

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kepuasan kerja bagi seorang karyawan merupakan faktor yang sangat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya *job description* dan *job specification* yang cenderung meningkat. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai kinerjanya, sehingga apabila *job description* dan *job specification* semakin tinggi maka akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja yang semakin baik.

Menciptakan kepuasan kerja tidak mudah karena kepuasan kerja akan tercipta jika variabel-variabel yang memengaruhinya dapat diakomodasikan dengan baik dan dapat diterima oleh semua karyawan didalam perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Pengertian kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Definisi yang dimaksud dengan kepuasan kerja dipertegas menurut Hasibuan (2014:202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan jika *job description* dan *job specification* semakin tinggi sehingga dapat menimbulkan tingkat kepuasan kinerja yang semakin baik.

Permasalahan kepuasan kerja karyawan yang terjadi di UPTD pembinaan Sekolah Dasar Kecamatan Mustikajaya seperti imbalan yang tidak sesuai dengan upah minimum yang ada di Kota Bekasi. Pegawai TKK/Honorer hanya mendapatkan gaji sebesar Rp. 3.200.000,- per bulan. Dalam satu tahun pegawai TKK/Honorer tidak mendapatkan gaji mereka selama 1-3 bulan lamanya, dan itu biasa terjadi pada awal tahun. Tidak hanya itu, pegawai honorer/TKK juga tidak mendapatkan dukungan baik dari rekan kerjanya, baik dari pegawai honorer/TKK, maupun dari pegawai ASN. Hal

itu menunjukkan bahwa adanya indikasi lingkungan yang kurang mendukung para pegawai honorer/TKK dalam bekerja, sehingga mereka merasa kurang puas bekerja di sana Berikut.

**Tabel 1.1**  
**Observasi terhadap Responden**

No	Nama	Permasalahannya
1.	Asep setiawan	Upah yang diberikan diluar jam kerja terlampau minim
2.	Hendra Ramdani	Gaji yang didapat oleh pegawai honorer/TKK dibawah UMR.
3.	Jamaludin Amri	Terkadang gaji pegawai telat dibayar selama satu bulan.

Sumber : UPTD pembinaan Sekolah Dasar Kecamatan Mustikajaya, 2019.

Menurut As'ad Suciadi, Wijaya, dan Remiasa, (2017:535), dengan adanya kinerja yang optimal dan kepuasan kerja yang baik maka akan tercipta keinginan untuk bekerja dan memberikan yang terbaik bagi pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan jika *job description* dan *job specification* semakin tinggi sehingga dapat menimbulkan tingkat kepuasan kinerja yang semakin baik.

Menurut Rivai (2009:116) *Job Description* atau deskripsi pekerjaan adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan. Atmanda (2019), "*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.”

Permasalahan *Job Description* adalah syarat kerja yang dibutuhkan oleh kantor tidak sesuai dengan kualifikasi yang diharapkan oleh kantor, banyak pekerja yang tingkat pendidikannya tidak sesuai dengan bagian yang ada di UPTD pembinaan Sekolah Dasar Kecamatan Mustikajaya yaitu seperti syarat pekerja di sana itu tidak sesuai dengan syarat kantor yang diinginkan. Contohnya seperti dibagian admin yang seharusnya syarat S1 akan tetapi lulusan SMA yang dipekerjakan dan kurangnya sarana untuk menunjang pekerjaan serti komputer dan printer.

Hal ini disebabkan karena kurangnya minat yang melamar ke UPTD pembinaan Sekolah Dasar Kecamatan Mustikajaya, permasalahan ini dapat membuat hasil kerja yang kurang baik dan menimbulkan kepuasan pekerja menjadi tidak baik atau menurun karena banyak pekerja yang pekerjaannya tidak sesuai dengan keahlian para pekerja. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya. Tidak hanya itu apabila *Job Description* dan *Job Specification* tidak memenuhi kebutuhan pekerja maka kepuasan kerja tidak terpenuhi dan akibatnya akan berdampak pada pekerjaan.

Kemudian, selain *Job Description* faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu *Job Spesification* merupakan langkah awal perusahaan untuk mendapatkan karyawan atau tenaga kerja yang mempunyai tingkat keahlian yang sesuai dengan kualifikasi yang diharapkan UPTD Pembinaan Sekolah Dasar Kecamatan Mustikajaya. Menurut Moekijat (2010:14) *Job Spesification* adalah suatu keterangan tentang syarat-syarat orang minimum yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu jabatan dengan baik. Di dukung oleh Atmanda (2019). *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.

Permasalahan *Job Spesification* yang terjadi di UPTD pembinaan Sekolah Dasar Kecamatan Mustikajaya yaitu seperti kurangnya minat pegawai terhadap pekerjaannya karena tidak sesuai dengan keahliannya contohnya seperti dibagian barang yang dikerjakan oleh lulusan S1 jurusan olahraga dan membuat hasil kerja yang kurang baik dan menimbulkan kepuasan pegawai menjadi tidak baik atau menurun karena banyak pegawai yang pekerjaannya tidak sesuai dengan keahlian para pegawai.

Dari uraian teori diatas tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan, *Job description* dan *Job Spesification* terhadap kepuasan kerja di UPTD Pembinaan Sekolah Dasar Kecamatan Mustikajaya, akan tercapai bila dilaksanakan dengan baik yang akhirnya akan memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan kantor. UPTD Pembinaan Sekolah Dasar Kecamatan. Mustikajaya, sebagai salah satu bentuk kantor, tentunya akan menghadapi masalah tentang *Job Spesification* terhadap kepuasan kerja. Untuk itu penulis perlu mengadakan penelitian terhadap *Job Spesification* terhadap kepuasan kerja, dengan harapan dapat memecahkan masalah tersebut serta dapat memberikan masukan yang cukup berguna bagi perusahaan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh *Job description* dan *Job specification* terhadap kepuasan kerja karyawan UPTD pembinaan Sekolah Dasar Kecamatan Mustikajaya”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dalam organisasi yang mencakup fungsi, tugas dan kewenangan tiap-tiap komponen organisasi dilakukan dalam rangka menciptakan keteraturan. Apabila salah satu unsur tidak dapat menjalankan fungsi pada unsur yang lain dan pada akhirnya akan mengganggu sistem secara keseluruhan. Hal inilah yang menyebabkan pentingnya sebuah pemahaman tentang *Job Description* agar terciptanya suasana yang teratur, efektif dalam berorganisasi.

Penelitian lebih terarah dan lebih fokus, penulis membatasi ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini pada hal-hal sebagai berikut:

1. Apakah *Job Description* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada UPTD Pembinaan Sekolah Dasar Kecamatan. Mustikajaya?
2. Apakah *Job Specification* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada UPTD Pembinaan Sekolah Dasar Kecamatan. Mustikajaya?
3. Apakah *Job Description* dan *Job Specification* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada UPTD Pembinaan Sekolah Dasar Kecamatan. Mustikajaya?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Job Description* terhadap kepuasan kerja karyawan pada UPTD Pembinaan Sekolah Dasar Kecamatan. Mustikajaya
2. Untuk mengetahui pengaruh *Job Specification* terhadap kepuasan kerja karyawan pada UPTD Pembinaan Sekolah Dasar Kecamatan. Mustikajaya
3. Untuk mengetahui pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* terhadap kepuasan kerja karyawan pada UPTD Pembinaan Sekolah Dasar Kecamatan. Mustikajaya

#### Manfaat Penelitian

Secara garis penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak:

1. Menjadi bahan masukan bagi pimpinan kantor UPTD Pembinaan Sekolah Dasar Kecamatan. Mustikajaya khususnya yang berkaitan dengan *Job Description*, sehingga dapat memudahkan dalam pengambilan kebijakan di kantor.
2. Bagi kantor hasil penelitian ini di harapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi para pembuatan kebijakan yang terkait *Job*

*Specification* sehingga pegawai bisa lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam memahami *Job Description* dan *Job Specification* terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **1.4 Ruang Lingkup atau Pembatasan Masalah**

Agar pembahasan yang dilakukan lebih fokus dan terarah, penulisan membatasi beberapa hal sebagai berikut:

1. Objek penelitian adalah UPTD Pembinaan Sekolah Dasar Kecamatan. Mustikajaya dengan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dibatasi hanya faktor *Job Description* dan *Job Specification*.
2. Subjek penelitian adalah pegawai honorer/TKK UPTD Pembinaan Sekolah Dasar Kecamatan. Mustikajaya, baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak.
3. Pembahasan difokuskan pada deskripsi kondisi *Job Description*, *Job Specification* dan kepuasan kerja berdasarkan data hasil kuisioner.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Penulisan skripsi ini terdiri atas 5 bab, dengan sistematika sebagai berikut:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

##### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini diuraikan landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil – hasil penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

##### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang deskripsi variabel - variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis, dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

**BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta sasaran – sasaran yang mungkin akan berguna bagi organisasi maupun ilmu pengetahuan.