

## Literatur Review: Analisis Job Description Terhadap Kepuasan Kerja

Mawarda Lutfiyani<sup>1</sup>, Samantha Petricia Manik<sup>2</sup>, Tannya Athalla Maulitya<sup>3</sup>, Yulinda Novitrisani<sup>4</sup>, Netty Merdianty<sup>5</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received May 30, 2024  
Revised June 08, 2024  
Accepted June 12 2024  
Available online 16 June 2024

#### Kata Kunci:

Uraian Jabatan, Kepuasan kerja, Sumber Daya Manusia

#### Keywords:

Job Description, Job Satisfaction, Human Resources



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.  
Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

### ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek yang sangat penting yang berperan dalam suatu perusahaan untuk memastikan proses organisasi dijalankan secara efektif. Karyawan perlu memahami detail pekerjaannya agar dapat menjalankan pekerjaannya secara optimal serta memenuhi kebutuhan dan tanggung jawab posisi yang dimilikinya. *Job Description* adalah uraian atau pedoman yang jelas dan rinci yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan. Metode *literatur review* dilakukan dengan mengumpulkan buku dan jurnal dari berbagai sumber baik informasi nasional maupun internasional. Ditemukan hasil bahwa terdapat hasil signifikan antara pengaruh *job description* terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki kejelasan mengenai tugasnya, menjadi lebih fokus dalam memahami arah pekerjaannya, dan pada akhirnya dapat mencapai hasil maksimal pada kinerjanya dan membawa mereka kepada kepuasan kerja.

### ABSTRACT

*Human Resources (HR) is a very important aspect that plays a role in a company to ensure organizational processes run effectively. Employees need to understand the ins and outs of their work in order to be able to carry out their work optimally and fulfill the needs and responsibilities of their position. Job description is a clear and detailed description or*

*guideline that must be completed by an employee. The literature review method was carried out by collecting books and journals from various information sources, both national and international. It was found that there were significant results between the influence of job descriptions on job satisfaction. Employees who have clarity regarding their duties will be more focused in understanding the direction of their work, and in the end can achieve maximum performance results and bring job satisfaction.*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek yang sangat penting yang berperan dalam suatu perusahaan untuk memastikan proses organisasi dijalankan secara efektif. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik memberikan arah bagi tujuan organisasi. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi perusahaan dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan penyatuan persepsi dan cara pandang pegawai dan manajer sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Untuk itu, perusahaan harus bisa mencari karyawan berbakat yang selaras dengan visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, mendelegasikan tugas seperti alokasi sumber daya manusia yang tepat dengan mempertimbangkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu merupakan cara yang efektif bagi organisasi (Riskiyah et al., 2024)

Ketika karyawan memahami pekerjaannya, mereka dapat melakukan yang terbaik. Karyawan perlu memahami detail pekerjaannya agar dapat menjalankan pekerjaannya secara optimal serta memahami kebutuhan dan tanggung jawab posisinya. Uraian tugas ini diwujudkan melalui uraian tugas yang dirumuskan secara jelas berdasarkan standar dan tujuan perusahaan. *Job Description* adalah uraian atau pedoman pekerjaan yang jelas dan rinci yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan. *Job Description* memungkinkan karyawan untuk dengan mudah melakukan pekerjaan mereka dan mencapai tujuan yang telah disepakati (Dewi Andriani & Nur Raficha Dwi Setyohadi, 2022). Walaupun kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, namun hal ini dapat meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya secara disiplin dan mencapai hasil yang dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan adalah kejelasan rincian tugas atau *Job Description*. Pekerjaan yang tidak jelas, sulit dipahami oleh karyawan, dan tidak sesuai dengan keahliannya sehingga menimbulkan konflik antara karyawan dan rekan kerja ketika pekerjaan menumpuk atau beban kerja menjadi berlebihan. Di sisi lain, uraian tugas

yang jelas dan mudah dipahami bagi karyawan menjadi pedoman dalam aktivitas sehari-hari mengenai batasan tanggung jawab pekerjaan. Hal ini memberikan pertimbangan dan kewajiban kepada pegawai untuk pada akhirnya mencapai kepuasan kerja pegawai (Siregar et al., 2023).

Kepuasan kerja sendiri mengacu pada perasaan yang dirasakan karyawan ketika pekerjaannya menimbulkan emosi yang menyenangkan. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan dimana karyawan menikmati pekerjaannya dan bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan pekerjaannya. Ketika karyawan menikmati dan bersenang-senang di tempat kerja, hal ini meningkatkan kepuasan dan kecintaan terhadap pekerjaan, sehingga menimbulkan rasa memprioritaskan pekerjaan di atas hal lain (Hasibuan, Malayu S.P., 2017).

Berdasarkan pembahasan di atas, uraian tugas merupakan aspek penting yang perlu ditentukan oleh suatu organisasi sebagai dasar dalam mencari talenta yang tepat untuk suatu posisi dalam organisasi. Selain itu, jika uraian tugas yang diberikan kepada karyawan jelas dan mudah dipahami, maka mereka mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai pedoman yang memudahkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

## KAJIAN LITERATUR

Menurut (Akbar et al (2023) Sejauh mana seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya di perusahaan atau organisasi disebut kepuasan kerja. Tingkat kepuasan yang berbeda-beda yang dimiliki setiap orang dapat berdampak positif pada sikap Anda terhadap pekerjaan Anda dan meningkatkan semangat Anda untuk bekerja.

Rahmadhani & Priyanti (2022) Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyenangkan dan sikap umum terhadap perbedaan antara gaji yang diterima dan gaji yang seharusnya. Emosi seperti ini dapat mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik untuk melakukan pekerjaan mereka. Hal ini ditandai dengan berbagai hal, seperti rasa hormat dan kebahagiaan yang dirasakan pekerja ketika mereka bekerja untuk suatu organisasi.

Menurut Hariyati et al (2023) Hasil langsung pertama dari proses analisis pekerjaan adalah deskripsi pekerjaan, yang merupakan pernyataan yang jelas dan ringkas tentang apa yang harus dilakukan oleh seorang karyawan di posisi tersebut. Deskripsi ini juga menggambarkan peran utama yang dimainkan oleh setiap karyawan dalam posisi tersebut, yang mewakili tujuan dan keuntungan dari posisi tersebut. benar adanya: uraian tugas yang buruk dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. (Sandria et al., 2020) Resume pekerjaan adalah uraian tentang pekerjaan yang Anda lakukan untuk suatu perusahaan. Ini juga merupakan pernyataan tertulis dari perusahaan yang menjelaskan tanggung jawab Anda untuk melakukan tugas-tugas yang menyimpang dari tujuan perusahaan dan peraturan lainnya. Memiliki deskripsi pekerjaan yang jelas membantu dalam hal berikut: mencegah kesalahan yang berkaitan dengan tanggung jawab yang terkait dengan masing-masing posisi, meningkatkan kinerja karyawan, dan memberikan petunjuk yang bermanfaat untuk merekrut dan melatih karyawan baru.

Menurut Fiernaningsih et al (2018) Daftar tanggung jawab terdiri dari komponen-komponen yang menggambarkan posisi sebagai berikut: (1) Identifikasi pekerjaan, uraian pekerjaan yang dilakukan pada posisi (2). Tugas dan Tanggung Jawab: Jelaskan siapa yang bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut (3). Standar kewenangan memberikan rincian tentang wewenang petahana (4). Lingkungan kerja, yang mencakup mesin, bahan, dan peralatan yang biasa digunakan oleh pemberi kerja untuk menyelesaikan tugas mereka (5). Ringkasan pekerjaan adalah kumpulan tugas yang tercantum dalam komponen Tugas dan Tanggung Jawab (6). Jabatan atasan dan bawahan: Perhatikan jabatan mana yang mengawasi jabatan mana.

## METODE

Pada penelitian ini menggunakan metode *literature review* atau studi kepustakaan. *Literature review* merupakan proses kritis dalam mengumpulkan, mengevaluasi, dan mensitasi berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik penelitian (Ferdiansah, 2024). Teknik ini digunakan dengan tujuan mengungkap berbagai teori terkait masalah yang diteliti sebagai bahan acuan pembahasan hasil penelitian. Metode *literature review* dilakukan dengan mengumpulkan buku dan jurnal dari berbagai sumber seperti jurnal nasional dan internasional.

## PENGUMPULAN DATA

Pengumpulan data pada penelitian ini yaitu berupa artikel jurnal yang didapatkan melalui beberapa *website* khususnya *google scholar*. Pencarian artikel jurnal yang digunakan terbit pada rentang tahun 2010 hingga 2024 dan kata kunci yang digunakan dalam pencarian artikel jurnal yaitu " *job description*", "kepuasan kerja", dan "kinerja"

Tabel 1. Artikel Berdasarkan Kategori subjek

NO	Judul Artikel	Hasil
1.	Pengaruh Kejelasan Job Description Dan Job Specification Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Xyz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan Kerja Karyawan Secara signifikan Dipengaruhi oleh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi.</li> <li>• Hasil R<sup>2</sup>:0,756 menunjukkan bahwa proporsi kepuasan kerja adalah 75,6%.</li> </ul>
2.	"Pengaruh Job Description Dan Job Specification Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada Pt. Pos Indonesia Cabang Ciamis)"	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spesifikasi Pekerjaan Positif Mempengaruhi Kinerja Karyawan.</li> <li>• Spesifikasi Pekerjaan Berkorelasi Moderat Dengan Kinerja Karyawan (0,534).</li> </ul>
3.	The Impact Of Job Description And Career Prospect On Job Satisfaction: A Quantitative Study In Mauritius	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketidakpuasan Kerja Karena Tugas Yang Tidak Jelas dan Prospek Karir Yang Terbatas</li> <li>• Hubungan Negatif Yang Signifikan Antara Deskripsi Pekerjaan, Prospek Karir, Dan Kepuasan Kerja</li> </ul>
4.	The Effect Of Job Description And Job Stress On Performance Of Employees With Employment Satisfaction As Intervening Variables In Pt Bess Finance Medan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deskripsi Pekerjaan Mempengaruhi Kepuasan Kerja</li> <li>• Stres Kerja Mempengaruhi Kepuasan Kerja</li> <li>• Kepuasan Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan.</li> </ul>
5.	Pengaruh Job Description, Job Specification Dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pt. Aice Ice Cream Jatim Industry	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deskripsi Pekerjaan, Spesifikasi, dan Hubungan Manusia Mempengaruhi Kinerja Pekerja.</li> <li>• Deskripsi Pekerjaan, Spesifikasi, dan Hubungan Manusia Mempengaruhi Kinerja</li> </ul>
6.	The Influence Of Job Description And Organizational Culture On Employee Satisfaction At Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Singosari, Malang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan Kerja Karyawan Dipengaruhi Secara signifikan oleh Budaya Organisasi dan Deskripsi Pekerjaan.</li> <li>• Deskripsi Pekerjaan adalah Variabel Paling Dominan Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja</li> </ul>
7.	Pengaruh Budaya Organisasi, Job Description Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Budaya Organisasi Mempengaruhi Kepuasan Kerja</li> <li>• Deskripsi Pekerjaan Mempengaruhi Kepuasan Kerja</li> <li>• Fasilitas Kerja Mempengaruhi Kepuasan Kerja.</li> </ul>
8.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Job Description Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Provinsi Sumatera Selatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan Kerja dan Deskripsi Pekerjaan Mempengaruhi Kinerja Pekerjaan Karyawan Secara signifikan.</li> <li>• Deskripsi Pekerjaan Mempengaruhi Kinerja Pekerjaan Karyawan Secara signifikan.</li> </ul>
9	Pengaruh Job Description Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima	Kepuasan kerja karyawan tidak signifikan dipengaruhi oleh deskripsi pekerjaan.
10	Dampak Kepuasan Kerja Dilihat Dari Job Description, Work Life Balancedan Penempatan Kerja (Studi Kasus Pada PT. INKA Multi Solusi Madiun)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Semua faktor ini berdampak pada kepuasan kerja</li> <li>• deskripsi pekerjaan secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja</li> <li>• keseimbangan kehidupan kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja penempatan di tempat kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.</li> </ul>

11	Pengaruh Kepemimpinan Dan Job Description Terhadap Kepuasan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepemimpinan dan deskripsi pekerjaan secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.</li> <li>• Nilai R Square adalah 0,400, menunjukkan korelasi antar variabel.</li> <li>• Baik kepemimpinan maupun deskripsi pekerjaan berdampak signifikan pada kepuasan kerja</li> </ul>
12	Dampak Pemahaman Job Description Dan Kecocokan Job Specificaton Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hubungan ditemukan antara pemahaman pekerjaan, kecocokan spesifikasi, dan kepuasan kerja.</li> <li>• Kesesuaian spesifikasi pekerjaan sebagian mempengaruhi kepuasan kerja di PT.</li> <li>• Kemampuan variabel simultan untuk menjelaskan kepuasan kerja adalah 69,3%</li> </ul>
13	Analisis Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kepuasan Karyawan Pt. Xyz	Deskripsi pekerjaan berdampak positif pada kepuasan karyawan di PT. XYZ
14	Pengaruh Job Deskripsi Dan Agile Leadership terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Job Deskripsi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.
15	Kepuasan Kerja Satuan Pengamanan (Satpam) Universitas Padjadjaran: Ditinjau Dari Aspek Job Description Index (Jdi)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 5,56% satpam di Universitas Padjadjaran memiliki tingkat kepuasan kerja yang cenderung tidak puas, 13,88% satpam di Universitas Padjadjaran memiliki tingkat kepuasan kerja puas, dan di dominasi dengan tingkat kepuasan cenderung puas dengan 80,56%.
16	Pengaruh Deskripsi Kerja Dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Terhadap Efektivitas Organisasi (Studi Pada Pegawai Departemen Pgt Pt. Chevron Pacific Indonesia)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efektivitas organisasi berkembang karena kepuasan kerja, deskripsi, dan penempatan.</li> <li>• Penempatan kerja tidak secara signifikan mempengaruhi efektivitas organisasi.</li> </ul>
17	Pengaruh Job Description, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Loa Janan Kabupaten Kutai Kartanegara	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deskripsi pekerjaan mempengaruhi motivasi kerja dengan kontribusi 13,1%.</li> <li>• Kompensasi tidak berpengaruh pada motivasi karyawan.</li> <li>• Lingkungan kerja non-fisik tidak mempengaruhi motivasi karyawan</li> </ul>
18	Pengaruh Job Description, Key Performance Indicator, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Pada Perusahaan Properti Di Tangerang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deskripsi pekerjaan, KPI, kepuasan kerja secara positif mempengaruhi produktivitas.</li> <li>• Deskripsi pekerjaan, KPI, kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivita</li> </ul>
19	Analisis Job Description Dan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deskripsi pekerjaan di Biro Administrasi dinilai baik oleh mayoritas</li> <li>• Kepuasan kerja karyawan terkait dengan penghargaan dan motivasi yang adil</li> </ul>
20	Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Istana Deli Kencana Medan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penempatan kerja mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan di PT. Istana Deli Kencana.</li> <li>• Deskripsi pekerjaan dan penempatan mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Istana Deli Kencana.</li> </ul>
21	Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Mahasiswa Perjuangan Insan Madani	Deskripsi Pekerjaan dan Motivasi secara signifikan mempengaruhi Kinerja Perusahaan Mahasiswa.

22	Pengaruh Deskripsi Kerja (Job Description) , Work-Life Balance Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keseimbangan kehidupan kerja lebih berpengaruh pada kepuasan kerja.</li> <li>• Deskripsi pekerjaan, keseimbangan kehidupan kerja, dan budaya kerja menjelaskan kepuasan kerja.</li> <li>• Faktor-faktor lain yang tidak diperiksa menyumbang 35,60% dari kepuasan kerja.</li> <li>• Keseimbangan kehidupan kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian ini.</li> </ul>
23	Pengaruh Human Relation, Job Satisfaction Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hubungan Manusia, Kepuasan Kerja, Deskripsi Pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan.</li> <li>• Sebagian, Hubungan Manusia, Kepuasan Kerja, Deskripsi Pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan.</li> </ul>
24	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Restoran Di Pakuwon Food Festival Surabaya)	Hasil penelitian ini memberikan wawasan tentang hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya. Dengan mengkaji variabel-variabel seperti arah perilaku, kualitas pengawasan, gaji atau upah, kesempatan promosi, dan rekan kerja, penelitian berupaya mengidentifikasi bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
25	Pengaruh Job Description Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Job Description memperoleh nilai rata-rata yang tinggi, menandakan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang baik terkait tugas dan tanggung jawab mereka. Namun, tingkat kepuasan kerja dan produktivitas kerja bervariasi di antara responden
26	Pengaruh Kepemimpinan, Job Description Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Ud. Anak Agung Sedayu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan kerja karyawan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di UD. Anak Agung Sedayu 12.</li> <li>• Faktor-faktor seperti kerjasama dengan rekan sekerja, keakraban antara pekerja dengan rekan sekerja, dan pengaruh rekan kerja saat bekerja juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan</li> </ul>
27	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan (Studi Kasus Di Pt Pln (Persero) Apj Bandung)	Dari hasil dari penelitian diketahui bahwa pada variabel kepuasan kerja yang memiliki nilai terendah adalah upah/ gaji sehingga penulis menyarankan PT PLN (Persero) APJ Bandung untuk meningkatkan pemberian gaji/upah pada karyawan. Diketahui bahwa pada variabel Organizational Citizenship Behavior yang memiliki nilai terendah adalah Altruism (menolong) sehingga penulis menyarankan PT PLN (Persero) APJ Bandung untuk mengadakan program yang dapat menimbulkan rasa kepedulian kerja antara karyawan.
28	Analisis Dampak Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bandara Sultan Iskandar Muda Di Provinsi Aceh	maka dapat dinyatakan bahwa karyawan Bandara Sultan Iskandar Muda di Provinsi Aceh telah memiliki karyawan berpendidikan sarjana lebih banyak dibandingkan dengan yang

		berpendidikan dibawah sarjana. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang sudah baik akan menyebabkan seluruh beban kerja yang dilimpahkan kepada yang bersangkutan akan bisa diselesaikan dengan baik, maka dengan itu terlihat bahwa beban kerja signifikan positif
29	Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel	Hasil penelitian ini didukung oleh riset yang dilakukan Devi dan Sudibia (2015) yang di dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berperan dalam job insecurity mempengaruhi turnover intention baik itu pengaruhnya secara langsung maupun tidak langsung.
30	Pengaruh Kondisi Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Outsourcing (Studi Pada PT Bank Papua Kantor Pusat Jayapura)	pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan kerja, dan mengatasi permasalahan kondisi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan outsourcing di sektor perbankan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada peneliti sebelumnya ditemukan hasil yang di signifikan bahwa *job description* berpengaruh pada kepuasan kerja (Muhammad et al, 2024). Arti dari uraian tugas membuat tanggung jawab setiap karyawan menjadi jelas dan memungkinkan karyawan untuk lebih fokus dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. *Job Description* yang jelas juga mempengaruhi pengembangan keterampilan karyawan melalui pelatihan yang dilakukan dalam hal evaluasi karyawan. Evaluasi karyawan diukur dengan seberapa baik seorang karyawan memenuhi atau melampaui harapan yang ditetapkan dalam *Job Description*.

*Job Description* berfungsi sebagai alat komunikasi dalam suatu organisasi. Hal ini membantu karyawan memahami peran mereka dalam konteks yang lebih luas dan bagaimana mereka berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, karyawan aktif dalam organisasi. Aktivitas karyawan menunjukkan bahwa karyawan tersebut terintegrasi dengan baik ke dalam organisasi. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya terhadap organisasi, dan lebih mungkin untuk terus mencapai dan mengembangkan tujuan organisasi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azhary et al (2014) yang memperoleh hasil efektivitas organisasi (kinerja karyawan) berkembang karena kepuasan kerja dan *Job Description*.

## SIMPULAN

Berdasarkan penjelasan yang telah dibahas, dapat disimpulkan bahwa muatan pekerjaan jelas mempunyai dampak positif terhadap ketidakaktifan kerja pegawai pada suatu organisasi/perusahaan. Karyawan akan lebih bahagia dan merasa pekerjaannya lebih menyenangkan bila pekerjaannya jelas dan konsisten dengan posisi atau perannya. Ketika karyawan memiliki kejelasan mengenai tugasnya, mereka menjadi lebih fokus dan memahami arah pekerjaannya, yang pada akhirnya akan memaksimalkan kinerja mereka dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi karyawan. Kinerja pegawai yang baik berarti pegawai merasa dihargai oleh organisasi, merasa puas, dan puas terhadap pekerjaannya.

## REFERENSI

- Agnesta, F. E., & Hasanah, K. (2023). Dampak Kepuasan Kerja Dilihat dari Job Description, Work Life Balance dan Penempatan Kerja (Studi Kasus Pada PT. INKA Multi Solusi Madiun). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 189–199. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v9i2.870>
- Agustia, A. (2018). Kepuasan Kerja Satuan Pengamanan (Satpam) Universitas Padjadjaran: Ditinjau Dari Aspek Job Description Index (Jdi). *Jurnal Personifikasi*, 9(2), 70–132.
- Agustinus, N., & Margono, S. (2022). Pengaruh Kondisi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja Outsourcing (Studi pada PT Bank Papua Kantor Pusat Jayapura). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 66, 145–154.
- Akbar, M. I., Fajri, N., & Ririh, K. R. (2023). Dampak Pemahaman Job Description Dan Kecocokan Job Specification Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bas. *Barometer*, 8(1), 29–41. <https://doi.org/10.35261/barometer.v8i1.7013>
- Aldi, G., & Yusman, Y. (2023). Pengaruh Job Description, Key performance Indicator, dan Kepuasan Kerja

- Terhadap Tingkat Produktivitas pada Perusahaan Properti di Tangerang. *Nikamabi*, 2(1), 32–38. <https://doi.org/10.31253/ni.v2i1.2017>
- Annisa Nur Rizky Sukanto, & Alini Gilang. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIPBEHAVIOR KARYAWAN(Studi Kasus di PT PLN (PERSERO) APJ BANDUNG). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Almana)*, 2(2), 64–73.
- Arhan Martas Siregar, Ira Kartika Pulungan, Ira Susyani Manullang, Horan Jawa, Arif Hasudungan Gultom, T. Ahmad Helmi, & Sri Rahayu. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Job Description dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 3(3), 267–276. <https://doi.org/10.47065/jtear.v3i3.544>
- Azhary, A., Hendriani, S., & Efni, Y. (2014). Pengaruh Deskripsi Kerja Dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Terhadap Efektivitas Organisasi ( Studi Pada Pegawai Departemen Pgt Pt. Chevron Pacific Indonesia). *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 1(2), 1–8.
- Bakri, M., Rusmina, C., Hanum, F., Juwita, & Zainuddin. (2024). Analisis Dampak Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bandara Sultan Iskandar Muda di Provinsi Aceh. *Jurnal EMT KITA*, 8(1), 104–111. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i1.1920>
- Cahya, M. A. I. (2024). Pengaruh Job Description dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(01), 8–14. <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v2i01.276>
- Dewi Andriani, & Nur Raficha Dwi Setyohadi. (2022). Pengaruh Job Description, Job Specification Dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pt. Aice Ice Cream Jatim Industry. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 195–205. <https://doi.org/10.55606/jimak.v1i2.311>
- Endo Wijaya Kartika, & Thomas S. Kaihatu. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(1), pp.100-112. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/17993>
- Ferdiansah, R. (2024). *Literature review Literature review*. Literature Review.
- Fiernaningsih, N., Herijanto, P., & Hadi, M. (2018). Pengaruh Analisis Jabatan, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Non Pns. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 12(1), 75. <https://doi.org/10.33795/j-adbis.v12i1.43>
- Gafan, M., & Wulandari, W. (2021). Pengaruh Job Description Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Bisnis Dan Teknologi (AMBITEK)*, 1(2), 149–156. <https://doi.org/10.56870/ambitek.v1i2.19>
- Hariyati, Ummi, K., & Nofal, S. (2023). Pengaruh Job Deskripsi dan Agile Leadership Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *POMA Jurnal : Publish Of Management*, 1(1), 193–207.
- Hasibuan, Malayu S.P., H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- I Nyoman Agus Setiawan, M. S. P. (2016). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel. *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel*, 5(8), 4983–5012.
- Ilany, E., Lumbanraja, P., & Zarlis, M. (2020). The Effect of Job Description and Job Stress on Performance of Employees with Employment Satisfaction as Intervening Variables in PT Bess Finance Medan. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(6), 298.
- Kusumawati, R. M., Sukra, I. P., Helida, M., Wulandari, K., & Apriyani, A. (2022). Pengaruh Job Description, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Loa Janan Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Kesehatan Komunitas*, 8(2), 229–236. <https://doi.org/10.25311/keskom.vol8.iss2.1042>
- Muhammad, E., Zain, I., & Waluyo, M. (2024). *Analisis Pengaruh Job Description Terhadap Kepuasan Karyawan*. 2(1).
- Muliani, W., Samdin, H., & Supriyadin, N. (2023). Analisis Job Description Dan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari*, 1(2), 401–407. <https://doi.org/10.572349/neraca.v1i2.163%0Ahttps://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/163>
- Nurhaliza, R., Rakhmat, C., & Sutrisna, A. (2022). The Influence Of Job Description And Motivation On Performance Management Of Student Corporation Perjuangan Insan Madani. *Journal of Indonesian Management*, 2(3), 575–582. <https://doi.org/10.53697/jim.v2i3.905>
- Pasaribu, F. R., & Harahap, H. R. (2022). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Penempatan Kerja Terhadap

- Kepuasan Kerja Karyawan PT. Istana Deli Kencana Medan. *Online) KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(3), 521–526.
- Pitaloka, K., Mulyatini, N., & Kasman. (2019). Pengaruh Job Description dan Job Satisfaction terhadap kinerja karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship*, 1, 42–58. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/2289>
- Rahmadhani, N. P., & Priyanti, Y. (2022). Konsep Dasar Kepuasan Kerja : Sebuah Tinjauan Teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK)*, 1(1), 39–48.
- Ramhit, K. S. (2019). The impact of job description and career prospect on job satisfaction: A quantitative study in mauritius. *SA Journal of Human Resource Management*, 17, 1–7. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v17i0.1092>
- Riedel, A. G. C. , Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2019). Pengaruh Human Relation, Job Satisfaction Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel. *Jurnal EMBA*, 7(3), 2959–2968.
- Riskiyah, M., Damayanti, R., & Kurbani, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Job Description Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(3), 473–482. <https://doi.org/http://10.5281/zenodo>
- Sandria, M., Samsudin, A., & Komariah, K. (2020). Peran Ketepatan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jaya Bakti Raharja Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(2), 10–16. [https://doi.org/10.26460/ed\\_en.v3i2.1690](https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i2.1690)
- Siregar, A. M., Pulungan, I. K., Manullang, I. S., Jawa, H., Gultom, A. H., Helmi, T. A., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Job Description dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 3(3), 267–276. <https://doi.org/10.47065/jtear.v3i3.544>
- Solihin. (2021). *Pengaruh Kejelasan Job Description Dan Job Specification Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Xyz*. 1–2.
- Sucaga, S. N., Amri, U., & Zanariah, M. (2018). Pengaruh Deskripsi Kerja (Job Description) , Work-Life Balance Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Kompetitif*, 7(1), 92–108.
- Supriyadi, M., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Job Description Terhadap Kepuasan Kerja. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 209. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i2.3853>
- Syafii, M. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Job Description Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Ud. Anak Agung Sedayu. *Jurnal Ekonomi*, 04(02), 126–141.
- Wahyudi, E. J. (2023). The Influence of Job Description and Organizational Culture on Employee Satisfaction at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Singosari, Malang. *Jenius*, 6(2), 397–405.