BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, maka di era globalisasi ini perusahaan akan mampu berkembang dan melakukan bisnisnya dengan efektif dan efisien. Hal ini dipertegas oleh Yohan (2009) "Sumber Daya Manusia yang mampu menggerakkan perusahaan dengan baik maka di era globalisasi ini perusahaan akan mampu berkembang dan melakukan bisnisnya dengan efektif dan efisien".

Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas dapat dilihat dari kinerjanya. Pengukuran terhadap kinerja pegawai perlu dilakukan agar dapat diketahui sejauhmana tingkat pencapaian hasil kinerja ataupun tingkat kegagalan yang dialami sehingga dengan kondisi yang diketahui kita dapat melakukan perbaikan-perbaikan pada masa mendatang. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2005: 14). Ada variabel yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya yaitu kompetensi dan kepuasan kerja. Salah satu cara

yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan meningkatkan kompetensi dan kepuasan kerja pegawai. Bagia (2015:174) menyatakan

> jika semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan yang dikerjakannya maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat karena pegawai yang memiliki kompetensi tinggi biasanya melakukan pekerjaan dengan motivasi, dedikasi, dan tanggung jawab yang tinggi, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

UPP Kelas III Buleleng yang harus selalu melihat kinerja pegawainya demi kemajuan perusahaan. UPP Kelas III Buleleng adalah salah satu instansi pemerintah pelayanan jasa yang bertugas dalam bidang transportasi laut dalam jaringan pelayaran Indonesia dan pintu gerbang kegiatan perekonomian nasional dan internasional. Merealisasikan visi UPP Kelas III Buleleng perlu adanya peningkatan mutu di dalam melayani segenap dalam hal pelayaran khususnya pada pelayaran Bali Utara, karena pegawai yang bekerja disana adalah orang-orang yang diangkat oleh pemerintah untuk menduduki suatu jabatan tertentu yang diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan, pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan di tiga perusahaan dengan menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel pegawai yang sama, yaitu pada UPP Kelas III Buleleng, UPP Kelas III Gilimanuk, dan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Celukan Bawang, maka peneliti menemukan suatu permasalahan sebagai berikut. Data observasi awal tentang perbandingan kinerja di 3 UPP dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Perbandingan Kinerja pada UPP Kelas III Buleleng, UPP Kelas III Gilimanuk dan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Celukan Bawang

No	Nama Perusahaan	Standar Kinerja Pegawai	Pencapaian Kinerja	Kategori Kinerja
1	UPP Kelas III Gilimanuk	80	85	Tercapai
2	Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Celukan Bawang	80	80	Tercapai
3	UPP Kelas III Buleleng	80	74	Belum Tercapai

Sumber: UPP Kelas III Buleleng, UPP Kelas III Gilimanuk dan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Celukan Bawang

Data pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa UPP Kelas III Buleleng sebagian besar belum mencapai standar kinerja perusahaan jika dibandingkan dengan dua lain yang sudah mencapai standar kinerja perusahaan. Belum tercapainya standar kinerja, tentunya tidak terlepas dari rendahnya kinerja perusahanan dan para karyawannya, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

UPP Kelas III Buleleng ini jumlah pegawai sebanyak 32 orang. Kinerja pegawai pada pegawai UPP Kelas III Buleleng terbilang rendah. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan observasi awal menggunakan instrumen kuesioner awal dengan mengambil sampel sebanyak 10 pegawai. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan maka diperoleh data kinerja pegawai pada UPP Kelas III Buleleng dapat dilihat pada Tabel 1.2 .

Tabel 1.2
Hasil Observasi Awal Kinerja Pegawai pada UPP Kelas III Buleleng

No	Nama Pegawai	Kinerja Pegawai						Total Skor	Kategori Kinerja
		Kuan-titas kerja	Kua-litas kerja	Penge-tahuan kerja	Krea-tivitas	Kerja-sama	Inisia-tif		
1	Eka Suyasmin	1	1	3	3	1	2	11	Rendah
2	Putu Artana	2	2	2	2	2	3	13	Rendah

Bersambung ke halaman 4
Sambungan dari halaman 3

No	Nama Pegawai	Kinerja Pegawai						Total Skor	Kategori Kinerja
		Kuan-titas kerja	Kua-litas kerja	Penge-tahuan kerja	Krea-tivitas	Kerja-sama	Inisia-tif		
3	Putu Rusiani	1	1	2	3	2	3	12	Rendah
4	Syafiudin	3	1	2	2	1	1	10	Sangat Rendah
5	Sandra Lolowang	2	1	2	1	3	1	10	Sangat Rendah
6	Ardha Wiyasa	1	2	1	2	2	2	10	Sangat Rendah
7	Dian Pajerwati	2	2	2	2	2	2	12	Rendah
8	Made Murtina	1	2	3	1	2	3	12	Rendah
9	Maha Wijaya	1	1	2	2	1	3	10	Sangat Rendah
10	Ayu Ruspiati	1	2	2	3	3	2	13	Rendah
Total		15	15	21	21	19	22	**113**	**Rendah**
Kategori		Rendah	Rendah	Tinggi	Tinggi	Rendah	Tinggi	Rendah	

Sumber: Lampiran 2

Data pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa secara total maupun masing-masing karyawan kinerja pegawai berada pada kategori rendah, kecuali pada kinerja masing-masing pegawai atas nama Syafiudin, Sandra Lolowang, dan Ardha Wiyasa yang mencapai kategori sangat rendah. Indikator kinerja pegawai pada pengetahuan kerja, kreaktivitas, dan inisiatif sudah mencapai kategori tinggi.

Permasalahan yang terjadi UPP Kelas III Buleleng yaitu kompetensi kerja yang tidak sesuai. Dimana kompetensi karyawan tidak sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan perusahaan. Berikut data hasil kuesioner awal kompetensi kerja karyawan pada UPP Kelas III Buleleng yang terdapat di Lampiran 4 menunjukkan bahwa secara total maupun masing-masing karyawan kompetensi kerjanya berada pada kategori rendah, kecuali pada kompetensi kerja masing-masing karyawan atas nama Syafiudin dan Made Murtina yang sudah mencapai kategori cukup tinggi.

Rendahnya kompetensi pegawai, kurangnya kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain variabel kompetensi kerja karyawan, hal lain yang diduga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berikut data hasil kuesioner awal kepuasan kerja pada UPP Kelas III Buleleng yang terdapat di Lampiran 6 menunjukkan bahwa secara total maupun masing-masing karyawan kepuasannya berada pada kategori rendah, kecuali pada kepuasan kerja masing-masing pegawai atas nama Putu Artana, Sandra Lolowang, Ardha Wiyasa, dan Maha Wijaya yang sudah mencapai kategori cukup tinggi.

Rendahnya kepuasan kerja pegawai disebabkan oleh tingkat gaji yang diberikan masih rendah, terlalu banyak bekerja, tidak ada promosi atau peningkatan karir, kurangnya komunikasi antara rekan sekerja, dan konsisi kerja yang buruk. Selain variabel kompetensi kerja karyawan dan kepuasan kerja, hal lain yang diduga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan yaitu gaji karyawan. Berikut data observasi awal gaji karyawan pada UPP Kelas III Buleleng yang terdapat di Lampiran 7 menunjukkan bahwa gaji yang diterima pegawai masih dibawah UMR Kabupaten Buleleng. Data karyawan menunjukkan bahwa gaji yang diterima pegawai masih dibawah UMR Kabupaten Buleleng Tahun 2018.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, dapat dikatakan rendahnya kinerja karyawan pada UPP Kelas III Buleleng diduga karena rendahnya kompetensi karyawan, kepuasan kerja yang tidak sesuai dengan standar perusahaan.

Maka dari itu penulis tetarik untuk membuat penelitian dengan judul **"Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Penyelenggara Pelabuhan (UPP) Kelas III Buleleng."**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dipaparkan tersebut, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada UPP Kelas III Buleleng sebagai berikut.

(1) Pencapaian kinerja pegawai pada UPP Kelas III Buleleng tergolong rendah. Hal ini dilihat dari hasil kuesioner awal dimana dari kesepuluh responden tersebut dapat dikatakan hasil kinerja yang tidak memenuhi target.

(2) Kompetensi pegawai pada UPP Kelas III Buleleng tergolong rendah. Hal ini dilihat dari hasil kuesioner awal dimana dari kesepuluh responden tersebut dapat dikatakan kompetensi yang dimiliki pegawai tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

(3) Kepuasan kerja pegawai pada UPP Kelas III Buleleng tergolong tidak puas. Hal ini dilihat dari hasil kuesioner awal dimana dari kesepuluh responden tersebut dapat dikatakan mengalami kepuasan kerja yang tidak puas.

(4) Kompensasi finansial pegawai yang masih tidak sesuai dengan UMR. Hal ini dapat dilihat dari gaji yang diterima tidak sesuai dengan UMR.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang terjadi pada UPP Kelas III Buleleng dan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada UPP Kelas III

Buleleng maka penelitian ini membatasi pada permasalahan mengenai kompetensi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai pada UPP Kelas III Buleleng.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

(1) Bagaimana pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada pada UPP Kelas III Buleleng?

(2) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai pada pada UPP Kelas III Buleleng.?

(3) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada pada UPP Kelas III Buleleng?

(4) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPP Kelas III Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang peneliti dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan eksplanatif atau penjelasan yang teruji tentang pengaruh sebagai berikut.

(1) Kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPP Kelas III Buleleng.

(2) Kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai pada UPP Kelas III Buleleng.

(3) Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada UPP Kelas III Buleleng.

(4) Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPP Kelas III Buleleng.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini berupa manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis yang dipaparkan sebagai berikut.

(1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengetahuan ilmu penelitian dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

(2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan bagi UPP Kelas III Buleleng sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil dan menentukan suatu kebijaksanaan mengenai kompetensi dan kepuasan kerja yang baik agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.