

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan tertentu. Dimana dalam pencapaian tujuan tersebut, perusahaan berusaha untuk mengerahkan seluruh sumber daya yang dimiliki. Secara umum sumber daya organisasi dibagi menjadi dua golongan, yakni sumber daya manusia dan sumber daya non manusia (Nugroho, 2017). Dari seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia yang paling penting dan menentukan berhasil tidaknya tujuan perusahaan, dengan tidak mengabaikan fungsi dari sumber daya lainnya. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu diberikan pemeliharaan, perlindungan dan peningkatan kesejahteraan, sehingga pada akhirnya efektifitas kerja karyawan dapat meningkat. Untuk mendukung hal tersebut perlu adanya lingkungan kerja yang kondusif, aman serta nyaman, dan perlu adanya pembagian kerja yang tepat agar pegawai dapat melaksanakan aktivitasnya dengan baik .

Begitu pentingnya peran sumber daya manusia, suatu organisasi seharusnya dapat menyediakan lingkungan yang kondusif, sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan tugas dan beban kerja yang diberikan dengan baik. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang terdapat disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan diperlukan efektivitas kerja, efektivitas kerja

berhubungan erat terhadap tujuan yang dikehendaki perusahaan. Dimana suatu perusahaan dikatakan efektif apabila mampu memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.

Efektivitas merupakan keahlian menjalankan tugas, fungsi dari suatu organisasi yang tidak ada tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya (Kurniawan, 2005). Pada dasarnya setiap organisasi yang didirikan memiliki tujuan bahwa suatu saat dapat mengalami pertumbuhan dan perkembangan usaha. Besar kecilnya tujuan perusahaan tergantung dari besar kecilnya organisasi tersebut. Apabila organisasi mempunyai tujuan yang luas, jumlah pekerjaannya akan menjadi lebih banyak dan beragam. Dalam keadaan tersebut, suatu perusahaan harus mampu menyediakan sejumlah karyawan yang sesuai dengan jenis dan beban kerja, maka diperlukan pembagian kerja yang jelas (Nugroho, 2017).

Prayitno (2010) menyebutkan bahwa Pembagian kerja adalah suatu perincian dan pengelompokan aktivitas-aktivitas yang sejenis maupun hubungan satu sama lain yang dilakukan oleh satuan organisasi tertentu. Pembagian kerja berarti setiap pekerjaan harus dipecah-pecah dalam beberapa bagian dan setiap bagian dilaksanakan oleh seseorang yang memiliki keahlian berbeda serta tanggung jawab. Pembagian kerja yang baik dapat mempermudah organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan- pekerjaan yang berarti efektifitas kerja dapat tercapai. Pembagian kerja memberikan kejelasan bagi karyawan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan beban

kerja yang menjadi tanggung jawabnya serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pembagian Kerja merupakan pengelompokan aktivitas-aktivitas yang sejenis yang dilakukan oleh satuan organisasi (Sutarto, 2012)". Hal ini didukung dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Subarno, dkk (2012) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pembagian kerja terhadap efektifitas kerja.

Pembagian kerja bisa membantu dalam penempatan karyawan yang menganut " *prinsip the right man in the right place*" ialah karyawan yang ditempatkan pada tempat yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, ketrampilan, dan jenis kelamin, sehingga mampu memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran, dan efektivitas kerja. Maka dari itu pembagian kerja dengan penempatan kerja, beban kerja, serta spesialisasi pekerjaan yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja (Nugroho, 2017).

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi efektifitas karyawan ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja ialah suatu tempat dimana pegawai melaksanakan tugas sehari-hari, lingkungan kerja merupakan pengaturan penerangan tempat kerja, pengontrolan terhadap suara gaduh dalam pabrik, pengontrolan terhadap udara, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan tentang keamanan tempat kerja,(Soekanto dan Indriyo, 2000). Menurut Gibson (2010), Lingkungan kerja yaitu situasi dan kondisi dimana

lingkungan kerja dibentuk, dinilai langsung maupun tidak langsung oleh karyawan dan dapat menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan di lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif mampu memberikan rasa aman, nyaman serta mempengaruhi karyawan untuk dapat bekerja optimal (Harrianto, 2010). Lingkungan kerja bisa mempengaruhi emosi karyawan (Lewa dan Subowo, 2015). Jika karyawan menyukai lingkungan kerja ditempat dia bekerja ,hal tersebut akan membuat karyawan betah dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan, sehingga waktu kerja yang digunakan efektif. Lingkungan kerja yang baik diharapkan memberikan rangsangan bagi karyawan, sehingga dapat mendorong mereka untuk lebih produktif dan mampu meningkatkan efektifita kerja.

Menurut Sedarmayanti (2004) lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu , lingkungan kerja fisik meliputi faktor yang berkaitan dengan kondisi fisik lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak dan lingkungan kerja non fisik yang berkaitan dengan interaksi sosial, baik antara teman sekerja dengan atasannya, maupun dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaanya.

Karyawan mampu memberikan hasil kerja yang baik, apabila lingkungan kerja baik dan menyenangkan bagi pegawai, adanya hubungan yang baik antara rekan kerja dan atasan sehingga menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Untuk mencapai efektifitas kerja, keberadaan lingkungan kerja perlu disesuaikan dengan kebutuhan pegawai, agar karyawan saat melakukan pekerjaan merasa aman dan nyaman. Sebaliknya lingkungan kerja

yang belum memenuhi syarat bagi suatu tempat kerja, dapat melemahkan aktivitas pekerja. Lingkungan kerja yang tidak mendukung bisa membuat pegawai merasa malas dan tidak nyaman dalam bekerja, sehingga tidak bisa menjalankan atau melaksanakan pekerjaan dengan baik, yang berakibat produktifitas dan efektifitas kerja pegawai menurun.

Efektivitas kerja ialah hal yang penting bagi suatu perusahaan yang dapat dijadikan tolak ukur berhasil tidaknya pelaksanaan pembagian kerja yang telah dilaksanakan perusahaan pada karyawannya. Diduga penurunan efektifitas kerja disebabkan oleh pembagian kerja yang belum seimbang atau tidak jelas. Peneliti mendapatkan informasi pada PT.Indomarco Prismatama dalam pembagian kerja masih kurang teratur. Dengan melaksanakan pembagian kerja yang baik dan lingkungan kerja yang sesuai, diharapkan mampu meningkatkan efektifitas kerja.

Berdasarkan observasi sementara yang ditemukan peneliti pada PT.Indomarco Prismatama cabang Jombang pada karyawan-karyawan toko ada beberapa indikasi yang menunjukkan efektifitas kerja karyawan yang belum maksimal yang terlihat dari sikap karyawan yang tidak konsisten dalam melaksanakan pekerjaan seperti mengucapkan “ selamat datang” pada konsumen, kemampuan karyawan yang belum maksimal dikarenakan adanya *briefing* yang tidak rutin dari toko, ketrampilan karyawan dalam mengoperasikan aplikasi *paymen point* masih kurang cekatan, dan pengetahuan terhadap pekerjaan masih kurang karena karyawan dalam bekerja belum sesuai dengan *jobdesk*.

Adapun faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja yaitu pembagian kerja. Pembagian kerja yang baik mampu berdampak pada efektifitas kerja. Pembagian kerja yang ditemukan dalam survey awal masih *overlapping*. Pembagian kerja dari perusahaan seringkali tidak sesuai dengan implementasi di Indomaret. Terdapat beberapa pembagian kerja karyawan yang belum sesuai dengan beban kerja, masih ada pekerjaan yang tidak sesuai dengan *jobdesk*, sehingga efektifitas kerja menurun. Beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan masih belum sesuai, masih ditemukan tumpang tindih pekerjaan. Kurang optimalnya pembagian kerja bisa berpengaruh pada efektifitas kerja karyawan. Setiap karyawan sebenarnya sudah memiliki *jobdesk* yang jelas namun realita yang ada mereka sering kali bekerja lebih dari *jobdesk* mereka.

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi efektifitas kerja adalah lingkungan kerja. Adapun fenomena di PT Indomarco Prismatama cabang Jombang, dalam survey awal terdapat hubungan antar karyawan yang kurang baik masih terdapat kesalahpahaman antar rekan kerja sehingga menyebabkan adanya rasa iri dan pilih kasih antar sesama rekan kerja dan atasan.

Efektifitas suatu perusahaan dapat tercapai apabila masing-masing karyawan yang bersangkutan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan posisi kerja masing-masing dengan baik. Namun upaya untuk menciptakan efektifitas kerja karyawan di PT.Indomarco Prismatama masih belum maksimal. Maka hal ini, mendorong peneliti untuk

melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Pembagian Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Toko Region Supervisor 014 studi pada PT. Indomarco Prismatama.**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Pembagian Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas Kerja Karyawan toko di PT. Indomarco Prismatama?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas Kerja Non Fisik Karyawan toko di PT. Indomarco Prismatama?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, adapun tujuan dalam penelitian ini diantaranya :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pembagian kerja karyawan toko di PT. Indomarco Prismatama.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik karyawan toko di PT. Indomarco Prismatama.

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, lingkungan kerja non fisik 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 penerapan pembagian kerja, lingkungan kerja non fisik 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 dan lingkungan kerja non fisik.