

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Setiap organisasi baik itu pemerintah maupun swasta akan senantiasa berusaha untuk dapat mencapai tujuan yang ditetapkan dengan efektif dan efisien, dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas baik, maka akan memungkinkan kelancaran pelaksanaan aktivitas dan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Seorang karyawan merupakan investasi paling berharga di dalam organisasi yang menjadi aset utama yang bernilai dan harus diakui akan keberadaannya sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi dalam visi, misi, dan tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Karyawan merupakan salah satu unsur yang paling utama dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Sehingga dalam suatu perusahaan usaha untuk mengelola sumber daya manusia dalam hal ini karyawan, perlu selalu ditingkatkan guna mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya (Bintoro dan Daryanto, 2017). Sangat penting untuk memiliki manajemen sumber daya manusia yang kuat untuk memiliki orang-orang yang berkualitas. Ketika karyawan berkinerja baik, perusahaan akan dianggap berhasil. Output yang dihasilkan akan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan perusahaan serta mampu menyelesaikannya tepat waktu karena karyawan memiliki kesadaran diri dalam mengerjakannya dan akan selalu memaksimalkan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Setiap perusahaan mengharapkan kinerja yang sangat baik dari karyawannya karena orang-orang yang berkinerja tinggi memberikan kontribusi terbaik dan membantu perusahaan berfungsi lebih baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang

Sumber daya manusia yang berkinerja tinggi muncul karena ada beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu, deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan kepuasan kerja. Deskripsi kerja adalah informasi yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek – aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi (Hasibuan, 2019). Untuk membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik harus ada deskripsi pekerjaan yang jelas dan spesifik. Oleh karena itu, banyak organisasi bekerja keras untuk memastikan bahwa deskripsi pekerjaan yang mereka susun efektif dalam hal produktivitas dan dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk alasan ini, banyak peneliti melakukan penelitian untuk menilai pengaruh deskripsi pekerjaan bagi keberhasilan organisasi. Di dunia yang cepat berubah ada banyak perubahan dalam sifat lingkungan kerja dan teknologi, deskripsi pekerjaan harus disesuaikan

untuk mengikuti perubahan. Deskripsi kerja merupakan penegas dari tugas dan tanggung jawab apa saja yang harus dilakukan dan dicapai oleh karyawan.

Jika deskripsi pekerjaan tidak jelas, maka karyawan akan menjadi tidak pasti tentang tugas dan kewajiban dari jabatan tersebut karena tidak memahami peran dari uraian tugas pokok yang harus dilakukan dan tugas yang harus dilaksanakannya, proses pelaksanaan suatu pekerjaan tidak sistematis, pekerjaan terbengkalai, dan karyawan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Karyawan akan bekerja lebih cepat dan tepat dengan deskripsi pekerjaan yang baik karena wewenang dan tanggung jawab akan terdefinisi dengan jelas, karyawan juga akan memahami seperti apa kondisi pekerjaannya, mengetahui peralatan apa saja yang dapat menunjang penyelesaian tugasnya serta dengan jelas memahami sasaran pekerjaan yang akan dicapai. Karyawan yang mengetahui dan memahami tugas dan kewajibannya serta dapat melaksanakannya secara mandiri dinilai berkualitas. Pekerjaan karyawan akan membantu organisasi menghindari kesalahan yang merugikan dan akan membantu karyawan meningkatkan kinerjanya sendiri sehingga dapat menghasilkan output yang optimal. Kinerja perusahaan akan meningkat jika kinerja karyawan meningkat.

Spesifikasi pekerjaan (*job specification*) adalah karakteristik atau syarat – syarat kerja yang harus dipenuhi sehingga dapat melaksanakan suatu pekerjaan atau jabatan (Rivai, 2015). Spesifikasi pekerjaan dibuat dengan menggunakan deskripsi pekerjaan mengenai kualitas, pendidikan, pengalaman, dan atribut lain dari individu yang akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Secara umum, spesifikasi pekerjaan menentukan persyaratan tertentu agar dapat bekerja dengan

baik. Kebutuhan tersebut dapat berupa bakat khusus pekerjaan, memiliki pengetahuan untuk melaksanakan, memiliki keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan dan memahami minat karyawan. Spesifikasi pekerjaan berfungsi sebagai kriteria untuk setiap karyawan yang menentukan kualitas pekerjaan yang dibutuhkan. Karyawan akan meningkatkan kinerjanya jika spesifikasi pekerjaannya baik dan efisien.

Spesifikasi pekerjaan melibatkan kesesuaian riwayat karyawan dengan pekerjaan yang dilakukannya, spesifikasi tersebut mungkin menjadi salah satu elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika seorang karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, dan minatnya, ia akan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan mampu menghasilkan output yang maksimal dengan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Selanjutnya, jika menempatkan karyawan sesuai dengan keterampilan, kemampuan dan minatnya, itu menunjukkan bahwa mereka diberi kesempatan untuk mengembangkan diri dan merealisasikan potensinya seoptimal mungkin guna mencapai kinerja yang unggul.

Deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan tidak hanya menjadi faktor penentu bagi menurun atau meningkatnya kinerja karyawan. Deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan juga dapat mempengaruhi apakah karyawan sudah merasa puas dengan pekerjaannya. Kelelahan karyawan dapat disebabkan oleh deskripsi pekerjaan yang tidak jelas karena pekerjaan menjadi lebih rumit sebagai akibat dari orang-orang yang tidak memahami deskripsi pekerjaan sehingga tujuan pekerjaan tidak terpenuhi. Selanjutnya, karena hal tersebut karyawan akan

mengalami stres dan tekanan saat bekerja sehingga kepuasan kerja akan menurun. Begitu pula dengan spesifikasi pekerjaan, apabila seorang karyawan tidak memiliki kualifikasi yang sesuai dengan pekerjaannya maka kepuasan karyawan akan menurun karena sulit mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan potensi dan karir melalui pekerjaannya.

Menurut Sinambela (2016) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dan didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya, atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri. Kepuasan kerja karyawan dapat meningkat jika mereka merasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan guna memenuhi tujuan organisasi. Kepuasan kerja karyawan dapat menghasilkan pengalaman positif di tempat kerja, yang mungkin berdampak pada kinerja karyawan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja dapat dilihat apabila karyawan sudah menganggap penting pekerjaannya, puas dengan perhatian yang diberikan oleh atasan, hubungan dengan rekan kerja yang baik serta adanya kesempatan promosi dan pemberian gaji yang sesuai. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan memiliki kepedulian terhadap perusahaan tempatnya bekerja sehingga mereka akan memberikan nilai yang lebih kepada perusahaan karena memiliki kinerja yang baik.

PT Asia Tri Tunggal Jaya Tasikmalaya merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang retail dengan mendirikan sebuah pusat perbelanjaan terbesar se-Priangan Timur. Visi perusahaan yaitu menjadi yang terbaik di bidangnya dengan

mengutamakan pelayanan dan *work with passion*. Untuk mewujudkan visi tersebut tentu saja perlu adanya kinerja karyawan yang baik. Hal itu dapat dilakukan dengan memperhatikan kejelasan dan kesesuaian deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan memenuhi kepuasan kerja karyawan dimana hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Asia Tri Tunggal Jaya Tasikmalaya.

Berikut rekapitulasi absensi staf PT Asia Tri Tunggal Jaya Tasikmalaya pada bulan Mei sampai Juli 2022.

**Tabel 1. 1**  
**Rekapitulasi Absensi Staf PT Asia Tri Tunggal Jaya**  
**Periode Mei-Juli 2022**

| <b>Bulan</b> | <b>Kehadiran</b> | <b>Keterlambatan</b> | <b>Ketidakhadiran</b> |
|--------------|------------------|----------------------|-----------------------|
| <b>Mei</b>   | 100%             | 11,6%                | -                     |
| <b>Juni</b>  | 100%             | 12%                  | -                     |
| <b>Juli</b>  | 100%             | 15,4%                | -                     |

*Sumber: data diolah peneliti (2022)*

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kehadiran karyawan selama kurun waktu tiga bulan terakhir sangat baik tetapi angka keterlambatan kerja karyawan mengalami kenaikan. Dari wawancara yang telah dilakukan, keterlambatan dalam bekerja disebabkan karena adanya tugas di luar kantor pada waktu yang bersamaan dan terkadang tugasnya pun tidak sesuai dengan tanggung jawabnya. Saat kondisi seperti ini karyawan diharuskan membagi waktu di antara beberapa pekerjaan yang mengakibatkan tidak bisa datang ke kantor tepat waktu dan pada akhirnya ada pekerjaan yang tertunda. Berikut disajikan persentase ketepatan waktu karyawan bagian staf di PT Asia Tri Tunggal Jaya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

**Tabel 1. 2**  
**Persentase Ketepatan Waktu Kerja Staf PT Asia Tri Tunggal Jaya**  
**Tasikmalaya Periode Mei-Juli 2022**

| Divisi                           | Tepat Waktu |        | Tidak Tepat Waktu |        |
|----------------------------------|-------------|--------|-------------------|--------|
|                                  | n           | %      | n                 | %      |
| <i>Supermarket</i>               | 4           | 66,67% | 2                 | 33%    |
| <i>Departement Store</i>         | 5           | 83,33% | 1                 | 16,67% |
| <i>Finance</i>                   | 3           | 60%    | 2                 | 40%    |
| <i>Marketing &amp; Promotion</i> | 2           | 40%    | 3                 | 60%    |
| <i>HR &amp; GA</i>               | 2           | 50%    | 2                 | 50%    |
| <i>MIS</i>                       | 4           | 100%   | -                 | -      |

*Sumber: data diolah peneliti (2022)*

Berdasarkan tabel 1.2 persentase tidak tepat waktu penyelesaian kerja karyawan di beberapa divisi cenderung masih tinggi dan berdasarkan hasil survei awal sampai didapatkan informasi, ada beberapa staf di PT Asia Tri Tunggal Jaya mengalami tumpang tindih tugas dan tanggung jawab.

Hal tersebut disebabkan karena ada beberapa bagian dari deskripsi pekerjaan yang kurang jelas dan kurang tepat. Pada akhirnya karyawan tidak mengetahui dengan pasti mengenai pekerjaan yang harus dilakukannya. Sehingga membuat karyawan menjadi bingung mana yang harus dikerjakan terlebih dahulu, pada akhirnya mempengaruhi terhadap kinerja karena karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Adapun hasil kuesioner mengenai kepuasan kerja yang diambil dari 10 staf PT Asia Tri Tunggal Jaya Tasikmalaya.

**Tabel 1. 3**  
**Hasil Kuesioner Kepuasan Kerja Staf PT Asia Tri Tunggal Jaya**  
**Tasikmalaya Tahun 2022**

| <b>Kepuasan Kerja</b> |         |            |             |            |
|-----------------------|---------|------------|-------------|------------|
| Sangat Puas           | Puas    | Cukup Puas | Kurang Puas | Tidak Puas |
| -                     | 1 orang | 9 orang    | -           | -          |

*Sumber: olah data primer (2022)*

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa tingkat kepuasan kerja staf PT Asia Tri Tunggal Jaya secara keseluruhan termasuk kedalam kategori baik. Namun pada pernyataan mengenai kesempatan promosi mendapatkan kriteria kurang baik. Hal tersebut disebabkan karena perusahaan tidak membuka kesempatan untuk promosi bagi staf kecuali pada bagian kasir dan pramuniaga.

Perusahaan yang tidak memberi kesempatan promosi kerja dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun yang akan berpengaruh juga terhadap kinerjanya. Karyawan akan mengalami kejenuhan karena menempati posisi tertentu dalam kurun waktu yang lama dan tidak diberikan kesempatan untuk mengemban tugas yang lebih besar, dimana peluang tersebut dapat dijadikan sebagai proses untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan.

Selama ini belum ada penelitian yang dilakukan di PT Asia Tri Tunggal Jaya Tasikmalaya yang berkaitan dengan pengaruh deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang di atas penulis ingin melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari kinerja, deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan

kepuasan kerja di PT Asia Tri Tunggal Jaya Tasikmalaya yang akan disajikan dalam karya tulis ilmiah (skripsi) dengan judul “Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Penelitian pada Karyawan Bagian Staf PT Asia Tri Tunggal Jaya Tasikmalaya)”.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang maka masalah pokok dapat di identifikasikan sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, kepuasan kerja, kinerja staf PT. Asia Tri Tunggal Jaya Tasikmalaya?
2. Bagaimana pengaruh deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan terhadap kepuasan kerja staff PT. Asia Tri Tunggal Jaya Tasikmalaya?
3. Bagaimana pengaruh deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja staf PT. Asia Tri Tunggal Jaya Tasikmalaya?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja staf PT. Asia Tri Tunggal Jaya Tasikmalaya?
5. Bagaimana pengaruh deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja staf PT. Asia Tri Tunggal Jaya Tasikmalaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, adapun tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan kepuasan kerja, dan kinerja staf di PT Asia Tri Tunggal Jaya Tasikmalaya;
2. Pengaruh dari deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan terhadap kepuasan staf PT Asia Tri Tunggal Jaya Tasikmalaya;
3. Pengaruh dari deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja staf PT Asia Tri Tunggal Jaya Tasikmalaya;
4. Pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja staf PT Asia Tri Tunggal Jaya Tasikmalaya;
5. Pengaruh dari deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja staf PT Asia Tri Tunggal Jaya Tasikmalaya.

#### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Adapun penelitian ini tentu diharapkan dapat memberikan hasil yang berguna dan bermanfaat, diantaranya sebagai berikut:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang sumber daya manusia mengenai analisis yang membahas tentang pengaruh deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

2. Praktisi / Guna Laksana

- a. Penulis

Setelah melakukan penelitian dan penulisan skripsi ini diharapkan penulis akan memahami cara menelaah terutama di bidang deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

b. Perusahaan

Setelah penelitian ini selesai diharapkan hasil penelitian dan penulisan skripsi ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi kebijakan perusahaan.

c. Pembaca

Karya ilmiah ini diharapkan dapat memperkaya hasanah kepustakaan baik di fakultas, Universitas Siliwangi atau di manapun, sehingga akan memberikan bahan bacaan yang lebih banyak.

d. Para Peneliti Lain

Setelah penelitian ini dilakukan, penulis pun merasa menyadari banyak kekurangan dan terdapat beberapa faktor yang belum diteliti. Maka dapat menjadi bahan para peneliti baru yang akan menjadi pertimbangan apakah akan diteliti hal yang sama di tempat yang sama pada waktu yang berbeda atau akan berbeda dari beberapa variabel yang diteliti.

## **1.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan pada PT. Asia Tri Tunggal Jaya Kota Tasikmalaya. Yang beralamat di Jalan H.Z Mustofa No.326, Tugujaya, Cihideung, Kota Tasikmalaya Jawa Barat No. (0265) 2352215.

### **1.5.2 Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan selama empat belas bulan, mulai dari bulan Januari 2022 sampai dengan bulan Februari 2023. Waktu penelitian terlampir.