

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia kerja memiliki agenda yang dipenuhi bermacam jenis dan kegiatan didalamnya, baik secara individu maupun berkelompok untuk bekerjasama dalam suatu organisasi atau perusahaan. Terlebih lagi ketika kita berada dalam sebuah organisasi kerja seperti perusahaan atau lembaga yang memperkerjakan karyawan dalam jumlah yang lebih banyak. Sebelum manajemen menganalisis tipe karyawan atau pegawai seperti apa yang dibutuhkan, manajemen perlu melihat apa yang dituntut dari setiap pekerjaan dalam organisasi maupun perusahaan melalui deskripsi pekerjaan yang terinci. Dimana nantinya deskripsi pekerjaan dapat menjadi faktor penghambat apabila tidak akurat, tidak lengkap dan kadaluwarsa. Bilamana diskripsi pekerjaan telah dirancang dan dianalisis sebagai suatu bagian integral dari organisasi dapat menjadi asset yang menggambarkan posisi dalam organisasi dan memberikan pandangan operasional secara menyeluruh. Dengan demikian akan memudahkan dalam merumuskan spesifikasi pekerjaan yang sesuai dengan syarat dan penempatan pegawai pada sebuah perusahaan atau lembaga yang memperkerjakan karyawan.

Organisasi sangat membutuhkan informasi yang nyata dan teratur tentang kewajiban dan tanggung jawab suatu pekerjaan. Uraian tersebut muncul sebagai ringkasan fakta penting secara tertulis tentang pekerjaan

seorang karyawan. Uraian tugas berguna untuk memberikan pemahaman kepada karyawan tentang tugas, wewenang, dan tanggung jawab mereka untuk posisi yang mereka pegang dengan demikian setiap karyawan mengetahui seluk beluk pekerjaan yang dimilikinya sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan benar dan konsisten.

Terlebih sebuah organisasi lahir dengan visi dan misi yang jelas sejak awal. Dalam tumbuh kembangnya organisasi juga membutuhkan struktur dimana nantinya struktur tersebut pada akhirnya menuntut deskripsi pekerjaan. Seorang pendiri organisasi harus menyadari untuk apa organisasi itu didirikan, pencapaian apa yang ingin dia capai dan mengapa organisasi itu ada, sehingga dalam perencanaan struktural akan memengaruhi posisi apa yang dibutuhkan. Seterusnya posisi itu sendiri merupakan unit dasar yang membangun struktur suatu organisasi. Semua posisi bekerja sama untuk membangun organisasi dan mencapai tujuan di awal. Itulah sebabnya setiap posisi akan berhubungan dengan individu (karyawan) dan organisasi (pemberi kerja).

Agar suatu organisasi dapat mengoptimalkan realisasi potensi sumber daya manusianya, maka penyusunan analisis jabatan mutlak diperlukan. Analisis pekerjaan mencakup deskripsi pekerjaan (*job description*) dan spesifikasi pekerjaan (*job specification*). Pengertian ini, pada dasarnya menekankan pada dua aspek, yaitu menyangkut isi pekerjaan dan orang yang melaksanakan pekerjaan. Dimana seorang pemimpin organisasi harus dapat bekerja sama dengan pegawai atau karyawannya, begitu pula sebaliknya

pegawai atau karyawan juga harus kompeten dengan deskripsi pekerjaan (*job description*) yang telah diberikan dengan penuh rasa tanggung jawab dan dilaksanakan dengan baik dan benar sehingga pembagian kerja tersebut akan membentuk karyawan yang memiliki prestasi kerja di bidangnya masing-masing.

Dimana deskripsi pekerjaan (*job description*) adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan. Informasi mengenai pekerjaan atau uraian tugas akan memberikan ketepatan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seseorang yang menduduki jabatan tersebut. Selain itu juga dapat menjadi dasar untuk menentukan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan dalam suatu jabatan. Uraian tugas yang tidak jelas akan mengakibatkan karyawan kurang menyadari tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini menyebabkan pekerjaan menjadi salah atau tidak sesuai dengan yang telah direncanakan atau diharapkan. Di sinilah letak pentingnya peran uraian tugas dalam suatu instansi.

Setelah deskripsi pekerjaan (*job description*) terbentuk, langkah selanjutnya dalam analisis pekerjaan adalah spesifikasi pekerjaan (*job specification*). Menurut Rivai and Basri (2005:111) spesifikasi pekerjaan (*job specification*) adalah memenuhi syarat atau ketentuan pekerjaan yang harus dipenuhi agar dapat melaksanakan suatu pekerjaan atau jabatan. Secara lengkap, spesifikasi pekerjaan (*job specification*) didefinisikan sebagai persyaratan untuk pengetahuan, keterampilan atau keahlian, kemampuan mental dan fisik serta ciri-ciri kepribadian tertentu yang ditentukan untuk karyawan yang produktif. Pengetahuan

mengacu pada informasi prosedural dan faktual yang diperlukan untuk keberhasilan pelaksanaan tugas. Spesifikasi pekerjaan (*job specification*) menggambarkan pekerjaan pekerjaan untuk karyawan yang melakukan dan persyaratan keahlian manusia. Persyaratan manusia meliputi pengalaman, pelatihan, pendidikan dan kemampuan untuk menangani masalah fisik dan mental. Informasi ini dapat termasuk dalam salah satu dari tiga kategori berikut: Persyaratan kualifikasi umum seperti pengalaman dan pemahaman; persyaratan pendidikan, serta pengetahuan, keterampilan dan kemampuan.

Sebuah Organisasi haruslah memperhatikan deskripsi pekerjaan (*job description*) dan spesifikasi pekerjaan (*job specification*) jika ingin mendapatkan pegawai atau karyawan yang sesuai dengan tujuan organisasi. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang benar-benar andal di bidangnya, sehingga penempatan kerja harus ditempatkan sesuai dengan keahliannya atau dikenal dengan istilah “*The right man in the right place*” (*the right man in the right job*)” (Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat).

Menurut Purnomo dikutip pada (Panggonti, Syarifuddin, and Buhaerah 2020), “penempatan adalah dinyatakan seseorang lulus dalam rekrutmen yang diselenggarakan dan dinyatakan diterima untuk ditempatkan pada unit kerja yang dipilih. Penempatan ditentukan oleh kelulusan berkas calon, lulus dalam ujian seleksi tertulis, lulus dalam tes kompetensi, lulus dalam tes wawancara dan siap bekerj. Sedangkan menurut Hasibuan (2014:179) penempatan (*placement*) adalah kegiatan untuk menempatkan yang telah

lulus seleksi pada jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi-klasifikasi pekerjaannya. Lalu menurut Tohardi dikutip pada (Panggonti, Syarifuddin, and Buhaerah 2020), “penempatan seorang pegawai dilakukan dengan sembarangan, maka akan menyebabkan penurunan kepuasan kerja (work satisfaction) dari pegawai yang bersangkutan, akibatnya terjadi degradasi produktivitas yang berdampak pada penurunan produktivitas organisasi.

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi peningkatan taraf kehidupan, sudah selayaknya masyarakat mengedepankan pendidikan sebagai salah satu unsur yang ada dalam diri. Tuntutan masyarakat terhadap dunia pendidikan tidak dapat dipungkiri dan menjadi yang utama, dimana lembaga pendidikan yang lulusannya mudah mendapat pekerjaan sangat diminati, hal ini bukan sesuatu yang salah bahkan sangat rasional, namun lembaga pendidikan perlu mensikapinya dengan tepat, sebab pertimbangan masyarakat bertumpu pada dimensi sekarang dan kekinian dengan lingkup parsial, sedangkan lembaga pendidikan mesti mempertimbangkan juga dimensi masa yang akan datang sehingga lebih bersifat holistik.

Untuk mengantisipasi dan merespon hal tersebut di atas, diperlukan upaya-upaya untuk memungkinkan perguruan tinggi menjadi pelopor dalam pembinaan dan pengembangan Sumberdaya manusia yang terintegrasi guna memenuhi kebutuhan warga masyarakat yang berorientasi ideal atas pendidikan, melalui penciptaan lingkungan yang kondusif bagi tumbuhnya spirit akademik yang dinamis, serta dapat menjadi wahana sosialisasi nilai-

nilai, norma, dan sikap mandiri, dan memenuhi kebutuhan masyarakat yang berorientasi pragmatis melalui kesiapan mendidik manusia yang dapat terserap oleh dunia usaha sesuai spesifikasinya masing-masing. Sehingga pendidikan di perguruan tinggi dapat tetap berperan dan mampu menjangkau berbagai kelompok masyarakat yang membutuhkannya.

Universitas Islam Indragiri (UNISI) merupakan perguruan tinggi hasil penggabungan dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) “Sri Gemilang Tembilaha” dengan Politeknik Pertanian Tembilahan. Unisi didirikan oleh Yayasan Tasik Gemilang pada tahun 2008 di bawah koordinasi dan pengawasan pemerintah kabupaten Indragiri Hilir. Lahirnya Universitas Islam Indragiri (UNISI) didasari atas kepedulian terhadap pendidikan guna memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada masyarakat kabupaten Indragiri Hilir untuk mengenyam pendidikan tinggi di daerahnya sendiri, yang telah diprakarsai oleh pemerintah daerah bersama cendikiawan dan ilmuan Indragiri Hilir sebagai pendiri.

Dalam rangka menyambut persaingan bebas di era globalisasi, dipandang perlu hadirnya sebuah perguruan tinggi seperti Universitas Islam Indragiri (UNISI) untuk mendukung pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia di Indragiri Hilir yang dirasa masih tertinggal dari daerah lain. Dimana Universitas Islam Indragiri (UNISI) sebagai perguruan tinggi merupakan lembaga yang memiliki peran yang sangat luas atau makro dalam mengembangkan kualitas sumber daya yang berkualitas jauh di atas rata-rata.

Keberadaan sumber daya manusia sendiri sangat penting keberadaannya karena manusia adalah yang dianggap paling memiliki bakat, kreatifitas, karya, dorongan, dan tentu saja peran yang nyata. Hal ini juga berlaku pada Organisasi atau lembaga sekelas perguruan tinggi, tanpa adanya sumber daya manusia yang baik lagi layak, perguruan tinggi tidak mungkin dapat bergerak menuju sesuatu apa yang diinginkannya. Fakta tragis yang kita alami saat ini, banyak perguruan tinggi yang berdiri dengan sumber daya yang terbatas tanpa harus menengok kembali kebijakan dan regulasi yang ditetapkan oleh pemerintah.

Pegawai atau karyawan merupakan aset yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu instansi. Oleh sebab itu peranan bagian kepegawaian sangat besar sekali dalam pencapaian tujuan dengan menggunakan tenaga kerja maupun sumber-sumber lainnya yang tersedia pada suatu instansi, perusahaan, lembaga maupun organisasi yang ada, sehingga sangat diperlukan pegawai atau karyawan yang berkualitas dan produktif yang nantinya diharapkan berdampak pada peningkatan kinerja. Sebelum melakukan penempatan kerja diperlukan mekanisme seleksi yang diatur dan ditetapkan oleh instansi, perusahaan, lembaga maupun organisasi guna menghasilkan dan memperoleh pegawai atau karyawan yang memiliki kualitas dan kinerja baik.

Berikut disajikan jenjang pendidikan yang tidak sesuai dengan syarat spesifikasi pekerjaan pada Universitas Islam Indragiri Tembilahan dalam 5 (lima) tahun terakhir.

Tabel 1.1 : Jenjang Pendidikan Pegawai Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilihan Pada Tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah Pegawai	SD	SMP	SMU	D.III	S.1	S.2	S.3
2016	55	1	-	10	8	36	-	-
2017	60	1	-	8	8	43	-	-
2018	71	1	-	8	8	54	-	-
2019	76	1	-	9	6	60	-	-
2020	76	1	-	9	6	56	4	-

Sumber : Rektorat UNISI Tembilihan 2021

Berdasarkan tabel tersebut diatas, bahwa pegawai atau karyawan Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilihan yang berstatus sebagai karyawan tetap yayasan, masih terdapat 1 (satu) orang memiliki jenjang pendidikan Sekolah Dasar (SD) dan sebanyak 9 (sembilan) orang memiliki jenjang pendidikan Sekolah Menengah Umum (SMU). Untuk itu pimpinan Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilihan, diharapkan dapat memberikan peluang dan kesempatan kepada pegawai atau karyawan untuk melanjutkan pendidikan meraih gelar akademik atau dapat pula untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan bidang keahlian tertentu sesuai tuntutan dan perkembangan organisasi.

Pimpinan Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilihan diharapkan pula dalam melakukan penempatan pegawai atau karyawan lebih proposional sesuai dengan bidang serta keahlian yang dimiliki dari masing-masing pegawai atau karyawan tersebut. Penempatan pegawai atau karyawan yang disesuaikan dengan perencanaan akan mewujudkan tercapainya hasil pekerjaan yang lebih baik, tetapi yang lebih penting adalah agar pegawai atau

karyawan sesuai, senang dan bergairah pada pekerjaan yang dilakukannya. Dari realita yang disajikan pada tabel diatas bahwa masih terdapat pegawai karyawan yang tidak memenuhi syarat minimal yang ditentukan untuk ukuran sebuah Perguruan tinggi dengan kata lain masih tidak sesuai dengan spesifikasi pekerjaan, hal ini terasa janggal dimana sebuah organisasi atau lembaga yang melahirkan calon-calon sarjana masih mempekerjakan pegawai atau karyawan dengan spesifikasi dibawah standar yang ada. Hal ini berdampak pada apa yang terjadi pada pegawai atau karyawan Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilaan, perilaku pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaan ada yang produktif dan ada yang tidak produktif. Melihat kenyataan tersebut, para pimpinan dan pemangku kebijakan pada Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilaan harus memperhatikan pentingnya penyusunan deskripsi pekerjaan yang jelas dalam melakukan pekerjaan, adanya variasi keterampilan, adanya identitas tugas yang jelas dan adanya umpan balik.

Untuk mencapai tujuannya, sebuah organisasi wajib memiliki kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif dan efisien karena kinerja organisasi merupakan akumulasi kinerja individu dan kelompok. Hakikat manajemen kinerja adalah aktivitas mengelola seluruh kegiatan SDM dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, manajemen kinerja tidak hanya bermanfaat bagi organisasi, tapi juga bermanfaat bagi manajer serta individu (Siswoyo 2018).

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tepat (Aisyah and Giovanni 2018).

Suatu pekerjaan tidak hanya berarti sekedar kejelasan serangkaian tugas yang tertulis dalam uraian pekerjaan tetapi juga memperhatikan pentingnya rancang bangun pekerjaan yang baik dalam bekerja, pemanfaatan berbagai keterampilan, identitas tugas pekerjaan, signifikansi tugas, dan adanya umpan balik. Informasi pekerjaan yang tertuang pada deskripsi pekerjaan apabila dipahami dan dilaksanakan dengan baik akan mendorong pegawai atau karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif sehingga dampaknya pada prestasi kerja juga akan semakin baik.

Pegawai atau karyawan dituntut memiliki tanggung jawab yang tinggi dan mampu bekerja secara efektif, efisien, dan tanggap terhadap kebutuhan. Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Prestasi kerja dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik kerja, disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi serta aspek teknis dan perilaku pegawai dalam organisasi.

Kinerja karyawan adalah definisi dan peran yang sangat penting dalam pengambilan keputusan tentang hal-hal seperti mengidentifikasi kebutuhan program pendidikan dan program pelatihan, pengumpulan, pemilihan, penempatan, promosi, imbalan sistem dan aspek lain dari proses yang lebih baik. Pemahaman ini menggariskan kepentingan kemampuan individu untuk memahami keadaan dalam kerja mereka. Prestasi pekerjaan adalah hasil usaha seseorang yang ditentukan oleh kemampuan ciri-ciri pribadi mereka dan persepsi tentang peranan mereka dalam pekerjaan (Leonardo and Tampubolon 2020).

Prestasi kerja merupakan Proses mengukur kinerja karyawan oleh pimpinan selama periode waktu untuk menilai keberhasilan yang telah dicapai beberapa orang dalam pekerjaan mereka sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka. Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi apa yang dapat dilakukan karyawan sesuai dengan kriteria tertentu dan dapat berbicara dengan karyawan tentang tindak lanjut atau pengambilan keputusan berdasarkan hasil tinjauan.

Tabel 1.2: Penilaian Kinerja Berdasarkan Deskripsi Pekerjaan di Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan Tahun 2020

No	Kegiatan Tugas Jabatan	Target		Realisasi	
		Kualitas Output	Kualitas Mutu	Kualitas Output	Kualitas Mutu
1.	REKTORAT	12 kali	100%	10	85%
2.	FAKULTAS EKONOMI	12 kali	100%	10	85%
3.	FAKULTAS HUKUM	12 kali	100%	10	85%
4.	FTIK	12 kali	100%	10	85%
5.	FAPERTA	12 kali	100%	10	85%

6.	FKIP	12 kali	100%	10	85%
7.	FIAI	12 kali	100%	10	85%
8.	LPMI	12 kali	100%	9	78%
9.	LPU	12 kali	100%	10	85%
10.	LPPM	12 kali	100%	10	87%
11.	PDPT	12 kali	100%	11	92%
12.	PSB AL-QUR'AN	12 kali	100%	11	88%
13.	PKBHAN	12 kali	100%	10	82%
14.	Pusat Karir & Tracer Study	12 kali	100%	9	78%
15.	UPT- Perpustakaan & Labor Bahasa.	12 kali	100%	10	80%

Sumber : Rektorat UNISI Tembilahan 2021

Dalam realisasinya, dari data dapat dilihat bahwa program dan kegiatan yang sudah direncanakan diawal tahun oleh Senat Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan di setuju dan disahkan oleh Yayasan Tasik Gemilang Tembilahan, ternyata belum bisa direalisasikan oleh pegawai atau karyawan Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan seluruhnya hingga 100%. Hal ini mengindikasikan bahwa prestasi kerja dari pegawai atau karyawan Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan masih jauh dibawah harapan. Pegawai atau karyawan tidak menyadari akan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan deskripsi pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya dan juga dipengaruhi penempatan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan.

Realitanya, masih rendahnya prestasi kerja pegawai atau karyawan Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan dikarenakan masih adanya pegawai yang tidak mengerti dengan deskripsi pekerjaan yang dibebankan kepadanya, masih adanya pegawai yang tidak sesuai dengan spesifikasi

pekerjaan yang disyaratkan serta adanya penempatan kerja yang belum sesuai syarat dan kualifikasi pegawai dengan disiplin ilmu, keterampilan serta keahlian yang dimiliki.

Kekuatan lembaga pendidikan di Indonesia, sebagian besar terletak pada sejauhmana seorang pemimpin atau kepala sekolah, guru dan karyawan memanfaatkan potensi dan memaksimalkan fungsi-fungsi manajemen yang dimilikinya. Oleh karena itu manajemen SDM di lembaga pendidikan juga memerlukan dukungan-dukungan antara lain dari: sumber-sumber yang memadai, pengelolaan yang baik, baik dalam pengembangan guru, karyawan, pembangunan gedung, sarana dan prasarana menuju lembaga pendidikan yang bermutu. (Khoirunnisaa 2018)

Dari fenomena yang ada, maka penulis tertarik untuk membahasnya lebih mendalam yang penulis tuangkan dalam bentuk tesis yang berjudul “**Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Spesifikasi Pekerjaan dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan, Riau**”

1.2 Identifikasi Masalah

Perguruan Tinggi sebagai pusat keunggulan (*center of excellence*) jelas harus melakukan reposisi (*repositioning*) dalam konteks lingkungan eksternal melalui upaya restrukturisasi (*restructuring internal*) yang terencana dengan baik (*well-planned*), dilaksanakan dengan baik (*well-actuated*), dan dievaluasi dengan baik secara berkesinambungan (*well evaluated/controlled*)

dalam bingkai semangat pembaharuan yang berkelanjutan (*continuous updating*).

Lingkungan perguruan tinggi sedang mengalami perubahan yang sangat cepat, secara global perubahan terlihat dalam bentuk berkembangnya informasi yang berbasis ilmu pengetahuan dan teknologi. Dalam situasi yang demikian penguasaan ilmu pengetahuan oleh karyawan akan menjadi prasyarat dan modal dasar bagi upaya pengembangan diri dan organisasi dalam situasi yang makin kompetitif.

Dari uraian diatas maka akan timbulah permasalahan terhadap pegawai atau karyawan Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan, Riau dimana faktor deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan penempatan kerja belum terlaksana dengan baik dan benar sehingga dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai, untuk itu perlu suatu upaya yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan, Riau. Berikut identifikasi masalah untuk mengawali penelitian, dan dapat dirumuskan sebagai pernyataan penelitian:

1. Deskripsi pekerjaan yang masih kurang jelas menghambat pegawai atau karyawan dalam bekerja sehari-hari.
2. Pegawai yang tidak sesuai dengan spesifikasi pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai atau karyawan.
3. Penempatan pegawai atau karyawan yang tidak sesuai persyaratan jabatan dari segi pendidikan, pengetahuan, serta keahlian.

4. Kurangnya kedisiplinan pada pegawai atau karyawan saat jam kerja, baik terhadap jam masuk kerja maupun jam pulang kerja.
5. Kurangnya penghargaan atas prestasi kerja yang diperoleh memberikan kurangnya kegairahan dalam bekerja yang berpengaruh nantinya terhadap kinerja pegawai atau karyawan.
6. Masih terdapatnya pegawai atau karyawan yang memiliki jenjang pendidikan yang rendah yang menduduki suatu jabatan.
7. Pendidikan, pengetahuan serta keahlian yang minim yang menghambat kinerja pegawai atau karyawan dalam meraih prestasi kerja.
8. Sarana dan prasarana yang tersedia masih belum memadai.
9. Sikap yang kurang loyal yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai atau karyawan.
10. Kurangnya keterampilan dan pengalaman dari pegawai atau karyawan dalam bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Karena banyaknya faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, namun penulis membatasi penelitian hanya pada 3 (tiga) variabel bebas yaitu: deskripsi pekerjaan (X1), spesifikasi pekerjaan (X2), dan penempatan kerja (X3). Sementara itu yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai atau karyawan (Y).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut diatas, penulis membuat rumusan masalah ke dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai atau karyawan Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan, Riau.
2. Apakah terdapat pengaruh spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai atau karyawan Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan, Riau.
3. Apakah terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai atau karyawan Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan, Riau.
4. Apakah terdapat pengaruh deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan penempatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai atau karyawan Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan, Riau.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang bertajuk pada rumusan masalah tentang “pengaruh deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai atau karyawan Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan, Riau.” adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh deskripsi pekerjaan secara parsial terhadap kinerja pegawai atau karyawan Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan.
2. Untuk menganalisis pengaruh spesifikasi pekerjaan secara parsial terhadap kinerja pegawai atau karyawan Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan..
3. Untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai atau karyawan Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan.

4. Untuk menganalisis pengaruh deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan penempatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai atau karyawan Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat secara Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan menambah kajian ilmu manajemen khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia.

1.6.2 Manfaat secara Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan dalam pengambilan keputusan guna menentukan kebijakan Universitas. Dan bagi pihak lain, penelitian ini juga diharapkan dapat membantu pihak lain dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian serupa.