

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting karena sumber daya manusia merupakan elemen dasar yang menggerakkan seluruh aktivitas di perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang telah dimiliki dengan upaya untuk meningkatkan pelayanan kepada publik dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para pegawai.

Karena pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, maka setiap organisasi/perusahaan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan sebuah perusahaan. Dengan masuknya era globalisasi menciptakan suatu persaingan *skill* (keterampilan) dan *knowledge* (pengetahuan) bagi setiap pekerja.

Keberhasilan suatu organisasi/perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Kinerja pegawai merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu organisasi yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Meningkatnya kinerja pegawai akan menentukan keberhasilan dalam mengarahkan pribadi seseorang untuk dapat berperilaku sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dalam tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja menurut Mangkunegara (2021:67) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil yang telah dicapai pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang telah diselesaikannya.

Menurut Adhari (2021) kinerja sendiri mempunyai tujuan agar memotivasi karyawan agar dapat melakukan pekerjaannya dengan tepat, benar dan baik. Selain itu Kinerja menurut Afandi (2018:83) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan yang akan dicapai. Kinerja Karyawan adalah prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh kelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah *Job Description* (Deksripsi Pekerjaan) & Kompetensi Kerja.

Job description atau biasa dikenal sebagai uraian jabatan atau pekerjaan adalah berkas-berkas penting kepunyaan suatu oerorganisasi maupun perusahaan yang memuat data yang menjelaskan tentang suatu jabatan atau pekerjaan pada perusahaan maupun organisasi (Pramansyah dan Husna, 2021). *Job description* juga merupakan suatu catatan yang disusun secara sistematis yang didalamnya dijelaskan kewajiban atau tugas yang harus dilakukan seorang karyawan sesuai dengan posisi yang ditempatinya (Irmayani, 2021).

Job description adalah mengenai tugas yang harus dilakukan. Semakin jelas *job description* yang diberikan akan mempermudah dalam melakukan sebuah pekerjaan. *Job description* adalah sebuah pernyataan yang bentuknya tertulis mengenai sebuah gambaran apa yang harus dilakukan dalam tugas tersebut. *Job description* seperti petunjuk dimana seorang karyawan harus melaksanakan apa yang diberikan pada perusahaan untuk menentukan langkah,tujuan, dan lainnya agar dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik dan benar.

Job description merupakan hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan, apabila *job description* kurang jelas akan mengakibatkan seorang karyawan kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya pada pekerjaan itu, sehingga dapat mengakibatkan pekerjaan tidak tercapai dengan baik. Tujuan dibuatnya uraian jabatan atau *job description* adalah menghindari

adanya perbedaan pemahaman dalam memahami tugas yang harus dilakukan, mengetahui batasan wewenang juga tanggung jawab sesuai posisi atau jabatannya, dan juga menghindari kemungkinan adanya pekerjaan ganda (Irmayani, 2021).

Sedangkan manfaat *job description* menurut Ardana dkk (2012) dalam Nurbaiti dan Napitupulu (2020) ialah: Menghindari kebingungan dan membagikan penjelasan untuk melakukan apa yang perlu dikerjakan; Untuk menjauhi terjadinya tanggung jawab yang ganda dalam melakukan tugas; Mempermudah jalannya perekrutan, penyeleksian, pelatihan juga segala kegiatan untuk sumber daya manusia; menolong karyawan untuk merencanakan karirnya, meminimalisir terjadinya kecurangan praktik dalam saat melakukan promosi juga pemindahan dalam jabatan serta mempermudah penilaian dalam pekerjaan agar dapat dipastikan adanya keadilan saat kompensasi diberikan; Berguna untuk merencanakan program untuk keselamatan kerja, serta mengumumkan seperti apa tindakan yang berbahaya dan membuat transformasi dalam pengimplementasian; Berguna untuk merencanakan jika ingin melakukan perubahan dalam organisasi dan melakukan reorganisasi sesuai dengan perkembangan perusahaan dan keadaan perusahaan; Memberikan panduan mengenai pengalaman yang dibutuhkan dalam mengerjakan suatu pekerjaan; Meningkatkan kemampuan mengelola dan mengontrol pekerjaan (Nurbaiti dan Napitupulu, 2020).

Job Description pada pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banjarmasin masih terdapat pegawai yang belum memahami *job description* sehingga kurang rasa akan tanggungjawab atas

pekerjaan yang diemban, tentunya apabila hal tersebut terjadi maka akan menghambat efektivitas kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

Upaya meningkatkan kinerja pegawai, selain dengan *job description* adalah dengan kompetensi kerja. Apabila ingin meningkatkan kinerja pegawai maka perlu diketahui kompetensi apa saja yang harus dimiliki oleh pegawai tersebut karena seorang pegawai yang berkompeten akan dapat memberikan kemampuan terbaiknya kepada perusahaan sehingga produktivitas perusahaan dapat meningkat. Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan pada tiap bidang pekerjaan yang telah ditetapkan.

Kompetensi dipercaya sebagai faktor yang memegang kunci dalam keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya. Identifikasi kompetensi yang tepat dianggap memiliki nilai prediksi yang cukup baik terhadap kinerja seorang pegawai. Kompetensi yang mencakup faktor teknis dan nonteknis, kepribadian dan tingkah laku, *soft skill* dan *hard skill*, kemudian banyak dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut pegawai kedalam perusahaan.

Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja yang memadai, latar belakang pendidikan, memiliki keahlian atau pengetahuan yang sesuai, dan memiliki keterampilan yang mendukung pekerjaan yang dilakukan. (Romberg, 2007 dalam Permatasari & Hermani, 2020).

Rahmat (2019), menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam

situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja.

Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi.

Kompetensi pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banjarmasin masih terdapat ketidaksesuaian dikarenakan terjadinya penempatan yang tidak sesuai dengan minat yang dimiliki. Hal ini dikarenakan adanya rotasi pegawai dalam jangka waktu tertentu dan apabila dianggap perlu oleh atasan bisa mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja. Walaupun tujuan rotasi adalah untuk menghindari kejenuhan pegawai apabila merasa di suatu bidang terlalu lama dan untuk meningkatkan pengetahuan tentang tugas-tugas di bidang lain, namun jika pegawai dipindahkan ke bidang atau bagian yang tidak diminatinya tentu akan mengakibatkan penurunan kinerja.

Berdasarkan dengan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Job Description* Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banjarmasin”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan permasalahan yang ada pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Job Description* Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banjarmasin ?
2. Apakah Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banjarmasin ?
3. Apakah *Job Description* dan Kompetensi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banjarmasin ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan pada penelitian adalah :

1. Menganalisis Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banjarmasin.
2. Menganalisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banjarmasin.
3. Menganalisis Pengaruh *Job Description* dan Kompetensi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banjarmasin.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, manfaat yang di harapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dengan membandingkan teori dan kenyataan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat menambah penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia di perpustakaan yang mana nantinya dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lainnya.

3. Bagi Tempat Penelitian

Hasil yang diperoleh dapat memberikan bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran untuk menentukan arah kebijakan dalam pengambilan keputusan guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banjarmasin.