

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dalam menghadapi persaingan yang ketat di era globalisasi seperti saat ini, perusahaan harus mempertahankan aset-aset yang dimilikinya agar mampu menghadapi persaingan itu. Salah satu aset yang tak luput menjadi perhatian adalah sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan.

Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh peralatan dan sarana modern, tetapi juga ditentukan oleh sumber daya manusianya. Tujuan perusahaan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan bagaimanapun canggihnya alat - alat yang dimiliki. Maka tidak heran jika banyak perusahaan menempatkan sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan dan sangat bergantung kepada sumber daya manusia yang dimilikinya.

Untuk memiliki manusia yang berkualitas, perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Salah satu faktor keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan ialah kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Bintoro dan Daryanto:2017). Perusahaan dapat dikatakan berhasil ketika kinerja karyawannya baik. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang tinggi, karena dengan memiliki karyawan

yang berkinerja tinggi akan memberikan sumbangan yang optimal serta dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan kata lain kinerja karyawan menentukan bagaimana kelangsungan suatu perusahaan.

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi, hal yang perlu dilakukan perusahaan yaitu melakukan perencanaan sumber daya manusia yang baik melalui analisis jabatan. Analisis jabatan merupakan proses pengumpulan, penganalisisan dan penyusunan tentang isi pekerjaan dalam rangka memberikan dasar bagi sebuah deskripsi jabatan dan data untuk perekrutan, pelatihan, evaluasi kerja dan manajemen kinerja. (Priansa:2016). Melalui job analisis yang tepat maka karyawan yang memiliki kompetensi akan ditempatkan sesuai dengan kompetensinya. Prinsip "*the right man on the right place and "the right man on the right job"*" sebagai rujukan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja. Dari hasil analisis jabatan tersebut maka perusahaan akan mampu menentukan karakteristik seperti apa yang harus dimiliki calon karyawan sebelum menduduki sebuah jabatan, yang outputnya berupa deskripsi kerja dan spesifikasi pekerjaan.

Deskripsi kerja adalah informasi yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek – aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi (Hasibuan:2019). Pekerjaan bisa terselesaikan dengan maksimal sangat ditentukan oleh deskripsi kerja karena sangat membantu dalam menentukan sasaran pekerjaannya. Deskripsi kerja merupakan penegas dari tugas dan tanggung jawab apa saja yang harus dilakukan dan dicapai oleh karyawan. Apabila deskripsi kerja tidak jelas akan

mengakibatkan karyawan tidak mengetahui dengan pasti tugas dan tanggung jawab pada suatu jabatan. Proses pelaksanaan suatu pekerjaan tidak sistematis, pekerjaan terbengkalai dan karyawan yang kurang bertanggungjawab terhadap pekerjaannya karena kurang paham apa fungsi uraian tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan dan tanggung jawab yang harus dipikul oleh karyawan. Selain itu, juga menimbulkan keletihan bagi karyawan dalam bekerja karena pekerjaan terasa rumit akibat karyawan tidak memahami deskripsi kerja sehingga sasaran pekerjaan tidak tercapai dengan baik.

Dengan adanya deskripsi kerja yang jelas akan membuat karyawan bekerja lebih cepat dan tepat karena tidak ada tumpang tindih tugas dan tanggung jawab serta kebingungan pada saat bekerja. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang mengetahui dan mengerti tentang apa saja tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan melaksanakannya dengan mandiri. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan terhindar dari kesalahan yang merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri sehingga mampu menghasilkan output yang maksimal. Apabila kinerja karyawan tinggi maka kinerja perusahaan pun akan meningkat.

Selain itu, ada juga spesifikasi pekerjaan. Spesifikasi pekerjaan (*job specification*) adalah karakteristik atau syarat – syarat kerja yang harus dipenuhi sehingga dapat melaksanakan suatu pekerjaan atau jabatan (Rivai:2015). Spesifikasi pekerjaan digunakan untuk mendeskripsikan penggunaan informasi yang terdapat pada deskripsi pekerjaan untuk membantu menggambarkan

kualifikasi seseorang yang sesuai untuk menjalankan tugas – tugas yang dibebankan dalam pekerjaan dengan baik.

Spesifikasi pekerjaan dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena spesifikasi pekerjaan menyangkut kesesuaian latar belakang yang dimiliki karyawan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Seorang karyawan akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi, kemampuan serta minatnya. Di samping itu, jika menempatkan karyawan sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya berarti karyawan diberi kesempatan untuk mengembangkan potensi dan kemampuannya sehingga memiliki kinerja yang tinggi.

Objek penelitian pada penelitian ini yaitu PT. Rentang Buana Niaga Makmur Unit Tasikmalaya. Perusahaan ini bergerak pada bidang produksi dan pemasaran produk *furniture* di wilayah Priangan Timur. PT. Rentang Buana Niaga Makmur menetapkan salah satu visinya yaitu unggul berkarya dalam berbagai aspek,. Untuk mewujudkan visi tersebut tentu perlu didukung dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi karena sangat dibutuhkan peran aktif sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan kata lain, deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan di PT. Rentang Buana Niaga Makmur harus jelas dan sesuai supaya kinerja karyawannya juga tinggi.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian tersebut penulis akan melakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan di PT. Rentang Buana Niaga Makmur unit Tasikmalaya yang akan disajikan dalam karya tulis ilmiah (skripsi)

dengan judul **“Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Staf Administrasi PT. Rentang Buana Niaga Makmur Unit Tasikmalaya”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan masalah pokok yang telah dikemukakan dalam latar belakang yaitu, sejauh mana pengaruh deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Rentang Buana Niaga Makmur unit Tasikmalaya, maka masalah pokok dapat di identifikasikan sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi pekerjaan karyawan staf administrasi PT. Rentang Buana Niaga Makmur Unit Tasikmalaya;
2. Bagaimana spesifikasi pekerjaan karyawan staf administrasi PT. Rentang Buana Niaga Makmur Unit Tasikmalaya;
3. Bagaimana kinerja karyawan staf administrasi PT. Rentang Buana Niaga Makmur Unit Tasikmalaya;
4. Sejauh mana pengaruh deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan staf administrasi PT. Rentang Buana Niaga Makmur Unit Tasikmalaya.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Bagaimana deskripsi pekerjaan karyawan staf administrasi PT. Rentang Buana Niaga Makmur Unit Tasikmalaya;
2. Bagaimana spesifikasi pekerjaan karyawan staf administrasi PT. Rentang Buana Niaga Makmur Unit Tasikmalaya;
3. Bagaimana kinerja karyawan staf administrasi PT. Rentang Buana Niaga Makmur Unit Tasikmalaya;
4. Sejauh mana pengaruh deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan staf administrasi PT. Rentang Buana Niaga Makmur Unit Tasikmalaya.

#### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Penelitian ini diharapkan akan berguna bagi :

1. Penulis

Setelah melakukan penelitian dan penulisan skripsi ini diharapkan penulis akan memahami cara menelaah terutama di bidang deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan kinerja karyawan.

2. Perusahaan

Setelah penelitian ini selesai diharapkan hasil penelitian dan penulisan skripsi ini dapat menjadi bahan kebijakan bagi perusahaan.

3. Pembaca

Karya ilmiah ini diharapkan dapat memperkaya hasanah kepastakaan baik di fakultas, Universitas Siliwangi atau di manapun, sehingga akan memberikan bahan bacaan yang lebih banyak.

#### 4. Para Peneliti Lain

Setelah penelitian ini dilakukan, penulis pun merasa menyadari banyak kekurangan dan terdapat beberapa faktor yang belum diteliti. Maka dapat menjadi bahan para peneliti baru yang akan menjadi pertimbangan apakah akan diteliti hal yang sama di tempat yang sama pada waktu yang berbeda atau akan berbeda dari beberapa variabel yang diteliti.

### **1.5 Lokasi Dan Jadwal Penelitian**

#### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

PT. Rentang Buana Niaga Makmur unit Tasikmalaya beralamat di Jalan Raya Ciawi KM.8 RT.19/05, Desa Jatihurip, Cisayong, Kabupaten Tasikmalaya.

#### **1.5.2 Jadwal Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih empat bulan dimulai dari bulan Desember 2020 sampai bulan April 2021.