

**PENGARUH *JOB DESCRIPTION* DAN *JOB SPECIFICATION*  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
PT. UJANG JAYA INTERNATIONAL**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**OLEH:**

**NAMA : RIZKY DWI ATMANDA  
NPM : 1505160895  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 20 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : RIZKY DWI ATMANDA  
NPM : 1505160895  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH JOB DESCRIPTION DAN JOB SPECIFICATION TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. UJANG JAYA INTERNATIONAL

Diryatakan : ( B ) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

Tim Penguji

Penguji I

(SATRIA TIRTAYASA, Ir, MM, Ph.D)

Penguji II

(M. BASRI KAMAL, SE, MM)

Pembimbing

(NEL ARIANTY, SE, MM)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, SE, MM, M.Si)

(ADE GUNAWAN, SE, M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : RIZKY DWI ATMANDA  
N.P.M : 1505160895  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH *JOB DESCRIPTION* DAN *JOB SPECIFICATION* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. UJANG JAYA INTERNATIONAL

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

  
NEL ARIANTY, SE, MM

Disetujui Oleh

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si

  
H. JANURI, SE., MM., M.Si

**SURAT PERNYATAAN  
PENELITIAN/SKRIPSI**

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Rizky Dwi Atmanda.....  
NPM : 150.51.60.09.5.....  
Konsentrasi : Manajemen Sumber daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/IESP)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
  - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
  - Merckayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 03...PeSeptember2018  
Pembuat Pernyataan



Rizky Dwi Atmanda

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : RIZKY DWI ATMANDA  
 N.P.M : 1505160895  
 Program Studi : MANAJEMEN  
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 Judul Skripsi : PENGARUH *JOB DESCRIPTION* DAN *JOB SPECIFICATION*  
 TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
 PT. UJANG JAYA INTERNATIONAL

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
6/3/2019	- Teknik Analisis diperjelas	Jh	
	- Penentuan Sampel diperjelas		
10/1/2019	- Uji Validitas & Realibilitas	Jh	
1/3	di bab III		
	- L tabel dan f tabel tabel ditamirkan		
	- Pembahasan harus sesuai dengan hasil yg diperjelas	Jh	
12/1/2019	- Kesimpulan & Saran		
1/3	di sesuaikan dengan isi		
	- Uji Koefisien Determinasi	Jh	
15/3/2019	ACC utk sidang Meja Bujur		

Pembimbing Skripsi

NEL ARIANTY, SE, MM

Medan, Maret 2019  
 Diketahui /Disetujui  
 Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

## ABSTRAK

**Rizky Dwi Atmanda. NPM. 1505160895. Pengaruh Job Description dan Job Specification terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Ujang Jaya International. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. Skripsi. 2019.**

Job Description dan Job Specification berpengaruh pada penyesuaian terhadap tanggung jawab untuk kedudukan agar mendapatkan tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Ujang Jaya International

Pada pendekatan penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif merupakan suatu pendekatan untuk mengetahui adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh karyawan tetap pada PT. Ujang Jaya International yang berjumlah 94 orang dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Ujang Jaya International yaitu sebanyak 94 orang responden.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara job description dan job specification terhadap kepuasan kerja. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh cukup tinggi sebesar 0,553. Hal ini berarti 55,3% variasi variabel kepuasan kerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu job description ( $X_1$ ) dan job specification ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata kunci: Job Description, Job Specification dan Kepuasan Kerja Karyawan**

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh *Job description* dan *Job specification* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ujang Jaya International**” dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana manajemenn pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Selanjutnya tak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terimakasih tak terhingga kepada :

1. Teristimewa dan yang tercinta penulis ucapan terimakasih kepada orang tua saya Ayahanda Mansurya dan Ibunda Atmini S.Sos memberikan kasih sayang.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
3. Bapak H. Januri SE, MM, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

6. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E., M.Si, dan Bapak Jufrizen, SE, M.Si  
Selaku ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE,M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
8. Ibu Nel Arianty, SE.,MM selaku Dosen pembimbing Skripsi yang telah  
memberikan bantuan, bimbingan serta arahan kepada penulis untuk  
menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu dosen serta pegawai – pegawai di Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara yang tidak bisa  
disebutkan satu persatu.
10. Kepada parah sahabat dan serta teman-teman saya di kelas Manajemen E  
Malam stambuk 2015 yang tidak bisa disebutkan satu persatu.  
Terimakasih atas do'a dan dukungannya. Semoga kita sukses.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari berbagai pihak untuk kesempurnaan skripsi ini dimasa yang akan datang dan semoga skripsi ini dimasa yang akan datang dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya terlebih bagi penulis.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, Januari 2019  
Penulis

(RIZKY DWI ATMANDA)  
1505160895

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>9</b>
A. Uraian Teoritis .....	9
1. Kepuasan Kerja.....	9
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	9
b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	13
c. Indikator Kepuasan Kerja .....	15
2. <i>Job Description</i> .....	17
a. Pengertian <i>Job Description</i> .....	17
b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi <i>Job Description</i> .....	17
c. Indikator <i>Job Description</i> .....	19
3. <i>Job Specification</i> .....	23
a. Pengertian <i>Job Specification</i> .....	23
b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi <i>Job Specification</i> .....	25
c. Indikator <i>Job Specification</i> .....	26
B. Kerangka Konseptual .....	30
C. Hipotesis .....	35
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>36</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	36
B. Definisi Operasional Variabel .....	36
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	39
E. Teknik Pengumpulan Data .....	41
F. Teknik Analisis Data .....	47
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>54</b>
A. Hasil Penelitian .....	54
B. Pembahasan.....	67

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>71</b>
A. Kesimpulan .....	71
B. Saran .....	72

**DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel III.1. Indikator Kepuasan Kerja .....	37
Tabel III.2. Indikator Job Description.....	37
Tabel III.3. Indikator Job Specification .....	38
Tabel III.4. Waktu Penelitian.....	39
Tabel III.5. Jumlah Populasi pada PT. Ujang Jaya International .....	40
Tabel III.6. Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X <sub>1</sub> ( <i>Job Description</i> ).	43
Tabel III.7. Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X <sub>2</sub> ( <i>Job Specification</i> )	44
Tabel III.8. Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan) .....	45
Tabel III.9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y .....	46
Tabel IV.1. Skala Pengukuran Likert.....	54
Tabel IV.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel IV.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	55
Tabel IV.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
Tabel IV.2. Skor Angket untuk Variabel Kepuasan kerja (Y).....	56
Tabel IV.2. Skor Angket untuk Variabel Job Description (X <sub>1</sub> ).....	57
Tabel IV.2. Uji Multikolinearitas.....	59
Tabel IV.2. Hasil Regresi Linier Berganda .....	60
Tabel IV.2. Uji t Variabel X <sub>1</sub> terhadap Y .....	63
Tabel IV.2. Uji t Variabel X <sub>2</sub> terhadap Y .....	64
Tabel IV.2. Uji F.....	65
Tabel IV.2. Uji Determinasi.....	66

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar II.1 Proses Terbentuknya Job Specification.....	24
Gambar II.2 Pengaruh Job Description terhadap Kepuasan Kerja .....	28
Gambar II.3. Pengaruh Job Specification terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	29
Gambar II.4. Kerangka Konseptual .....	31
Gambar IV.1. Grafik Normalitas Data .....	59
Gambar IV.2. Pengujian Heteroskedastisitas .....	61

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi yang terjadi sekarang ini banyaknya persaingan suatu perusahaan perusahaan. Perusahaan harus mampu membuat lebih berkembang lagi agar dapat menyaingi, terutama pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat penting untuk menjalankan sebuah perusahaan, untuk menyikapi daya saing terhadap tujuan perusahaan. Mencakup mengenai sumber daya manusia, didalam sebuah perusahaan harus memiliki kriteria yang sesuai dengan prosedur pada perusahaan dan juga organisasi adalah peran penting bagi setiap perusahaan guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan secara profesional sesuai tanggung jawab masing-masing juga dalam kepentingan sebuah organisasi kepuasan kerja itu harus di tinjau agar tetap terjaga maupun lebih ditingkatkan lagi.

Sejarah Singkat, sejak 1998 bisnis kopi PT. Ujang Jaya International dimulai pada tahun 1998, berdagang di pasar lokal dipasok ke pemanggang kopi di Medan dan juga memasok kopi ke perusahaan ekspor lainnya. Pak Iradhah Hasnan masih belajar bisnis kopi dan peluang untuk terjun menjadi pengusaha hebat sejak bergabung dengan PT. Forestrade Indonesia. Sejak 2004, PT. Ujang Jaya International mulai mengekspor ke seluruh dunia, tetapi masih memperdagangkan biji kopi konvensional. Dan setelah bergabung di sekitar 2008

dan menjadi anggota FLO-CERT, Control Union untuk memasok Perdagangan yang Adil dan Kopi Organik kepada Pelanggan PT. Ujang Jaya International.

Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang karyawan menunjukkan rasa kepuasannya pada suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaannya melalui pekerjaannya sendiri dan dapat dinilai dari peningkatan kinerjanya untuk mencapai tujuan yang sesuai perusahaan inginkan. Kepuasan kerja adalah hal positif dari titik pusat berpengaruhnya kinerja karyawan atau pekerja guna mencapai tujuan sebuah organisasi dan perusahaan. Perusahaan akan selalu meningkat apabila kepuasan kerja pada karyawan itu tetap terjaga atau ditingkatkan lagi guna berpengaruh pada kualitas pekerjaannya sebab karyawan adalah mesin pada perusahaan.

Menurut As'ad (Suciadi, Wijaya, dan Remiasa, 2017, hal. 535) “Dengan adanya kinerja yang optimal dan kepuasan kerja yang baik maka akan tercipta keinginan untuk bekerja dan memberikan yang terbaik bagi pekerjaannya. “

Berdasarkan hasil indentifikasi, karyawan PT. Ujang Jaya International ada beberapa karyawan yang merasa kepuasan itu ada dalam hal lain, tetapi dalam satu sisi juga tidak mendapatkan titik kepuasannya dari kewenangan pada perusahaan untuk karyawannya seperti halnya tidak mencintai dan menyukai pekerjaannya pada arah dan tujuan keinginan karyawan untuk bekerja dalam perusahaan PT. Ujang Jaya International, contohnya karyawan lalai dalam pekerjaannya karena ada yang tidak dapat dipahami atau dikuasai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya sendiri, itu dapat menimbulkan permasalahan utama pada PT. Ujang Jaya International. Kedua, layaknya dalam moral kerja seperti kesepakatan antara perusahaan dengan karyawan batiniah yang muncul

dari diri seorang karyawan tersebut, contohnya seorang karyawan PT. Ujang Jaya International tidak bersemangat dalam pekerjaannya karena faktor kesepakatan yang dijalankannya seperti memberikan tugas atau tanggung jawab tambahan dari atasan yang berat rasa untuk mengerjakannya karena tidak memiliki pengetahuan yang luas dalam hal tersebut yang diterimanya tetapi harus bisa menjalani kesepakatan yang sudah diterima dan tetap konsisten. Ketiga, adanya karyawan yang tidak patuh dan taat terhadap peraturan salah satunya kedisiplinan untuk ketepatan waktu jam bekerja, contohnya masih ada keterlambatan pada masuk jam kerja dan juga melebihi waktu istirahat yang seharusnya sudah ditentukan. Keempat, adanya karyawan yang masih belum bisa dilihat dari hasil pekerjaannya karena tugas yang di bebaskan tidak sepadan yang bisa dikerjakannya atau berlebihan dan ada keterbatasan waktu, contohnya seorang karyawan bisa mengerjakan tugas – tugas yang di berikan oleh perusahaan, tetapi ada tempo waktu yang di berikan sebabnya karyawan tidak bisa mengerjakan dengan tepat waktu melainkan lebih dari waktu yang sudah ditentukan, oleh karena itu perusahaan memberikan tugas yang di bebaskan perusahaan haruslah menyesuaikan waktu dengan kemampuannya agar karyawan tersebut tidak merasa terbebani dalam pekerjaannya dan prestasi kerjanya terlihat jelas.

“ Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Sutrisno, 2009, hal. 80 ) antara lain pada faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial. “

Faktor yang berhubungan dengan permasalahan pada kepuasan kerja yang berada di PT. Ujang Jaya International adalah mengarah pada faktor psikologis dan faktor fisik di karenakan faktor psikologis berpatokan pada minat atau

ketentraman pada pekerjaannya, sikap terhadap kerja, dan perasaan kerja. Faktor fisik lebih mengena pada meliputi jenis pekerjaannya.

*Job description* adalah mengenai tugas yang harus dilakukan. Semakin jelas *job description* yang diberikan akan mempermudah dalam melakukan sebuah pekerjaan. *Job description* adalah sebuah pernyataan yang bentuknya tertulis mengenai sebuah gambaran apa yang harus dilakukan dalam tugas tersebut. *Job description* yaitu seperti petunjuk yang dimana seorang karyawan harus melaksanakan apa yang diberikan pada perusahaan untuk menentukan langkah, tujuan, dan lainnya agar dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik dan benar.

*Job description* pada karyawan PT. Ujang Jaya International masih ada banyak yang tidak sesuai *job description* terhadap latar belakang pada pendidikannya seperti halnya manajer gudang seharusnya yang mengetahui tentang mutu ataupun gudang, melainkan latar belakang manajer gudang tersebut memiliki berpendidikan agama. Penyebab yang akan terjadi, akan terjadinya timbul ketidakefektifan untuk dapat melaksanakan selanjutnya apabila ada terjadinya permasalahan pada mutu maupun gudang dan masih ada lainnya yang tidak sesuai pada *job description*. Ketidakefektifan pada *job description* akan menimbulkan permasalahan pekerjaan dengan kinerja yang tujuannya berbeda dengan *specification* karyawan, oleh karena itu karyawan tidak nyaman dengan pekerjaannya sendiri dan tidak adanya kepuasan pada pekerjaan.

*Job specification* mendefinisikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan sebuah organisasi atau perusahaan. *Job specification* mencakup aspek-aspek seperti pendidikan, pengalaman kerja, pengalaman manajerial, ataupun latar belakang yang dapat

membantu mencapai tujuan yang terkait dengan pekerjaan. *Job specification* membantu dalam proses rekrutmen dan seleksi, mengevaluasi kinerja karyawan dan dalam penilaian dan promosi mereka.

*Job specification* pada karyawan PT. Ujang Jaya International memiliki jenis – jenis mengenai latar belakang dan pengalaman ada beberapa yang tidak ada kaitannya dengan penempatannya atau tidak ada hubungannya seperti halnya pada sekretaris manajer ekspor dan import memiliki pendidikan ekonomi manajemen sumber daya manusia, seharusnya lebih cenderung pada pendidikan ekonomi manajemen pemasaran dan juga seharusnya walau ada keahlian atau kemampuan maupun pengalaman pada bidang tersebut seharusnya meletakkan pada tulisan atau gambaran yang tertera pada spesifikasinya. Penyebab yang terjadi mirip dengan permasalahan pada *job description* tetapi beda makna khususnya *job specification* pada penempatannya dan juga dampak pada prestasi pada pekerjaannya dapat terganggu.

Secara kolektif deskripsi pekerjaan (*job description*) adalah penjelasan panduan pekerjaan atau arahan (tugas dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan) dan spesifikasi pekerjaan (*job specification*) adalah penjelasan tentang profil karyawan itu sendiri seperti keterampilan, pengalaman, maupun pendidikan, serta lainnya mencakup data dirinya untuk penyesuaian dalam tugas maupun tanggung jawabnya yang harus dilakukan oleh karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan guna menentukan jati diri sebenarnya atau juga memberikan gambaran tentang pekerjaan dalam hal judul, posisi, peran, tanggung jawab, pendidikan, pengalaman, tempat kerja, dan lain lain.

Menurut (Bangun, 2012, hal. 81) “ Menjelaskan bahwa deskripsi dan spesifikasi pekerjaan telah dilaksanakan sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan. “

Pada tahap ini *job description* dan *job specification* perlu dilakukan evaluasi, dikarenakan adanya ketidaksesuaian pada dokumen terhadap penyesuaian *job description* dan *job specification* pada karyawan PT. Ujang Jaya International. Penilaian dilakukan dengan melihat hasil kerja karyawan melalui *job description* dan *job specification* yang telah disahkan tersebut.

Menurut Herzberg (Melani dan Suhaji, 2012, hal. 5) mengemukakan bahwa manusia dikelompokkan ke dalam faktor-faktor penentu kepuasan dengan faktor-faktor ketidakpuasan. Faktor-faktor kepuasan disebut *satisfier*, adalah kemajuan, adalah kemajuan, pengakuan, tanggung jawab, perkembangan karir, dan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan penelitian yang diperoleh bahwa kepuasan kerja karyawan atau pekerja di PT. Ujang Jaya International masih belum dirasakan oleh beberapa karyawan atau pekerjanya. Hal ini dapat disimpulkan bahwasannya tingkat kepuasan dapat dinilai dari kinerjanya apakah efektif atau tidaknya juga meninjau perkembangannya. *job description* dan *job specification* sangatlah berpengaruh pada penyesuaian terhadap tugas dan tanggung jawabnya kepada perusahaan dari setiap masing-masing karyawan, karena akan berdampak masalah dan kendala akan terjadinya nanti apabila tidak disesuaikan *job description* dan *job specification* atau bisa dievaluasi pada pendidikannya yang terkait dengan *description*. Sebab itu perusahaan harus mengevaluasi terhadap organisasi yang dijalankan sebelumnya, menjadi lebih ditingkatkan atau dikembangkan karena perkembangan pasar semakin pesat pastinya dan perusahaan melihat semakin berkembang daya saing.

*Description* sesuai dengan *specification* jadi terlihat jelas, maka perusahaan bisa merekomendasikan karyawan atau pekerja tersebut untuk mengembangkan atau meningkatkan pada *specification* seperti pendidikan agar dapat menyesuaikan pada *job description* yang memang seharusnya.

Berdasarkan latar belakang penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Job Description* Dan *Job Specification* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Ujang Jaya International“**

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang ada yaitu:

1. Beberapa karyawan atau pekerja masih ada yang harus diperbaiki dengan kewenangan pada perusahaan
2. Masih ada persyaratan jabatan atau latar belakang yang bisa diperbaiki terhadap *job description* sehingga berpengaruh dalam kepuasan kerja
3. Kepuasan kerja karyawan masih ada yang harus diperbaiki terhadap penyesuaian kedudukan dan spesifikasinya.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Adapun batasan masalah pada dalam penelitian ini karena adanya keterbatasan waktu oleh itu beberapa batasan masalahnya mengenai *Job description* dan *Job specification* terhadap kepuasan kerja karyawan tetap PT. Ujang Jaya International.

## **2. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini untuk memperjelas sebagai dasar dalam pembahasan penelitian ini, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

- a. Apakah *job description* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ujang Jaya International?
- b. Apakah *job specification* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ujang Jaya International?
- c. Apakah *job description* dan *job specification* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ujang Jaya International?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh *job description* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ujang Jaya International
- b. Untuk mengetahui pengaruh *job specification* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ujang Jaya International
- c. Untuk mengetahui pengaruh *job description* dan *job specification* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ujang Jaya International

## 2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, manfaat yang diharapkan dari penelitian adalah :

- a. Manfaat teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan informasi kejelasan mengenai *job description*, *job specification* dan kepuasan kerja bagi pihak-pihak yang berkepentingan pada penelitian tersebut.
- b. Manfaat praktis, penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk menerima dan menjadi pertimbangan bagi perusahaan agar mengetahui *job description*, *job specification*, sehingga para karyawan atau pekerja merasakan kepuasan kerja mengenai hal tersebut.
- c. Secara akademis, penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi dan bahan perbandingan bagi pihak yang berkepentingan dalam melakukan penelitian berkaitan dengan *job description*, *job specification*, dan kepuasan kerja.

## **BAB II**

### **Landasan Teori**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kepuasan Kerja**

###### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah merasakan kesenangan terhadap peranan dan pekerjaannya, secara psikologis individu dalam sebuah organisasi dengan dirasakan pada lingkungannya. Kepuasan pada individualnya didalam organisasi maupun kelompok pasti akan berbeda beda untuk menunjukkan kepuasannya.

Menurut (Bangun, 2012, hal. 327) “menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.”

Maksudnya adalah seorang karyawan atau pekerja dapat merasakan dari kenyamanan dalam pekerjaan apakah dia merasa puas atau tidak dan itu dilihat melalui penyesuaian terhadap keahlian dan keterampilannya pada tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan pada Mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaann dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Kreitner dan Kinicki (Robbins dan Coulter, 2010, hal. 132) “Kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang.”

Maksudnya adalah karyawan atau pekerja merasakan puas atau tidak puas tergantung apa yang diberikan tugas dan tanggung jawab pada perusahaan.

Menurut Jufrizen (2016, hal 3) Seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan tidak akan meninggalkan pekerjaannya. Sedangkan para karyawan yang tidak puas dengan hasil kerjanya maka karyawan tersebut akan mengalami kemunduran prestasi dalam bekerja.

Maksudnya adalah seorang karyawan memiliki titik jenuh dan titik kepuasannya, karyawan tetaplah di perhatikan dalam kepuasan kerja dikarenakan sangat berpengaruh dalam kinerja baik itu penyesuaian tugas.

Berdasarkan pengertian dari beberapa menurut para ahli yang diatas dapat disimpulkan bahwasannya kepuasan kerja dapat di pengaruhi oleh merasakan pekerjaannya menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap menanggapi pekerjaan dan penyesuaian keterampilan dan ahli pada tugas dan tanggung jawab. Kepuasan kerja mencakup pada perasaan emosional yang afektif tergantung situasi dan kondisi pekerjaan, apakah merasa menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Pekerjaan apabila merasakan kepuasan maka statistik peningkatan kerjapun akan makin baik yang paling penting adalah kenyamanan pada karyawan atau pekerja sebab merekalah jantung dari perusahaan. Karyawan atau pekerja juga merupakan mesin perusahaan yang harus selalu di tinjau dan diperhatikan, mengetahui kendala

karyawan atau pekerja, dan kebutuhannya wajib diketahui maupun dipenuhi harus sesuai.

Kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan harapan untuk masa depan.

Bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja dari setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya yang didapatnya. Tidak ada satu batasan dari kepuasan kerja atau pekerjaan yang paling sesuai, seperti batasan ada dua unsur yang penting dalam kepuasan kerja yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaan.

#### **b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Pendapat`menurut (Sutrisno, 2009, hal. 80) faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor Psikologis
2. Faktor Sosial
3. Faktor Fisik
4. Faktor Finansial

Berdasarkan point-point tersebut, maksudnya adalah :

1. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antarkaryawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Kesimpulannya adalah kepuasan kerja karyawan dapat dirasakan dari keterampilannya dikarenakan perilaku yang diperlihatkan semua orang dalam bekerja yang sangat penting dalam semua pekerjaan dan juga situasi kerja bahkan interaksi sosial hubungan antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, atau kelompok dengan kelompok bisa saling berinteraksi agar pekerjaan dapat mengerjakannya dengan lancar. Pekerjaanpun yang baik dan benar menentukan uraian pada data dengan pekerjaannya atau penyesuaian pada deskripsi dan spesifikasinya serta fasilitas pada

ruangan pekerjaan atau perlengkapan untuk kebutuhan karyawan. Perlunya pengelolaan yang baik kompensasi sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan, sebab salah satu inti dari kepuasan kerja yaitu kesejahteraan karena kesejahteraan maupun yang lainnya berpengaruh terhadap kinerja.

### **c. Indikator Kepuasan Kerja**

Adapun indikator kepuasan kerja menurut (Hasibuan , 2009, hal. 202) :

1. Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya
2. Moral kerja
3. Kedisiplinan

Berdasarkan poin-poin tersebut, maksudnya adalah :

1. Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, maksudnya adalah menunjukkan bahwasannya merasakan puas terhadap pekerjaannya karena menyukai pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginan. Kinerja yang baik menimbulkan hal yang positif berarti menunjukkan kepuasan kepada pekerjaannya.
2. Moral kerja, maksudnya adalah suasana batin dimaksud berupa perasaan senang atau tidak senang, bergairah atau tidak bergairah dan bersemangat atau tidak bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan.
3. Kedisiplinan, maksudnya adalah menunjukkan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya atau kepatuhan karyawan atau

pekerja karena merasakan kepuasan dalam menjalankan kegiatan maupun pekerjaannya.

Menurut (Wibowo, 2015, hal. 140) indikator kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Kualitas pengawasan
3. Hubungan dengan rekan kerja
4. Peluang promosi
5. Bayaran

Berdasarkan poin-poin tersebut, maksudnya adalah :

1. Pekerjaan itu sendiri, yang mencakup tanggung jawab, kepentingan, dan pertumbuhan pada karyawan.
2. Kualitas pengawasan, yang mencakup bantuan teknis dan dukungan sosial pada karyawan.
3. Hubungan dengan rekan kerja, yang mencakup keselarasan sosial dan rasa hormat pada lingkungan tersebut.
4. Peluang promosi, maksudnya adalah termasuk kesempatan untuk kemajuan selanjutnya yang di maksud juga jenjang karir pada karyawan.
5. Bayaran, maksudnya adalah salah satu kategori kompensasi yang sangat berpengaruh dan inti dari kepuasan tersebut.

Berdasarkan indikator tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Maksud dari indikator tersebut yakni mengungkapkan kepuasan kerjanya melalui beberapa hal indikator yang berada diatas.

## 2. *Job Description*

### a. Pengertian *Job Description*

*Job description* adalah merupakan uraian pekerjaan untuk menentukan arah dan tujuan prosedur dalam pekerjaan mengenai hal tugas dan tanggung jawab.

Menurut (Hasibuan, 2009, hal. 33) *Job description* adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek – aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.

Maksudnya adalah sebuah informasi *job description* adalah uraian pekerjaan yang menjelaskan tentang tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan dalam bentuk tertulis atau data pada uraian tersebut.

Menurut (Mondy, 2008, hal. 101) *Job description* adalah sebagai dokumen yang menyatakan tugas-tugas, kewajiban-kewajiban, dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan. Kualifikasi minimum yang dapat di terima, yang harus dimiliki seseorang agar dapat menjalankan pekerjaan tertentu termuat dalam *job specification*.

Maksudnya adalah sebuah dokumen dalamnya terdapat tugas-tugas, kewajiban-kewajiban, dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan yang menyesuaikan antara deskripsi dengan spesifikasinya agar pekerjaan tidak menyimpang.

Menurut Dessler (Mustikawati dan Kurniawan, 2014, hal. 156) “*Job description* adalah pernyataan tertulis tentang ruang lingkup pekerjaan, bagaimana melakukannya, bagaimana kondisinya.”

Maksudnya dari data atau dokumen *job description* melihat dan menunjukkan tugas tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan pengertian *job description* menurut para ahli yang di atas dapat di simpulkan bahwa *job description* adalah struktur mengenai uraian pekerjaan terhadap tugas dan tanggung jawab yang sudah di tentukan pada prosedurnya masing-masing.

#### **b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Job Description***

Faktor – faktor yang mempengaruhi *Job Description* menurut (Wirawan, 2015, hal. 85) adalah sebagai berikut:

1. Titel Pekerjaan.
2. Identifikasi pekerjaan.
3. Seksi fungsi esensial.

Berdasarkan poin-poin tersebut, maksudnya adalah :

1. Titel Pekerjaan, maksudnya adalah pemilihan Titel pekerjaan penting, pertama, Titel pekerjaan penting secara psikologis karena mengemukakan status kepada para pegawai. Misalnya, teknisi sanitasi lebih menarik dari pada tukang sampah, ahli piutang lebih menarik dari pada penagih utang. Kedua, Titel pekerjaan harus menunjukkan indikasi kewajiban (*duties*) apa yang harus dilakukan oleh pekerjaan. Misalnya, perakit elektronik, inspektur daging, instruktur pelatihan, operator mesin, dan manajer pemasaran menunjukkan level pekerjaan seseorang, misalnya insinyur mesin junior, insinyur mesin senior, pengelas perencana, pengelas operator menunjukkan level status pekerjaan.

2. Identifikasi pekerjaan, maksudnya adalah bagian identifikasi pekerjaan mengikuti titel pekerjaan yang meliputi lokasi departemental pekerjaan, orang kepada siapa pelaksana pekerjaan melapor, dan tanggal terakhir *job description* ditelaah. sering di kemukakan juga berisi suatu gaji atau nomor kode, jumlah pegawai yang melaksanakan pekerjaan.
3. Seksi fungsi esensial, maksudnya adalah pernyataan mengenai kewajiban pekerjaan diatur berdasarkan urutan pentingnya. pernyataan ini harus mengindikasikan bobot, nilai dari setiap kewajiban. Bobot dari suatu kewajiban dapat diukur berdasarkan persentase waktu yang di pergunakan untuk itu. Pertanyaan harus menekankan pada tanggung jawab semua kewajiban terkait dan hasil yang dapat dicapai. Di samping itu juga dikemukakan peralatan dan mesin yang dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan pekerjaan.

**c. Indikator *Job Description***

Indikator *Job Description*, dengan sub dimensi menurut (Pattisahusiwa, 2013, hal. 59-60)

1. Wewenang
2. Tanggung jawab karyawan
3. Kondisi pekerjaan
4. Fasilitas kerja
5. Standar hasil kerja

Berdasarkan poin-poin tersebut, maksudnya adalah :

1. Wewenang menjelaskan tiga unsur, yaitu :
  - a. Kewenangan terdefinisikan secara jelas, maksudnya adalah kekuasaan yang diformalkan baik terhadap segolongan orang tertentu, maupun kekuasaan terhadap sesuatu bidangnya.
  - b. Tidak Overlapping dengan posisi lain, maksudnya keadaan menunjukkan bahwa satu pekerjaan yang sama dilakukan oleh beberapa orang atau kelompok sehingga menghasilkan pekerjaan kembar atau ganda.
  - c. Kesesuaian wewenang dengan posisi  
Maksudnya kekuasaan yang sah untuk melaksanakan peranan sesuai dengan jabatan untuk mewujudkan harapan-harapan selaras dengan lingkungannya.
2. Tanggung jawab karyawan menjelaskan tiga unsur, yaitu :
  - a. Memperoleh kejelasan mengenai tanggung jawab yang keseluruhan, maksudnya adalah mendapatkan peranan dan tugas dalam tanggung jawab secara jelas agar dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.
  - b. Arah pertanggung jawaban jelas, maksudnya adalah memberikan pengetahuan dan adanya pertanggung jawaban terhadap tiap tindakan, keputusan dan kebijakan, juga pelaksanaan dalam lingkup peran atau posisi kerja yang mencakup di dalam mempunyai suatu kewajiban untuk

melaporkan, menjelaskan dan dapat dipertanyakan bagi tiap-tiap konsekuensi yang sudah dihasilkan.

- c. Kompensasi yang di berikan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, maksudnya adalah memberikan kesejahteraan sesuai dengan posisi dan juga kelayakan yang semestinya harus diberikan agar selaras dengan pekerjaan.

3. Kondisi pekerjaan menjelaskan dengan dua unsur, yaitu :

- a. Peraturan atau kebijaksanaan perusahaan dapat dipahami, maksudnya peraturan atau kebijaksanaan perusahaan sesuai dengan gambaran karyawan atau pekerja juga tidak terlalu rumit kejelasan pada SOP perusahaan dan dapat di pahami pada karyawan atau pekerja .
- b. Adanya kejelasan koordinasi dalam melaksanakan pekerjaan, maksudnya adalah kewenangan untuk menggerakkan, menyelaraskan, menyerasikan dan menyeimbangkan kegiatan-kegiatan yang spesifik atau berbeda, agar nantinya semua terarah pada pencapaian tujuan tertentu pada waktu yang telah ditetapkan.

4. Fasilitas kerja menjelaskan dua unsur, yaitu :

- a. Kelengkapan fasilitas untuk mendukung kelancaran pekerjaan, maksudnya fasilitas harus dilengkapi agar kenyamanan karyawan atau pekerja berpengaruh terhadap kelancaran pada pekerjaan, sesuai juga dengan peranan dan jabatan memberikan fasilitas lebih.

- b. Kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan pekerjaan, maksudnya adalah proporsi fasilitas dengan pekerjaan harus sesuai dan itu setiap bidang ataupun setiap peran maupun jabatan pasti akan berbeda fasilitas yang dibutuhkan untuk kebutuhan pada pekerjaan.
5. Standar hasil kerja menjelaskan dua unsur, yaitu :
- a. Kejelasan mengenai target yang diharapkan, maksudnya sudah memiliki visi untuk menjalankan perusahaan secara optimis dan konsisten pada tujuan untuk itu perusahaan harus detail mencari karyawan atau pekerjaan yang sesuai dengan spesifikasinya juga membuat sistem penilaian terhadap kinerja setiap periodenya.
  - b. kesesuaian target dengan bidang pekerjaan, maksudnya adalah target atau tujuan pada perusahaan untuk menyesuaikan keterampilan dan keahlian maupun khayalagak pada bidang pekerjaannya tersebut agar kinerja dapat berjalan dengan lancar.

Indikator *Job Description*, menurut (Mathis dan Jackson, 2006, hal. 213) menyatakan ada tiga hal yang menjadi ukuran yang perlu diperhatikan, yaitu :

1. Tugas
2. Kemampuan
3. Kerjasama

Berdasarkan poin-poin tersebut, maksudnya adalah :

1. Tugas, maksudnya adalah penjabaran pada dalam kegiatan atau pekerjaan yang sesuai dengan keahlian karyawan dan sesuai prosedur pada perintah perusahaan yang sudah ditentukan.
2. Kemampuan, maksudnya adalah keterampilan dalam menjalankan kegiatan atau pekerjaan atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan.
3. Kerjasama, maksudnya adalah yang biasanya dikerjakan individu tapi dikerjakan secara bersamaan oleh dua orang atau lebih dengan tujuan pekerjaan tersebut menjadi lebih ringan dan efisien.

Berdasarkan indikator yang berada di atas dan di jabarkan yaitu maksudnya adalah *job description* atau uraian jabatan mengenai kejelasan dengan tanggung jawab yang sebenarnya sesuai spesifikasi dan *standard* peraturan yang sudah di tentukan oleh sebuah perusahaan/organisasi agar berjalan dengan optimal.

### **3. *Job Specification***

#### **a. Pengertian *Job Specification***

Menurut (Mondy, 2008, hal. 102) “*Job Specification* adalah dokumen yang berisi kualifikasi-kualifikasi minimum yang harus dimiliki seseorang untuk dapat menjalankan pekerjaan tertentu.”

Maksudnya adalah keahlian dan keterampilan sesuai dengan prasyarat minimum perusahaan untuk menjalankan pekerjaan menurut bidang masing masing.

Menurut (Sofyandi, 2008, hal. 97) “*Job specification* adalah merupakan suatu pernyataan mengenai kualitas minimal seorang karyawan untuk menduduki suatu jabatan tertentu.”

Persyaratan tersebut meliputi:

1. Syarat umum yang terdiri dari: tingkat pendidikan, pengalaman kerja, keahlian kerja, pengetahuan kerja
2. Syarat khusus yang terdiri dari: kondisi fisik, jenis kelamin, bakat, minat, emosi, dan lain-lain.

Maksudnya adalah untuk menduduki sebuah jabatan harus menyesuaikan kualitas minimal seseorang dilihat pada persyaratan yang semestinya dilakukan.

Menurut Dessler (Tanumihardjo, Hakim, dan Noor, 2013, hal. 1117) *Job Specification* mendefinisikan bahwa *Job Specification* adalah suatu daftar dari tuntutan manusiawi suatu jabatan, yakni pendidikan, ketrampilan, kepribadian, dan lain-lain yang sesuai produk dari analisis jabatan.

Maksudnya adalah spesifikasi jabatan yang memang seharusnya dilakukan atau dilaksanakan seperti melihat pada jabatan, pendidikan, keterampilan, kepribadian, atau yang lainnya dan menyesuaikan kebutuhan pada perusahaan

Menurut Nurjaman (Zahra dan Kamuljan, 2016, hal. 7) “mengungkapkan bahwa *Job specification* menunjukkan subjek yang melakukan pekerjaan dan faktor-faktor manusia yang disyaratkan, antara lain pendidikan, keterampilan, latihan, pengalaman dan persyaratan fisik.”

Maksudnya memang syarat yang harus dilihat dari segi pendidikan, keterampilan, latihan, pengalaman, dan persyaratan fisik yang dibutuhkan

seperti tinggi badan, berat badan, alat kelamin, maupun kriteria lainnya yang sesuai dengan kebutuhan pada perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat kita simpulkan bahwasannya Job Specification atau Spesifikasi Pekerjaan adalah menjelaskan tentang suatu tugas atau tanggung jawab dan struktur yang disyaratkan pada sebuah kelompok atau organisasi maupun perusahaan sesuai keterampilan dan pengalaman untuk menduduki suatu jabatan agar kinerja tidak mengalami kendala yang tidak di inginkan ataupun menghemat biaya pada sebuah organasi maupun perusahaan

#### **b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Job Specification***

Faktor – faktor yang mempengaruhi *Job specification* menurut (Moekijat, 2010, hal. 119) menyatakan :

1. Apa yang dilakukan
2. Tanggung jawab
3. Kecakapan atau pelatihan maupun pendidikan yang diperlukan
4. Kondisi, dibawah mana jabatan itu dilakukan dan
5. Jenis atau kualitas orang yang diperoleh untuk jabatan itu.

Berdasarkan poin-poin tersebut, maksudnya adalah.

1. Apa yang dilakukan, mengenai tentang tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan atau kegiatan.
2. Tanggung jawab, mengenai amanah yang harus bisa dilaksanakan dan bisa dikuasai untuk menjalankannya.
3. Kecakapan atau pelatihan maupun pendidikan yang diperlukan, mengenai keahlian dalam evaluasi pada kualitas karyawan.

4. Kondisi, dibawah mana jabatan itu dilakukan maksudnya adalah melihat pada spesifikasi dengan penyesuaian pekerjaan.
5. Jenis atau kualitas orang yang diperoleh untuk jabatan itu, maksudnya adalah keterampilan dan keahlian untuk menunjukkan kemampuan dalam menjalankan kegiatan atau pekerjaan.

### **c. Indikator *Job Specification***

Indikator *Job Specification* menurut (Hasibuan, 2009, hal. 34)

adalah sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan pekerja
2. Jenis kelamin pekerja
3. Keadaan fisik pekerja
4. Pengetahuan dan kecakapan pekerja
5. Batas umur pekerja
6. Nikah atau belum
7. Minat pekerja
8. Emosi dan tempramen pekerja
9. Pengalaman pekerja

Berdasarkan poin-poin tersebut, maksudnya adalah :

1. Tingkat pendidikan pekerja, maksudnya adalah Sangat berpengaruh pada tingkat pendidikan dapat mengukur evaluasi pemikiran yang secara akademis untuk menghadapi tugas dan tanggung jawabnya maupun cara menghadapi sebuah permasalahan.
2. Jenis kelamin pekerja, maksudnya adalah kriteria yang dibutuhkan pada target melihat juga dari jenis kelamin untuk menyesuaikan bidang dengan tujuan dan manfaat.
3. Keadaan fisik pekerja, maksudnya adalah fisik pekerja sangat berpengaruh dalam *job specification* karena melihat kondisi

kesehatan yang seimbang atau yang memang dibutuhkan sebenarnya.

4. Pengetahuan dan kecakapan pekerja, maksudnya adalah pengetahuan secara akademis maupun pengalaman agar bisa menguasai untuk menghadapi seseorang individu, kelompok, maupun banyak orang atau umum.
5. Batas umur pekerja, maksudnya adalah mengingatkan masa berlaku atau pensiun pada pekerjaan agar pekerjaan produktif untuk menjalankan misi pada perusahaan
6. Nikah atau belum, Maksudnya status sangat penting untuk menjalani sebuah pekerjaan agar tidak terganggu masalah pribadi dengan kinerja yang menurun.
7. Minat pekerja, Maksudnya adalah kemauan dan mencintai pekerjaannya akan menimbulkan niat dalam bekerja.
8. Emosi dan tempramen pekerja, maksudnya adalah afektif terhadap individual memperlihatkan tingkat uji kelayakan pada emosional.
9. Pengalaman pekerja, maksudnya adalah bahwasannya sudah pernah menjalani sebuah pekerjaan untuk mengefesien pada pekerjaan.
10. Dari uraian faktor – faktor spesifikasi yang berada diatas maksudnya adalah susunan dan penyesuaian terhadap kebutuhan organisasi atau perusahaan yang sebenarnya, agar dapat mendeskripsikan pekerjaan.

Indikator *Job specification*, dengan sub dimensi menurut (Pattisahusiwa, 2013, hal. 60)

1. Pendidikan dan pelatihan
2. Kompetensi

Berdasarkan poin-poin indikator tersebut menjelaskan :

1. Pendidikan dan pelatihan ada tiga unsur yang menjelaskan, yaitu
  - a. Kesesuaian tanggung jawab pekerjaan dengan latar belakang pendidikan, maksudnya adalah pendidikan sangat penting untuk memegang tanggung jawab apa yang diberikan pada perusahaan sebab kerangka pemikiran juga pengetahuannya pasti berbeda beda.
  - b. Kesesuaian tanggung jawab pekerjaan dengan latar belakang pengalaman kerja, maksudnya adalah pengalaman kerja sesuai dengan pekerjaannya, pernah mengalami situasi dengan tanggung jawab yang harus dijalankan agar menjalankan sebuah pekerjaan dapat terkendali.
  - c. Efektivitas pelatihan dalam menunjang pekerjaan, maksudnya adalah memberikan ilmu pengetahuan dan mengevaluasikan kerangka pemikiran terhadap bagaimana menjalankan pekerjaan yang lebih baik juga bisa menghadapi permasalahan pekerjaan.

2. Kompetensi ada delapan unsur yang menjelaskan, yaitu :
- a. Kesesuaian pekerjaan dengan pengetahuan, maksudnya adalah pekerjaan menyesuaikan pada pengetahuan untuk menuangkan yang sudah dipelajari dan diketahui pada pekerjaannya.
  - b. Kesesuaian pekerjaan dengan keahlian, maksudnya adalah kemampuan yang sesuai pada pekerjaan untuk melaksanakan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan.
  - c. Kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan, maksudnya adalah sesuai pekerjaan dengan keterampilan yang sebenarnya yaitu menggunakan akal, fikiran, ide, kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat suatu pekerjaan menjadi lebih bermakna.
  - d. Kesesuaian pekerjaan dengan minat, maksudnya adalah menyesuaikan minat menjadi niat kemauan dan mencintai pekerjaannya dalam bekerja.
  - e. Pengetahuan yang dimiliki dapat menunjang pekerjaan secara efektif, maksudnya adalah pengetahuan yang sudah dipelajari menuangkan pada pekerjaannya agar pekerjaan dapat berjalan secara optimal.

- f. Keahlian yang dimiliki dapat menunjang pekerjaan secara efektif, maksudnya adalah kemampuan yang sudah dikuasai akan dituangkan pada pekerjaannya agar pekerjaan dapat berjalan secara efektif
- g. Keterampilan yang dimiliki dapat menunjang pekerjaan secara efektif, maksudnya adalah keterampilan seperti ide maupun kreatifitas dan menuangkan semuanya itu pada pekerjaan agar untuk mengubah maupun membuat sebuah tujuan itu lebih baik dan efektif
- h. Minat yang dimiliki dapat menunjang pekerjaan secara efektif, maksudnya adalah menyukai dan mencintai pekerjaan agar pekerjaan dapat berjalan dengan baik juga efektif.

Berdasarkan indikator *Job Specifiation* yang berada diatas maksudnya adalah kesesuaian *Specifiation* terhadap wewenang atau tanggung jawab yang diberikan agar lebih efektif dan efesien untuk menjalankan sebuah pekerjaan

## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Pengaruh *Job Description* Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Istiningsih (Sarsono dan Suseno, 2012, hal. 140)  
“ kedisiplinan pada setiap karyawan, maka karyawan akan menaati peraturan di perusahaan dan dapat bekerja secara maksimal. “

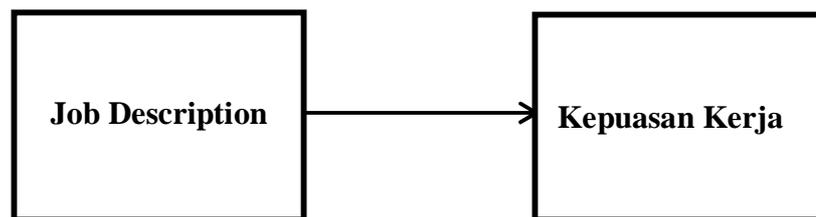
Ditinjau dari faktor organisasi, prestasi kerja pegawai dapat dioptimalkan melalui *job description* yang jelas dengan

mempertimbangkan pentingnya wewenang dan tanggung jawab serta kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Kejelasan batas setiap wewenang dan tanggung jawab dalam pekerjaan sering disebut sebagai *job descriptions*. Maksudnya adalah prestasi kerja akan menimbulkan kepuasan apabila kejelasan terhadap *job description* untuk mengetahui pentingnya wewenang dan tanggung jawab serta kemampuan karyawan.

Menurut Sondang (Sarsono dan Suseno, 2012, hal. 140-141) suatu pekerjaan tidak hanya berarti sekedar kejelasan serangkaian tugas yang tertulis dalam uraian pekerjaan tetapi juga memperhatikan pentingnya rancang bangun pekerjaan yang baik yaitu adanya otonomi dalam bekerja, pemanfaatan berbagai keterampilan, identitas tugas pekerjaan, signifikan tugas, dan adanya umpan balik *Job description* yang disusun dengan jelas sesuai hak dan kewajiban yang ditetapkan, maka pegawai akan semakin jelas terhadap apa yang harus dikerjakan. Informasi pekerjaan yang tertuang pada *job description* apabila dipahami dan dilaksanakan dengan baik akan mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif sehingga dampaknya pada prestasi kerja juga akan semakin baik.

Maksudnya adalah selain kejelasan terhadap *job description* ada juga memperhatikan pentingnya rancang bangun pekerjaan yang baik yaitu adanya otonomi dalam bekerja, pemanfaatan berbagai keterampilan, identitas tugas pekerjaan, signifikan tugas, dan adanya umpan balik karena apabila *job description* yang disusun dengan jelas sesuai hak dan kewajiban yang ditetapkan, pegawai akan semakin jelas terhadap apa yang harus dikerjakan dan menimbulkan kepuasan terhadap pekerjaannya sebab kejelasan pada susunannya sesuai dengan yang diharapkan karyawan atau pekerja.

Dapat penulis menyimpulkan bahwa sangat jelas dari teori yang diatas bahwasannya *Job Description* itu sangat mempengaruhi kepuasan kerja dikarenakan apabila karyawan atau pekerja sesuai dengan penempatan yang di tanggung jawabkannya maka kinerjapun semakin baik dan kepuasan kerjapun akan timbul dari pekerjaannya.



Gambar 2.1 : Pengaruh *job description* terhadap kepuasan kerja

## 2. Pengaruh Job Specification Terhadap Kepuasan Kerja

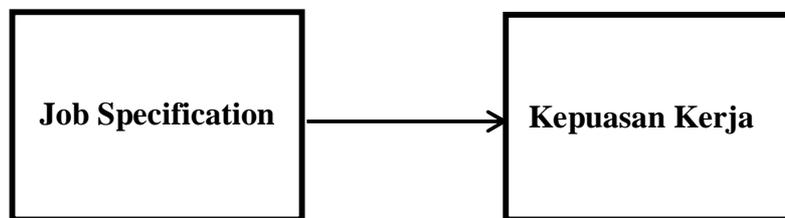
Menurut Mondy (2008, hal. 96) Pengaruh *Job Specification* terhadap kepuasan kerja yaitu Dokumen yang menjelaskan kualifikasi minimum yang dapat diterima, yang harus dimiliki seseorang agar dapat menjalankan pekerjaan tertentu. Dokumen dan keterangan menjadi jelas maka kepuasan kerjapun akan timbul dikarenakan juga dapat menjalankan kerjanya dengan baik.

Maksudnya adalah kualifikasi minimum pada sebuah perusahaan harus sesuai dan dapat diterima baik karyawan maupun perusahaan, kejelasan pada kualifikasipun menimbulkan efek kepuasan kerja karena dapat menjalankan pekerjaannya sesuai kualitas yang memadai.

Menurut Robbins dan Judge (Putri dan Suhaeni, 2008, hal. 41) “adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.”

Maksudnya adalah mengenai spesifikasi dalam karakteristik apabila dievaluasi maka perasaan positif tentang pekerjaannya akan terjadinya kepuasan kerja.

Dapat di simpulkan juga bahwasannya pengaruh *Job Specification* seperti kejelasan pada pekerjaan, ciri-ciri mengenai profil, kualifikasi maupun karakteristik tertentu akan terjadinya kinerja yang baik, kinerja yang baik berarti kepuasan terhadap pekerjaannya jelas terlihat.



Gambar 2.2 : Pengaruh *job specification* terhadap kepuasan kerja

### **3. Pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* Terhadap Kepuasan Kerja**

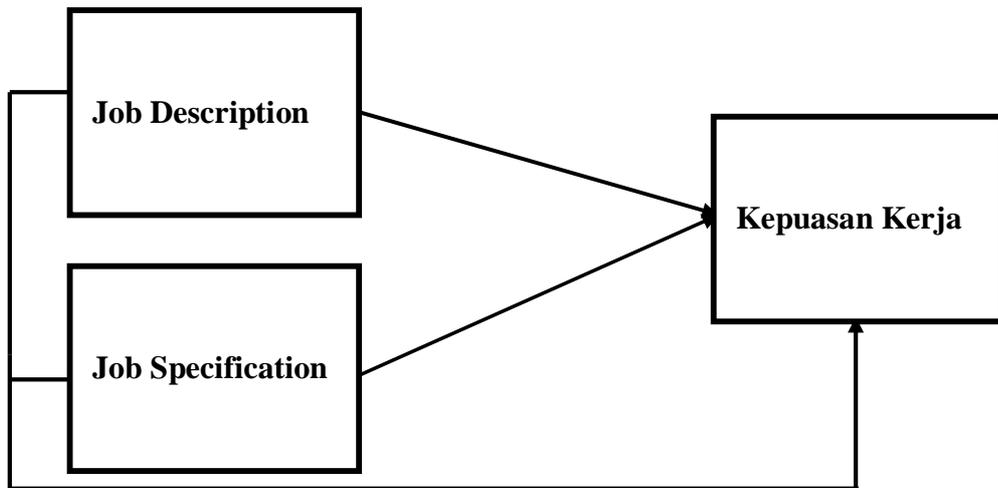
Pada awalnya telah menganalisis suatu pekerjaan ataupun jabatan agar mendapatkan penyesuaian dalam *Job Description* dan *Job Specification* untuk membentuk sebuah organisasi yang akan menentukan ciri kriteria pekerjaannya agar kinerja dapat berjalan dengan optimal maka tujuan sebuah organisasipun akan terwujud.

Menurut Matindas (Hairina, 2013, hal. 25) kemampuan karyawan merupakan kesanggupan untuk melakukan hal-hal yang menuntut persyaratan fisik dan mental tertentu tanpa perlu diselesaikan dengan waktu yang cepat. Secara psikologi kemampuan seseorang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) kemampuan *reality (knowledge and skill)*. Seseorang pimpinan termasuk karyawan yang dipimpin tentunya dituntut memiliki IQ yang tinggi yang biasanya mempunyai korelasi dengan tingkat pendidikan yang dimiliki terutama untuk memangku suatu jabatan tertentu di organisasi tempat mereka bekerja. Disamping *knowledge and skill*, penempatan karyawan dalam suatu perusahaan juga harus sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan, ilmu pengetahuan dan pendidikan yang dimilikinya. Maka pekerjaan dapat terkendali dengan mudah, kenyamanan terhadap pekerjaan itu ada karena dapat menguasai pekerjaannya.

Maksudnya adalah kemampuan karyawan seperti kemampuan potensi (IQ) kemampuan *reality (knowledge and skill)* merupakan kesanggupan untuk melakukan hal-hal yang menuntut persyaratan dalam menyesuaikan jabatan agar mendapatkan kenyamanan dan efek kepuasan kerja karena dapat menguasai pekerjaannya.

Menurut Turner dan Lawrence (Putri dan Suhaeni, 2014, hal. 41-42) yang meringkas enam jenis atribut tugas yang diperlukan salah satunya tanggung jawab, pengetahuan dan keterampilan memiliki hubungan positif dengan kepuasan karyawan. *Job Description* pada tanggung jawab, juga *Job Specification* pada pengetahuan dan keterampilan memilih hal yang positif pada kinerja karyawan.

Maksudnya adalah tanggung jawab, pengetahuan, dan keterampilan yang baik memiliki hubungan yang positif karena adanya penyesuaian di antara *job description* dan *job specification* terhadap kepuasan kerja karyawan.



Gambar 2.3 : Pengaruh *job description* dan *job specification* terhadap kepuasan kerja karyawan

### C. Hipotesis

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Adanya pengaruh *job description* terhadap kepuasan kerja pada PT. Ujang Jaya International
2. Adanya pengaruh *job specification* terhadap kepuasan kerja pada PT. Ujang Jaya International
3. Adanya pengaruh *job description* dan *job specification* terhadap kepuasan kerja pada PT. Ujang Jaya International

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan *kuantitatif* dengan metode penelitian *assosiatif* (hubungan). Penelitian *assosiatif* menurut (Sugiyono , 2011, hal. 55) “merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.”

Menurut (Juliandi dan Irfan , 2014, hal. 75) *assosiatif* bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya, kemudian data yang di kumpulkan dalam bentuk kuantitatif, bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dalam perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

#### **B. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional merupakan bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

##### **1. Kepuasan kerja (Y)**

Menurut Handoko (Sutrisno, 2009, hal. 75) Mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerjanya. Maksudnya adalah karyawan atau pekerjaan dapat menunjukkan kepuasannya melalui kinerja yang baik karena keahlian dan keterampilan mereka mampu untuk mengerjakannya.

Tabel III.1.

**Indikator Kepuasan Kerja**

No	Indikator	
1	Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya	1,2,3
2	Moral kerja	4,5,6
3	Kedisiplinan	7,8,9,10

Sumber: Hasibuan (2009)

2. *Job description* (X1)

Menurut (Hasibuan, 2009, hal. 33) *Job description* adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek – aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.

Tabel III.2

**Indikator *Job Description***

No	Indikator	
1	Wewenang	1,2,3
2	Tanggung jawab karyawan	4,5,6
3	Kondisi pekerjaan	7,8,9
4	Fasilitas kerja	10,11,12
5	Standar hasil kerja	13,14,15

Sumber : Pattisahusiwa (2013)

3. *Job Specification* (X2)

Menurut Dessler (Tanumihardjo, Hakim, dan Noor, 2013, hal. 1117) *Job Specification* mendefinisikan bahwa *job spesification* adalah suatu daftar dari tuntutan manusiawi suatu jabatan, yakni pendidikan, ketrampilan, kepribadian, dan lain-lain yang sesuai produk dari analisis jabatan.

**Tabel III.3**  
**Indikator *Job Specification***

No	Indikator	
1	Pendidikan	1,2,3,4,5
2	Kompetensi	6,7,8,9,10

Sumber : Hasibuan (2009)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Ujang Jaya International yang beralamat di Jl. Garuda II No. 95 Kel/Desa Sei Semayang, Kec. Sunggal, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara.

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Desember 2018 sampai dengan Maret 2019. Untuk lebih jelasnya terhadap rincian waktu yang digunakan dapat dilihat pada tabel waktu kegiatan penelitian sebagai berikut :

**Tabel III.4**  
**Jadwal Kegiatan Penelitian**

KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PENELITIAN									
	Jan		Feb				Mar			
	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul	■									
Pra riset		■								
Pembuatan proposal			■							
Bimbingan Proposal			■	■	■	■				
Seminar Proposal						■				
Pengumpulan Data							■			
Penyusunan Skripsi								■		
Bimbingan Skripsi									■	
Sidang Meja Hijau										■

## D. Populasi dan Sampel Penelitian

### 1. Populasi Penelitian

(Sugiyono, 2009, hal 57) “Populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang akan diteliti yang mempunyai kuantitas (jumlah) dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan”.

Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh karyawan tetap pada PT.

Ujang Jaya International yang berjumlah 94 orang.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Ujang Jaya International yang berjumlah 94 orang. Jumlah populasi dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel III.5

**Jumlah Populasi pada PT. Ujang Jaya International**

<b>Bagian</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
Bagian Manajerial	12
Bagian Gudang	68
Bagian Ekspor dan Import	3
Bagian Sertifikasi	2
Bagian ICS	3
Bagian Operasional	3
Bagian Pajak dan Keuangan	3
<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>94</b>

**2. Sampel Penelitian**

Sampel adalah sebagian populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *non probability sampling*. *Non probability sampling* jenis sampel ini tidak dipilih secara acak. Tidak semua unsur atau elemen populasi mempunyai kesempatan sama untuk dipilih menjadi sampel.

Menurut (Sugiyono, 2015, hal. 84) *non probability sampling* adalah “teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.”

Teknik *non probability sampling* yang dipilih yaitu dengan *sampling jenuh* (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Menurut (Arikunto, 2012, hal. 104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Ujang Jaya International yaitu sebanyak 94 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Instrumen Penelitian**

#### **a. Wawancara (*interview*)**

Yakni mengadakan tanya jawab dengan pihak perusahaan yaitu kepala divisi untuk membantu memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

#### **b. Kuesioner (Angket)**

Yaitu dengan penyebaran angket berupa daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan menggunakan skala *likert*, dengan bentuk *ceklisth*. Setiap pertanyaan memiliki (5) opsi dan setiap jawaban diberikan bobot nilai.

Di dalam penelitian ini skala angket yang digunakan adalah skala *likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap opsi pertanyaan mempunyai lima opsi jawaban yaitu :

**Tabel III.6.**  
**Penilaian Skala *Likert's***

Pernyataan	Bobot nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2009, hal 133).

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

a) Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrument questioner yang digunakan dalam pengumpulan data atau untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam questioner benar-benar mampu mengungkapkan pada pusat apa yang diteliti.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus kolerasi *product moment* adalah sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: Sugiyono, (2009, hal. 248)

Dimana:

$r_{xy}$  = Item Instrument variabel dengan totalnya.

$x$  = Jumlah butir pertanyaan

$y$  = Skor total pertanyaan

$n$  = Jumlah sampel

Dengan kriteria:

- a. Jika  $\text{sig } 2 \text{ tailed} < \alpha 0,05$ , maka butir instrument tersebut valid.
- b. Jika  $\text{sig } 2 \text{ tailed} > \alpha 0,05$ , maka butir instrument tidak valid dan harus dihilangkan.

Berikut hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada variabel *Job Description* ( $X_1$ ) yang sudah diolah: Dari hasil pengujian maka:

**Tabel III.7**  
**Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X1 (*Job Description*)**

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,779	0,294	Valid
2	0,505	0,294	Valid
3	0,758	0,294	Valid
4	0,627	0,294	Valid
5	0,615	0,294	Valid
6	0,752	0,294	Valid
7	0,666	0,294	Valid
8	0,663	0,294	Valid
9	0,545	0,294	Valid
10	0,630	0,294	Valid
11	0,664	0,294	Valid
12	0,517	0,294	Valid
13	0,683	0,294	Valid
14	0,510	0,294	Valid
15	0,693	0,294	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari  $r_{\text{tabel}}$ . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *Job Description* adalah instrumen yang tepat atau

benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

**Tabel III.8**  
**Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X<sub>2</sub> (*Job Specification*)**

No. Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Status
1	0,699	0,294	Valid
2	0,476	0,294	Valid
3	0,801	0,294	Valid
4	0,624	0,294	Valid
5	0,693	0,294	Valid
6	0,796	0,294	Valid
7	0,734	0,294	Valid
8	0,680	0,294	Valid
9	0,621	0,294	Valid
10	0,654	0,294	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r<sub>tabel</sub>. Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *Job Specification* adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

**Tabel III.9**  
**Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan)**

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,780	0,294	Valid
2	0,582	0,294	Valid
3	0,787	0,294	Valid
4	0,668	0,294	Valid
5	0,623	0,294	Valid
6	0,762	0,294	Valid
7	0,751	0,294	Valid
8	0,709	0,294	Valid
9	0,666	0,294	Valid
10	0,358	0,294	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari  $r_{\text{tabel}}$ . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *Job Specification* adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Realibilitas suatu konstruk dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha hasil pengujian SPSS nantinya dengan nilai  $> 0,60$ , Arikunto (2010, hal 196) sebagai berikut :

$$r_{11} \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana :

r = Realibilitas Instrumen

K = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir item

$\sigma_1^2$  = Varians total

- a. Jika nilai Cronbach'c Alpha  $\geq 0,60$  maka realibititas cukup baik.
- b. Jika nilai Cronbach'c Alpha  $\leq 0,60$  maka realibilitas kurang baik.

Selanjutnya butir/item instrumen yang valid di atas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh butir/item pernyataan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Instrumen dikatakan reliabel bila hasil Alpha  $> 0,60$  hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel III.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
<i>Job Description</i> (X <sub>1</sub> )	0,757	Reliabel
<i>Job Specification</i> (X <sub>2</sub> )	0,765	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,764	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien dengan interpretasi reliabilitas di atas 0,60. Ini menunjukkan bahwa maka reliabilitas cukup baik.

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini :

### **1. Metode Regresi Linear Berganda**

Regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variable bebas terhadap variable terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja

X<sub>1</sub> = *Job description*

X<sub>2</sub> = *Job specification*

a = Konstanta

b<sub>1, 2</sub> = Koefisien Regresi

e = Standar Error

Metode regresi linier berganda didalam hipotesisnya harus memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Menurut (Juliandi, 2013 hal. 174) uji Normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan Grafik. Pada pendekatan Histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau menceng kekanan. Pada pendekatan grafik, dan berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

Lalu intepretasinya adalah bahwa jika nilainya di atas 0,05 maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas, dan jika nilainya di bawah 0,05 maka diinterpretasikan sebagai tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multi kolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variable independen. Menurut (Juliandi, 2013 hal. 175) “cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasivarian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5.”

Apabila variable independent memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variable independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variable independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Jika varian dari residual satu pengamatan satu kepengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Menurut (Juliandi, 2013, hal. 176) “model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.” Adanya tidak heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

Test uji-t digunakan untuk menguji setiap variable bebas atau independent variabel ( $X_i$ ) apakah variable *Job Description* ( $X_1$ ), *Job Specification* ( $X_2$ ), mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variable terikat atau dependen variable kepuasan kerja ( $Y$ ).

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji- t dengan rumus, yaitu :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

Sumber : Sugiyono (2009, hal 184)

Keterangan :

t = t hitung yang dikonsultasikan dengan tabel t

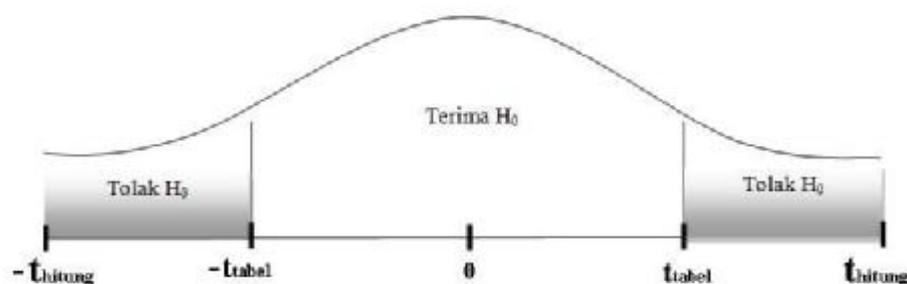
r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak. Sehingga ada korelasi signifikan antar variabel x dan y.

Pengujian hipotesis :



**Gambar III.1. Kriteria Pengujian Hipotesis uji T**

Kriteria pengujian :

a. H<sub>0</sub> diterima apabila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$ , ds = n-k

b.  $H_a$  ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < t_{tabel}$

### b. Uji Simultan (Uji f)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variable bebas atau dependent variabel ( $X_i$ ) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variable terikat atau dependent variabel (Y).

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber: Sugiyono (2009, hal. 190).

Keterangan:

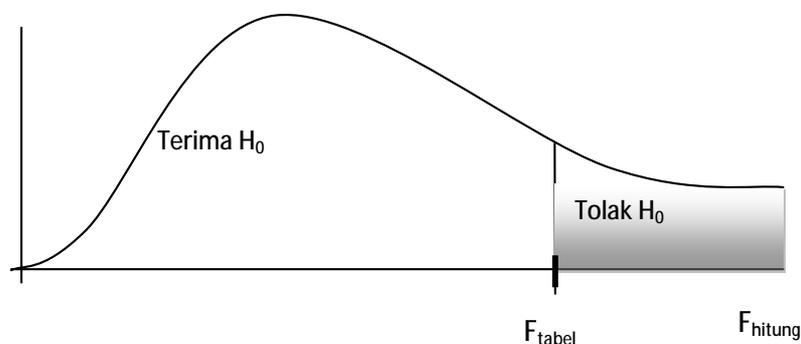
$F$  = Tingkat signifikan

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah Sampel

Pengujian hipotesis :



**Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji - F**

Kriteria Pengujian :

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka terima  $H_0$  sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.
- b. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$  sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.

#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variable independen (*Job Description* dan *Job Specification*) dalam menerangkan variable dependen (Kepuasan Kerja). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai  $R^2$  semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai  $R^2$  semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber: Sugiyono (2009, hal 185)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam pengelolaan penganalisisan data, peneliti menggunakan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science (SPSS)*.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 15 pernyataan untuk variabel  $X_1$ , 10 pernyataan untuk variabel  $X_2$  dan 12 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah *job description*, yang menjadi variabel  $X_2$  adalah *job specification*, yang menjadi variabel Y adalah kepuasan kerja. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 94 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

**Tabel IV.1**  
**Skala Pengukuran Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel  $X_1$  dan  $X_2$  yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel *job description*, variabel *job specification*) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kepuasan kerja). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 94 orang. Adapun dari ke-94 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

**Tabel IV.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	46	48,94%
2	Perempuan	48	51,06%
	<b>Jumlah</b>	<b>94</b>	<b>100,00%</b>

Sumber: data diolah (2019)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 94 responden yang diteliti, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 48,94%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 51,06%.

**Tabel IV.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	19-29 tahun	43	45,74%
2	30-40 tahun	33	35,11%
3	41-51 tahun	18	19,15%
	<b>Jumlah</b>	<b>94</b>	<b>100,00%</b>

Sumber: data diolah (2019)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 94 responden yang diteliti, responden yang berusia 19-29 tahun adalah sebanyak 43 orang (45,74%). Responden yang berusia 30-40 tahun adalah sebanyak 33 orang (35,11)%. Sedangkan responden yang berusia 41-51 tahun adalah sebanyak 18 orang (19,15%).

**Tabel IV.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sarjana	18	19,15%
2	Diploma	6	6,38%
3	SMA/SMK	70	74,47%
	<b>Jumlah</b>	<b>94</b>	<b>100,00%</b>

Sumber: data diolah (2019)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 94 responden yang diteliti, responden yang berpendidikan Sarjana adalah sebanyak 18 orang (19,15%). Responden yang berpendidikan Diploma adalah sebanyak 6 orang (6,38)%. Responden yang berpendidikan SMA/SMK adalah sebanyak 70 orang (74,47%).

**a. Variabel Kepuasan kerja (Y)**

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kepuasan kerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel IV.5**  
**Skor Angket untuk Variabel Kepuasan kerja (Y)**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	48	51,06%	22	23,40%	14	14,89%	10	10,64%	0	0,00%	94	100%
2	49	52,13%	21	22,34%	20	21,28%	4	4,26%	0	0,00%	94	100%
3	49	52,13%	16	17,02%	20	21,28%	9	9,57%	0	0,00%	94	100%
4	49	52,13%	20	21,28%	18	19,15%	7	7,45%	0	0,00%	94	100%
5	50	53,19%	19	20,21%	19	20,21%	6	6,38%	0	0,00%	94	100%
6	51	54,26%	20	21,28%	18	19,15%	5	5,32%	0	0,00%	94	100%
7	44	46,81%	21	22,34%	17	18,09%	12	12,77%	0	0,00%	94	100%
8	53	56,38%	21	22,34%	16	17,02%	4	4,26%	0	0,00%	94	100%
9	44	46,81%	16	17,02%	26	27,66%	8	8,51%	0	0,00%	94	100%
10	33	35,11%	20	21,28%	35	37,23%	6	6,38%	0	0,00%	94	100%

Sumber: data diolah (2019)

### b. Variabel *Job description* ( $X_1$ )

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel *job description* diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel IV.6**  
**Skor Angket untuk Variabel *Job description* ( $X_1$ )**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	31,91%	23	24,47%	30	31,91%	11	11,70%	0	0,00%	94	100%
2	37	39,36%	20	21,28%	33	35,11%	4	4,26%	0	0,00%	94	100%
3	34	36,17%	17	18,09%	32	34,04%	11	11,70%	0	0,00%	94	100%
4	38	40,43%	16	17,02%	33	35,11%	7	7,45%	0	0,00%	94	100%
5	39	41,49%	17	18,09%	33	35,11%	5	5,32%	0	0,00%	94	100%
6	37	39,36%	16	17,02%	34	36,17%	7	7,45%	0	0,00%	94	100%
7	37	39,36%	19	20,21%	29	30,85%	9	9,57%	0	0,00%	94	100%
8	32	34,04%	19	20,21%	33	35,11%	10	10,64%	0	0,00%	94	100%
9	27	28,72%	14	14,89%	44	46,81%	9	9,57%	0	0,00%	94	100%
10	32	34,04%	19	20,21%	34	36,17%	9	9,57%	0	0,00%	94	100%
11	34	36,17%	14	14,89%	33	35,11%	13	13,83%	0	0,00%	94	100%
12	26	27,66%	24	25,53%	35	37,23%	9	9,57%	0	0,00%	94	100%
13	29	30,85%	21	22,34%	32	34,04%	11	11,70%	1	1,06%	94	100%
14	37	39,36%	18	19,15%	30	31,91%	8	8,51%	1	1,06%	94	100%
15	33	35,11%	16	17,02%	33	35,11%	11	11,70%	1	1,06%	94	100%

Sumber: data diolah (2019)

### c. Variabel *Job specification* ( $X_2$ )

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel IV.7**  
**Skor Angket untuk Variabel *Job specification* ( $X_2$ )**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	34,04%	24	25,53%	26	27,66%	12	12,77%	0	0,00%	94	100%
2	39	41,49%	22	23,40%	29	30,85%	4	4,26%	0	0,00%	94	100%
3	41	43,62%	17	18,09%	25	26,60%	11	11,70%	0	0,00%	94	100%
4	44	46,81%	19	20,21%	24	25,53%	7	7,45%	0	0,00%	94	100%
5	47	50,00%	17	18,09%	25	26,60%	5	5,32%	0	0,00%	94	100%
6	40	42,55%	21	22,34%	26	27,66%	7	7,45%	0	0,00%	94	100%
7	45	47,87%	19	20,21%	21	22,34%	9	9,57%	0	0,00%	94	100%
8	44	46,81%	20	21,28%	23	24,47%	7	7,45%	0	0,00%	94	100%
9	36	38,30%	17	18,09%	32	34,04%	9	9,57%	0	0,00%	94	100%
10	38	40,43%	21	22,34%	27	28,72%	8	8,51%	0	0,00%	94	100%

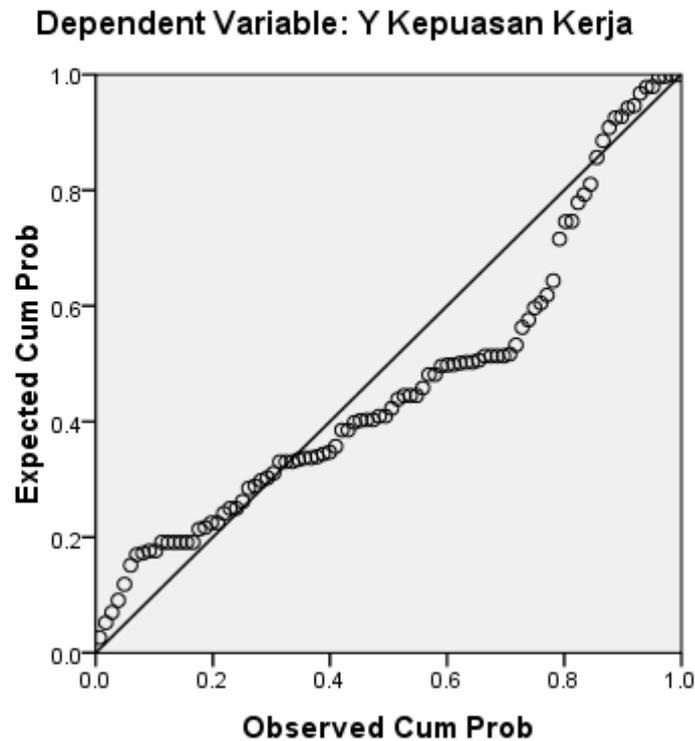
Sumber: data diolah (2019)

## 2. Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar IV.1**  
**Grafik Normalitas Data**

Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
2. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

**Tabel IV.8**  
**Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.381	3.606		3.434	.001		
	X1 Job Description	.195	.082	.237	2.374	.020	.491	2.038
	X2 Job Specification	.656	.118	.555	5.552	.000	.491	2.038

a. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

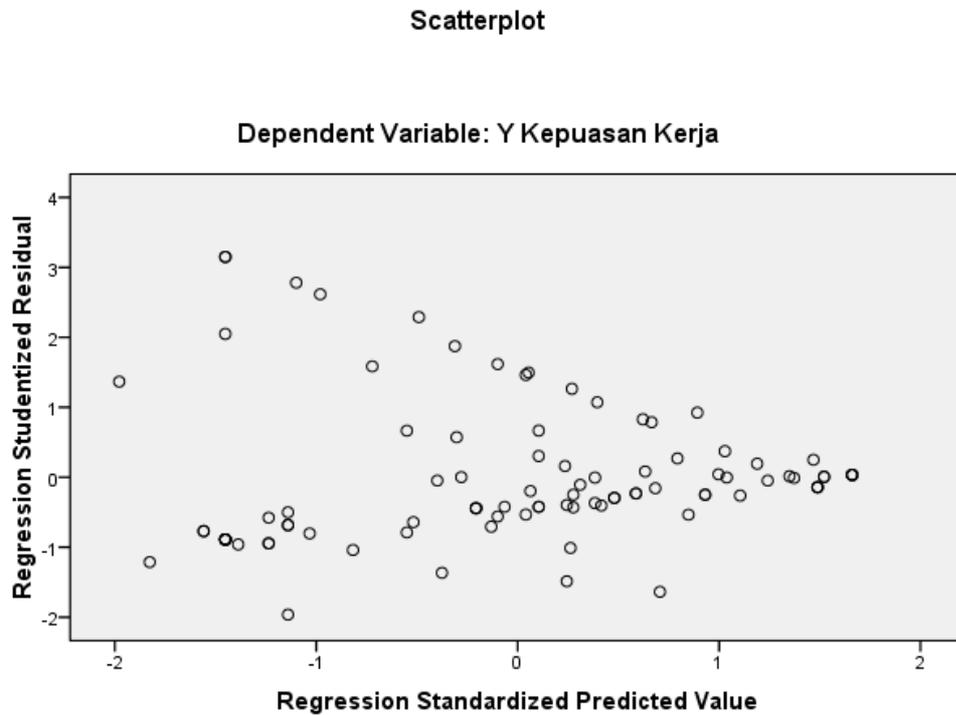
Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance  $< 0,10$  atau nilai VIF  $> 10$ .
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 10$ .

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF yang diperoleh adalah sebesar 2,084 yaitu lebih kecil dari 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam penelitian ini.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



**Gambar IV.2**  
**Pengujian Heteroskedastisitas**

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

### **3. Regresi Linier Berganda**

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.9**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.381	3.606		3.434	.001		
	X1 Job Description	.195	.082	.237	2.374	.020	.491	2.038
	X2 Job Specification	.656	.118	.555	5.552	.000	.491	2.038

a. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2019)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 12,381 + 0,195 X_1 + 0,656 X_2.$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

X<sub>1</sub> = *Job description*

X<sub>2</sub> = *Job specification*

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel Y memiliki nilai konstanta sebesar 12,381 yang berarti bahwa apabila variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> bernilai 0 maka nilai Y tetap sebesar 12,381.
- b. Koefisien *job description* memberikan nilai sebesar 0,195 yang berarti bahwa semakin baik *job description* maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.
- c. Koefisien *job specification* memberikan nilai sebesar 0,656 yang berarti bahwa semakin baik *job specification* maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

## 4. Uji Hipotesis

### a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

#### 1). Pengaruh *Job description* (X1) terhadap Kepuasan kerja (Y)

**Tabel IV.10**  
Uji t Variabel X<sub>1</sub> terhadap Y  
Coefficients<sup>a</sup>

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.169	2.751		.425	.672		
	X1 Job description	.365	.087	.444	4.186	.000	.632	1.583
	X2 Job specification	.223	.065	.363	3.421	.001	.632	1.583

a. Dependent Variable: Y Kepuasan kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2019)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 4,186$$

Untuk mencari  $t_{tabel}$  maka dicari nilai derajat kebebasan (dk)  $n-2 = 94-2 = 92$

sehingga diperoleh  $t_{tabel} = 1,662$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- a) Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel *job description* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

b) Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga variabel *job description* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara *job description* terhadap kepuasan kerja diperoleh  $t_{hitung}$  (4,186)  $>$   $t_{tabel}$  (1,662), dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Nilai 4,186 lebih besar dari 1,662 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *job description* terhadap kepuasan kerja.

## 2). Pengaruh *Job specification* (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y)

**Tabel IV.11**  
Uji t Variabel X<sub>2</sub> terhadap Y

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.381	3.606		3.434	.001		
	X1 Job Description	.195	.082	.237	2.374	.020	.491	2.038
	X2 Job Specification	.656	.118	.555	5.552	.000	.491	2.038

a. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2019)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 5,552$$

Untuk mencari  $t_{tabel}$  maka dicari nilai derajat kebebasan (dk)  $n-2 = 94-2 = 92$

sehingga diperoleh  $t_{tabel} = 1,662$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel *job specification* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga variabel *job specification* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara *job specification* terhadap kepuasan kerja diperoleh  $t_{hitung}$  (5,552) >  $t_{tabel}$  (1,662), dengan taraf signifikan  $0,001 < 0,05$ . Nilai 5,552 lebih besar dari 1,662 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *job specification* terhadap kepuasan kerja.

#### b. Uji F

**Tabel IV.12**  
**Uji F**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3456.970	2	1728.485	56.315	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2793.083	91	30.693		
	Total	6250.053	93			

a. Predictors: (Constant), X2 Job Specification, X1 Job Description

b. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2019)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 56,315$$

Untuk mencari  $t_{tabel}$  maka dicari nilai derajat kebebasan (dk)  $n-k-1 = 94-2-1 = 91$

sehingga diperoleh  $F_{tabel} = 3,843$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 56,315 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  3,843 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yakni  $56,315 \geq 3,843$ , Nilai 56,315 lebih besar dari 3,843 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara *job description* dan *job specification* terhadap kepuasan kerja.

## 5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.13**  
**Uji Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.744 <sup>a</sup>	.553	.543	5.54015	2.404

a. Predictors: (Constant), X2 Job Specification, X1 Job Description

b. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2019)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,553. Hal ini berarti 55,3% variasi variabel kepuasan kerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu *job description* ( $X_1$ ) dan *job*

*specification* ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **B. Pembahasan**

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (*job description* dan *job specification*) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Pengaruh *Job description* terhadap Kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara *job description* terhadap kepuasan kerja diperoleh  $t_{hitung} (4,186) > t_{tabel} (1,662)$ , dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Nilai 4,186 lebih besar dari 1,662 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_o$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *job description* terhadap kepuasan kerja.

Thoha (2013, hal.121), menyatakan bahwa *job description* merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Di sini dapat ditangkap suatu pengertian bahwa jika seseorang telah mulai berkeinginan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka disini kegiatan *job description* itu telah dimulai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *job description* ( $X_1$ ) terhadap variabel kepuasan kerja ( $Y$ ),

artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara *job description* terhadap kepuasan kerja secara nyata.

Hal ini sesuai dengan pendapat Agustina (2011) yang menyatakan bahwa signifikan hubungan antara *job description* dengan kepuasan kerja karyawan.

## **2. Pengaruh *Job specification* terhadap Kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara *job specification* terhadap kepuasan kerja diperoleh  $t_{hitung} (5,552) > t_{tabel} (1,662)$ , dengan taraf signifikan  $0,001 < 0,05$ . Nilai 5,552 lebih besar dari 1,662 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *job specification* terhadap kepuasan kerja.

Mangkunegara (2013, hal.64) menyatakan bahwa hal ini akan memberikan dorongan yang kuat kepada karyawan untuk mengerjakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya dengan efisien dan efektif secara psikologis akan memberikan pengalaman kerja yang bermakna dan rasa tanggung jawab pribadi mengenai hasil- hasil pekerjaan yang dilakukannya. Pada akhirnya, semua hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan baik yang berhubungan dengan faktor pekerjaan maupun karakteristik personal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *job specification* ( $X_2$ ) terhadap variabel kepuasan kerja ( $Y$ ), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara *job specification* terhadap kepuasan kerja secara nyata.

Hal ini sesuai dengan pendapat, Cecilia (2008) menyatakan bahwa signifikan hubungan antara *job specification* dengan kepuasan kerja, produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan *job specification*, karena *job specification* memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas.

### **3. Pengaruh *Job description* dan *Job specification* terhadap Kepuasan kerja**

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 56,315 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  3,843 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yakni  $56,315 \geq 3,843$ , Nilai 56,315 lebih besar dari 3,843 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara *job description* dan *job specification* terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,553. Hal ini berarti 55,3% variasi variabel kepuasan kerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu *job description* ( $X_1$ ) dan *job specification* ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Menurut Juliansyah (2013, hal.194) *Job description* merupakan hubungan dimana diri individu atau individu pemimpin, mempengaruhi orang-orang lain untuk mau bekerja sama secara sukarela, sehubungan dengan tugas-tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Dari kesimpulan diatas dapat dikatakan bahwa *Job description* dan *job specification* terhadap kepuasan kerja karyawan sangatlah berpengaruh pada kepuasan kerja yang akan dijalani oleh karyawan di perusahaan/organisasi.

Hasil penelitian Budhi Setiawan (2012) menyimpulkan bahwa *Job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan *job specification* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Serta *job description* dan *job specification* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Toserba Sinar Mas Sidoarjo. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *job description* ( $X_1$ ) dan *job specification* ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kepuasan kerja ( $Y$ ). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (*job description* dan *job specification*) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika *job description* ( $X_1$ ) dan *job specification* ( $X_2$ ) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kepuasan kerja ( $Y$ ).

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara *job description* terhadap kepuasan kerja diperoleh  $t_{hitung} (4,186) > t_{tabel} (1,662)$ , dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Nilai 4,186 lebih besar dari 1,662 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *job description* terhadap kepuasan kerja.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara *job specification* terhadap kepuasan kerja diperoleh  $t_{hitung} (5,552) > t_{tabel} (1,662)$ , dengan taraf signifikan  $0,001 < 0,05$ . Nilai 5,552 lebih besar dari 1,662 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *job specification* terhadap kepuasan kerja.
3. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 56,315 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  3,843 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yakni  $56,315 \geq 3,843$ , Nilai 56,315 lebih besar dari 3,843 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara *job description* dan *job specification* terhadap kepuasan kerja.

4. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,553. Hal ini berarti 55,3% variasi variabel kepuasan kerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu *job description* ( $X_1$ ) dan *job specification* ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **B. Saran**

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. PT. Ujang Jaya International sebaiknya perlu menyesuaikan wewenang pada *job description* agar tugas dan tanggung jawab tidak memiliki kendala.
2. PT. Ujang Jaya International sebaiknya perlu meningkatkan kompetensi *job specification* agar kemampuan dapat ditingkatkan untuk menjalankan suatu tugas dan tanggung jawab berjalan dengan baik.
3. Agar karyawan meningkatkan kepuasan kerja, PT. Ujang Jaya International perlu menyesuaikan wewenang pada *job description* dan juga perlu meningkatkan kompetensi pada *job specification*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Hairina. (2013). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Asean Pekanbaru. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1-17.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jufrizen. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 16(2), 1-18.
- Juliandi, A. (2013). *Metodologi Peneletian Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan : M2000.
- Mathis, R., L., & Jackson, J., H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Melani, T., & Suhaji. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Studi pada karyawan sekolah tinggi ilmu farmasi “YAYASAN PHARMASI” Semarang). *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis*, 1(1), 1-22.
- Moekijat. (2010). *Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Mondy, R., W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga.
- Mustikawati, F., & Kurniawan, I. (2014). Pengaruh Job Description terhadap kinerja karyawan departement security di PT. Wilmar Nabati Indonesia – Gresik. *Gema Ekonomi Jurnal Fakultas Ekonomi*, 3(6), 154-180.
- Pattisahusiwa, S. (2013). Pengaruh Job Description dan Job Specification terhadap Kinerja Proses. *Jurnal Akuntabel*, 10(1), 57-65.
- Putri, I., S., S., & Suhaeni, T. (2014). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus pada CV. Fruity Indonesia). *Jurnal Sigma-Mu*, 6(1), 37-48.
- Robbins, S., P., & Coulter, M. (2010). *Management* Jakarta : Penerbit Erlangga.

- Sarsono, dan Suseno., Y., D. (2012). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber daya Manusia*, 6(2), 139-149.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Suciadi, I., Wijaya., M., A., & Remiasa. M. (2017). Analisa Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operasional Restoran Carnivor Steak And Grill Surabaya, *Jurnal Program Manajemen Perhotelan*, 4(2), 534-545.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Tanumihardjo, S., Hakim, A., & Noor, I. (2013). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 1(6), 1114-1122.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Zahra, F., A., & Kamuljan., S., E. (2016). Proses Penyusunan Uraian Pekerjaan Berdasarkan Tahapan Analisis Pekerjaan Staf Administrasi Underwriting Pada Perusahaan Asuransi Umum. *Jurnal Mahasiswa Bina Insani*, 1(1), 1-22.