bagi karyawan itu untuk memenuhi kewajiban dan kinerja yang baik. Semakin teratur dan baik kinerja karyawan, maka kinerja yang dicapai juga akan baik. Hal ini dapat terjadi dikarenakan apabila karyawan mempunyai disiplin tinggi tentu mampu memenuhi tanggung jawab atau tugas yang diserahkan kepadanya. Disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap dimana selalu menaati aturan yang ada dan tertib dalam menjalani segala bentuk aturan yang telah ditetapkan (Vania & Rizan, 2017:184).

Disiplin kerja adalah perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang diserahkan kepadanya berpedoman pada peraturan perusahaan. Kesanggupan karyawan dalam memenuhi tanggung jawab serta tugas yang

diserahkan kepadanya akan menggambarkan disiplin seseorang. Disiplin akan membuat seseorang lebih bersemangat untuk memenuhi tanggung jawab serta tugas yang telah ditentukan (Timbuleng & Sumaraw, 2015:1053).

2.1.2.2 Tujuan Disiplin

“Kedisiplinan yang optimal memberikan gambaran seberapa besar pertanggungjawaban yang dimilikinya atas kewajiban yang telah menjadi bebannya”. Sejalan dengan pernyataan ini, dorongan dari dalam diri seseorang menghasilkan gairah dalam melakukan pekerjaan serta dorongan untuk mencapai suatu target. Disiplin kerja harus ditanamkan pada setiap karyawan guna memperlancar apa yang telah menjadi sasaran dari suatu organisasi didirikan. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi sebuah hal yang sentral atas keberhasilan sebuah entitas meraih apa yang menjadi harapannya. Kedisiplinan dijadikan sebagai syarat guna membentuk respon dan arah hidup sehingga terciptanya kemudahan dalam melakukan pekerjaannya dan menghasilkan iklim lingkungan pekerjaan yang konstruktif serta mendorong terciptanya upaya-upaya baru untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Kedisiplinan itu sendiri menjadi kebutuhan pokok seorang pekerja guna dijadikan sebagai alat untuk berlatih dari segi psikologis supaya secara berkesinambungan menghasilkan etos kerja yang maksimal serta kebiasaan dan kepribadian yang semestinya ada. Kedisiplinan wajib berjalan beriringan dengan denda dan konsekuensi guna memberikan cambukan bagi karyawan untuk mengikuti dan menuruti setiap aturan dan hukum yang berlaku dengan sadar dan tanpa paksaan. Dengan demikian, kedisiplinan berfungsi sebagai

motor penggerak terbentuknya respon dan tingkah laku di tempat dimana ia ditempatkan terutama ketika berada di tempat kerja supaya menghasilkan atmosfir tempat kerja yang kondusif. Oleh karena itu, ditarik sebuah kesimpulan bahwa disiplin kerja ialah segala bentuk upaya dari pihak-pihak yang terlibat terutama para pihak manajerial pada suatu entitas guna mengimplementasikan segala aturan dan strategi yang telah ditetapkan dan disetujui oleh para pekerja (Hasibuan, 2013:193).

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator dalam variabel disiplin kerja (Firda, 2015:618) adalah :

1. Kehadiran.
2. Ketaatan pada standar kerja
3. Bekerja etis
4. Ketaatan pada peraturan kerja
5. Ketegasan

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1 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.

2.1.3.2. Kriteria Kinerja

Kriteria kinerja ialah segala aspek-aspek penilaian untuk melakukan perbaikan pada seseorang yang memiliki kedudukan pada suatu divisi atau bagian terkecil sekalipun dalam suatu perusahaan. Aspek tersebut dapat diartikan sebagai ekspektasi yang harus dibuat jadi kenyataan baik secara pribadi maupun kelompok untuk memenuhi tujuan dari perusahaan. Seperti yang dinyatakan oleh Schuler dan Jackson (Harsuko, 2014:89) kinerja dikriteriakan kedalam beberapa jenis, yakni :

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaanya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah sdmnya ramah atau menyenangkan.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekanya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

2.1.3.3. Indikator Kinerja Karyawan

Seperti yang dikemukakan oleh (Suwandhani, 2017:159-160) ada beberapa indikator dalam kinerja :

1. Kejujuran
2. Tanggung jawab
3. Kerjasama
4. Keterampilan
5. Ketepatan hasil kerja

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.

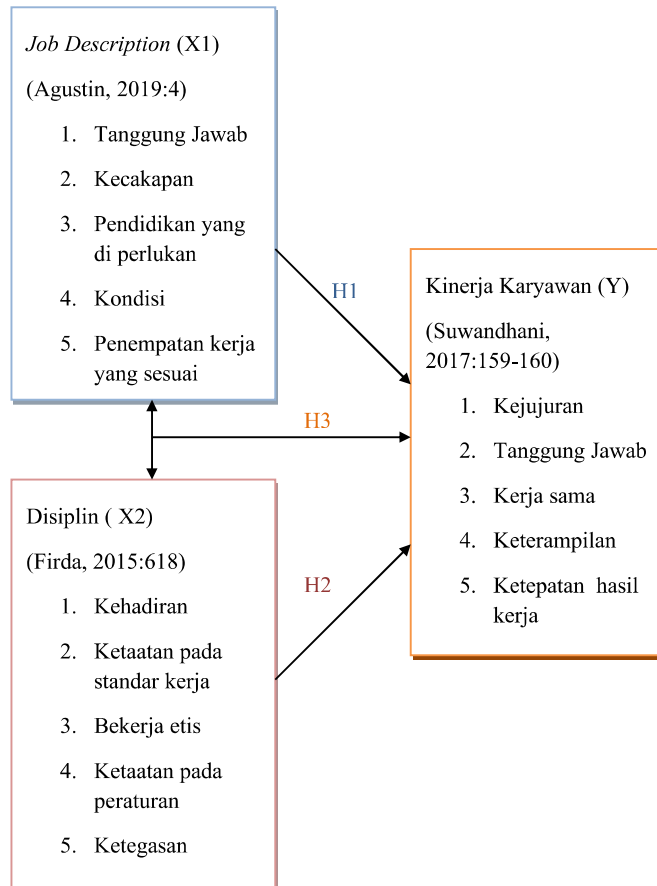
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Bentar et al., 2017) Jurnal Shinta	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) Jurnal Shinta	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) Google Scholer	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 antaran disiplin kerja terhadap kepuasan kinerja pegawai
4	(Agustin, 2019) Google Scholer	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) Jurnal Internasional	<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) Jurnal UPB	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) Jurnal Internasional	<i>Influence Of Leadership Function Motivation And Work Discipline On Employees Performance</i>	Teknik Analisis Jalur	<i>Leadership Function Motivation And Work Discipline</i> Berpengaruh Positif Terhadap 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> Berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja
9	(Riedel, Lengkong, & Trang, 2019) Google Scholer	Pengaruh <i>Human Relation Job Satisfaction dan Job Description</i> terhadap kinerja karyawan manado quality hotel	Analisis regresi linear berganda	<i>Human Relation job Satisfaction dan job description</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
10	(Rukhayat, 2018) Jurnal Sinta	Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di puskesmas talise	Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana	Motivias dan Disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan di puskesmas

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 : *Job Description* dan disiplin berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Kinco Prima.