

BAB II

PENDAHULUAN

2.1. Kajian Teori

2.1.1. *Job Description*

2.1.1.1. Pengertian *Job Description*

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

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

Menurut (Mauliadiani et al., 2019:479). *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

Menurut (Agustin, 2019:3) 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 .

Menurut (Syelviana, 2017:44) Deskripsi pekerjaan umum merupakan uraian pekerjaan, karyawan diberikan bantuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan dipandu oleh tugas dan fungsi terpenting di tempat kerja

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 di dalam 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

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Tamba et al., 2018:5) 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.

Menurut (Tanjung, 2016:120) 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.

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

Menurut (Sabaruddin & Marissa, 2018:17) Kedisiplinan merupakan suatu kesadaran karyawan dalam mematuhi semua peraturan perusahaan

Menurut (Bentar, Purbangkoro, & Prihartini, 2017:4) 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.

2.1.2.2 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.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

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

1. Bekerja etis. Indikator ini mengharuskan seseorang memberikan versi terbaik dirinya kepada para konsumen guna memberikan kesan yang terbaik kepada konsumen dan membuat konsumen akan datang kembali atau melakukan transaksi yang terus menerus kepada perusahaan yang menaunginya.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Indikator ini menunjukkan tingkat kepatuhan dan tunduknya seseorang terhadap aturan yang berlaku serta menunjukkan adanya tolak ukur tersendiri dalam melakukan pekerjaannya.
3. Kehadiran. Indikator ini dijadikan sebagai alat ukur disiplin kerja dengan merujuk pada telat tidaknya seseorang ketika hadir di tempat mereka bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku.
4. Ketaatan pada standar kerja. Indikator ini mengacu pada seberapa besar pertanggung jawaban yang diemban oleh seseorang atas apa yang menjadi kewajibannya.

2.1.3. Motivasi

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Halamli., 2016:131) Menjelaskan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong seseorang melakukan suatu kegiatan. Dengan demikian, motivasi dapat dikatakan sebagai aspek yang mampu mendorong terciptanya sebuah tingkah laku atau respon dalam diri seseorang. Motivasi diartikan dengan keinginan serta energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian tujuan

Menurut (Mahzum, 2019:80-81) Motivasi merupakan persaingan dalam pencapaian target yang ada, untuk mencapai target dan bersaing diperlukan motivasi yang tinggi untuk tenaga kerjanya. Sebagai alat pendorong motivasi didapatkan dari diri sendiri maupun luar diri dalam memenuhi target, yang bersifat pribadi ataupun kelompok dalam suatu organisasi

Menurut (Tanjung, 2015:29) Motivasi merupakan suatu Hal yang dapat berpengaruh terhadap perilaku atau sikap manusia yaitu motivasi, dapat dikatakan bahwa motivasi adalah cara untuk meningkatkan kinerja, kebutuhan atau dukungan untuk membuat karyawan tersebut lebih semangat dan termotivasi dalam mencapai tujuannya dan dapat berperilaku atau bertindak sesuai aturan atau cara yang ditetapkan untuk mendapatkan hasil yang baik. Motivasi berguna sebagai suatu alat pendorong atau penggerak agar karyawan ingin bekerja lebih rajin atau lebih bersemangat untuk mencapai tujuan. Maka kesimpulan yang didapatkan adalah motivasi ialah alat dorong atau sebagai suatu alasan karyawan agar ingin mendongkrak kemauan bekerja dan meningkatkan kinerjanya.

Menurut (Yohana, 2017:76) Motivasi merupakan cara untuk menemukan apa yang dibutuhkan oleh karyawan dan untuk memenuhi yang dibutuhkan oleh karyawan tersebut dengan proses yang halus. Tujuan dari motivasi adalah memberikan kesempatan mengembangkan kemampuan mereka untuk menjalankan tujuan perusahaan. Para manager mempunyai tanggung jawab untuk bekerja sama dengan karyawan, menelusuri kebutuhannya dan penempatan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan karyawan tersebut

Menurut (Triatna, 2015:84) motivasi merupakan suatu proses yang dilandasi oleh dorongan yang datang dari dalam diri seseorang baik sadar ataupun tidak dalam bertindak sesuatu karena memiliki tujuan. Dorongan untuk mendapatkan apa yang diinginkan menjadi penyebab seseorang ataupun kelompok tertentu bergerak melakukan sesuatu untuk dapat mencapai kepuasan dari pekerjaannya dengan kerelaan guna menghasilkan suatu upaya tinggi dalam mencapai tujuan yang dikondisikan oleh tingkat upaya tersebut dalam pemenuhan kebutuhan individu

2.1.3.2. Tujuan Motivasi

Menurut (Herman, 2017:35) terdapat sepuluh tujuan motivasi bagi karyawan yang dapat dijelaskan :

1. Meningkatkan gairah serta semangat kerja
2. Meningkatkan hasil pekerjaan
3. Meningkatkan moral serta kepuasan kerja
4. Mempertahankan karyawan
5. Menurunkan tingkat absensi untuk meningkatkan kedisiplinan
6. Pengadaan karyawan yang semakin efektif

7. Terciptanya suasana yang baik di dalam hubungan kerja antar karyawan
8. Meningkatkan partisipasi serta mendorong kreativitas karyawan
9. Kesejahteraan karyawan yang semakin meningkat
10. Meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap setiap tugas yang ada.

2.1.3.3. Indikator Motivasi

Menurut (Herman, 2017:111) terdapat lima indikator motivasi kerja yang terdiri dari :

- 1) Usaha untuk maju, yakni melaksanakan aktivitas guna mencapai apa yang menjadi sasarannya.
- 2) Kerja keras, melakukan setiap pekerjaan dengan segenap kemampuan untuk kepentingan perusahaan.
- 3) Ketekunan, melakukan segala pekerjaan dengan tekun dan rajin serta bersungguh-sungguh.
- 4) Rekan kerja, mencapai pekerjaan bersama-sama dengan rekan kerja dan menghindari perselisihan.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Arda, 2017:51-52) Kinerja karyawan Dalam menjalani pekerjaannya, karyawan akan mendapatkan hasil yang disebut sebagai kinerja. Kinerja adalah hasil kemampuan kerja karyawan dalam jangka waktu yang ditetapkan dan dilakukan perbandingan dengan berbagai pedoman atau standar yang sudah ditentukan dan disepakati bersama sebelumnya.

Menurut (Wales, 2017:4437) Kinerja adalah suatu tingkat atau hasil kerja karyawan dalam memenuhi tanggung jawab serta pekerjaannya dalam periode tertentu dibandingkan dengan standar kerja atau sasaran atau kriteria yang sudah disepakati bersama sebelumnya. Kinerja yang baik tentunya bila memenuhi hal berikut : kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu produksi, efektivitas kerja, kemandirian, komitmen kerja

Menurut (Agustin, 2019:4) Kinerja 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.

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

Menurut (Rukhayat, 2018:99) 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 yang melakukan kegiatan dengan maksimal.

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

2.1.4.2. Kriteria Kinerja

Menurut (Tamba et al., 2018:35) 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 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 pekerjaannya.
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.

2.1.4.3. Indikator Kinerja Karyawan

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

1. Kejujuran merupakan salah satu nilai tertinggi dan terbaik dalam setiap nilai kebajikan di dunia ini. Dengan sikap jujur, dunia pun akan dibandung di atas dasar percaya.
2. Tanggung jawab merupakan dasar untuk memahami manusia sebagai makhluk susila dan tinggi rendahnya akhlak yang dimilikinya
3. Kerjasama merupakan kooperasi merujuk pada praktik seseorang atau kelompok yang lebih besar yang bekerja di khayalak dengan tujuan atau kemungkinan metode yang disetujui bersama secara umum, alih-alih bekerja secara terpisah dalam persaingan.
4. Keterampilan merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.

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.

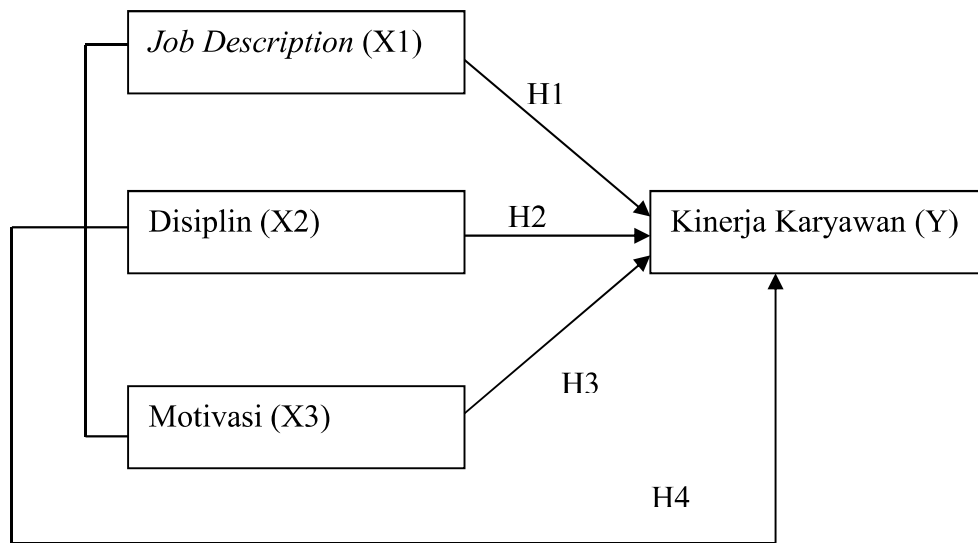
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(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
2	(Hersona & Sidharta, 2017) Jurnal Internasional	<i>Influence Of Leadership Function Motivation And Work Discipline On Employees Performance</i>	Teknik Analisi Jalur	<i>Leadership Function Motivation And Work Discipline</i> Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja
3	(Tanjung, 2016) Jurnal Sinta	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	(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
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	(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 dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
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 signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kinco Prima.

H2 : Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kinco Prima.

H3 : Motivasi berpengaruh signifika terhadap kinerja karyawan pada PT Kinco Prima.

H4 : *Job Description* ,disiplin dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Kinco Prima.