

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ialah sebuah kegiatan untuk mengumpulkan data – data ilmiah yang akan diperoleh terutama dalam bentuk teori, metode atau penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya dalam bentuk buku, naskah, dokumen dan jurnal. Temuan ilmiah dan inovasi metode yang sudah dicapai sebelumnya baik oleh penelitian sendiri dan yang lain dalam bidang kajian pustaka yang sangat relevan dengan usulan penelitian yang diajukan. Kajian pustaka biasanya dihubungkan satu sama lain melalui hipotesis tentang hubungan diharapkan, Muh. Fitrah & Luthfiah (2018:118). Teori penelitian yang dikemukakan biasanya berhubungan dengan masalah – masalah yang berkaitan dengan sub bab ini, adanya teori penelitian sangat berguna sebagai landasan teoritis untuk pelaksanaan penelitian dan untuk mendasari analisis yang akan digunakan untuk bab selanjutnya dengan variabel penelitian ini.

Adanya landasan teori ini merupakan ciri bahwa penelitian ini merupakan penelitian secara ilmiah untuk memperoleh data. Selain itu, dengan adanya kajian pustaka ini peneliti dapat mengemukakan secara menyuluruh teori – teori yang signifikan dengan variabel permasalahan yang terjadi. *Grand Theory* dalam penelitian ini adalah manajemen yang memuat pengertian manajemen, fungsi manajemen dan

unsur – unsur manajemen. *Middle Theory* yang ada dalam penelitian ini mencakup manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari pengertian manajemen sumber daya manusia, fungsi manajemen sumber daya manusia dan tujuan manajemen sumber daya manusia. *Applied Theory* disebut juga dengan sebagai teori yang diaplikasikan dalam penelitian ini yang terdiri *Job Description*, *Job Specification*, penempatan dan Beban Kerja.

Adapun menurut Moh. Toharudin (2021:40-41) mengungkapkan bahwa kajian pustaka merupakan suatu kegiatan yang memiliki tujuan untuk melakukan kajian mengenai teori – teori dan konsep – konsep yang berhubungan dengan adanya sebuah topik yang akan diteliti. Fungsi dari kajian pustaka ini salah satunya untuk mengungkapkan sumber – sumber data yang mungkin belum kita ketahui sebelumnya. Kumpulan data teori, ilmiah dan inovasi metode yang sudah dicapai sebelumnya dalam bidang kajian yang relevan sesuai dengan usulan penelitian yang dilakukan.

2.1.1 Manajemen

Manajemen juga dapat di definisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Menurut Firmansyah (2018:4), manajemen adalah hal yang sangat penting tidak hanya dalam dunia bisnis tetapi dalam kehidupan sehari – hari. Tujuan dari manajemen sendiri ialah untuk memperoleh hasil yang maksimal sesuai dengan target yang dituju yang sudah ditentukan, selain itu juga untuk

memaksimalkan efisiensi dan efektivitas dan juga memotivasi karyawan atau anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Tujuan tersebut akan berhasil jika kemampuan sumber daya manusia dapat dikembangkan dengan baik. Selain itu juga manajemen bagian dari proses yang terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan guna mencapai tujuan yang ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Secara umum kata manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu “*manage*” yang di mana memiliki arti yakni mengelola, mengendalikan, mengusahakan dan memimpin. Secara etimologi kata manajemen di ambil dari bahasa Perancis kuno, yaitu “*Management*” yang artinya seni dalam mengatur dan melaksanakan. Terdapat beberapa pengertian manajemen yang dikemukakan oleh para ahli, dengan berbagai susunan kalimat dan definisi yang berbeda – beda namun tetap memiliki makna arti yang sama dari definisi manajemen tersebut. Berikut ini beberapa pengertian manajemen yang dikemukakan oleh para ahli :

Menurut Hasibuan (2019;2) manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber - sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dan pendapat lain dikemukakan oleh Nurdiansyah dan Rahman (2019:3) yang menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah serangkaian aktivitas yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditargetkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.”

Ramdan & Sufyani (2019:20) menjelaskan bahwa manajemen adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang pengelolaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Menurut Robbins dan Coulter (2021:37) mengemukakan bahwa:

Management involves the activities of coordination and supervision of the work of others, so that the work can be completed efficiently and effectively.” Yang memiliki arti manajemen melibatkan kegiatan-kegiatan, koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisiensi dan efektif.

Sedangkan pengertian yang dikemukakan oleh Ricky W Griffin (2021:3) menyatakan bahwa:

“Management is set of activities (including planning an decision making, organizing, leading and controlling) directed at an organization`s resources (human, financial, physical and information) with the aim of achieving organization goals in efficient and effective manner.” Yang artinya bahwa manajemen adalah serangkaian kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik dan informasi) dengan tujuan menacapai tujuan organisasi dengan cara yang efisien dan efektif.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan tentang pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan

efisien. Selain itu juga manajemen merupakan serangkaian kegiatan aktivitas yang melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dengan tujuan mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efisien dan efektif.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen mengandung arti berbagai elemen dasar yang ada dan sedang di dalam proses manajemen itu sendiri yang menjadi sebuah patokan bagi manajer untuk melaksanakan tugasnya. Artinya tersebutlah yang menyebabkan terkadang fungsi manajemen ini disebut juga sebagai unsur atau proses manajemen.

Menurut Aditama (2020:10) fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang selalu ada dan berada dalam proses manajemen yang menjadi patokan bagi manajer dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Fungsi dalam manajemen dikenal dengan *planning, organizing, actuating, dan controlling* (POAC). Fungsi manajemen sebagai berikut :

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan proses yang mendefinisikan tujuan dari organisasi, membuat strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dari organisasi, serta mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Dalam mengawasi setiap aktivitas pada sebuah pekerjaan dalam organisasi bisnis, dibutuhkan fungsi

perencanaan sebagai tahapan pertama untuk menentukan arah dan tujuan organisasi ke depan.

2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian didefinisikan sebagai proses kegiatan penyusunan atau alokasi sumber daya organisasi dalam bentuk struktur organisasi sesuai dengan tujuan perusahaan yang tertuang di dalam visi dan misi perusahaan dan sumber daya organisasi.

3. Fungsi Pelaksanaan (*Actuating*)

Pelaksanaan merupakan proses implementasi dari segala bentuk rencana, konsep, ide, dan gagasan yang telah disusun sebelumnya dalam rangka mencapai tujuan, yaitu visi dan misi perusahaan.

4. Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan salah satu fungsi manajemen untuk melakukan pengendalian terhadap kinerja perusahaan. Dalam hal ini memastikan bahwa apa yang sudah direncanakan, disusun, dan dijalankan berjalan sesuai dengan prosedur yang telah dibuat atau tidak. Fungsi pengendalian ini akan memonitor kemungkinan ditemukannya penyimpangan dalam pelaksanaan, sehingga bisasegera terdeteksi lebih dini untuk dapat dilakukan upaya pencegahan dan perbaikan.

Berdasarkan fungsi – fungsi manajemen diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen adalah sebuah usaha untuk mencapai sebuah tujuan yang efektif

dan efisien. Selain itu juga fungsi manajemen menjadi sebuah acuan dalam proses guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Fungsi – fungsi manajemen yang meliputi perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*Organizing*), pelaksanaan (*Actuating*) dan pengendalian (*Controlling*). Namun terdapat juga fungsi manajemen yang berfungsi untuk memberikan arahan, koordinasi dan pengendalian yang telah ditetapkan.

2.1.1.3 Unsur – Unsur Manajemen

Peranan unsur manajemen ini terkait dengan pelaksanaan fungsi manajemen, dimana apabila salah satu diantaranya tidak ada atau tidak berfungsi dengan baik, maka akan berdampak pada taraf pencapaian tujuan organisasi. Berikut ini unsur-unsur manajemen yang dikemukakan oleh George R. Terry dalam Hasibuan (2019:50) :

1. Men

Manusia merupakan sarana penting dan utama dalam setiap manajemen untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berbagai kegiatan seperti yang terdapat dalam fungsi manajemen memerlukan adanya sumber daya manusia untuk menjalankannya.

2. Money

Uang selalu dibutuhkan dalam perusahaan, mulai dari pendirian perusahaan, proses produksi dan lain sebagainya. Oleh sebab itu, uang sebagai sarana manajemen harus digunakan sedemikian rupa agar tujuan yang

diinginkan tercapai. Kelancaran atau ketidaklancaran proses manajemen sedikit banyak dipengaruhi oleh pengelolaan keuangan.

3. *Method*

Metode sangat penting agar kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Manusia dihadapkan pada berbagai alternatif metode cara dalam menjalankan pekerjaan sehingga cara yang dilakukannya dapat menjadi sarana atau alat manajemen untuk mencapai tujuan.

4. *Materials*

Bahan-bahan/perlengkapan dianggap sebagai alat atau sarana manajemen, karena dalam proses pelaksanaan kegiatan, manusia menggunakan bahan-bahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

5. *Machines*

Mesin memegang peranan penting dalam proses produksi setelah terjadinya revolusi industri. Perkembangan teknologi yang semakin pesat, menyebabkan penggunaan mesin semakin menonjol. Hal ini karena banyaknya mesin – mesin baru yang ditemukan oleh para ahli sehingga memungkinkan peningkatan dalam produksi.

6. *Market*

Pasar merupakan tempat kita memasarkan produk yang telah diproduksi. Pasar sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan. Pasar tersebut berupa masyarakat (pelanggan) itu sendiri. Tanpa adanya pasar suatu perusahaan akan mengalami kebangkrutan. Oleh karena itu perusahaan harus memikirkan manajemen pasar

(pemasaran) yang baik, agar distribusi produk dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan apa yang diharapkan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia atau yang biasa disingkat dengan SDM merupakan pemanfaatan sejumlah individu secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan Bersama. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam setiap organisasi atau perusahaan untuk memastikan bahwa organisasi atau perusahaan dapat mencapai keberhasilannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memiliki fungsi untuk melakukan perencanaan, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir, evaluasi kinerja, kompensasi, hubungan ketenagakerjaan, serta melakukan inisiatif terhadap peningkatan dan pengembangan sebuah organisasi atau perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Banyak para ahli yang mengemukakan mengenai sumber daya manusia dari segi yang berbeda, namun hampir sama satu dengan satu yang lainnya. Berikut merupakan penjelasan sumber daya manusia dari beberapa ahli :

Menurut Hasibuan (2019:10) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan

efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Hal ini sejalan dengan definisi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Noor Arifin (2019:2) manajemen sumber daya manusia melibatkan semua praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung orang-orang yang berkerja bagi organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga berhubungan dengan praktik pengambilan keputusan mengenai sumber daya yang terdapat pada perusahaan untuk digunakan secara efektif dan efisien.

Menurut Syarief (2022:51) dalam bukunya mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses mengelola orang-orang disuatu organisasi dengan pendekatan yang manusiawi (human approach). MSDM adalah proses menemukan, menjaga dan membangun individu yang tepat untuk bekerja sebagai tenaga kerja yang berkualitas.

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah proses mengelola dan mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien yang mempengaruhi secara langsung orang – orang yang bekerja bagi organisasi atau perusahaan dan membangun individu yang tepat untuk bekerja sebagai tenaga kerja yang berkualitas.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sinambela (2019:18) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia mengembangkan dan bekerja melalui sistem Human Resources Manajemen terpadu melalui lima area fungsional yaitu :

1. Perencanaan, meliputi aktivitas yang menelaah apa yang dilakukan oleh sumber daya manusia, bagaimana melakukannya dan kapan dilakukan.
2. Staffing, melibatkan analisis kerja, perencanaan sumber daya manusia, recruitment dan seleksi.
3. Pengembangan sumber daya manusia, meliputi kegiatan pembinaan dan pelatihan, perencanaan karir, pengembangan organisasi, penilaian kinerja.
4. Kompensasi dan benefit, meliputi sistem pemberian reward kepada karyawan yang berasaskan keadilan.
5. Keamanan dan kesehatan, meliputi perlindungan pegawai dan kecelakaan yang diakibatkan pelaksanaan pekerjaan.
6. Pegawai dan relasi kerja. Meliputi hubungan yang baik antara departemen yang membidangi sumber daya manusia dengan karyawan dan organisasi karyawan (serikat pekerja). Organisasi bisnis dituntut oleh hukum untuk mengakui serikat kerja.
7. Riset sumber daya manusia, meliputi riset Human Resources yang menyangkut area fungsional dan lingkungan kerja. Riset ini merupakan kunci penting untuk mengembangkan karyawan menjadi produktif dan puas.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang berada dalam suatu organisasi atau perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan social. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan Malayu S.P. (2019:250) adalah sebagai berikut:

1. Untuk menentukan kualitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini ataupun masa depan.
3. Untuk mempermudah koordinasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
4. Untuk menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan

2.1.3 Job Description

Job description merupakan catatan tentang tugas dan tanggung jawab pada pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Pekerjaan – pekerjaan perlu dianalisis terlebih dahulu agar dapat dikerjakan secara efisien dan efektif. Menganalisis pekerjaan dibutuhkan informasi – informasi tentang isi dan persyaratan dari pekerjaan tersebut. Salah satu bentuk dari penyajian analisis pekerjaan ini yaitu deskripsi pekerjaan (*job description*). Deskripsi pekerjaan harus dibuat secara

sistematis dan jelas supaya karyawan lebih mudah memahami dan menghindari adanya tumpang tindih dari tanggung jawab.

2.1.3.1 Pengertian *Job Description*

Di kehidupan yang semakin modern seperti sekarang ini, dimana kehidupan masyarakat sudah semakin maju, ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih memungkinkan perusahaan tidak mampu memenuhinya sendiri. Perlu kerjasama diantara perusahaan dan individu dalam mengatasi keterbatasannya masing-masing. Kerjasama ini harus mengikuti aturan-aturan tertentu yang telah ditentukan dan disepakati oleh perusahaan.

Job description yang diberikan kepada karyawan menjadi gambaran dan juga pengarah tugas yang harus dikerjakan karyawan selama bekerja (Pitaloka et al., 2019). Pendapat lain *job description* menurut Raymond J. Stone, Anne Cox dan Mihajla Gavin (2020:164) mengungkapkan bahwa :

“A job description defines what a job is by identifying its content, requirements and context. Providing a written summary of the duties and responsibilities of the job, job descriptions help managers and current and prospective employees to understand what the job is and how it is to be performed”.

Menurut Dr. Daniel Adi Raharjo (2022: 179) dalam bukunya mengemukakan bahwa *Job description* atau yang biasa disebut dengan deskripsi pekerjaan mengenai gambaran umum dokumen yang berisikan identifikasi, ringkasan umum, fungsi dan

tugas penting, spesifikasi pekerjaan dan penolakan dan persetujuan. Debra Patterson (2023:129) mengungkapkan bahwa :

“The job description is a document that includes job tasks and duties It is essentially a standardized summary of a job analysis”(Deskripsi pekerjaan adalah dokumen yang mencakup tugas dan kewajiban pekerjaan. Ini pada dasarnya adalah ringkasan standar dari analisis pekerjaan).

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *job description* merupakan uraian jabatan dan pengarah tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan yang harus dikerjakan oleh karyawan selama bekerja. Selain itu juga penjabaran pekerjaan yang diberikan kepada karyawan mengenai tugas dan tanggung jawab yang harus dimilikinya dan harus dikerjakannya sebaik mungkin, dengan adanya *job description* yang baik maka dalam mencapai tujuan perusahaan akan semakin mudah sesuai yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2.1.3.2 Manfaat *Job Description*

Job description atau deskripsi pekerjaan adalah bagian terpenting dari manajemen sumber daya manusia dimana *job description* sendiri uraian jabatan yang bersifat deskriptif dan memuat pernyataan analisis jabatan. Dimana *job description* terdapat beberapa manfaat *job description* menurut Riadi (2020) yang diantaranya sebagai berikut :

1. Desain Organisasi

Deskripsi pekerjaan pelengkap instrumen-instrumen deskriptif lainnya, seperti bagan organisasi, ketepatan-ketepatan fungsi unit kerja dengan memberikan informasi lebih lengkap tentang hubungan-hubungan organisasional keluaran.

2. Klarifikasi Tanggung Jawab

Deskripsi pekerjaan membantu menghindari adanya kebingungan dan memberikan pemahaman atau penjelasan. Gambaran yang jelas apa yang akan menjadi tanggung jawab seorang individu dapat mengurangi kesalahpahaman dan ambiguitas.

3. Rekrutmen

Deskripsi pekerjaan dapat dipakai untuk membuat iklan rekrutmen dan memberikan informasi tambahan kepada pelamar tentang lowongan-lowongan pekerjaan.

4. Desain Tes

Deskripsi pekerjaan dapat dipakai untuk mengidentifikasi calon-calon pekerja, apakah dia mengaitkan item-item tes dengan persyaratan pekerjaan.

5. Wawancara

Deskripsi pekerjaan memberikan informasi yang ringkas dan lengkap kepada pewawancara tentang pekerjaan.

6. Orientasi

Deskripsi pekerjaan akan membantu menentukan persyaratan-persyaratan pekerjaan dan menolong karyawan baru memahami secara jelas tentang tugas dan tanggung jawabnya.

7. Pelatihan

Deskripsi pekerjaan dapat dipakai untuk penentuan kebutuhan pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk kinerja yang lebih efektif dan efisien.

8. Evaluasi Pekerjaan

Deskripsi pekerjaan dapat dipakai untuk menentukan factor-faktor yang dibandingkan dalam proses evaluasi pekerjaan.

9. Penilaian Kinerja

Deskripsi pekerjaan dapat menentukan landasan-landasan menilai karyawan selama penilaian kinerja.

10. Survey Kompensasi

Deskripsi pekerjaan dapat memberikan informasi untuk perbandingan internal (melalui evaluasi pekerjaan) maupun perbandingan internal (melalui analisis survei).

11. Penempatan Keluaran

Deskripsi pekerjaan dapat memainkan peran penting dalam proses perubahan karir.

2.1.3.3 Tujuan *Job Description*

Job description memiliki tujuan dalam suatu perusahaan dimana tujuan tersebut untuk membantu dan mempelajari tugas pekerjaan dan meningkatkan tentang hasil yang diharapkan untuk dicapai (Yuliza Nurbaiti, 2020). Berikut ini terdapat beberapa tujuan *job description* yang diantaranya :

1. Untuk membantu dan mempelajari tugas pekerjaan.
2. Mengingatkan tentang hasil yang diharapkan untuk dicapai.
3. *Job description* dapat meminimalkan kesalahpahaman yang terjadi antara atasan dan bawahan mengenai persyaratan pekerjaan.
4. *Job description* yang baik juga menetapkan hak manajemen untuk mengambil tindakan korektif jika tugas yang ditentukan dalam dokumen tidak dilakukan sama sekali atau dilakukan pada tingkat yang tidak memadai atau tidak sesuai.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator *Job Description*

Dimensi dan indikator *job description* menurut Hasibuan (2021:33) adalah sebagai berikut:

1. Identifikasi pekerjaan
 - a. Nama pekerjaan
 - b. Departemen dan lokasi pekerjaan
2. Ringkasan pekerjaan
 - a. Esensi pekerjaan
 - b. Aktivitas pekerjaan
3. Tugas dan tanggung jawab
 - a. Kompeten
 - b. Menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas
4. Wewenang
 - a. Batasan wewenang

- b. Hak mengerjakan
- 5. Standar Kinerja
 - a. Acuan dalam bekerja
 - b. Sasaran yang harus dicapai
- 6. Kondisi kerja
 - a. Lingkungan fisik
 - b. Fleksibilitas dalam tempat kerja.
- 7. Spesifikasi pekerjaan.
 - a. Uraian pekerjaan
 - b. Karakteristik fisik dan psikologis individu mengenai pekerjaan

2.1.4 Job Specification

Job specification yang memiliki arti spesifikasi pekerjaan ini merupakan uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan tugas atau pekerjaan dengan baik dan kompeten didalam sebuah perusahaan atau organisasi. *Job specification* biasa digunakan untuk dasar melakukan seleksi awal dan menyeleksi kandidat yang paling cocok dengan pekerjaan yang diperlukan. Selain itu juga *job specification* berisikan mengenai syarat-syarat yang dibutuhkan, seperti latar belakang pendidikan, pengalaman, keterampilan, wawasan, kemampuan, dan kompetensi yang relevan dengan pekerjaan yang ditawarkan.

2.1.4.1 Pengertian *Job Specification*

Job Specification disusun berdasarkan deskripsi pekerjaan. Setelah mengenal isi tentang suatu pekerjaan, maka dengan mudah dapat diketahui persyaratan – persyaratan yang dituntut oleh suatu pekerjaan. Para pekerja harus memiliki persyaratan tertentu untuk dapat mengerjakan tugas dengan baik.

Job specification adalah persyaratan untuk menempati atau menduduki suatu jabatan (Kasmir, 2019 : 31). Artinya untuk menempati suatu jabatan dibutuhkan orang – orang yang benar – benar mau dan mampu untuk melaksanakan atau mengerjakan suatu pekerjaan. *Job specification* atau spesifikasi pekerjaan mencantumkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan individu untuk melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan. Hasibuan (2019 : 34) menyatakan bahwa spesifikasi pekerjaan adalah uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten.

Menurut Raymond J. Stone, Anne Cox dan Mihajla Gavin (2020:170) mengungkapkan bahwa :

“The job specification is an essential part of the employment process because it identifies in job-related terms what kind of candidates need to be recruited and how they should be assessed”.

(Spesifikasi pekerjaan merupakan bagian penting dari proses ketenagakerjaan karena spesifikasi pekerjaan mengidentifikasi kandidat seperti apa yang perlu direkrut dan bagaimana mereka harus dinilai).

Dalam buku manajemen sumber daya manusia Dr. Daniel Raharjo (2022:188) mengemukakan bahwa *job specification* atau spesifikasi pekerjaan merupakan

penyataan tertulis tentang kualifikasi, sifat, karakter fisik dan mental yang harus dimiliki seorang individu, untuk melakukan tugas pekerjaan dan melaksanakan tanggung jawab yang secara efektif. Dengan demikian *job specification* atau spesifikasi pekerjaan juga merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan atau *job description* (Dr. Daniel Adi Raharjo, 2022:188).

Berdasarkan beberapa penjelasan menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa *job specificitaion* merupakan persyaratan atau uraian persyaratan dalam pernyataan tertulis yang menjelaskan mengenai karakteristik yang dibutuhkan untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan baik termasuk kemampuan, keahlian, keterampilan agar dapat menjalankan suatu pekerjaan dengan baik dan kompeten.

2.1.4.2 Manfaat *Job Specification*

Job specification atau spesifikasi pekerjaan memiliki manfaat yang dimana mencakup semua detail spesifik pekerjaan yang terkait dengan posisi pekerjaan. Menentukan spesifikasi pekerjaan di awal memberikan beberapa manfaat untuk memahami syarat pekerjaan secara menyeluruh, selain itu spesifikasi kerja dapat membantu proses penerimaan tenaga kerja dengan cara memberikan batasan mengenai kualifikasi tenaga kerja yang diperlukan oleh perusahaan. Secara tidak langsung, hal itu meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), karena perusahaan mendukung pengembangan karyawan. Menurut Priansa (2019 : 86)

terdapat sejumlah manfaat penting dari spesifikasi pekerjaan untuk organisasi diantaranya:

1. Sebagai dasar untuk melakukan evaluasi jabatan
2. Sebagai dasar untuk menentukan standar kerja karyawan
3. Sebagai dasar untuk melakukan rekrutmen, seleksi dan penempatan pegawai baru
4. Sebagai dasar untuk merancang program pendidikan dan pelatihan bagi pegawai
5. Sebagai dasar untuk menyusun jalur promosi bagi pegawai
6. Untuk merencanakan perubahan dalam organisasi dan penyederhanaan kerja yang ada di dalam organisasi
7. Sebagai dasar untuk mengembangkan program kesehatan dan keselamatan kerja.

2.1.4.3 Unsur *Job Specification*

Pada umumnya *job specification* atau spesifikasi pekerjaan memuat ringkasan pekerjaan yang jelas dan kualitas definitif yang dibutuhkan dari seorang karyawan yang memuat berdasarkan latar belakang Pendidikan, kemampuan, keahlian, minat, keterampilan. Menurut Hasibuan (2019 : 34) unsur spesifikasi pekerjaan, yaitu:

1. Pendidikan pekerja

Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kempuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula, seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan.

2. Jenis kelamin pekerja

Jenis kelamin harus diperhatikan berdasarkan sifat pekerjaan, waktu mengerjakan dan peraturan perburuhan.

3. Keadaan fisik pekerja

Keadaan fisik pekerja sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan. Memperhatikan kondisi fisik karyawan dalam hal ini berarti berusaha menciptakan karyawan sebagai pelaksana kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan pada tempat kerja.

4. Umur

Umur harus mendapat perhatian karena akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja dan tanggung jawab seseorang dan juga memiliki *skill* atau pengalaman sebelumnya.

5. Pengetahuan dan kecakapan pekerja

Faktor pengetahuan dan kecakapan pekerja yang dimiliki seseorang untuk mengemban sebuah jabatan wajib disesuaikan dengan jabatan agar mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik.

6. Status perkawinan pekerja

Dalam sebuah pekerjaan status pekerja juga diperhatikan, apakah sudah menikah atau belum menikah yang diperlukan untuk menduduki dan melaksanakan tugas dalam suatu jabatan.

7. Minat pekerja

Seorang karyawan harus memiliki minat pada pekerjaannya sehingga dalam melaksankannya dilakukan dengan sungguh – sungguh dan memiliki tanggung

jawab yang baik, jika seorang pekerja memiliki minat pekerjaan yang baik maka dapat menunjang pekerjaan tersebut secara efektif.

8. Pengalaman pekerja

Pengalaman cukup penting dalam spesifikasi pekerjaan, karena suatu perusahaan akan lebih cenderung memilih pelamar yang berpengalaman, karena mereka akan berguna untuk mendukung dalam menentukan keputusan – keputusan dalam perusahaan

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator *Job Specification*

Job specification atau spesifikasi pekerjaan memiliki dimensi dan indikator yang dimana karyawan akan mau dan mampu bekerja dengan baik jika karyawan ditempatkan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, keahlian, keterampilan, pengetahuan dan minat serta kebutuhannya dalam mengembangkan jabatan tersebut. Menurut Priansa (2018 : 86), *job specification* atau spesifikasi pekerjaan terdiri dari berbagai hal yang menunjang pekerjaan secara efektif :

1. Pendidikan

Setiap karyawan memiliki posisi latar belakang pendidikan yang berbeda – beda sehingga kesesuaian tanggung jawab pekerjaan yang ada dapat menunjang pekerjaan secara efektif yang telah diberikan oleh perusahaan.

2. Keahlian

Keahlian yang dimiliki karyawan selain dilihat dari latar belakang pendidikan dapat dilihat juga dari pengalaman yang dimiliki sebelumnya oleh karyawan

tersebut, sehingga keahlian yang dimiliki dapat menunjang pekerjaan yang secara efektif.

3. Keterampilan

Setiap karyawan atau jabatan yang dimiliki memiliki keterampilan yang berbeda – beda dalam menyelesaikan sebuah pekerjaannya, sehingga karyawan atau jabatan yang dimiliki perlu memiliki keterampilan agar mampu bekerja secara optimal.

4. Pengetahuan

Pengetahuan yang dimiliki karyawan hendaknya disesuaikan dengan jabatan yang dimiliki sehingga karyawan akan mampu menyelesaikan dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Semakin tinggi jabatan yang dimiliki oleh seorang karyawan maka pengetahuannya pun semakin tinggi begitu juga sebaliknya.

5. Minat

Minat cenderung berhubungan dengan apa yang disukai oleh setiap karyawan, minat kerja karyawan menjadi sebuah penilaian personal tentang jabatan yang ditekuni dan dianggap berharga bagi karyawan karyawan sehingga karyawan akan terlibat baik dalam jabatan tersebut.

2.1.5 Penempatan

Penempatan adalah penugasan atau penguasaan Kembali seorang karyawan pada pekerjaan barunya. Proses dalam melakukan penempatan pekerjaan pada seorang karyawan ialah kesesuaian dengan keterampilan karyawan tersebut agar dapat bekerja

secara efektif yang didasari analisis pekerjaan. Penempatan sendiri bagian terpenting dalam sebuah manajemen sumber daya manusia. Karyawan yang telah menjalani program orientasi harus mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki seorang karyawan karena penempatan kerja yang telah tepat akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.1.5.1 Pengertian Penempatan

Penempatan yang sesuai dengan keterampilan, kemampuan dan juga latar belakang pendidikan seorang karyawan akan berpengaruh pada beban kerja yang dimiliki karyawan tersebut agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan menjadi efektif dan efisien sehingga dapat cepat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Selain itu juga penempatan sendiri menentukan keberhasilan dari perusahaan itu sendiri. Berikut ini beberapa pengertian yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli yang diantaranya :

Menurut Hasibuan (2020:63) menyatakan bahwa penempatan (*placement*) karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut. Dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan bersangkutan penempatan merupakan suatu kebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan perusahaan atau bagian personalia untuk menentukan seorang karyawan masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan

keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu. Penempatan yang tepat juga dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja dan retensi karyawan.

Menurut Tanjung (2020:242) penempatan kerja adalah proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas atau jabatan yang berbeda, definisi lain dari penempatan kerja juga adalah perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Penempatan yang akan ditempati calon karyawan baru harus sesuai dengan spesifikasi pekerjaan karyawan tersebut atau sesuai dengan pengalaman, pendidikan, minat, keterampilan dan kemampuan.

Menurut Van Sari (2021:3) penempatan berasal dari istilah "*The Right Man On The Right Place*" yang berarti dalam sebuah penempatan atau menempatkan seorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan, pengalaman, pendidikan dan keahlian yang dimiliki karyawan tersebut. Jika seorang karyawan tidak ditempatkan yang tidak sesuai dengan spesifikasi pekerjaan maka karyawan tersebut akan mendapatkan beban kerja yang tidak sesuai dengan spesifikasi pekerjaan, selain itu juga kompetensi tidak akan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Dari pengertian penempatan diatas yang telah dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan perusahaan atau bagian personalia untuk menentukan seorang karyawan masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu agar proses mengalokasikan individu yang tepat dengan pekerjaan yang sesuai

berdasarkan kualifikasi, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki pada tugas atau jabatan yang berbeda.

2.1.5.2 Tujuan dan Manfaat Penempatan

Penempatan kerja yang baik memberikan manfaat bagi organisasi dalam hal meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, efisiensi, dan kemampuan untuk mencapai tujuan strategis (Endang Sugiarti, 2023:70). Hal ini juga memberikan manfaat bagi karyawan dengan memungkinkan pengembangan karir yang lebih baik dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Berikut adalah beberapa tujuan dan manfaat utama penempatan kerja:

1. **Mencocokkan Kualifikasi dan Keterampilan:** Penempatan kerja yang baik memastikan bahwa karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi dan keterampilan mereka. Hal ini membantu memaksimalkan potensi individu dan memastikan bahwa setiap karyawan dapat berkontribusi secara efektif dalam tugas yang diemban.
2. **Meningkatkan Produktivitas dan Kinerja:** Dengan menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi mereka, organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan. Karyawan yang ditempatkan pada peran yang cocok dapat bekerja dengan lebih efisien, menghasilkan output yang lebih tinggi, dan memberikan kontribusi yang lebih besar kepada organisasi.
3. **Meningkatkan Kepuasan Kerja:** Penempatan kerja yang baik juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan ditempatkan pada

peran yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan retensi karyawan.

4. Mengurangi Tingkat Turnover: Dengan penempatan kerja yang baik, organisasi dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan atau turnover. Karyawan yang merasa cocok dengan posisi mereka cenderung tetap bertahan dalam perusahaan dan lebih sedikit kemungkinan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Ini membantu mengurangi biaya yang terkait dengan perekrutan dan pelatihan karyawan baru.
5. Meningkatkan Efisiensi Organisasi: Penempatan kerja yang baik membantu meningkatkan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Dengan menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai, organisasi dapat meminimalkan kesenjangan keterampilan dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk beroperasi dengan lebih efisien dan efektif.
6. Mengembangkan Potensi Karyawan: Penempatan kerja yang baik juga membantu dalam mengembangkan potensi karyawan. Dengan menempatkan mereka pada posisi yang sesuai, organisasi memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan, belajar hal baru, dan memperluas pengetahuan mereka. ini membantu dalam pertumbuhan dan pengembangan karir karyawan.
7. Mencapai Tujuan Strategis: Penempatan kerja yang baik membantu organisasi mencapai tujuan strategis mereka. Dengan menempatkan karyawan pada posisi

yang mendukung tujuan perusahaan, organisasi dapat memastikan bahwa mereka memiliki tim yang kuat dan berkualitas yang dapat mendorong keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

2.1.5.3 Proses Penempatan Kerja

Proses penempatan kerja biasanya melibatkan beberapa langkah seperti analisis pekerjaan untuk memahami persyaratan dan tanggung jawab posisi, pemilihan dan kandidat yang sesuai serta pertimbangan faktor - faktor seperti keahlian, pengalaman dan perkembangan karir individu (Endang Sugiarti, 2023:67). Penting bagi individu untuk mempersiapkan dan menyampaikan aplikasi dengan baik, serta mempersiapkan diri untuk proses seleksi dan adaptasi. Dengan pemahaman yang baik tentang proses penempatan kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, individu dapat meningkatkan peluang mereka untuk sukses dalam mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan yang diinginkan.

Secara umum, proses penempatan kerja meliputi beberapa langkah yang diantaranya :

- a. Analisis kebutuhan, perusahaan perlu mengidentifikasi posisi yang diisi.
- b. Perekrutan, mencari kandidat potensial melalui berbagai saluran.
- c. Seleksi, menyaring pelamar melalui tes, wawancara dan metode penilaian lainnya.
- d. Penawaran kerja, memberikan tawaran kepada kandidat yang terpilih.

- e. Orientasi dan penempatan, memperkenalkan kepada karyawan baru ke lingkungan kerja dan menempatkan mereka pada posisi yang sesuai.
- f. Evaluasi, menilai kinerja karyawan selama masa percobaan

2.1.5.4 Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja

Penempatan kerja baik dalam konteks individu atau organisasi dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang saling berinteraksi. Berikut ini terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penempatan kerja menurut Endang Sugiarti (2023:72) yang diantaranya:

1. Kualifikasi

Faktor yang paling penting dalam penempatan kerja adalah kesesuaian antara kualifikasi, pendidikan, dan keahlian individu dengan persyaratan pekerjaan yang ditawarkan.

2. Keterampilan

Keterampilan yang dimiliki setiap karyawan mempengaruhi pada faktor penempatan kerja, serta kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat ke karyawanan.

3. Keahlian

Kesanggupan dan kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dalam pekerjaannya.

2.1.5.5 Indikator Penempatan

Terdapat indikator penempatan menurut Rahani (2019:35) indikator penempatan kerja meliputi:

1. Penempatan sesuai dengan pendidikan

Suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan.

2. Penempatan sesuai dengan pengetahuan

Informasi yang harus dimiliki karyawan dengan tujuan untuk memahami bagaimana bertindak dan bersikap dalam menghadapi pekerjaan.

3. Penempatan sesuai dengan keterampilan

Kecakapan atau keahlian dan juga keterampilan untuk melakukan pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek.

4. Penempatan sesuai pengalaman

Pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

2.1.6 Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang tidak bisa dianggap sepele pada setiap organisasi atau perusahaan. Dimana seorang pekerja yang sudah ditentukan dalam bentuk standar kinerja menurut pekerjaannya disuatu perusahaan. Beban kerja juga biasa dipengaruhi karena adanya *job description*, *job specification* dan penempatan yang tidak sesuai dengan kemampuan, keahlian minat, pengetahuan dan

pendidikan seorang karyawan dan juga *job description* yang melebihi batas kesesuaian pekerjaan sehingga dapat terjadinya beban kerja yang tidak optimal. Selain itu juga jika penempatan yang didapatkan seorang karyawan tidak sesuai dengan pendidikan, keterampilan, pengetahuan dan pengalaman maka beban kerja yang dimiliki seorang karyawan akan melebihi batas kemampuan karyawan tersebut.

2.1.6.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah uraian pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan. Beban kerja juga merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau perusahaan dalam jangka waktu tertentu, pemberian beban kerja kepada karyawan harus seimbang dengan kemampuan, pengetahuan dan keahlian yang dimiliki seorang karyawan itu sendiri. Berikut ini beberapa pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli yang diantaranya :

Menurut Safitri & Astutik, (2019:13) mengidentifikasikan bahwa beban kerja adalah tuntutan pekerjaan yang dilaksanakan sehari-hari oleh karyawan atau pekerja dalam jumlah kapasitas tertentu dan dianggap sebagai beban seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut. Tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan jika melebihi batas waktu yang telah ditentukan maka karyawan tersebut mendapatkan

beban kerja yang melebihi batas kemampuan atau tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut.

Beban kerja menurut Schultz (2019:20) menyatakan bahwa : “*Work overload is too much to perform in the time available or work that is too difficult for the employee to perform*”. Pengertian selanjutnya di kemukakan oleh Vanchapo (2020:1) juga menyatakan bahwa beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja atau karyawan dalam jangka waktu tertentu atau dalam jangka waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut.

Menurut Hasyim, (2020:187) mengungkapkan bawah beban kerja adalah kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Dimana beban kerja yang didapatkan sesuai dengan *job description* atau uraian tugas masing masing karyawan sesuai dengan penempatan dan juga kemampuan yang dimiliki. Apabila intensitas beban kerja yang terlalu besar atau beban kerja yang didapatkan seorang karyawan *overload* maka akan menciptakan stres kerja, begitu juga sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan.

Dari beberapa pengertian beban kerja diatas yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu kondisi, dengan uraian tugas atau sejumlah kegiatan yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan agar dapat dikerjakan dengan jangka waktu yang telah ditentukan. Selain

itu juga beban kerja yang dikerjakan oleh karyawan harus sesuai dengan *job description, job specification* dan penempatan sehingga tidak memberatkan pekerjaan yang dikerjakan karyawan tersebut.

2.1.6.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Organisasi atau perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang didapatkan atau dilampaui tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan, pengetahuan atau kompetensi seorang karyawan. Menurut Suci R. Mari'ih Koesomowidjojo (2021:24) yaitu :

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti :

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.

b. Tugas-tugas fisik

Hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.

c. Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas mengenai dapat dikaitkan bahwa variabel tersebut mempunyai dua jenis faktor yang berbeda yaitu faktor internal yang mencirikan seseorang memiliki keyakinan yang berasal dari diri sendiri dan faktor eksternal yang mencirikan individu yang mempercayai bahwa keberhasilan tugas mereka dikarenakan diluar dari organisasi

2.1.6.3 Jenis – Jenis Beban Kerja

Dalam beban kerja terdapat dua jenis didalamnya, yaitu beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif menurut Schultz (2019:21) :

1. Beban Kerja Kuantitatif

Beban berlebih fisik ataupun mental yang mengharuskan seseorang untuk mengerjakan banyak hal dalam pekerjaannya yang memungkinkan menjadi sumber utama stress kerja. Selain itu, unsur penyebab dari beban kerja kuantitatif ini yaitu desakan waktu seperti adanya deadline ketika melakukan suatu pekerjaan. Hal ini dapat menimbulkan kesalahan-kesalahan dalam pengerjaan tugas karena

adanya tekanan waktu yang diberikan dan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan.

2. Beban Kerja Kualitatif

Beban kerja yang terjadi karena tuntutan pekerjaan yang banyak melebihi batas kemampuan dan teknis pekerja. Beban kerja ini dapat menyebabkan pekerja menjadi tidak produktif dan juga dapat menjadi desktruktif bagi karyawan. Apabila terus berlanjut maka dapat menimbulkan kelelahan mental serta dapat membentuk reaksi emosional yang berlebih.

2.1.6.4 Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Menurut Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo (2021:28) Dimensi dan indikator beban kerja diantaranya :

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik serta bagaimana perusahaan memberikan tuntutan pekerjaan sesuai prosedur. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan SOP (Standard Operating Procedur) kepada semua unsur di dalam perusahaan. Indikator diantaranya :

- a. Memahami Pekerjaan
- b. Tuntutan Pekerjaan
- c. SOP Perusahaan

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Indikator diantaranya :

- a. Waktu Kerja
- b. SOP Waktu Kerja

3. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama. Indikator diantaranya :

- a. Target Kerja
- b. Penetapan Waktu Penyelesaian Kerja

Berdasarkan uraian di atas mengenai dimensi dan indikator beban kerja dapat disimpulkan bahwa terjadinya beban kerja dapat dilihat dari aspek dimensi serta indikator yang muncul, yaitu tiga dimensi dan tujuh indikator.

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, mengacu pada penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai landasan untuk suatu penelitian. Penelitian terdahulu juga dapat digunakan

untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian sejenis yang sedang dilakukan. Berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan judul penelitian :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Tria Harsiwi Nurul Insani (2022) Analisis kesesuaian deskripsi kerja petugas unit kerja rekam medis di Puskesmas Kasihan I (Jurnal manajemen infomasi dan administrasi kesehatan) DOI: https://doi.org/10.32585/jmiak.v5i2.2743	<i>Job Description</i> atau deskripsi kerja berpengaruh signifikan terhadap penempatan kerja	Variabel <i>Job Description</i>	Studi kasus penelitian Waktu dan tempat penelitian
2.	Pema Oktalia Lisman dan Sumiati (2023) Dampak penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Surantih Kabupaten Pesisir Selatan (Jurnal Pendidikan Tambusai, Vol 7, No. 1) DOI: https://doi.org/10.31004/jptam.v7i1.5980	Terdapat pengaruh signifikan antara penempatan kerja dengan <i>job description</i> dan <i>job specification</i>	Variabel Penempatan Kerja	Studi kasus penelitian Waktu dan tempat penelitian
3.	Erika Suryani, Nur Miladiyah dan Puji Astuti (2024) Hubungan persepsi beban kerja dengan caring perawat di Rumah Sakit X di Kabupaten Bekasi (Jurnal Kampus Stikes Ypib Majalengka, Vol 12, No.1) DOI: https://doi.org/10.51997/ebeamt32	<i>Job description</i> berpengaruh signifikan terhadap beban kerja	Variabel beban kerja	Varaiabel dependen Waktu penelitian Tempat penelitian
4.	Ali Hanifah, Ervita Nindy dan M. Arief Rachman (2023) Analisis Beban Kerja Bagian Rekam Medis di Puskesmas Dau Kabupaten Malang (Vol 2. No 1, Prosiding SNAPP: Sosial Humaniora, Pertanian, Kesehatan dan Teknologi) DOI : https://doi.org/10.24929/snapp.v2i1.3176	Terdapat pengaruh positif pada <i>job description</i> terhadap beban kerja	Variabel Beban Kerja	Studi kasus penelitian Waktu dan tempat penelitian
5.	Wildatika dan Siti Nur Dalela Indah (2021) Analisis Beban Kerja Petugas Pendaftaran di Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Surakarta UM : Skripsi diterbitkan	Terdapat pengaruh signifikan pada <i>job description</i> terhadap analisis beban	Variabel Beban kerja	Studi kasus penelitian Waktu dan tempat penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	URL : https://sipora.polije.ac.id/id/eprint/7644	kerja		
6.	Syariffudin dan Rachmat Arif (2022) Literatur Riview Mengenai Gambaran Perhitungan Kebutuhan Beban Kerja Rekam Medis Menggunakan Motedoe WISN di Rumah Sakit UM : Skripsi Diterbitkan URL : http://repository.stikes-yrsds.ac.id/id/eprint/528	<i>Job Description</i> dan <i>Job Specification</i> berpengaruh signifikan terhadap beban kerja	Variabel Beban Kerja	Studi kasus penelitian Waktu dan tempat penelitian
7.	Putri Sarah Zahrani (2023) Analisis Karakteristik Individu dan Pekerjaan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Dalam Kelengkapan Rekam Medis di Rumah Sakit Laras Kabupaten Simalungun (Jurnal Inovasi Kesehatan Masyarakat, Vol. 4 No.1) DOI: https://doi.org/10.36656/jikm.v4i1.1261	Teradapat pengaruh positif pada <i>job specification</i> terhadap kinerja tenaga kesehatan	Variabel <i>Job Specification</i>	Studi Kasus Penelitian, Waktu dan tempat penelitian
8.	Ana Risky Yulianti Selan, Simon Sia Niha, Agapitus H. Kaluge, Thomas Ola Langoday dan Stanis Man (2024) Pengaruh Uraian Jabatan, Spesifikasi Jabatan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Penempatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kupang (Jurnal Ilmiah Edunomika Vol. 8 No. 1) DOI: http://dx.doi.org/10.29040/jie.v8i1.10459	<i>Job specification</i> atau spesifikasi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan kerja	Variabel <i>Job Specification</i> Penempatan Kerja	Studi Kasus Penelitian, Waktu Penelitian, Tempat Penelitian
9.	Setiyaningrum dan Mety (2022) Pengaruh Sistem Kerja, Kejelesan Job Desk dan Disiplin Kerja Teradap Kinerja Karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik UM : Skripsi diterbitkan URL: http://repository.stiemahardhika.ac.id/id/eprint/3546	<i>Job Description</i> signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel <i>job description</i>	Variabel dependen, studi kasus penelitian, Waktu dan tempat penelitian
10.	Adnan Khasogi H (2023) Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Tata Usaha Pada Rumah Sakit Daerah Raden Mattaher Jambi (Jurnal Dinamika Manajemen. Vol. 3 No. 1) DOI: https://doi.org/10.22437/jdm.v3i1.25022	Pada analisis kepuasan kerja pegawai terdapat <i>job specification</i> dan <i>job description</i> yang bersignifikan terhadap penempatan kerja pegawai	Variabel <i>Job description</i> dan <i>Job specification</i>	Studi kasus penelitian, Waktu dan tempat penelitian
11.	Fatimah, Azaroh, Joko, Susilo dan Tjarono (2019) Kajian Uraian Tugas dan Spesifikasi Tenaga Pengolahan Makanan di Instalasi Gizi dan Rumah	<i>Job specification</i> berpengaruh signifikan	<i>Job Specification</i>	Tempat penelitian dan waktu penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Sakit Umum Daerah (RSUD) Muntilan UM : Skripsi Diterbitkan URL: http://eprints.poltekkesjogja.ac.id/id/eprint/1163	terhadap penempatan		
12.	Resya Dwi Marselina, Adjie Saepul Adha, Depi Febriyan, Siti Maesaroh dan Tiara Mustika Saldan(2024) Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia dan Manajemen Hubungan Industrial Pada Karyawan Administrasi di RSUD Bandung Kiwari (Manajemen Kreatif Jurnal Vol 2 No 1) DOI: https://doi.org/10.55606/makreju.v2i1.2641	Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada <i>job specification</i> terhadap penempatan kerja di analisis kebutuhan sumber daya manusia	Variabel <i>Job specification</i>	Studi kasus penelitian, waktu dan tempat penelitian
13.	Yedi Syahputra, Malihah Ramdhani dan Fajar Saputra (2023) <i>Description of the workload of the Medical Record Unit at Kesdaam Jaya Cijantung Hospital Level IV</i> (Jurnal Interprofesi Kesehatan Indoensia, Vol 3 No.1 December 2023) DOI: https://doi.org/10.53801/jipki.v3i1.88	Variabel <i>job description</i> dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap <i>workload</i>	Variabel <i>job description</i> dan <i>workload</i> (beban kerja)	Waktu dan tempat penelitian
14.	Henri Sulistiyanto, Imas Rosidawati dan Didin Syarifuddin (2024) Pengaruh Lingkungan, Beban dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan Di RSIA Mutiara Bunda (Jurnal Kesehatan Kusuma Husada. Vol 15 No 1) DOI: https://doi.org/10.34035/jk.v15i1.1278	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap kepuasan karyawan	Variabel beban kerja	Studi kasus penelitian, waktu dan tempat penelitian
15.	Fauziyah dan Safirah Nur (2021) Perhitungan Kebutuhan SDM Bagian Pengelohan Data dan Pelaporan Unit Kerja Rekam Medis dengan Metode WISN di RSUD Dr. Wahidin Sudiro Husodo Kota Mojokerto UM : Skripsi diterbitkan URL: https://sipora.polije.ac.id/id/eprint/7926	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel <i>job description</i> terhadap beban kerja	Variabel <i>job descriptin</i>	Variabel dependen Tempat Penelitian Studi kasus penelitian Waktu Penelitian
16.	Arief Budiman, Soraya dan Ahmad Rasyid (2023) Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja dengan Metode Workload Indicator Staffing Need (WISN) Unit Rekam Medis Rumah Sakit Tk. III Dr.R. Soeharsono (<i>Indonesian of Health Information Management Journal</i>)	Dalam analisis kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja terdapat <i>job descriptin</i> berpengaruh signifikan terhadap beban	Variabel Beban Kerja	Studi kasus penelitian Waktu dan tempat penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	DOI: https://doi.org/10.47007/inohim.v1i1i.490	kerja		
17.	Erniek Saptowati dan Nur Hidayah (2022) Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Pegawai Dengan Metode WISN dan FTE di Farmasi RS Babat Muhammadiyah (Jurnal Keperawatan Muhammadiyah, Vol. 7 No.3) DOI: https://doi.org/10.30651/jkm.v7i3.11878	Terdapat pengaruh signifikan pada <i>job description</i> terhadap beban kerja pada analisis beban kerja dan kebutuhan pegawai	Variabel Beban Kerja	Waktu Penelitian Studi Kasus Penelitian dan Tempat Penelitian
18.	Faishal Robby Luqman (2023) Pengaruh Penempatan Pegawai Fungsional Pelaksana Terhadap Beban Kerja di BBPPMPV BMTI Cimahi UM : Skripsi diterbitkan URL: https://repository.upi.edu/105420/	Terdapat pengaruh yang signifikan secara positif penempatan pegawai terhadap beban kerja	Variabel beban kerja dan variabel penempatan pegawai	Waktu penelitian Studi kasus penelitian Tempat Penelitian
19	Uswatul Izzah, Herni Sulastein dan Siti Zuraida (2022) Gambaran Beban Kerja dan Tingkat Stress Perawat di Ruang Instalasi Gawat Darurat Pada Masa Pandemi Covid-19 (Jurnal Keperawatan, Vol. 14 No.1) DOI: https://doi.org/10.32583/keperawatan.v14iS1.154	Terdapat pengaruh signifikan pada <i>job description</i> terhadap beban kerja	Variabel beban kerja	Waktu penelitian Studi kasus penelitian Tempat Penelitian
20	Ririn Widyowati Supangat, Farah Yasmine Ainun nisa, Ernawaty Ernawaty, Wahyu Setyaningsih (2022) <i>Effect of workload and job design on performance of health equipment management</i> (Jurnal Ilmu Kesehatan Vol 7 No 4) DOI: https://dx.doi.org/10.30604/jika.v7i4.1288	Variabel <i>specification</i> berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap beban kerja atau <i>workload</i>	Variabel <i>job specification Workload</i> (Beban Kerja)	Waktu penelitian Tempat Penelitian Studi Kasus Penelitian

Berdasarkan pada tabel 2.1 penelitian terdahulu menunjukkan bahwa adanya persamaan dan juga perbedaan pada penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu baik dalam judul, variabel yang dipelajari, tempat atau objek dan waktu pelaksanaan penelitian. Penelitian terdahulu sangatlah penting dan menjadi salah satu acuan untuk peneliti dalam melakukan sebuah penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian. Dilihat dari judul dan variabel yang

diteliti ada banyak variabel yang menggunakan variabel beban kerja, *job specification*, *job description* dan penempatan sehingga peneliti memiliki acuan untuk memperkuat hipotesis yang hendak peneliti ajukan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran atau yang biasa disebut dengan kerangka berpikir merupakan suatu dasar pemahaman yang akan mempengaruhi dasar dari pemahaman orang lain. Berdasarkan kajian pustaka dan beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya, guna menjadi acuan untuk memperkuat hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan ialah sumber daya manusia. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia perusahaan tidak akan berjalan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu *job description* dan *job specification* terhadap variabel dependen yaitu penempatan dan variabel intervening yaitu beban kerja. Berikut ini adalah kerangka pemikiran untuk menjelaskan bagaimana pengaruh antara variabel dan konsep teori sehingga para peneliti dapat membuat kesimpulan sementara.

2.2.1 Hubungan *Job Description* dan *Job Specification*

Job specification merupakan bagian dari lingkup *job description* atau deskripsi pekerjaan dimana *job specification* disusun berdasarkan deskripsi pekerjaan. Setelah mengenal isi tentang suatu pekerjaan, maka dengan mudah dapat diketahui

persyaratan – persyaratan yang dituntut oleh suatu pekerjaan tersebut. Selain itu juga, *job specification* merupakan bagian dari *job description* yang terdapat uraian atau spesifikasi pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syariffudin dan Rachmat Arif (2022) menyatakan bahwa hubungan antara variabel *job description* dan *job specification* memiliki hubungan yang bersifat positif atau signifikan satu sama lain. Penelitian tersebut menunjukkan hasil yang serupa yang dilakukan oleh Adnan Khasogi H (2023) yang menyatakan hubungan antara *job description* dan *job specification* bersifat signifikan atau positif.

2.2.2 Pengaruh *Job Description* Terhadap Penempatan

Job description bagian dari uraian tugas yang telah diberikan perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Tugas dan tanggung jawab yang dimiliki seorang karyawan harus sesuai dengan penempatan kerja karyawan apabila penempatan yang tidak sesuai dengan kemampuan maka karyawan akan mengalami stress kerja atau kesulitan dalam melakukan sebuah pekerjaannya karena tidak sesuai dengan kemampuan apa yang dimiliki seorang karyawan tersebut. *Job description* yang ada dimiliki karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan dan penempatan yang tepat pada karyawan agar tidak melebihi dan membebankan karyawan secara berlebihan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Tria Harsiwi Nurul Insani (2022) dimana adanya pengaruh signifikan antara *job description* terhadap penempatan melalui analisa jabatan dan manajemen sumber daya manusia yang saling berkaitan satu sama lain sehingga *job description* yang ada sesuai dengan penempatan kerja yang ada. Selain itu juga penelitian terdahulu yang telah dikemukakan oleh Pema Oktalia Lisman dan Sumiati (2023) pengaruh *job description* terhadap *work placement* atau penempatan kerja dari hasil uji yang telah dikelola peneliti menyatakan bahwa pengaruh *job description* terhadap *work placement* tersignifikan atau bersifat positif. Oleh sebab itu bisa diberikan artian, semakin *job description* dapat meningkatkan kesesuaian *work placement* atau penempatan kerja.

2.2.3 Pengaruh *Job Specification* Terhadap Penempatan

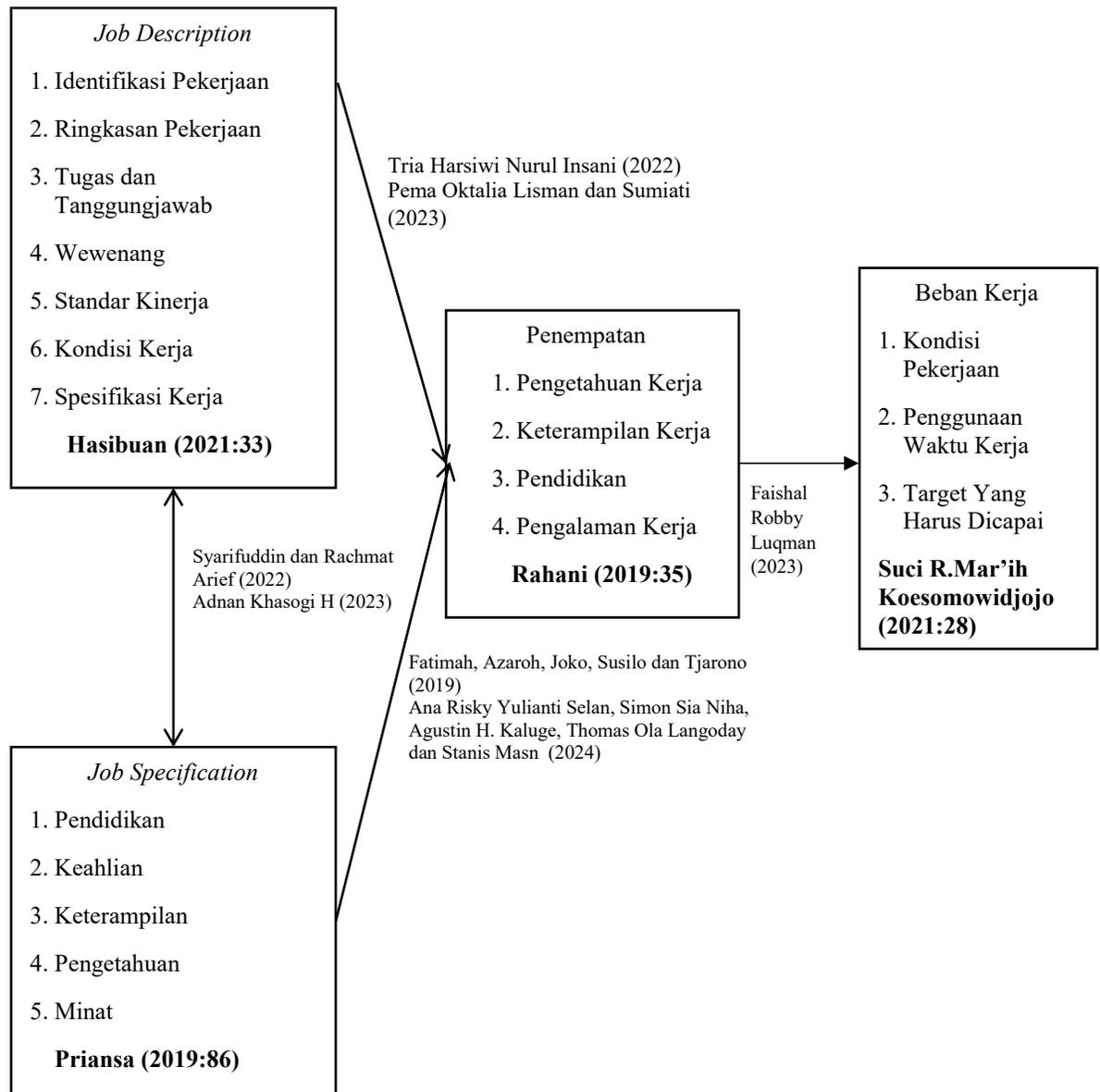
Job specification atau yang biasa disebut dengan spesifikasi pekerjaan merupakan uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten. *Job specification* biasa digunakan untuk dasar melakukan seleksi awal dan menyeleksi kandidat yang paling cocok dengan pekerjaan yang diperlukan. Dengan adanya *job specification* perusahaan akan menyesuaikan karyawannya dengan penempatan kerja yang akan didapatkan oleh karyawan. Jika penempatannya tidak sesuai dengan kualifikasi karyawan maka karyawan akan mengalami beban kerja dan kehilangan motivasi atau semangat dalam bekerja.

Pengaruh *job specification* terhadap penempatan atau *work placement* menurut penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Fatimah, Azaroh, Joko, Susilo dan Tjarono (2019) dengan hasil uji yang telah di keloladapat disimpulkan bahwa *job specification* memberi pengaruh akan *work placement* secara signifikan dan bersifat positif. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ana Risky Yulianti Selan, Simon Sia Niha, Agapitus H. Kaluge, Thomas Ola Langoday dan Stanis Man (2024) menyatakan bahwa variabel *job specification* berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel penempatan kerja.

2.2.6 Pengaruh Penempatan Terhadap Beban Kerja

Penempatan dalam suatu pekerjaan terhadap karyawan bagian terpenting dalam sebuah perusahaan bagi seorang karyawan agar sesuai dengan kemampuan, pengalaman, keterampilan, keahlian dan juga latar belakang pendidikan karyawan sehingga beban kerja yang dimiliki seorang karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut. Apabila seorang karyawan ditempatkan pada penempatan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan, pendidikan, pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan maka karyawan tersebut mendapatkan beban kerja yang tidak sesuai atau diluar batas kemampuan karyawan, sehingga seorang karyawan kehilangan semangat dan motivasi kerja dan juga dapat mengalami stress kerja.

Adapun Penempatan pegawai terhadap beban kerja telah dilakukan oleh peneliti Faishal Robby Luqman (2023) mengungkapkan bahwa Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel berpengaruh secara signifikan secara positif antara variabel Penempatan Pegawai terhadap variabel Beban Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa apabila penempatan tidak sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang ada atau tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, tenaga kerja atau pegawai yang ada pada sebuah perusahaan maupun organisasi maka beban kerja yang dimilikinya akan meningkat dan melebihi batas kemampuan karyawan tersebut.



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Sugiyono (2019:99), menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner. Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran dan paradigma penelitian, maka peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat Pengaruh *Job Description* Terhadap Penempatan
2. Terdapat Pengaruh *Job Specification* Terhadap Penempatan
3. Terdapat Pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* Terhadap Penempatan
4. Terdapat Pengaruh Penempatan Terhadap Beban Kerja