

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan di dunia bisnis sekarang ini menjadi semakin kompetitif, untuk itu setiap perusahaan dituntut harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki daya saing yang tinggi sehingga mampu menjadi energy bagi perusahaan untuk bersaing dengan kompetitornya di tengah arus perubahan yang semakin dinamis. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan professional dalam mencapai visi serta mampu melaksanakan misi perusahaan.

Sumber daya manusia sangat penting untuk menjalankan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia asset paling penting bagi perusahaan dan sumber daya manusia memainkan peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia melakukan pekerjaan secara langsung diperusahaan tersebut. Maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam perusahaan dapat berkinerja dengan baik. Tanpa adanya kompetensi yang didukung oleh sumber daya manusia yang handal, maka

perusahaan akan mengalami kesulitan untuk dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain.

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Dalam hal lain, kompetensi mempunyai peranan yang penting juga karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan, untuk mencapai kinerja yang maksimal dan memuaskan. Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Mengenai kinerja, Menurut Prasadja Ricardianto (2018) kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau

kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliuti tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi. Kinerja adalah hasil yang telah dicapai pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang telah diselesaikannya, maka kinerja perlu diperhatikan oleh pihak PT. Putra Mahalona.

Sejarah singkat PT. Putra Mahalona, Syafir.SM, lelaki kelahiran wawondula, pada 3 Mei 1985 sukses merambah jasa usaha dibidang mining atau tambang. Berdarah asli Mahalona telah berhasil mendirikan PT. Putra Mahalona. Awalnya hanya sebagai perusahaan lokal yang bergerak di bidang suplayer sejak 2012 hingga 2013. Kemudian tahun 2016 hingga sekarang dipercaya menangani langsung proyek mining di PT. Vale Indonesia Sorowako.

Dalam suatu perusahaan, tidaklah wajar apabila banyak karyawan yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah Job Description dan Job Specification.

Menurut As'ad Suciadi Wijaya, Remiasa, 2017 “Dengan adanya kinerja yang optimal dan kepuasan kerja yang baik maka akan tercipta keinginan untuk bekerja dan memberikan yang terbaik bagi pekerjaannya.

Job Description (deskripsi pekerjaan) merupakan hasil analisis pekerjaan sebagai rangkain kegiatan atau proses menghimpun dan mengola informasi mengenai pekerjaan, apabila Job Description kurang jelas akan mengakibatkan

seorang karyawan kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya pada pekerjaan itu, mengakibatkan pekerjaan tidak tercapai dengan baik. Dengan adanya perancangan pekerjaan dan deskripsi tugas yang jelas, maka akan semakin produktif dan berprestasi sehingga keuntungan ekonomis job specification akan diperoleh. Dengan adanya Job Description yang baik, akan memudahkan perusahaan mencapai tujuannya. Jika karyawan memiliki Job Description yang baik maka karyawan akan bekerja secara efektif.

Job Description pada karyawan PT. Putra Mahalona masi banyak sekali yang tidak sesuai terhadap latar belakang pendidikannya, seperti manager gudang yang seharusnya lebih mendalami pengetahuan tentang gudang, tetapi latar belakang manager lebih berpendidikan agama, penyebabnya akan menimbulkan ketidakefektifan pada perusahaan tersebut. Dan masi banyak hal lainnya yang tidak sesuai dengan Job Description.

Sering kali pemahaman tentang job description serta kontribusi yang diharapkan dari jabatan tersebut tidak diperhatikan oleh setiap organisasi, sehingga dapat kita lihat proses pelaksanaan suatu pekerjaan tidak teratur, karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya karena kurang paham apa fungsi dan tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan dan tanggung jawab yang harus dipikul oleh karyawan tersebut dibagian mana ia ditempatkan, selain itu, juga menimbulkan keletihan pegawai dalam bekerja karena pekerjaan akan terasa rumit jika karyawan tidak memahami job description pada jabatannya.

Job Specification (spesifikasi pekerjaan) adalah penjelasan tentang profil karyawan itu sendiri seperti keterampilan, pengalaman, maupun Pendidikan, serta lainnya mencakup data dirinya untuk penyesuaian dalam tugas maupun tanggung jawabnya yang harus dilakukan oleh karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan guna menentukan jati diri sebenarnya atau juga memberikan gambaran tentang pekerjaan dalam hal judul, posisi, peran, tanggung jawab, pendidikan, pengalaman, tempat kerja, dan lain-lain.

Job Specification pada karyawan PT. Putra Mahalona memiliki latar belakang dan pengalaman yang tidak sesuai dengan penempatannya di perusahaan tersebut, seperti Direktur keuangan yang memiliki pendidikan ekonomi manajemen pemasaran, seharusnya lebih cenderung kepada pendidikan ekonomi manajemen keuangan.

Hal ini dapat disimpulkan apakah job description dan job specification sangatlah berpengaruh pada penyesuaian terhadap tugas dan tanggung jawabnya kepada perusahaan dari setiap masing-masing karyawan, karena akan berdampak masalah dan kendala akan terjadinya nanti apabila tidak disesuaikan job description dan job specification atau bias dievaluasi pada pendidikannya yang terkait dengan description. Sebab itu perusahaan harus mengevaluasi terhadap organisasi yang dijalankan sebelumnya, menjadi lebih ditingkatkan atau dikembangkan karena perkembangan pasar semakin pesat pastinya dan perusahaan melihat semakin berkembang daya saing.

Description sesuai dengan specification jadi terlihat jelas, maka perusahaan bisa merekomendasi karyawan atau pekerja tersebut untuk mengembangkan atau meningkatkan pada specification seperti Pendidikan agar dapat menyesuaikan pada job description yang memang seharusnya.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Job Description dan Job Specification Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Mahalona”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Job Description berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Mahalona?
2. Apakah Job Specification berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Mahalona?

C. Tujuan Masalah

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh job description terhadap karyawan PT. Putra Mahalona.
2. Untuk mengetahui pengaruh job specification terhadap kinerja karyawan PT. Putra Mahalona.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoris

1) Terhadap Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan informasi kejelasan mengenai job description dan job specification bagi pihak-pihak yang berkepentingan pada penelitian tersebut.

2) Terhadap Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan sebagai hasil dari pengamatan langsung khususnya mengenai pengaruh job description dan job specification terhadap kinerja karyawan, serta diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti untuk menjelaskan pengaruh job description dan job specification terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

1) Terhadap Perusahaan

penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk menerima dan menjadi pertimbangan bagi perusahaan agar mengetahui job description dan job specification, sehingga para karyawan atau pekerja merasakan kinerja karyawan mengenai hal tersebut.

2) Terhadap Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pengetahuan masyarakat untuk mengetahui pengaruh job description dan job specification terhadap kinerja karyawan.