

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi atau perusahaan didirikan sebagai alat untuk mencapai tujuan tertentu. Dimana dalam pencapaian tujuan tersebut, perusahaan berusaha untuk mengerahkan seluruh sumber daya yang dimilikinya. Secara umum sumber daya organisasi dibagi menjadi dua golongan, yakni sumber daya manusia dan sumber daya non manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sangat menentukan dengan tidak mengabaikan fungsi dari sumber daya lainnya.

Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia didalam kemajuan suatu organisasi, maka organisasi tersebut harus berusaha untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan bermutu tinggi. Terpilihnya karyawan yang sesuai dengan standart dan kebutuhan organisasi akan membantu organisasi atau perusahaan tersebut didalam pengembangan dan pencapaian tujuan. Sedangkan kesalahan didalam merekrut karyawan akan berdampak buruk bagi organisasi atau perusahaan baik dari segi biaya maupun dari segi waktu.

Untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan perlu adanya efektivitas kerja, karena efektivitas kerja berkaitan dengan adanya akibat, efek, atau pengaruh yang dikehendaki. Dimana suatu perusahaan dikatakan efektif apabila suatu perusahaan mampu atau berhasil memanfaatkan

sumber daya untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Efektifitas dapat juga di ukur tentang bagaimana suatu target atau sasaran yang telah ditentukan tercapai yang mengacu pada hasil akhir. Hasil akhir adalah tujuan utama. Semakin karyawan mampu mencapai target yang ditentukan maka efektifitasnya semakin baik. Hal ini sesuai dengan pendapat para ahli :

Efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya (Kurniawan, 2005:109).

Untuk mengetahui tingkat kriteria efektifitas kerja karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.1
Kriteria Tingkat Efektivitas Kerja % Interval Kelas

No	Interval Kelas	Kriteria
1	85% - 100%	Sangat baik
2	65 - 84%	Baik
3	45% - 64%	Cukup Baik
4	25% - 44%	Tidak Baik

(Sumber: Yusuf, 1987 : 71)

Pada dasarnya setiap organisasi atau perusahaan yang didirikan mempunyai tujuan bahwa kelak kemudian hari akan mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang pesat didalam ruang lingkup usahanya. Luas sempitnya tujuan tergantung dari besar kecilnya organisasi yang bersangkutan. Suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki tujuan yang luas, jumlah kerjanya pun akan menjadi lebih banyak dan beragam. Dalam keadaan yang demikian, suatu organisasi atau perusahaan dituntut

mampu menyediakan sejumlah pegawai sesuai dengan jenis dan beban kerja yang ada. Akan tetapi karyawan yang ada belumlah cukup sehingga perlu adanya pembagian kerja.

Oleh karena itu pembagian kerja merupakan faktor yang paling penting karena adanya pembagian kerja akan dapat memberikan kejelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Pendapat para ahli mengatakan :

“Pembagian Kerja merupakan Rincian serta pengelompokkan aktivitas-aktivitas yang semacam atau erta hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh satuan organisasi. (Sutarto, 2012: 104)”

Pembagian kerja juga dapat membantu dalam penempatan karyawan dengan menggunakan ” *prinsip the right man in the right place*” yaitu orang yang ditempatkan pada tempat yang tepat berdasarkan pada latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, ketrampilan, jenis kelamin, dan lain sebagainya sehingga akan memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran, dan efektivitas kerja. Oleh karena itu pembagian kerja dengan penempatan kerja, beban kerja, serta spesialisasi pekerjaan yang baik akan meningkatkan efektivitas kerja.

Agar tidak terjadi pemborosan waktu didalam menyelesaikan beban dan tanggung jawab yang telah diberikan, maka diperlukan manajemen

waktu yang sebaik-baiknya. Waktu adalah sumber daya yang tidak dapat diperjual belikan. Waktu tidak dapat ditambah ataupun dikurangi. Seseorang akan lebih efektif dalam bekerja apabila dia mempunyai manajemen waktu untuk dirinya sendiri. Setiap orang mempunyai pengaturan waktu yang berbeda-beda karena mereka memiliki prioritas kerja sendiri-sendiri. Manajemen waktu merupakan faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi efektifitas kerja karyawan. Para ahli mengatakan bahwa :

“ Manajemen waktu adalah cara bagaimana membuat waktu menjadi terkendali sehingga menjamin terciptanya sebuah efektifitas dan efisiensi juga produktivitas” Forsyth (2009:25).

Manajemen waktu akan bisa berjalan dengan baik apabila karyawan mampu fokus kearah tujuan, dengan menyusun prioritas kerja agar hasil pokok dan penggunaan waktu dapat tercapai secara maksimal, karyawan juga dapat menghindari bentrokan kegiatan, menghindari keaalpaan dan mengurangi ketergesaan, dengan mampu bertanggung jawab terhadap beban tepat pada waktunya.

UD. Samodra Jaya adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam produksi sepatu setengah jadi atau yang biasa disebut “Upper/Kap Sepatu”. Yang bertempat di Jl. Lawu Desa Denanyar, Kecamatan Jombang, Provinsi Jawa Timur. UD. Samodra Jaya adalah jenis perusahaan perseorangan yang didirikan pada tahun 2014 sampai sekarang oleh Bapak Samu. Direktur UD. Samodra Jaya yang dulunya adalah karyawan dari PT.Pei Hai Jombang

yang memutuskan untuk mutasi dan mendirikan perusahaan sendiri di Desa Denanyar Jombang.

Jumlah karyawan bagian produksi yang bekerja di UD. Samodra Jaya adalah berjumlah 126 karyawan bagian produksi. Berdasarkan hasil pencapaian kerja karyawan bagian produksi UD.Samodra Jaya pada tiga bulan pertama yaitu kurun waktu Januari 2017 sampai Maret 2017 yang diperoleh dari perusahaan diketahui bahwa :

Tabel 1.2
Pencapaian kerja UD.Samodra Jaya
periode Januari 2017 sampai Maret 2017

No	Jumlah Karyawan	Capaian Kerja	Keterangan
1	126 Karyawan	35,7%	Baik
2		45,2%	Cukup Baik
3		19,1%	Kurang Baik

Sumber : Laporan Data Produksi UD.Samodra Jaya Perkasa Tahun 2017 Kurun Waktu Januari sampai Maret 2017.

Efektifitas suatu perusahaan dapat tercapai apabila masing-masing karyawan yang bersangkutan dapat mencapai target. Namun upaya untuk menciptakan efektifitas kerja karyawan di UD. Samodra Jaya masih belum optimal dengan belum tercapainya target yang diharapkan perusahaan. Untuk menciptakan efektifitas kerja yang optimal, dibutuhkan peran pimpinan untuk memberdayakan karyawan agar mampu dalam menjalankan tugasnya. Upaya pimpinan untuk memberikan arahan dan motivasi karyawannya agar cepat tanggap dan bisa bekerja secara mandiri. Kurangnya

kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja menyebabkan karyawan tidak mampu dalam menjalankan tugasnya.

Efektivitas kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk dijadikan sebagai tolok ukur berhasil tidaknya pelaksanaan pembagian kerja yang telah dilakukan perusahaan pada karyawannya. Diduga penurunan efektifitas kerja disebabkan oleh pembagian kerja. Peneliti mendapatkan informasi di UD. Samodra Jaya dalam pembagian kerja masih kurang teratur. Hal ini dapat dilihat ketika peneliti mengadakan wawancara kepada sebagian karyawan dan melihat dari hasil produksi pada bagian produksi, dan dimana pada masing-masing sub bagian tersebut terdapat ketidaksesuaian antara keahlian dengan pekerjaan yang diembannya, selain itu terdapat beberapa karyawan yang beban kerjanya satu dengan yang lainnya berbeda sehingga terkadang menimbulkan perasaan tidak puas.

Dengan menerapkan pembagian kerja yang baik dan sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan, akan meningkatkan efektifitas kerja yang tinggi. Menurut penelitian Hadi Prayitno (2009) pembagian kerja berpengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan.

Selain itu, Karyawan tidak bisa memanfaatkan waktu atas dirinya sendiri dalam mengerjakan tanggung jawab yang dibebankan dengan sebaik-baiknya, hasil yang diharapkan tidak tercapai sesuai waktu yang telah ditentukan, sehingga terjadi pemborosan waktu, biaya dan tenaga. Sering kali karyawan mengalami penumpukkan pekerjaan yang mengakibatkan karyawan sering tergesa-gesa. Pemanfaatan waktu yang

sebaik-baiknya akan meningkatkan efektifitas kerja. Menurut penelitian Fitrah Afritesya (2013) manajemen waktu berpengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian dengan judul :

“PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN MANAJEMEN WAKTU TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA UD. SAMODERA JAYA”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang dikemukakan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah Pembagian Kerja dan Manajemen Waktu yang berpengaruh pada Efektifitas Kerja Karyawan. Maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Pembagian Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektifitas Kerja Karyawan pada bagian produksi di UD. Samodra Jaya?
2. Apakah Manajemen Waktu berpengaruh signifikan terhadap Efektifitas Kerja Karyawan pada bagian produksi di UD. Samodra Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka penelitian yang akan penulis lakukan bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pembagian kerja karyawan pada bagian produksi di UD. Samodra Jaya.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh manajemen waktu karyawan pada bagian produksi di UD. Samodra Jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Untuk mengembangkan ilmu dibidang MSDM yang berkaitan dengan teori pembagian kerja, manajemen waktu dan efektivitas kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan ilmiah yang dapat berguna untuk bahan kajian atau informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

2. Manfaat Praktis.

- a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam menambah wawasan pengetahuan dalam bidang penelitian dan untuk mengetahui pelaksanaan pembagian kerja serta untuk mengetahui efektivitas kerja karyawan.

- b. Bagi Perusahaan

Sebagai sumbangan pemikiran bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil kebijaksanaan yang berkaitan dengan usaha peningkatan efektivitas kerja karyawan. Sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam menetapkan pembagian kerja karyawan.