

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Indonesia merupakan salah satu negara yang mempunyai penduduk yang sangat banyak maka diperlukan peningkatan pembangunan untuk menopang kesejahteraan penduduknya. Sebagaimana yang telah di jelaskan bahwa pembangunan nasional adalah usaha peningkatan kualitas manusia dan masyarakat Indonesia secara berkelanjutan dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan tantangan perkembangan global. Selain itu, tujuan Pembangunan Nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata material dan spiritual, serta menjalankan roda perekonomian guna mewujudkan kesejahteraan Sosial.

Fakir miskin merupakan masalah utama negara yang sedang membangun termasuk Negara Indonesia, dimana penanggulangannya perlu dilakukan dengan sungguh-sungguh, kreatif dan berkesinambungan. Permasalahan fakir miskin merupakan agenda serius yang sedang dihadapi dan tanggulangi oleh wilayah provinsi Bali khususnya Kabupaten Gianyar. Maka dari itu peran pemerintah Kabupaten Gianyar sangat diperlukan, dalam hal ini Dinas Sosial yang berfokus pada pembangunan kesejahteraan sosial harusnya sangat berperan dalam menuntaskan masalah kemiskinan.

Suatu organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin

maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan suatu organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun instansi pemerintah. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan perasaan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (*goal*) bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat maksimal, (Ricardianto, 2018). Produktivitas kerja yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Karena semakin banyak pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi, maka sasaran kinerja pegawai dalam suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Menurut Sutrisno (2019), produktivitas merupakan ukuran efisiensi produksi, yakni perbandingan antara output dan input. Menurut Hasibuan (2017:94) produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* dengan *input*, dimana *output-nya* harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Sedangkan pendapat lain menurut Elbandiansyah (2019:250) secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai atau output dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan atau input.

Deskripsi kerja (*job description*) adalah dokumen yang menyatakan gambaran tentang tugas, tanggung jawab dan fungsi dari suatu pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi, sementara *job specification* adalah pernyataan tentang kualifikasi, ciri kepribadian, keterampilan, dan lain-lain yang dibutuhkan oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan itu (Trueick, 2017). Juneja (2021),

menyebutkan deskripsi pekerjaan (*job description*) dan spesifikasi pekerjaan (*job specification*) adalah bagian penting dari informasi analisis pekerjaan. Menuliskannya dengan jelas dan akurat membantu organisasi dan pekerja mengatasi banyak tantangan saat bekerja. Produktivitas kerja pegawai yang baik tentu harus ditunjang oleh *job description* yang memadai yang artinya sesuai dengan kebutuhan kerja pegawai, karena *job description* sangat diperlukan dan penting untuk memacu produktivitas kerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Perteka (2020) dan Recky (2018) menyatakan bahwa *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin jelas *job description* maka semakin baik produktivitas kerja pegawainya. Sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh Hariana (2019) dan Renaya (2020) menyatakan bahwa *job description* berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin jelas atau tidak *job description* di suatu perusahaan maka tidak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawainya.

Sistem kerja adalah komponen yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi karena dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi yang berdampak pada peningkatan produktivitas kerja suatu organisasi (Widhawati dan Damayanthi, 2018). Sistem kerja adalah suatu kesatuan yang terdiri dari dua atau lebih komponen atau sub sistem yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan yang sama (Heriyanto, 2018). Menurut Tukino (2018) sistem kerja merupakan

sebuah rangkaian jaringan kerja dari berbagai elemen-elemen yang saling berhubungan guna untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2021) dan Aziz, dkk., (2022) menyatakan bahwa sistem kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem kerja yang diterapkan maka semakin baik pula produktivitas kerja pegawainya. Sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh Yunior (2021) menyatakan bahwa sistem kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau tidak sistem kerja yang diterapkan maka tidak ada pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sentosa dan Kusuma (2020) menyatakan bahwa sistem kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau tidak sistem kerja yang diterapkan maka akan berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Prosedur kerja yang memadai maka akan berdampak pada kemudahan para pegawai dalam menjalankan tugas, tugas-tugas dapat dilaksanakan secara teratur dan tepat waktu, kelelahan dalam bekerja dapat diatasi, pekerjaan yang terbengkalai dapat diatasi, tujuan pekerjaan dapat tercapai secara efektif, dapat dilakukan standarisasi dan pengendalian kerja dengan setepat-tepatnya serta dapat dijadikan sebagai pedoman kerja. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal maka perlu adanya pelatihan kerja bagi pegawai. Pelatihan kerja adalah proses yang didesain untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis ataupun meningkatkan kinerja seorang pekerja (Ajabar, 2020). Pelatihan kerja bagi perusahaan merupakan aktivitas yang cukup penting dilakukan hal ini dapat

mempengaruhi tingkat produktivitas dan prestasi kerja bagi tenaga kerja itu sendiri dan organisasi perusahaan dimana tenaga kerja tersebut bekerja (Sunyoto, 2018:137).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kustini dan Sari (2020) dan Sarwani (2020) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan maka semakin baik pula produktivitas kerja pegawainya. Sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh Lubis, Suhada (2020) dan Yosi, Tanaya (2019) menyatakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau tidak pelatihan yang diberikan maka tidak ada pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar pengukuran produktivitas kerja dapat dilihat dari sasaran kinerja pegawai (SKP). SKP yang dicapai pada tahun 2020 dan 2021 secara ringkas dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

**Tabel 1.1**  
**Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)**  
**Dinas Sosial Kabupaten Gianyar**  
**Tahun 2020 dan Tahun 2021**

NO	KETERANGAN	NILAI SKP	TAHUN 2020 (Orang)	TAHUN 2021 (Orang)
1	Sangat Baik	90-100	6	4
2	Cukup Baik	80-89	27	29
3	Kurang Baik	70-79	1	1
<b>Jumlah</b>			34	34

Sumber : Dinas Sosial Kabupaten Gianyar (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), nilai SKP paling banyak berada ditingkat cukup baik yaitu sebanyak dua puluh sembilan orang. Jika SKP berada ditingkat cukup baik lebih tinggi maka akan berdampak pada

penurunan produktivitas kerja pegawai. Dibandingkan dengan tahun sebelumnya terjadi penurunan SKP dimana di tahun 2020 nilai SKP sangat baik berjumlah enam orang di tahun 2021 terjadi penurunan yaitu berjumlah empat orang. Hal ini disebabkan oleh berbagai masalah yang dialami pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gianyar. Perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Dalam hal ini diperlukan adanya peran perusahaan dalam menciptakan *job description* yang jelas, sistem kerja yang baik dan pelatihan kerja bagi pegawai sehingga mampu meningkatkan keahlian pegawai guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dari lima belas orang pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gianyar, bahwa terjadi penurunan produktivitas kerja yang dapat dilihat dari penurunan nilai SKP, hal ini berkaitan dengan kurang jelas dan tepatnya *job description* (deskripsi kerja) yang diterapkan pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar. *Job description* yang ditetapkan sudah sesuai dengan tupoksi masing-masing kegiatan, tetapi dalam pengimplementasiannya banyak pegawai yang menjalankan tugas tidak sesuai dengan *job description* yang seharusnya menjadi tugas mereka, hal ini dikarenakan penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian, sehingga mereka kurang mampu menjalankan tugas sesuai dengan *job description* yang dibebankan pada mereka. Penempatan pegawai yang sesuai dengan keahlian dan *job description* yang tepat maka akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dari lima belas orang pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gianyar bahwa terdapat fenomena atau permasalahan yang terjadi selain pada *job description* yaitu sistem kerja. Sistem kerja yang berlaku sudah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, tetapi pengimplementasiannya tidak sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Salah satu contohnya sistem absensi, pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar sistem absensi pegawai menggunakan absen sidik jari tetapi banyak pegawai yang mengeluhkan sistem absensi yang tiba-tiba error sehingga mereka yang sudah datang lebih awal tertunda karena sistem yang error, selain itu sistem sidik jari yang sulit terbaca sehingga menyita banyak waktu hanya untuk melakukan absensi. Dalam hal ini perlu adanya pengecekan sistem absensi agar masalah sistem yang sering error dapat diatasi dan tidak banyak menyita waktu sehingga akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dari lima belas orang pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gianyar bahwa terdapat fenomena atau permasalahan yang terjadi selain pada *job description* dan sistem kerja yaitu pelatihan kerja. Pelatihan kerja yang diberikan pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar hanya berupa diklat, pelatihan berupa diklat jabatan hanya untuk pegawai tertentu dan tidak semua pegawai mendapatkan diklat tersebut, sehingga banyak pegawai yang harus belajar atau berlatih sendiri untuk menguasai pekerjaan mereka. Dalam hal ini perlu adanya perhatian khusus dimana pelatihan mempunyai peranan yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat ditetapkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *job description* berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar ?
2. Apakah sistem kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar ?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka yang menjadi tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *job description* terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar.
2. Untuk mengetahui pengaruh sistem kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk menambah wawasan pengetahuan tentang *goal setting theory* yang merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang di kemukakan oleh Locke 1968 sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara cara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang di tetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi tentang mengenai proses pengolahan sumber daya manusia yang baik serta dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama kuliah.

### 2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan *job description*, sisten kerja dan pelatihan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Teori *goal setting theory* dipelopori pertamakali oleh Dr. Edwin Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan, keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan.

*Goal setting theory* merupakan teori penentuan sasaran berkaitan dengan hubungan antar orang-orang dan tujuan, ini termasuk bagaimana orang menetapkan tujuan, bagaimana mereka bereaksi terhadap individu dan bagaimana mereka menggunakannya untuk mencapai perubahan perilaku (Cham, dkk., 2019). Tujuan suatu perusahaan yaitu mengelola sumber daya manusia yang ada agar berhasil mencapai tujuan dari perusahaan atau sebuah organisasi. Peningkatan produktivitas kerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan atau instansi pemerintahan maupun swasta untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil ini. Selain itu perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor pendukung untuk mempertahankan produktivitas kerja pegawai dan mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai menjadi lebih baik lagi. *Job description* sangat perlu disusun agar

sumber daya manusia atau pegawai yang ada dapat difungsikan sebagaimana mestinya, sehingga orang-orang yang terlibat di dalamnya bisa lebih mengerti mengenai tugas, wewenang maupun tanggung jawab dari jabatannya (Perteka, 2020).

Menurut Setiawan (2017) *goal setting teory* adalah sebuah teori kognitif dengan dasar pemikiran bahwa setiap orang memiliki suatu keinginan untuk mencapai hasil spesifik atau tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Dengan adanya sistem kerja dan prosedur kerja yang memadai maka manfaatnya akan berdampak pada kemudahan para pegawai dalam bekerja dapat diatasi, pekerjaan yang terbengkalai dapat diatasi, tujuan pekerjaan dapat tercapai secara efektif sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dan efektifitas waktu kerja (Nasrudin dan Nurbani, 2019). Selain itu, dengan adanya pelatihan yang cukup, pegawai memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan dan nilai-nilai baru sehingga dapat mempunyai pengalaman kerja, selain pengetahuan dan kemampuan yang tinggi pegawai juga membutuhkan pelatihan yang baik untuk meningkatkan produktivitas kerja (Lubis dan Sunada, 2020).

## **2.1.2 Produktivitas Kerja Pegawai**

### **1. Pengertian Produktivitas Kerja Pegawai**

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik (Hasibuan, 2017:94). Menurut Sedarmayanti (2018:11) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan

hasil yang dicapai dan peran serta pegawai persatuan waktu atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seorang/sekelompok orang/pegawai dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan pedapat lain menurut Elbandiansyah (2019:250) secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai atau output dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan atau input.

Menurut Sukardi (2021:97) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Sedangkan menurut Setiawan (2017) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan produktivitas kerja adalah ukuran perbandingan antara hasil yang diharapkan dengan sumber daya yang digunakan, sehingga membuat seseorang selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan-peningkatan dalam melaksanakan pekerjaan.

## **2. Indikator Produktivitas Kerja Pegawai**

Menurut Sutrisno (2019:104), produktivitas kerja memiliki beberapa indikator yaitu:

- a. Kemampuan, merupakan profesionalisme pegawai dalam bekerja. Pegawai dibekali keterampilan untuk menjadi daya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

- b. Meningkatkan hasil yang ingin dicapai, merupakan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menambah kuantitas hasil dalam bekerja.
- c. Semangat kerja, merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin dan meningkatkan kinerja kerja. Semangat mampu membuat pegawai untuk mengevaluasi dari hari sebelumnya.
- d. Perkembangan diri, merupakan suatu proses pembentukan potensi, bakat, sikap, perilaku dan kepribadian seseorang melalui pembelajaran dan pengalaman yang dilakukan berulang-ulang sehingga meningkatkan kapasitas atau kemampuan diri sampai pada tahap kemandirian.
- e. Mutu dan efisiensi, merupakan usaha peningkatan mutu yang baik dan berkualitas dari sebelumnya. Membandingkan sumber daya yang digunakan dengan apa yang dicapainya selama berlangsungnya proses kerja.

### **3. Faktor- Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Sutrisno (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

#### **a. Pelatihan**

Merupakan latihan kerja yang dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

b. Mental dan kemampuan fisik pegawai

Merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

c. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

### 2.1.3 *Job Description*

#### 1. *Pengertian Job Description*

Deskripsi kerja (*job description*) adalah dokumen yang menyatakan gambaran tentang tugas, tanggung jawab dan fungsi dari suatu pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi (Trueick, 2017). Tinjauan pekerjaan yang seharusnya dilakukan dan alasan untuk melakukan pekerjaan analisis pekerjaan dalam suatu organisasi yang mempunyai informasi tertulis tentang job desk yang perlu dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan (Agustin, 2019:3). Juneja (2021), menyebutkan deskripsi pekerjaan (*job description*) dan spesifikasi pekerjaan (*job specification*) adalah bagian penting dari informasi analisis pekerjaan. Menuliskannya dengan jelas dan akurat membantu organisasi dan pekerja mengatasi banyak tantangan saat bekerja.

*Job description* adalah pekerjaan teratur yang terorganisasi, pegawai yang tidak mengerti kegiatan dalam pekerjaan pokok maka pekerjaan tidak akan terorganisasi (Mauliadiani, 2019:479). Menurut Recky (2018:137) deskripsi pekerjaan merupakan format pada kenyataan, tergantung pada opsi manajemen dan deskripsi pekerjaan. Dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan deskripsi kerja (*job descriptoin*) adalah suatu catatan yang sistematis tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan tertentu, yang dapat mengidentifikasi dan menguraikan suatu jabatan atau posisi tertentu.

## 2. Indikator *Job Description*

Menurut Dessler (2020), *job description* atau deskripsi kerja memiliki beberapa indikator yaitu:

- a. Identifikasi pekerjaan, merupakan bagian yang berisi beberapa jenis informasi seperti jabatan pekerjaan. Hal ini mencakup seperti nama pekerjaan, departemen dan lokasi pekerjaan hubungan pelapor dan tanggal *job description* terakhir di revisi.
- b. Ringkasan pekerjaan, merupakan pernyataan singkat yang merangkum esensi pekerjaan, dan harus mencakup fungsi atau aktivitas utamanya.
- c. Tugas dan tanggung jawab, merupakan daftar yang berisi tingkat tanggung jawab atas tugas, pentingnya tugas dan seberapa sering dilakukan.

- d. Wewenang, merupakan hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tercapai tujuan tertentu, bagian ini menentukan batas wewenang pemegang pekerjaan.
- e. Standar kinerja, merupakan standar yang diharapkan perusahaan untuk dicapai oleh pegawai untuk setiap tugas dan tanggung jawab utama uraian pekerjaan.
- f. Kondisi kerja, merupakan hal yang berkaitan dengan lingkungan fisik, seperti panas atau dingin, kebisingan, cahaya, resiko kecelakaan dan kesehatan, jam kerja dan waktu kerja yang tidak biasa, gaji dan tunjangan, kesempatan untuk fleksibilitas dalam jam kerja atau tempat kerja.
- g. Spesifikasi pekerjaan, merupakan uraian karakteristik fisik dan psikologis individu yang dapat memenuhi tuntutan pekerjaan agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten.

UNMAS DENPASAR

### **3. Analisis Pekerjaan**

Beberapa analisis yang mengarah kepada *job description* menurut Recky (2018) antara lain adalah :

- a. Analisis pekerjaan adalah pengetahuan yang memperhitungkan pekerja atau proses penentuan hasil yang harus diselesaikan, termasuk penilaian sistematis atau control perekrutan.

- b. Analisis pekerjaan adalah sistematis yang mengumpulkan informasi serta menganalisis informasi tentang pekerjaan, serta kondisi dimana pekerjaan dilaksanakan.
- c. Analisis pekerjaan yaitu kegiatan yang bertujuan mengetahui mengenai pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilaksanakan didalam suatu posisi tertentu.

#### **2.1.4 Sistem Kerja**

##### **1. Pengertian Sistem Kerja**

Sistem kerja adalah komponen yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi karena dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi yang berdampak pada peningkatan produktivitas kerja suatu organisasi (Widhawati dan Damayanthi, 2018). Sistem kerja adalah suatu kesatuan yang terdiri dari dua atau lebih komponen atau sub sistem yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan yang sama (Heriyanto, 2018). Menurut Tukino (2018) sistem kerja merupakan sebuah rangkaian jaringan kerja dari berbagai elemen-elemen yang saling berhubungan guna untuk mencapai tujuan tertentu.

Sistem kerja merupakan jaringan proses kerja yang saling terkait dan berkumpul guna untuk mencapai sebuah tujuan serta melakukan sesuatu kegiatan (Erawati, 2019). Menurut Andrianof (2018) sistem kerja merupakan gabungan dari beberapa elemen, komponen atau variabel yang saling terintegrasi guna untuk membentuk sebuah satu kesatuan sehingga dapat tercapainya suatu tujuan dan sasaran. Dari beberapa definisi tersebut

dapat disimpulkan sistem kerja adalah sekumpulan elemen atau jaringan kerja yang saling terkait atau terpadu dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan.

## 2. Indikator Sistem Kerja

Menurut Kami (2018), sistem kerja memiliki beberapa indikator yaitu:

- a. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan strategi suatu organisasi.
- b. Informasi adalah sekumpulan data atau fakta yang telah diolah dan diproses sedemikian rupa sehingga menjadi sesuatu yang mudah dimengerti dan bermanfaat bagi penerima sebagai pengetahuan maupun pengambilan keputusan.
- c. Pengendalian adalah proses untuk mengukur kinerja dan memastikan bahwa tindakan yang dilakukan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan.
- d. Efisiensi adalah ketepatan cara kerja atau usaha dalam menjalankan sesuatu dengan tidak membuang waktu, tenaga dan biaya.
- e. Pelayanan adalah kegiatan yang diperuntukkan atau ditujukan untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan, melalui pelayanan ini keinginan dan kebutuhan pelanggan dapat terpenuhi.

## 2.1.5 Pelatihan Kerja

### 1. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah proses yang didesain untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis ataupun meningkatkan kinerja seorang pekerja (Ajabar, 2020:22). Pelatihan kerja bagi perusahaan merupakan aktivitas yang cukup penting dilakukan hal ini dapat mempengaruhi tingkat produktivitas dan prestasi kerja bagi tenaga kerja itu sendiri dan organisasi perusahaan dimana tenaga kerja tersebut bekerja (Sunnyoto, 2018:137). Menurut Rachmawati (2018) pelatihan kerja merupakan sebuah wadah lingkungan bagi pegawai, dimana mereka memperoleh dan mempelajari sikap serta proses mengerjakan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan.

Pelatihan kerja adalah suatu proses peningkatan secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan para pegawai dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman serta motivasi diri (Widodo, 2018:6). Menurut Larasati (2018:110) pelatihan kerja merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan pelatihan kerja adalah suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan pengetahuan/keterampilan yang diperlukan untuk menunjang pekerjaan serta mencapai tujuan organisasi.

## 2. Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Hendra (2020), pelatihan kerja memiliki beberapa indikator yaitu:

- a. *Trainer*, merupakan seorang yang mempunyai tugas atau peran sebagai pelatih dalam sebuah pelatihan.
- b. *Trainee*, merupakan pegawai yang mengikuti pelatihan guna memperoleh wawasan menunjang skill dan mengupdate cara kerja.
- c. *Material*, merupakan apa yang akan diajarkan ketika sesi pelatihan berlangsung.
- d. *Goals*, merupakan sasaran, target atau tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan yang mengandung nilai-nilai dan norma-norma yang perlu diterapkan bersama-sama, sehingga semua *goals* yang telah direncanakan dapat diraih dengan baik oleh semua orang yang termasuk di dalamnya.
- e. *Method*, cara pelatih memilih metode pelatihan yang sesuai dengan materi, peserta dan keadaan.
- f. *Target*, merupakan sasaran atau batasan ketentuan yang telah ditetapkan untuk dicapai.

## 3. Manfaat Pelatihan

Manfaat pelatihan menurut Widodo (2018:15) dapat dikategorikan menjadi tiga sebagai berikut :

- a. Perilaku : pelatihan dapat mengubah sikap dan perilaku seseorang sehingga membantu dirinya untuk dapat mendorong pencapaian

pengembangan serta kepercayaan diri, pelatihan juga dapat membantu seseorang dalam mengatasi stress, kekecewaan dan konflik sehingga dapat memberikan pengakuan dan perasaan kepuasan kerja.

- b. Pengetahuan : pelatihan dapat memberikan pengetahuan yang baru mengenai tugas pekerjaan yang menggunakan teknologi baru sehingga pekerjaan dapat dikerjakan lebih mudah, pelatihan juga dapat memberikan pengetahuan kepada seseorang dalam meningkatkan karier dan produktivitas kerja.
- c. Keterampilan : pelatihan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan sehingga memiliki pegawai yang lebih terampil, efektif dan efisien dalam bekerja. Keterampilan dalam pelatihan dapat memberikan inovasi baru bagi perusahaan kreativitas individu dalam meningkatkan kinerja diperusahaan atau membuat kewirausahaan baru bagi dirinya.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Hasil penelitian sebelumnya merupakan penelitian yang pernah dilakukan mengenai pengaruh *job description*, sistem kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja yang menjadi rujukan peneliti ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan oleh Perteka (2020), dengan judul penelitian pengaruh *Job Description* dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Kayawan pada Anulekha Resort dan Villa di Ubud. Menggunakan metode analisis linier berganda, uji asumsi klasik, uji t,

dan uji F. Variabelnya terdiri dari *job description*. Lokasi penelitian Anulekha Resort dan Villa di Ubud. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa *job description* secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Penelitian ini dilakukan oleh Yunior (2021), dengan judul penelitian Pengaruh Sistem Kerja, Prosedur Kerja, dan Kejelasan Job Desk Bagi Karyawan Terhadap Tingkat Produktivitas Karyawan pada PT. Infinite Global Oto Cabang Medan. Menggunakan metode analisis linier berganda dan uji asumsi klasik. Variabelnya terdiri dari sistem kerja dan *job description*. Lokasi penelitian PT. Infinite Global Oto Cabang Medan. Hasil penelitian menyimpulkan sistem kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, sedangkan kejelasan job desk secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan.
3. Penelitian ini dilakukan oleh Hariana (2019), dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi Non Finansial dan *Job Description* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Karya Baru Indonesia. Menggunakan metode analisis linier beranda, uji asumsi klasik, uji t, dan uji F. Variabelnya terdiri dari *job description*. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Karya Baru Indonesia. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa *job description* secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karya Baru Indonesia.
4. Penelitian ini dilakukan oleh Lubis dan Suhada (2020), dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Tunas Baru Lampung.

Menggunakan metode regresi linier berganda, koefisien determinasi, pengujian hipotesis uji-t dan uji-f. Variabelnya terdiri dari pelatihan. Lokasi penelitian dilakukan di PT Tunas Baru Lampung. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pelatihan secara parsial tidak ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

5. Penelitian ini dilakukan oleh Recky (2018), dengan judul penelitian Pengaruh *Job Description* Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Bumi Palma Lestari Persada Kecamatan Enok. Menggunakan metode analisis regresi linier sederhana, uji f dan uji t. Variabelnya terdiri dari *job description*. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Bumi Palma Lestari Persada Kecamatan Enok. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa *job description* secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
6. Penelitian ini dilakukan oleh Dewi (2021), dengan judul penelitian Pengaruh Pengembangan Sistem Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa. Menggunakan metode penelitian uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f. Variabelnya yang terdiri dari sistem kerja. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Raditya Dewata Perkasa. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa sistem kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
7. Penelitian ini dilakukan oleh Kustini dan Sari (2020), dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas

Kerja Karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi –BSD. Menggunakan metode penelitian uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f . Variabelnya terdiri dari pelatihan. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Bumen Redja Abadi – BSD. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

8. Penelitian ini dilakukan oleh Sarwani (2020), dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. Menggunakan metode penelitian analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Variabelnya terdiri dari pelatihan. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
9. Penelitian ini dilakukan oleh Renaya (2020), dengan judul penelitian Pengaruh *Job Description*, *Job Specification*, Standar Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Rentalindo Visual Mandiri “*Sound System and Equipment*”. Menggunakan metode penelitian uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f. Variabelnya terdiri dari *job description*. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Rentalindo Visual Mandiri” *Sound System and Equipment* . Hasil

penelitian menyimpulkan bahwa *job description* berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

10. Penelitian ini dilakukan oleh Sentosa dan Kusuma (2020), dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Masa Kerja , Tingkat Pendidikan dan Sistem Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Indah Permadani. Menggunakan metode penelitian uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f. Variabelnya terdiri dari sistem kerja. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Indah Permadani. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.
11. Penelitian ini dilakukan oleh Yosi dan Tenaya (2019), dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Solusi Bangun Andalas. Menggunakan metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Variabelnya terdiri dari pelatihan. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Solusi Bangun Andalas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.
12. Penelitian ini dilakukan oleh Aziz, dkk., (2022), dengan judul penelitian Pengaruh Sistem Kerja Dan Prosedur Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Pegawai Dinas Kesehatan Empat Lawang. Menggunakan metode kuantitatif dengan uji statistik anova. Variabelnya terdiri dari sistem kerja. Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Kesehatan Empat

Lawang. hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas pegawai.

13. Penelitian ini dilakukan dilakukan oleh Wahyuni (2022), dengan judul penelitian Pengaruh *Job Description* dan Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ponsel Bagus Indonesia. Menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Variabelnya terdiri dari *job description*. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Ponsel Bagus Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job description* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
14. Penelitian ini dilakukan oleh Hernawan (2021), dengan judul penelitian Pengaruh Sistem Kerja dan Kejelasan Job Desk bagi Karyawan terhadap Tingkat Produktivitas Kerja pada PT. Asafa Global Wisata. Menggunakan metode penelitian uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f. Variabelnya terdiri dari sistem kerja. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Asafa Global Wisata. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial sistem kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
15. Penelitian ini dilakukan oleh Purwodono (2018), dengan judul Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Manado. Menggunakan metode penelitian analisis regresi sederhana. Variabelnya terdiri dari pelatihan kerja. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Manado. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

16. Penelitian ini dilakukan oleh Tahir (2021), dengan judul Pengaruh *Job Description* dan Sistem Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan. Menggunakan metode penelitian uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, Uji t, uji koefisien determinasi. Variabelnya terdiri dari *job description* dan sistem kerja. Lokasi penelitian dilakukan di PT. PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *job description* dan sistem kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
17. Penelitian ini dilakukan oleh Zulkarnaen (2018), dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Poduksi Departemen R-Pet PT. Namasindo Plas Bandung Barat. Menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Variabelnya terdiri dari pelatihan kerja. Lokasi penelitian dilakukan di Bagian Poduksi Departemen R-Pet PT. Namasindo Plas Bandung Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
18. Penelitian ini dilakukan oleh Parashakti (2021), dengan judul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Garuda Indonesia (persero) Tbk. Menggunakan metode penelitian *partial least square*. Variabelnya terdiri dari pelatihan kerja. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Garuda Indonesia (persero) Tbk.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

