

**PENGARUH DESKRIPSI KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TERANG ABADI  
SRIWIJAYA DI PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**MARYANTI**

**NIM. 17.01.11.0001.P**


**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG  
2020**

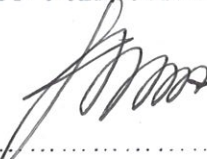
**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Maryanti  
Nomor Pokok : 17.01.11.0001.P  
Jurusan : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Deskripsi Kerja Dan Kepuasan  
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
PT. Terang Abadi Sriwijaya Di Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 13 Mei 2020 Pembimbing I :   
Syaiful Sahri, SE, M.Si  
NIDN : 0220085901

Tanggal 04 Mei 2020 Pembimbing II :   
Firdaus Sianipar, S.E., M.M.  
NIDN : 0203066401

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi,



  
Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA.CSRS  
NIDN : 0205026401



## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Maryanti

NIM : 1701110001.P

Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Deskripsi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Terang Abadi Sriwijaya di Palembang”** adalah benar hasil karya saya sendiri dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2020

Penulis,



Maryanti

## KATA PENGANTAR

Puji syukur dan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas karunia dan rahmatNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Deskripsi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Terang Abadi Sriwijaya di Palembang”**. Skripsi ini di tulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari bahwa tanpa bantuan, dukungan, bimbingan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Oleh sebab itu, dalam kesempatan ini, peneliti secara khusus menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si,Ak.CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
4. Bapak Syaiful Sahri, S.E. M.Si selaku Dosen Pembimbing I
5. Bapak Firdaus Sianipar, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II
6. Yang terkasih orang tuaku dan semua keluarga besarku
7. Yang tercinta suamiku Rinto Lentana yang selalu memberiku semangat selama ini

8. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan proposal ini yang tidak dapat disebutkan satu – persatu. Penulis menyadari bahwa proposal ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan dan pengalaman yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan proposal ini. Semoga proposal ini bermanfaat dan dapat menjadi bahan masukan bagi rekan – rekan dalam menyusun skripsi.

Palembang, Februari 2020

Penulis,



Maryanti

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi yang berdiri pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai melalui visi dan misi yang dimilikinya. Untuk mencapai tujuan tersebut, manajemen diperlukan pada semua jenis dan ukuran organisasi, semua tingkat maupun semua bidang organisasi. Unsur manajemen seperti manajemen sumber daya manusia, manajemen pemasaran, manajemen keuangan, manajemen koperasi, manajemen produksi, dan manajemen kinerja membantu organisasi untuk mencapai tujuan yang optimal.

Manajemen sumber daya manusia adalah unsur yang sangat diperhatikan oleh organisasi sekarang ini karena unsur tersebut yang mempelajari dan mengatur pemanfaatan individu – individu untuk mencapai tujuan organisasi. Individu – individu tersebut yang berperan sebagai perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Walaupun suatu organisasi menggunakan maupun memiliki sarana dan prasarana yang handal dalam menjalankan organisasinya tetapi jika tidak diimbangi oleh kinerja karyawan yang baik maka sarana dan prasarana tersebut tidak akan bermanfaat secara optimal. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan juga sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Kinerja merupakan performance atau unjuk kerja (Suwatno, 2011:196). Menurut Mangkunegara (2007) dalam (Jatilaksono dan Indartono, 2016:591) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya baik dalam segi kualitas maupun kuantitas. Untuk mengetahui kinerja karyawan diperlukan beberapa informasi yang akan digunakan untuk menilai kinerja karyawan dan juga mengambil keputusan yang terkait dengan kinerja karyawan. Semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik juga kinerja organisasi.

Karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik jika karyawan mengetahui secara jelas tugas dan kewajiban yang harus dilakukannya. Oleh karena itu kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh deskripsi pekerjaan yang didapatkannya. Deskripsi pekerjaan adalah dokumen yang memberikan informasi berkenaan dengan tugas – tugas, kewajiban – kewajiban, dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan (Mondy, 2008:95).

Uraian pekerjaan yang jelas dapat memberikan ketegasan dan standar tugas yang dilakukan oleh karyawan sehingga tidak terjadi kebingungan dan kesalahpahaman. Deskripsi pekerjaan atau uraian pekerjaan sangat diperlukan dalam setiap perusahaan maupun dalam organisasi. Suatu organisasi mempunyai alasan mengapa harus ada, untuk apa diadakan dan sasaran apa yang harus dicapai. Ibarat navigator, deskripsi pekerjaan merupakan peta yang

dijadikan sebagai yang menunjukkan arah, kemana harus belok, berapa kecepatan yang diperlukan dan seterusnya. Karena itu, suatu organisasi maupun perusahaan merumuskan visi, misi dan perencanaan yang kemudian membentuk suatu struktur. Dari struktur inilah selanjutnya pekerjaan atau jabatan itu muncul. Setiap organisasi ataupun perusahaan memiliki tujuan atau visi misinya masing – masing yang ingin dicapainya. Salah satu pencapaian itu melalui deskripsi pekerjaan atau uraian pekerjaan. Seorang pemimpin harus mampu bekerja sama dengan pegawai, begitu juga sebaliknya, pegawai juga harus cakap terhadap deskripsi pekerjaan (*job description*) yang telah diberikan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan melaksanakan tugas dengan baik dan benar. Hasibuan (2005) Dengan adanya deskripsi pekerjaan tersebut akan membentuk kinerja pegawai yang handal dibidangnya masing – masing. Tidak hanya deskripsi kerja karyawan, hal lain yang harus diperhatikan juga oleh perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan, karena karyawan yang dalam bekerjanya merasakan ketidaknyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja pegawai menurut Hariadja (2002:291) bahwa “pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan,



mengikuti aturan – aturan dan lingkungan kerja tertentu yang sering kali tidak memadai atau kurang disukai”.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang di anutnya. (Handoko, 2001:192). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat, demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginannya dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat, karena kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya.

Semua jenis perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu system kerja yang secara serius memperhatikan hal kepuasan kerja para karyawan. Sebagaimana yang dikemukakan Husain Umar (2008:231) “kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya”. Aspek – aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan antara lain : faktor individu (umur, jenis kelamin, sikap pribadi

terhadap pekerjaan). Faktor hubungan antar karyawan (hubungan antar manajer dan karyawan, hubungan sosial antara sesama karyawan, sugesti dari teman sekerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja), faktor eksternal (keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan).Aspek tersebut memberikan motivasi agar kepuasan kerja tercapai bagi karyawan, dan yang berkewajiban memenuhi tercapainya kepuasan kerja tersebut adalah setiap pimpinan perusahaan.Kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan.

Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja.Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan.Kondisi – kondisi kondusif itu bisa bermacam – macam, tergantung pada karakteristik perusahaan itu masing – masing. Secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua, dan lain – lain.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH DESKRIPSI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TERANG ABADI SRIWIJAYA DI PALEMBANG”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Sesuai dengan apa yang sudah dijelaskan diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah Deskripsi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Terang Abadi Sriwijaya di Palembang ?
2. Apakah Deskripsi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Terang Abadi Sriwijaya di Palembang ?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Terang Abadi Sriwijaya di Palembang ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Deskripsi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Terang Abadi Sriwijaya di Palembang.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Deskripsi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Terang Abadi Sriwijaya di Palembang.

3. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Terang Abadi Sriwijaya di Palembang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

- a. Bagi Perusahaan

Agar perusahaan dapat mengetahui seberapa besar dan pentingnya pengaruh deskripsi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan juga diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama yang menyangkut kemajuan perusahaan.

- b. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya mengenai pengaruh deskripsi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan serta dapat memperoleh dan memperluas pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia baik secara teoritis dan praktek khususnya di bidang Deskripsi Kerja dan Kepuasan Kerja.

- c. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi, bahan acuan dan sumber referensi yang bermanfaat bagi para peneliti lain sebagai bahan panduan untuk mempelajari tentang pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia dan menambah wawasan bagi semua pembaca yang berkepentingan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anwar, Prabu Mangkunegara, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Agus, Efendi, 2005. *Revolusi Kecerdasan Abad 21*. Alfabeta, Bandung.
- Abdurrahmat, Fathoni, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Bandung.
- Amirullah, 2015. *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- As'ad, Moh, 2012. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Liberty, Jakarta.
- Bambang, Swasto, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press, Malang.
- Bernadin, H. Jhon & Joice E, A. Russel, 2000. *Human Resource Management*. Mc Graw-Hill, Inc.
- Dantes, Nyoman, 2012. *Metodologi Penelitian*. CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Davis, Keith, 2011. *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. PT. Indeks, Jakarta Barat.
- Edy, Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Fahmi, Irham, 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*, Jilid I, Mitra Wacana Media, Singapura.
- Fakultas Ekonomi, 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Edisi Pertama Cetakan Kelima, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti, Palembang.
- Fred, Luthans, 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. PT. Andi, Yogyakarta.
- Gibson, J I Ivansenvich, J.M and Donnelly, J.H, 2005. *Organisasi (Terjemahan Djoerhan Wahid)*. Bina Aksara, Jakarta.

- Gibson, Ivancevich, Donnelly Jr, 2007. *Organisasi (Perilaku, Struktur, Proses)*. Jilid I Edisi Lima. Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T.H, 2000. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Handoko, T.H, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein, Umar, 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- H. Suwatno, 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo, 2005. *Perilaku Organisasi*. Buku 1, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- Mondy R Wayne, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Rivai, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2001. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid I, Edisi 8. Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen, 2008. *Perilaku Organisasi*. Jilid I, Edisi Kedua Belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Sadili, Samsudin, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta, Bandung.

Torang, 2014. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Gajah Mada, Yogyakarta.

Veithzal Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.