

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 efektivitas kerja karyawan dapat meningkat.

PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk merupakan perusahaan bergerak dalam bidang distribusi eceran produk konsumen dengan mengoperasikan jaringan mini market, dengan nama "Alfamart", dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan diperlukan efektivitas kerja karena 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 kerja yaitu suatu keadaan dimana aktivitas jasmani dan rohani yang dilakukan oleh manusia mampu mencapai hasil akhir sesuai yang

dikehendaki (Sutarto, 2012). Efektivitas merupakan keahlian menjalankan tugas, fungsi dari suatu organisasi yang tidak ada tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya (Kurniawan, 2015). 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).

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. Berdasarkan observasi sementara yang ditemukan peneliti pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk rayon Mojoagung cabang Jombang pada karyawan toko ada beberapa indikasi yang menunjukkan efektivitas kerja karyawan belum maksimal dengan terbuktinya sikap dari karyawan yang tidak konsisten dalam melaksanakan pekerjaan seperti memberikan ucapan “selamat datang, selamat berbelanja” pada konsumen, selain itu kemampuan karyawan kurang maksimal dalam pengaplikasian *paymen point* dan juga pengetahuan yang berkaitan dengan pembagian kerja belum sepenuhnya dipahami oleh setiap karyawan. Karyawan bagian toko PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk rayon Mojoagung cabang Jombang dapat di katakan efektif apabila karakteristik organisasi tersusun/ mengelompok berdasarkan jenis

pekerjaan, karakteristik lingkungan luar ataupun dalam pekerjaan secara profesional dan karakteristik pekerja yang mana berperilaku tidak ramah akan mempengaruhi para konsumen serta karakteristik manajemen yang baik dalam artian sistem manajemen yang terbentuk berperan dalam mengkoordinasi dengan baik/ jelas.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas karyawan ialah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2014) 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. 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 (Gibson, 2010). 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.

Untuk mendukung hal tersebut perlu adanya lingkungan kerja yang kondusif, aman serta nyaman, dan 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.

Menurut Sedarmayanti (2014) 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 pekerjaannya. 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 efektivitas 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 pada efektivitas kerja pegawai menurun.

Berdasarkan hasil observasi peneliti dengan pihak Pimpinan bagian toko PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk rayon Mojoagung cabang Jombang menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik pada obyek penelitian ini kurang baik karena hubungan karyawan sesama rekan kerja terjadi kurang/tidak menghargai dan menghormati sesama rekan kerja, baik atasan dengan bawahan serta senior dengan junior. Sehingga menimbulkan rasa ketidaknyamanan, pada lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat diduga menimbulkan turunnya tingkat efektifitas kerja karyawan.

Pembagian kerja adalah suatu perincian dan pengelompokan aktivitas-aktivitas yang sejenis maupun hubungan satu sama lain yang dilakukan oleh satuan organisasi tertentu (Prayitno, 2010). Pembagian kerja merupakan pengelompokan aktivitas-aktivitas yang sejenis yang dilakukan oleh satuan organisasi (Sutarto, 2012). 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 efektifitas kerja. Maka dari itu pembagian kerja dengan penempatan kerja, beban kerja, serta spesialisasi pekerjaan yang baik dapat meningkatkan efektifitas kerja (Nugroho, 2017).

Pembagian kerja berarti setiap pekerjaan harus tergolong 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 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 yang baik mampu berdampak pada efektivitas kerja.

Pembagian kerja yang ditemukan dalam survey awal masih *overlapping*. *Overlapping* dapat diartikan juga dengan kata “tumpang tindih” yaitu keadaan yang menunjukkan bahwa seseorang dapat menghasilkan suatu hal yang sama atau ganda (Tanzil & Associates, 2017). Berdasarkan observasi peneliti pada bagian toko PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk rayon Mojoagung cabang Jombang menjelaskan bahwa *overlapping* atau tumpang tindih pekerjaan yang terjadi contohnya pada bagian kasir tidak hanya menjalankan pekerjaan berdasarkan tugas kasir saja, melainkan juga melakukan display barang datang, bersih-bersih area toko & rak display, dsb.

Pembagian kerja dari pihak manajemen perusahaan seringkali tidak sesuai dengan implementasi di Alfamart rayon Mojoagung cabang Jombang. Terdapat beberapa pembagian kerja karyawan yang belum sesuai dengan beban kerja, sehingga diduga efektivitas kerja menurun.

Dari fenomena diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk rayon Mojoagung cabang Jombang”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk rayon Mojoagung cabang Jombang?
2. Apakah pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk rayon Mojoagung cabang Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk rayon Mojoagung cabang Jombang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pembagian kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk rayon Mojoagung cabang Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

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

1.4.2 Manfaat Akademis

Untuk mengembangkan ilmu dibidang MSDM yang berkaitan dengan teori lingkungan kerja non fisik, pembagian kerja 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.

1.4.3 Manfaat Praktis.

1. Bagi Peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam menambah wawasan pengetahuan dalam bidang penelitian dan untuk mengetahui penerapan lingkungan kerja non fisik, pembagian kerja, serta untuk mengetahui efektivitas kerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan:
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi seluruh karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk rayon Mojoagung cabang Jombang dalam menjalankan tugasnya dan dapat meningkatkan efektivitas kerja yang semakin baik..
 - a. Sebagai tambahan dan memperluas pengetahuan bagi peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai Lingkungan kerja non fisik dan Pembagian kerja.