

## **BAB II STUDI PUSTAKA**

### **2.1 Deskripsi Konseptual**

Deskripsi konseptual penelitian adalah gambaran abstrak yang dinyatakan dengan kata-kata untuk mempermudah pemahaman. Definisi konseptual juga berfungsi sebagai batasan terhadap isu-isu variabel yang akan dianalisis. Batasan ini digunakan sebagai panduan dalam penelitian agar sasaran dan arah penelitiannya tetap fokus. Pada penelitian ini deskripsi konseptual meliputi kepuasan kerja (*job satisfaction*), deskripsi kerja (*job description*) dan kinerja karyawan. Berikut diuraikan masing-masing deskripsi konseptual dalam penelitian ini.

#### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara, (2011) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama yang digunakan untuk menilai efektivitas dan efisiensi individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Kinerja ini mencakup berbagai aspek, seperti kualitas pekerjaan, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, serta kemampuan untuk bekerja sama dalam tim. Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan individu, tetapi juga oleh faktor-faktor eksternal

seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan sistem penghargaan yang diterapkan.

### **2.1.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut L. Mathis, (2020) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan pegawai untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor – faktor yang mempengaruhi pegawai dalam bekerja, yaitu kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. Kinerja pegawai berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa pegawai memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan peralatan yang tidak mendukung pekerjaan tersebut.

### **2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Bintoro (2017), yaitu:

#### **1. Kualitas Kerja**

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Bintoro, 2017). Kualitas kerja dapat

digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

## 2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkandinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, (Bintoro, 2017). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. Misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

## 3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Bintoro, 2017) Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

## 4. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi ( tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud

menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Bintoro, 2017). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

#### 5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Bintoro, 2017). Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Menurut Silaen et al., (2021) ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas Kerja, kesempurnaan tugas pada keterampilan dan kemampuan pegawai serta persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran kualitas kerja.
2. Kuantitas Kerja, jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus kegiatan yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

3. Ketepatan Waktu, selesaikan aktivitas tepat waktu dan maksimalkan waktu yang tersedia dengan aktivitas lain.
4. Efektifitas, meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.
5. Komitmen, tingkat dimana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut komitmen.

Menurut A. P. Mangkunegara, (2017), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan, seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja, seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas, seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab, kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Penelitian ini menggunakan indikator oleh (Bintoro, 2017). Dimana sesuai dengan objek yang akan diteliti bahwa, Kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

#### **2.1.4 Job Satisfaction**

Menurut Afandi (2017), kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang positif untuk pekerja mencakup perasaan serta tingkah laku dalam tanggung jawab pekerjaannya pastinya melalui penilaian pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam pencapaian nilai – nilai penting yang ada dipekerjaan. Menurut Wibowo (2013), kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tepat pekerjaannya. Sementara Hani Handoko (2015), berpendapat kepuasan kerja dapat diartikan dengan bagaimana keadaan emosional terhadap perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk karyawan tersebut memandang pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif atau negatif yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, imbalan yang diterima, serta kesempatan untuk berkembang. Penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi tingkat absensi, dan menurunkan tingkat turnover karyawan.

Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan stres, penurunan motivasi, dan bahkan konflik di tempat kerja. Dengan meningkatkan kepuasan kerja, organisasi tidak hanya dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif.

### 2.1.5 Faktor yang mempengaruhi Job Satisfaction

Menurut Lantara (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu, jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji dan kesempatan berkembang.

### 2.1.6 Indikator Job Satisfaction

Menurut Zulfa (2021), ada lima indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *job satisfaction*, antara lain:

1. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri (*the work it self*).
2. Kepuasan karyawan akan gaji yang diperoleh (*payment system*).
3. Kepuasan terhadap kesempatan promosi, mendapat posisi atau status yang lebih baik (*promotional opportunities*).
4. Kepuasan karyawan dari perlakuan pengawas (*attitude of supervisor*).
5. Kepuasan akan rekan kerja yang supportive, dapat diandalkan, dan paham akan pekerjaannya (*co-worker*).

Menurut Dewi et al., (2018) indikator yang dapat mengukur *job satisfaction* terdiri dari:

1. Pekerjaan.
2. Gaji.
3. Kesempatan promosi.
4. Rekan kerja.
5. Kondisi kerja.

Menurut Afandi (2018), indikator yang dapat mengukur *Job Satisfaction* ialah:

1. Pekerjaan, mengacu pada tugas dan kewajiban yang dilakukan pekerja untuk perusahaan sebagai bagian dari pekerjaan mereka.
2. Upah, mengacu pada bagian moneter dari paket tunjangan yang diterima pekerja sebagai imbalan atas kerja mereka.
3. Pengawas, digunakan untuk menggambarkan pemimpin langsung yang memiliki wewenang langsung atas administrasi dan pengawasan pada karyawan.
4. Rekan kerja, mengacu pada rekan kerja atau orang lain yang terlibat dengan karyawan atau bekerja bersamadi tempat kerja.

Penelitian ini menggunakan indikator oleh Afandi (2018) dimana lebih sesuai dengan objek yang akan diteliti oleh peneliti bahwa, *Job Satisfaction* meliputi pekerjaan, upah, pengawas, dan rekan kerja.

### **2.1.7 Job Description**

Deskripsi Pekerjaan merupakan hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan. Deskripsi Pekerjaan juga merupakan salah satu hasil utama yang disajikan oleh analisis pekerjaan yang sistematis. Deskripsi pekerjaan adalah hal yang menunjukkan informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi (Dharma et al., 2020). Sedangkan Menurut Agustin (2019) deskripsi kerja yaitu pekerjaan apa, apa saja tugasnya, dan

cara melakukannya dalam pekerjaan. Lalu Menurut Sudaryono (2015), deskripsi pekerjaan adalah hal yang menunjukkan informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.

Dapat disimpulkan *job description* adalah dokumen yang merinci tanggung jawab, tugas, dan kualifikasi yang diperlukan untuk suatu posisi dalam organisasi. Deskripsi ini berfungsi sebagai panduan yang jelas bagi karyawan dan manajemen mengenai harapan dan tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan tertentu. Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), deskripsi pekerjaan memiliki peran yang sangat penting, karena dapat mempengaruhi berbagai aspek, mulai dari proses rekrutmen dan seleksi, pelatihan, hingga evaluasi kinerja.

### **2.1.8 Faktor Yang Mempengaruhi *Job Description***

Menurut Dessler (2018), penerapannya *Job Description* dipengaruhi beberapa faktor yaitu: identifikasi pekerjaan, tujuan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab, hubungan, pengetahuan, pemecahan masalah, akuntabilitas, kewenangan, standar kinerja, lisensi.

### **2.1.9 Indikator *Job Description***

Indikator *job description* menurut Dessler (2020), sebagai berikut:

1. Identifikasi pekerjaan, bagian identifikasi pekerjaan berisi beberapa jenis informasi seperti jabatan pekerjaan. Hal ini mencakup seperti nama pekerjaan,

departemen dan lokasi pekerjaan, hubungan pelapor, dan tanggal *job description* terakhir direvisi.

2. Ringkasan pekerjaan, ringkasan pekerjaan adalah pernyataan singkat yang merangkum esensi pekerjaan, dan harus mencakup fungsi atau aktivitas utamanya.
3. Tugas dan tanggung jawab, di dalam *job description* harus menyajikan daftar tanggung jawab dan tugas pekerjaan. Seperti tingkat tanggung jawab atas tugas, pentingnya tugas dan seberapa sering dilakukan.
4. Wewenang, wewenang merupakan hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tercapai tujuan tertentu. Bagian ini menentukan batas wewenang pemegang pekerjaan.
5. Standar kinerja, bagian standar kinerja mencantumkan standar yang diharapkan perusahaan untuk dicapai oleh karyawan untuk setiap tugas dan tanggung jawab utama uraian pekerjaan. Standar kinerja biasa mencakup persyaratan tugas, fungsi dan perilaku yang ditetapkan oleh atasan sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan.
6. Kondisi kerja, kondisi kerja pekerjaan ini termasuk lingkungan fisik, seperti panas atau dingin, kebisingan, cahaya, risiko kecelakaan dan kesehatan, jam kerja dan waktu kerja yang tidak biasa; gaji dan tunjangan; kesempatan untuk fleksibilitas dalam jam kerja atau tempat kerja.

7. Spesifikasi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan adalah uraian karakteristik fisik dan psikologis individu yang dapat memenuhi tuntutan pekerjaan agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten.

Menurut Manullang, (2015) *Job Description* memiliki beberapa indikator, yaitu:

1. 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.
2. Kecakapan, kemampuan seorang karyawan menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dan sanggup membangun hubungan dengan rekan kerja, ataupun dengan atasan.
3. Pendidikan yang diperlukan, setiap jabatan yang ada masing-masing diperlukan pendidikan apa yang diperlukan untuk menduduki jabatan tersebut.
4. Kondisi, dimana jabatan itu dilaksanakan seseorang 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 ekstern organisasi.
5. Jenis dan kualitas orang yang diperlukan untuk jabatan tersebut, seseorang yang akan memangku jabatan harus memenuhi kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Agustin, (2019) indikator dari *job description* yaitu:

1. Tanggung jawab, apa yang dilakukan setelah menempati jabatan yang ditetapkan, apa yang dilakukan dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang pegawai untuk menjalankan aktivitas organisasi perusahaan.
2. Kecakapan, kemampuan seorang pegawai menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dan kesanggupan membangun hubungan dengan rekan kerja, ataupun atasan.
3. Kondisi kerja, dimana jabatan itu dilaksanakan seorang pegawai 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 ditemukan oleh perusahaan.

Penelitian ini menggunakan indikator oleh Manullang (2015), dimana lebih sesuai dengan objek yang akan diteliti oleh peneliti bahwa, *Job Description* meliputi apa yang dilakukan, kecakapan, pendidikan yang diperlukan, kondisi serta jenis dan kualitas orang yang dibutuhkan.

#### **2.1.10 Pengaruh *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan**

Kepuasan kerja adalah komponen penting untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Kepuasan kerja adalah sikap umum individu karyawan terhadap pekerjaannya, seperti hubungan dengan atasan atau sesama rekan kerja (Annisa, 2022). Semakin puas karyawan pada perusahaan, maka performa

kerja dan hasil kerja yang ditunjukkan akan semakin baik. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh yang baik juga pada kinerja karyawan.

*Job satisfaction* memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, meningkatkan produktivitas dan kontribusi mereka terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Diyanti, N. W. T., Suryani, N. N., & Adhika, (2021) menyatakan *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Milk & Madu Badung. Kemudian didukung juga oleh penelitian dari Fajri et al., (2022) menyatakan *job satisfaction* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Applicad. Dan terakhir dari penelitian Changgriawan, (2017) menyatakan *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di One Way Production.

#### **2.1.11 Pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan**

Menurut Wahyu Anggraeni et al., (2024) *job description* berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena apabila setiap karyawan tidak diberikan *job description* yang detail, maka akan terjadi kebingungan dalam pekerjaan. apabila ada *job description* yang detail, maka pekerjaan akan lebih teratur dan pengelolaan tanggung jawab akan terarah sehingga perusahaan akan berhasil mencapai tujuannya.

*Job description* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Deskripsi kerja yang jelas dan efektif dapat meningkatkan pemahaman

karyawan tentang tanggung jawab mereka, mengurangi kebingungan, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja. Hal ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri, (2021) menyatakan Job description berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kemenristek/BRIN. Kemudian dari penelitian Riedel et al., (2019) menyatakan bahwa *job description* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Manado Quality Hotel. Terakhir dari penelitian Syelviani, (2017) juga meneliti tentang analisis pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja, juga menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan pengaruh signifikan antara deskripsi pekerjaan dan kinerja karyawan pada Kantor Camat Tembilahan.

## 2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan

**Tabel 2.1**

**Hasil Penelitian Yang Relevan**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sahlan et al., (2015)	Pengaruh Lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara.	lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hanya lingkungan kerja yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Adha et al., (2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Esdm Kabupaten Pandeglang	Hasil penelitian yang didapatkan oleh penulis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja yang ada di Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan ESDM Kabupaten Pandeglang sudah baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja para Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan ESDM Kabupaten Pandeglang.

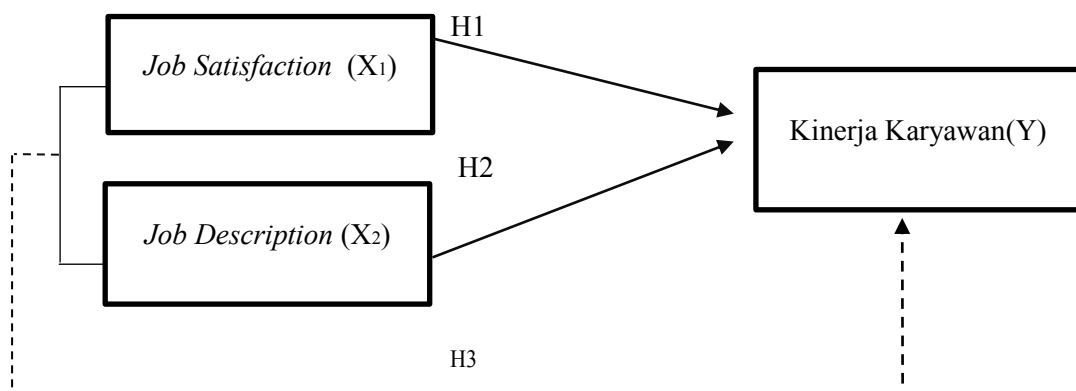
No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
3	Suryawan & Salsabilla, (2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. KWS merupakan hal yang penting agar dapat memperoleh kinerja karyawan yang maksimal.
4	Syelviani, (2017)	Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Tembilahan	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara deskripsi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor camat Tembilahan dengan nilai adjusted R square 72% yang artinya sebanyak 28% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain.
5	(Riedel et al., 2019)	Pengaruh Human Relation, Job Satisfaction Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Human Relation, Job Satisfaction dan Job Description berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, Human Relation, Job Satisfaction dan Job Description secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6	(Deddy'aw Fonataba dan Nony Kezia Marchyta, 2021)	Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Employee Performance Melalui Work Motivation Pada Pt Wellgan Gemilang Group	Hasil penelitian ini menunjukkan (1)job satisfaction mempengaruhi employe performance,(2)job satifaction mempengaruhi work motivation dan, (3)work motivation mempengaruhi employee performance. Kata
7	(Damayanti et al., 2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang)	Hasil Penelitian ini menunjukkan ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, Sumatera Selatan.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
8	(Fajri et al., 2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, secara simultan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Indonesia Applicad.
9	(Gede Crisna Wijaya, 2024)	Happiness At Work, Work Life Balance, Dan Job Satisfaction Terhadap Kinerja Karyawan Bayang Café Jimbaran	Hasil temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa ketiga variabel laten tersebut secara signifikan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.
10	(Wijaya, 2020)	Pengaruh Job Description, Disiplin dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Kinco Prima	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Job description dan disiplin pada PT Kinco Prima memberikan pengaruh positif dan signifikansi secara simultan terhadap kinerja karyawan.
11	(Diana, 2020)	Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Tata Hidangan Pada Hotel Grand Ion Delemen Malaysia	Hasil pada penelitian ini adalah <i>job description</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Departemen Tata Hidangan Pada Hotel Grand Ion Delemen Malaysia
12	(Agustin, 2019)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Job Description Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Kabupaten Kediri	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kediri dan job description berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kediri.

### 2.3 Kerangka Konseptual

*Job Satisfaction* dan *job decription* mempengaruhi Kinerja karyawan dimana penelitian ini difokuskan pada karyawan adapun pengaruh *Job Satisfaction* dan *Job Description* terhadap Kinerja karyawan pada karyawan UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu. Dari kedua variabel tersebut sangat mempengaruhi Kinerja karyawan UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu. Berikut kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut ini.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



Keterangan :

X1 : *Job Satisfaction*

X2 : *Job Description*

Y : Kinerja Karyawan

-----> : Garis pengaruh secara simultan

—————> : Garis pengaruh secara parsial

Berdasarkan kerangka analisis diatas dapat dilihat bahwa adanya pengaruh dari *Job Satisfaction* (X1) dan *Job Description* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu.

## 2.4 Definisi Operasional

Definisi operasional ini menjelaskan metode tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengimplementasikan konsep tersebut, sehingga memungkinkan peneliti lain untuk mereplikasi pengukuran dengan metode yang sama atau mengembangkan metode pengukuran yang lebih optimal. Definisi operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.2**  
**Definisi Operasional**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.	1. <i>Kualitas Kerja</i> 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian (Bintoro, 2017)	Likert
2	<i>Job Satisfaction</i> (X1)	<i>Job Satisfaction</i> , adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Pengawas 4. Rekan kerja (Afandi, 2018)	Likert

3	<i>Job Description</i> (X2)	<i>Job Description</i> adalah dokumen yang merinci tanggung jawab, tugas, dan kualifikasi yang diperlukan untuk suatu posisi dalam organisasi. pandangankaryawan terhadap pekerjaannya	1. Apa yang dilakukan 2. Kecakapan 3. Pengetahuan yang diperlukan 4. Kondisi 5. Jenis dan Kualitas yang diperlukan Manullang, (2015)	Likert
---	-----------------------------	--	---	--------

## 2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019), Hipotesis merupakan suatu asumsi atau pandangan awal yang disusun dan diterima sementara waktu, yang dapat menjelaskan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan. Hipotesis harus konsisten dengan tujuan penelitian.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu.

H2 : Diduga *Job Description* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu.

H3 : Diduga *Job Satisfaction* dan *Job Description* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UPTD Pelatihan Kerja Kota Bengkulu.