

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Permasalahan

Perusahaan BUMN yang bergerak di bidang eksplorasi dan pengolahan minyak serta gas bumi menjadi berbagai jenis bahan bakar dan Petrokimia. Setiap para pekerjanya memiliki kemampuan, pengetahuan dan sikap untuk melakukan sebuah tanggung jawab.

Pada dunia kerja, kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui tipe pekerjaan seperti apa yang tepat bagi karyawan. Untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan karyawan perusahaan melakukan pelatihan/*tranning* kepada karyawan guna mengukur kemampuan, pengetahuan dan sikap menampilkan diri, memberikan hasil yang optimal untuk mengembangkan perusahaan.

Kompetensi adalah “karakteristik dasar seorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia”. Ruky,2016:134.

Dalam setiap karyawan memiliki kemampuan kompetensi dasar yang harus dikuasi yaitu : watak (*traits*), motif (*motive*), Bawaan (*self-concept*), Pengetahuan (*knowledge*), Keterampilan atau keahlian (*skill*). Dengan adanya kemampuan dasar perusahaan akan bisa membedakan kinerja pekerja yang superior dan kinerja pekerja yang biasa saja. Begitu pentingnya kompetensi ini untuk membuat sistem perkembangannya bagi setiap perusahaan/organisasi yang sukses dan maju.

Dalam menentukan setiap kegiatan/pekerjaan karyawan memiliki bagian-bagian tertentu dan tugas yang telah diberi tanggung jawab. Uraian pekerjaan (*Job Description*) adalah suatu catatan yang sistematis tentang tugas, wewenang dan tanggung jawab suatu jabatan tertentu yang didefinisikan berdasarkan fakta-fakta yang ada, Sinambela;2016. Berdasarkan Visi dan Misi PT. Pertamina (persero) RU III Palembang untuk menjadi kilang minyak dan Petrokimia nasional yang kompetitif di Asia Pasifik pada tahun 2025.

Untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan, menentukan posisi jabatan karyawan harus memiliki kompetensi-kompetensi yang baik agar kinerja pekerja bisa menjadi lebih baik dan bisa berkembang untuk perusahaan. Jabatan adalah sekumpulan tugas dan tanggung jawab yang akan dikerjakan oleh pekerja dalam kurun waktu tertentu untuk menentukan posisi jabatan yang baik berdasarkan kemampuan dasar untuk menetapkan standar kualitas pekerja/standar *world class people* dalam spesifikasi pekerja bagi pemegang jabatan yang bersangkutan agar menjadi pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan. Menurut Dessler, 1997:38 tidak ada suatu format standar yang dapat digunakan untuk menulis suatu uraian jabatan baku.

Dalam analisis pekerja pada perusahaan untuk mendapatkan ketetapan kemampuan individu, kesesuaian posisi yang berkaitan dengan usia, fisik, bahkan kesesuaian dengan hasrat individu (misal suka/ jenuh/ tidak suka) terhadap pekerjaan yang ditanganinya saat mengantisipasi perubahan yang akan datang.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Wexley dan Yukl, 2005:201. Sedangkan menurut Vroom, 1967:201 kepuasan kerja adalah reaksi dari para pekerja terhadap peran yang mereka mainkan dalam pekerjaan mereka. Jika karyawan menempati posisi/jabatan yang bukan sesuai dengan kemampuan mereka, maka mereka akan menganggap pekerjaan yang mereka tanggung jawabkan sebagai beban untuk mereka, maka akan timbul ketidakpuasan kerja.

Dalam pekerjaan sangat penting mengetahui kompetensi-kompetensi pekerja agar pada saat menentukan posisi jabatan/uraian pekerjaan yang akan mereka kerjakan tidak salah posisi. Terkait dengan posisi jabatan yang akan di posisi kan kepada para karyawan agar tidak terjadi nya ketidakpuasan kerja maka akan di seleksi melalui kompetensi-kompetensi yang di lakukan oleh perusahaan agar para pekerja akan bertanggung jawab secara kompeten atas jabatan yang mereka kerjakan dan di pertanggung jawabkan.

Berdasarkan dari pengamatan dan wawancara dengan berberapa pekerja pada PT. PERTAMINA (persero) RU III PLAJU mengungkapkan bahwa, PT. Pertamina (persero) memiliki permasalahan pada posisi jabatan yang diberikan kepada pekerja yang mengakibatkan kurangnya pengetahuan, keterampilan dikarenakan ketidaksesuaian dengan pendidikan pekerja, sehingga timbulnya kebingungan saat melaksanakan tugas – tugas yang perusahaan berikan kepada karyawan tersebut.

Kurangnya sumber daya manusia di PT. Pertamina (persero) RU III Plaju khususnya pegawai tetap di HR dan IT yang mengakibatkan banyak nya posisi-

posisi jabatan di Pertamina yang kosong dapat mengakibatkan posisi tersebut ditempati oleh pekerja yang pendidikannya berbeda dengan bidang yang di tanggung jawabkan, dalam hal ini berdampak pada kepuasan dan ketidakpuasan kerja karena ada beberapa karyawan yang merasa puas walaupun penempatan posisinya tidak sesuai dengan pendidikannya serta ada beberapa karyawan yang tidak merasa puas dengan jabatan yang diberikan. Beberapa pekerja di PT. Pertamina (persero) RU III Plaju khususnya pegawai tetap di HR, IT dan divisi lainnya yang mengakibatkan banyaknya posisi-posisi jabatan di Pertamina yang ditempati oleh pekerja yang pendidikannya berbeda dengan bidang yang di tanggung jawabkan. Berikut *Job Description* pekerja PT. Pertamina (persero) RU III Palembang.

a. Divisi HR di PT. Pertamina.

Bertugas untuk Perencanaan Karier Kerja, Mendata seluruh pekerja perusahaan, Perencanaan training dan Edukasi kerja, Memproses mutasi kerja dan Melakukan penilaian kinerja.

b. Divisi IT di PT. Pertamina.

Bertugas untuk Merawat software dan hardware perusahaan, Merencanakan, melaksanakan dan mengawasi pembuatan software computer, Melakukan perbaikan apabila terjadi kerusakan pada software dan hardware, Memastikan sistem kinerja software dan hardware berkerja dengan optimal.

c. *Job Description* Devisi *Engineering and Development*

Bertugas untuk melakukan pengembangan kilang demi menghasilkan produk yang bernilai jual dengan modifikasi pada proses sehingga dihasilkan kondisi operasi yang lebih efisien dan ekonomis.

d. *Job Description* Devisi *Reliability*

Bertugas untuk melihat kehandalan instrumen kilang, sebelum direncanakan untuk di-*maintenance* dan setelah di-*maintenance*.

Dalam hal ini berdampak pada kepuasan dan ketidakpuasan kerja karena ada beberapa karyawan yang merasa puas walaupun penempatan posisi nya tidak sesuai dengan pendidikannya serta ada berapa karyawan yang tidak merasa puas dengan jabatan yang diberikan.

Pentingnya Kompetensi dan Job Description harus perlu diperhatikan agar kelangsungan kegiatan perusahaan tersebut berjalan dengan baik dan para karyawan PT. Pertamina (persero) RU III Plaju merasa puas dengan jabatan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas maka peneliti tertarik mengkaji lebih mendalam melalui penelitian dengan judul “ **Analisis Pengaruh Kompetensi dan Job Description terhadap kepuasan kerja PT. Pertamina (persero) RU III PLAJU**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah yaitu :

1. Apakah Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan kerja PT. Pertamina (persero) RU III Palembang ?

2. Apakah Analisis Pengaruh Job Description terhadap Kepuasan kerja PT. Pertamina (persero) RU III Palembang ?
3. Apakah Analisis pengaruh Kompetensi dan Job Description terhadap Kepuasan kerja PT. Pertamina (persero) RU III Palembang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap kepuasan kerja PT. Pertamina (persero) RU III Palembang.
2. Untuk mengetahui Analisis Pengaruh Job Description terhadap kepuasan kerja PT. Pertamina (persero) RU III Palembang.
3. Untuk mengetahui Analisis Pengaruh Kompetensi dan Job Description terhadap kepuasan kerja PT. Pertamina (persero) RU III Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat untuk penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan penelitian ini di harapkan dapat memberikan gambaran / masukan dan saran, guna mengetahui Kompetensi dan *Job Description* (Uraian Pekerjaan) terhadap Kepuasan Kerja, agar dapat meningkatkan kualitas kinerja kerja karyawan.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

3. Manfaat bagi Penulis

- a. Dapat mengetahui bagian-bagian pekerjaan / job description yang sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan.
- b. Dapat mengetahui bagaimana kinerja dan kepuasan kerja saat melaksanakan pekerjaan.
- c. Penelitian ini merupakan salah satu alat untuk mengetahui dunia kerja sebenarnya dan menerapkana teori-teori yang telah di pelajari.

1.5. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk memudahkan penyelesaian dari penelitian ini maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, teknis analisis data dan sistematika penulisan.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan menjelaskan tentang teori-teori yang berkaitan dengan kompetensi, job description dan kepuasan kerja dan menganalisis pengaruh kompetensi dan job description terhadap kepuasan kerja.

3. BAB III METODELOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan menjelaskan tentang lokasi penelitian, jenis sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis yang di gunakan dalam penelitian ini.

4. BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang hasil dari penelitian yang dilakukan dan pembahasan tentang penelitian yang dilakukan.

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang menguraikan kesimpulan dari tiap-tiap bab yang telah dibahas sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN