**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan funngsi terpenting dalam mencapai kinerja dan kemajuan perusahaan.Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, maka dibutuhkan kinerja yang baik dari karyawan.Sehingga terciptanya hasil kerja yang baik bagi perusahaan.

Kinerja karyawan secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang digunakan sebagai bahan acuan penilaian terhadap karyawan dalam organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langka untuk menuju tercapainya tujuan organisasi, oleh karena itu kinerja merupakan suatu sarana penuntun dalam mencapai tujuan organisasi.Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan dan mampu menjalakan tugas perusahaan, dalam artian memiliki kompetensi sesuai kebutuhan perusahaan.

Menurut Amirullah (2009) kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan yang selama periode tertentu. Setiap karyawan memiliki kinerja yang bersifat individual maupun dalam kemlompok yang mempunyai sifat kemampuan tidak sama dalam hal menyelesaikan pekerjaanya.

Kinerja perusahaan akan meningkat jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang kompeten, selain peningkatan kinerja tersebut maka perusahaan dapat dikatakan mempunyai daya saing yang tinggi dan berkualiatas sehingga perusahan sangat kuat dalam menghadapi persaingan global.Kinerja karyawan dalam melaksankan tugasnya tidak lepas dari faktor pribadi dan faktor lingkungan

oraganisasi.Dengan demikian, baik buruknya kinerja karyawan dapat dilihat dari kompetensinya dalam melaksanakan tugas–tugas pekerjaan.

Seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek manusia, maka dari itu setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan layanan yang prima. Kompetensi adalah sifat yang dimiliki seseorang dan pada dirinya yang berupa pengetahuan, krampilan, dan sikap yang tercermin dalam perilaku dan penyelesaian pekerjaan. Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh sebuah keadaan yang dikenal dengan istilah “*Organization Citizenship Behavior*“ atau disingkat OCB. Karyawan yang memiliki sifat OCB (*Organization Citizenship Behavior)* adalah karyawan yang memiliki perilaku positif terhadap organisasi.

Menurut Robbin (2007) kompetensi adalah kemampuan (*ability)* atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemapuan ini ditentukan oleh kedua faktor kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.Maka dari itu dibutuhkan kemampuan dan kompetensi sumber daya manusia untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik dan dapat memberikan dampak positif bagi suatu perusahaan.

Selanjutnya, menurut Organ dalam Amirullah (2009)(*Organizational Citizenship Behavior (OCB)*adalah perilaku individu yang bersifat bebas (*discretionary),* yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (agregat) meningakatkan efisiensi dan efektivitas fungsi – fungsi organisasi.

Dari hasil wawancara dengan Asmen (Asisten Manajer) bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan bagian keselamatan dan pengamanan sudah sesuai dengan posisi jabatan, hal ini dilihat dari pengetahuan yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya. Misalnya melakukan pemeriksaan dan pengawasan terhadap penerapan ketentuan di setiap pintu masuk terminal pelabuhan dan seluruh area kerja terminal pelabuhan, Begitu juga dengan mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur teknik yang baru dalam instusi pemerintah.

Selain hal diatas, kompetensi karyawan juga dapat dilihat dari ketrampilan yang dimilikinya dalam melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental, misalnya mengawasi ketertiban dipelabuhan serta mengawasi tertip lalulintas kapal di pelabuhan dan alur-alurnya., sikap yang dimiliki karyawan sangat mendukung pencapain tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibabankan akan terlaksana dengan baik.

Dengan demikian baik buruknya kinerja karyawan dapatdilihat dari kompetensinya dalam melaksankan tugas-tugas pekerjaan dan sesuai apa tidak dengan tanggung jawabnya.

Selain kompetensi, OCB (*Organization Citizenship Behavior)* mempunyai peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan. OCB (*Organization Citizenship Behavio )*adalah sikap atau perilaku yang dimiliki karyawan untuk melong rekan kerjanya tanpa mengharapkan imbalan dari rekan kerjanya tersebut. Sikap ini adalah sebagai wujud kepuasan dan tanpa adanya paksaan pada tugas- tugas yang berkaitan.

Menurut Organ dalam Amirullah (2009) OCB (*Organization Citizenship Behavior)* ini melibatkan beberapa perilaku menolong orang lain menjadi volumeter untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap peraturan dan prosedur ditempat kerja. Dan didukung dengan pendapat “ Menurut Aldag dalam Amirullah (2009) perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan dan merupakan salah satu bentuk perilaku, yaitu sosial positif kontruksi dan yang bermakna membantu.

Berdasarkan observasi yang dilakukan dilapangan.memperlihatkan kondisi karyawan dibagian keselamatan dan pengamanan memiliki sikap OCB (*Organization Citizenship Behavior)* baik untuk memenuhi kepentingan organisasi. Dari hasil wawancara dengan Asmen (Asisten Manajer) di PT.Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya, banyaknya karyawan yang memiliki kesadaran untuk meningkatkan kinerja perusahaan, dan memiliki semangat membantu karyawan lain yang memerlukan dukungan dan banyak karyawan mengerjakan pekerjaan diluar jam istirahat tanpa mengharapkan uang lembur. Karena sistem kerja yang bersifat kekeluargaan maka karyawan mempunyai kesadaran yang tinggi untuk menolong rekan kerjanya.

.Adanya OCB (*Organization Citizenship Behavior)* dari karyawan mendukung berfungsinya organisasi secara efektif, oleh karena itu kinerja yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas.

Dengan demikian karyawan yang mempunyai OCB (*Organization Citizenship Behavior)* mampu meningkatkan kinerja dan kesuksesan terhadap dirinya dalam organisasi namun kesuksesan itu tidak untuk dirinya sendiri tetapi untuk kepentingan organisasi.

Kinerja karyawan di PT.Pelabuhan Indonesia III (Persero) 3 tahun terakhir dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja karyawan sebagaiman dapat dilihat dari tabel 1.1

**Tabel 1.1**

**Hasil Penilaian kinerja Karyawan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Perilaku Kerja | 2015 | 2016 | 2017 |
| 1 | Kualiatas Pekerjaan | 82 | 84 | 90 |
| 2 | Kuantitas | 80 | 83 | 85 |
| 3 | Ketepatan Waktu | 70 | 79 | 80 |
| 4 | Efektivitas | 75 | 76 | 79 |
| 5 | Disiplin | 77 | 79 | 80 |
| 6 | Kemampuan | 77 | 83 | 85 |
| 7 | Kerjasama | 76 | 82 | 90 |
| 8 | Komitmen | 61 | 79 | 85 |
| 9 | Orientasi Pelayanan | 76 | 79 | 85 |
| 10 | Intergritas | 60 | 75 | 80 |
| Jumlah rata- rata | | 73,4 | 79,9 | 83,9 |

Sumber: Hasil olah data penilaian kinerja pada pelindo III (Persero) Surabaya2017

Dari tabel diatas nilai rata-rata hasil kerja karyawan dikonfersikan dalam skala penilian kinerja yang ditetapkan di PT.Pelabuahan Indonesia III (Persero) Surabaya sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

**Standar Nilai kinerja Karyawan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Nilai | Kategori |
| 1 | > 79 – 90 | Sangat baik |
| 2 | > 69 – 79 | Baik |
| 3 | > 60 – 69 | Cukup |
| 4 | < 60 | Buruk |

Sumber: Sumber: Hasil olah data penilaian kinerja pada pelindo III (Persero) Surabaya2017

Hasil penilaian kinerja tersebut mengidentifikasi bahwa kinerja yang ada di Pelindo III kinerja karyawan mengalami peningkatan atau kenaikan. Jika dilihat dari total rata-rata hasil kerja karyawan pelindo III pada tahun 2015-2016 mengalami peningkatan sebesar 79,9% sedangakan pada tahun 2016-2017 mengalami peningkatan 83,9 dan jika dilihat dari standar nilai kinerja yaitu sangat baik.

Hal ini terjadi karena diduga karyawan mempunyai kompetensi yang tinggi dan sikap OCB (*Organization Citizenship Behavior)* yangdimiliki karyawan sangat baik. Dengan demikian karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan sudah memenuhi standart yang ditetapkan oleh perusahaan. Jadi semakin tinggi kompetensi dan OCB (*Organization Citizenship Behavior)* yang dimiliki karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

Konsepsi pengaruh OCB (*Organization Citizenship Behavior)* terhadap Kinerja Karyawan juga telah dibuktikan oleh beberapa peneliti terdahulu. Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Utami (2017), yang berjudul pengaruh OCB (*Organization Citizenship Behavior)* terhadap kinerja karyawan pada karyawan rawat inap di Rumah Sakit Baptis Batu. Hasil penelitian itu menujukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara OCB (*Organization Citizenship Behavior)*dengan kinerja karyawan.

Kedua,penelitian yang dilakukan Chelaget (2015) dengan judul*“The effects ofOCB(Organizational Citizenship Behavior) on Performance on Employee Performance in Banking sector ,Kenya”, d*engan hasil ada pengaruh positif dan signifikan antara *OCB (Organizational Citizenship Behavior)* dengan kinerja karyawan disector perbankan di Kenya

Berdasarkan penjelasan diatas bisa disimpulkan bahwa karyawan sudah bisa sudah bisa sepenuhnya menujukan hasil kerja yang optimal dan dugaan peniliti ada hubungan Kompetensi dan *OCB (Organizational Citizenship Behavior)* yang sudah maksimal. .Atas dasar pemikiran itulah, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul Analisis ***“Pengaruh Kompetensi dan OCB (Organization Citizenship Behavior) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pelabuhan Indonesia III (Persero)”.***

**1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya ?
2. Apakah *OCB* (*Organization Citizenship Behavior)* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya?

**1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *OCB* (*Organization Citizenship Behavior)* terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya.

**1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis berikut urainya.

1. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan informasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat guna untuk meningkatkan produkvitas yang baik bagi perusahaan pada PT.Pelabuhan Indonesia III (Persero).

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi dan referensi yang berkaitan dengan pendidikan dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelelitihan selanjutnya.