BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital. Peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat dalam produksi, tetapi juga berperan aktif dalam kegiatan produksi. Saat ini, kedudukan sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat produksi, tetapi juga penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi, serta segala aktivitas organisasi. Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula oleh kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia di dalamnya

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah efektivitas kerja dari karyawannya. usaha untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Adalah melalui perilaku kepemimpinan, semangat kerja, dan displin dalam perusahaan tersebut. Faktor-faktor ini dianggap mempengaruhi baik meningkatkan ataupun menurunkan efektivitas kerja karyawan.

Penempatan karyawan merupakan bagian dari proses pengadaan karyawan, dengan demikian pelaksanaannya harus memperhatikan prinsip efisiensi yaitu kesesuaian antara keahlian karyawan yang diisyaratkan oleh perusahaan bersangkutan, dengan prinsip keadilan dimana setiap karyawan diberikan peluang yang sama untuk berkembang.

Penempatan karyawan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap menuju prestasi kerja karyawan itu sendiri.Oleh karena itu, perusahaan harus dapat melaksanakan penempatan tenaga kerja dengan konsep orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Namun kenyataan yang terlihat saat ini masih kurangnya upaya pengembangan sumber daya manusia,khususnya peningkatan profesionalisme pegawai sehingga produktivitas kerja menurun. Hal ini bahwa pengembangan karyawan belum mendapat perhatian dari pimpinan.

Tabel 1.1

Data Jumlah Karyawan Beserta Unit Kerja

II!4 IV!	Banyak Karyawan		
Unit Kerja	Jumlah	Persentase	
Ba <mark>han Baku</mark>	207	14,28 %	
Gudang	169	11,68 %	
Produksi	386	26,62 %	
Administrasi	113	7,79 %	
Distribusi	265	18,18 %	
Penjualan	265	18,18 %	
Maintenance	47	3,25 %	
Jumlah	1.452	100 %	

Sumber: PT Dua Putra Utama Makmur Tbk, 2019.

Tabel 1.1 menggambarkan jumlah karyawan PT Dua Putra Utama Makmur Tbk sebanyak 1.452 karyawan dengan tanggung jawab dan tugas yang harus dilakukan, walaupun ada yang sesuai maupun tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Kepribadian yang dimiliki oleh karyawan berasal dari latar belakang pendidikan, factor keluarga, dan faktor lainnya. Tetapi dengan jumlah karyawan yang ada banyak diharapkan sudah mewakili spesialisasi tugas dari masing – masing unit kerja.

Spesialisasi tugas / spesifikasi pekerjaan (job specification) merupakan uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten. Konsentrasi kegiatan membantu seseorang menjadi ahli di dalam pekerjaan-pekerjaan tertentu, namun spesialisasi tidak dilakukan terlampau jauh. Pembagian tugas atas dasar keahlian diperlukan terutama apabila dibutuhkan keahlian dan pengetahuan yang bersifat khusus. Spesialisasi tugas sebagai ulasan agar di dalam kegiatan pengorganisasian supaya menjadi efektif (Terry, 2013 : 96).

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh organisasi adalah tuntutan akan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan kinerja organisasi sehingga sasaran atau target yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Salah satu hal yang perlu dilakukan dalam upaya untuk meningktakan kemampuan sumberdaya manusia adalah dengan senantiasa melakukan pembinaan dan peningkatan semangat kerja aparatur pemerintah agar memiliki sikap dan dedikasi yang tinggi terhadap tugas dan tanggung-jawabnya sebagai karyawan. Berikut ini data mengenai efektivitas kerja karyawan.

Tabel 1.2

Data Pencapaian Target Kerja Setiap Bulan Tahun 2019

Sasaran Kerja	Hasil Kerja	Target Kerja	Presentase
Jumlah Produksi	2550 Kg	3 Ton	85 %
Persiapan Bahan Baku	2400 Kg	3 Ton	80 %
Keselamtan dan Kesehatan Kerja	75 Kasus	0 Accident	75 %
Pengiriman Tepat Waktu	64 Kiriman	80 Kiriman	80 %

Sumber: PT Dua Putra Utama Makmur Tbk, 2019.

Tabel di atas merupakan hasil kiinerja rata – rata dalam satu bulan kerja selama tahun 2019, tabel tersebut menggambarkan efektivitas kerja karyawan PT Dua Putra Utama Makmur Tbk belum dapat dikatakan optimal dan efektif dalam merealisasikan sasaran kualitasnya. Bisa dilihat terdapat beberapa standar yang ditetapkan belum dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan perencanaannya.

Kenaikan jumlah produksi yang lebih banyak dibandingkan periode sebelumnya sehingga presentase kenaikan jumlah produksi diharapkan meningkat sebesar 20 %. Walaupun sudah meningkatkan partisipasi karyawan, target jumlah produksi hanya masih sebesar 85 %. Kemudian target persiapan bahan baku juga masih mencapai 80 % dari target dan mendapat beberapa *supplier* tambahan untuk menambah jumlah bahan baku yang belum tercukupi dengan sumber dari bagian pengadaan. Tetapi hasilnya jumlah yang didapatkan masih belum mencapai target.

PT Dua Putra Utama Makmur Tbk memastikan kesehatan dan keselamatan kerja dengan meminimalkan *accident*, tetapi *accident* yang terjadi masih terhitung banyak sebesar 75 %. Selain itu, memastikan ketepatan pengiriman barang sesuai dengan jumlah dan waktu yang tepat kepada pelanggan. Tetapi, masih 80 % target yang terpenuhi karena beberapa sebab yang tak terduga sebelumnya.

Masalah semangat kerja dalam organisasi ini sangat penting untuk diperhatikan. Pembinaan semangat kerja yang tinggi harus dianggap sebagai tanggungjawab manajemen yang bersifat tetap dan terus menerus. Semangat kerja yang rendah dapat menimbulkan masalah dalam organisasi dan mempunyai dampak jangka panjang yang bisa merugikan organisasi.

Semangat kerja yang dimiliki karyawan bagian produksi PT Dua Putra Utama Makmur Tbk dikaitkan dengan seringnya karyawan yang datang terlambat ke tempat kerja. Jika karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi maka mereka tidak akan datang terlambat dan datang lebih awal supaya dapat mempersiapkan keperluan yang dibutuhkan sebelum memulai pekerjaan. Berikut ini data karyawan yang datang terlambat selama tahun 2019 yaitu :

Tabel 1.3

Data Rekap Keterlambatan Karyawan Produksi Tahun 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Terlambat		
		Jumlah	Persentase	
Janu <mark>ari</mark>	386	82	21,05 %	
Februari	386	102	26 ,31 %	
Maret	386	58	15,13 %	
April	386	94	24,34 %	
Mei	386	86	22,36 %	
Juni	386	61	15,78 %	
Juli	386	76	19,73 %	
Agustus	386	114	29,60 %	
September	386	84	21,71 %	
Oktober	386	68	17,76 %	
November	386	71	18,42 %	
Desember	386	89	23,02 %	

Sumber: PT Dua Putra Utama Makmur Tbk, 2019.

Tingkat keterlambatan kehadiran karyawan bagian produksi PT Dua Putra Utama Makmur Tbk menunjukkan angka yang berflukturasi. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan PT Dua Putra Utama Makmur Tbk masih rendah karena apabila semanga kerja karyawan sudah baik atau tinggi maka seharusnya karyawan memiliki kesadaran dari dalam diri mereka sendiri bahwa seharusnya mereka hadir atau datang tepat pada waktunya. Tingkat keterlambatan kehadiran tertinggi yaitu sebesar 29,60 % terjadi pada bulan Agustus 2019 dan tingkat keterlambatan kehadiran terendah terjadi pada bulan Maret 2019 yaitu sebesar 15,13%. Sedangkan tingkat keterlambatan kehadiran yang ditolerir oleh perusahaan terkait adalah < 2% per bulan.

Pengembangan karyawan bagian produksi belum optimal, sehingga mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Hal ini bisa mempengaruhi kompetensi karyawan yang kurang efektif sehingga dalam pelaksanaan tugasnya sering kali tidak berjalan optimal. Efektivitas kerja pegawai adalah penyelesaian sesuatu pekerjaan dengan tepat waktu, produktivitas kerja yang tinggi, dan prestasi kerja yang baik. Tingkat Profesionalisme, keterampilan kerja dan loyalitas merupakan suatu tuntutan dalam pencapaian efektivitas kerja di dalam suatu organisasi.

Riseet gap dari penelitian ini berasal dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh Darman Syafe'i (2018) menunjukkan bahwa secara parsial spesialisasi tugas (X₁) dan gaya kepemimpinan (X₂) berpengaruh positif terhadap efektifitas kerja karyawan (Y) dan secara simultan spesialisasi tugas dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap efektifitas Kerja karyawan pada PT. PLN Cabang Baturaja.

Penelitian dengan hasil yang serupa juga dilakukan oleh Asmuniansyah (2015) menunjukkan bahwa variabel spesialisasi tugas dan gaya kepemimpinan secara keseluruhan atau bersama-sama berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur dan secara parsial dapat diketahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Sedangkan penelitian dari Darman (2018) menunjukkan bahwa variabel spesialisasi tugas dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh negatif terhadap efektivitas kerja. Kemudian penelitian dari Risnashari (2016) menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan kepribadian mempunyai pengaruh negatif terhadap efektivitas kerja. Sedangkan penelitian dari Nursangadah (2017) menunjukkan hasil bahwa kompetensi dan kepribadian mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, semangat kerja memediasi pengaruh kepribadian terhadap efektivitas kerja, serta semangat kerja memediasi pengaruh kepribadian terhadap efektivitas kerja, serta semangat kerja memediasi pengaruh kepribadian terhadap efektivitas kerja.

Penelitian dari Muh. Alwi (2016) menunjukkan hasil bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi dalam suatu organisasi, akan meningkatkan keefektifan organisasi dalam merealisasikan tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan untuk mencapai keefektifan organisasi. Sedangkan penelitian dari Sylvana (2016) menunjukkan hasil bahwa semangat kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Penelitian dari Silawati (2015) menunjukkan hasil yang berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya, di mana spesialisasi tugas (X₁) dan semangat kerja (X₂) mempunyai pengaruh yang negative dan signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan (Y) pada Bagian Produksi PT. Dupantex Kabupaten Pekalongan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi penelitian dengan judul "PENGARUH SPESIALISASI TUGAS, KEPRIBADIAN, DAN KOMPETENSI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA DENGAN SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT DUA PUTRA UTAMA MAKMUR TBK".

2. Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup permasalahan dalam penelitian adalah sebagai berikut ini.

- 2.1. Penelitian mengambil obyek penelitian karyawan PT Dua Putra Utama Makmur Tbk.
- 2.2. Variabel endogen pada penelitian ini adalah efektivitas kerja sedangkan variabel eksogen pada penelitian ini dibatasi pada variabel spesialisasi tugas, kepribadian, dan kompetensi. Serta semangat kerja sebagai variabel intervening
- 2.3. Karyawan PT Dua Putra Utama Makmur Tbk berjumlah 1.452 orang.
- 2.4. Data karyawan yang digunakan untuk penelitian merupakan data tenaga kerja terbaru yaitu tahun 2019.
- 2.5. Penelitian dilakukan dalam jangka waktu 3 bulan setelah penyusunan proposal disetujui oleh dosen pembimbing.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh spesialisasi tugas, kepribadian, dan kompetensi terhadap efektivitas kerja dengan semangat kerja sebagai variabel intervening, serta untuk mengetahui variabel eksogen dimana yang paling berpengaruh terhadap variabel endogen dengan mediasi dari variabel intervening. Penelitian ini dilakukan di PT Dua Putra Utama Makmur Tbk.

3. Rumusan Masalah

Permasalahan yang sedang dihadapi oleh PT Dua Putra Utama Makmur Tbk dalam penelitian ini antara lain :

- a. Tabel pertama yang berisi jumlah data karyawan menunjukkan adanya faktor spesialisasi tugas, kepribadian, dan kompetensi dari masing masing karyawan sebagai bentuk tanggung jawab dan kewajiban mereka terhadap perusahaan.
- b. Tabel kedua yang berisi hasil kerja yang telah dicapai oleh semua karyawan menunjukkan bahwa efektifitas kerja masih belum bisa mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan.
- c. Tabel ketiga yang berisi banyaknya karyawan bagian produksi yang sering datang terlambat menunjukkan bahwa semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan PT Dua Putra Utama Makmur Tbk masih rendah.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian yaitu:

- 3.1. Bagaimana pengaruh spesialisasi tugas terhadap efektivitas kerja?
- 3.2. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap efektivitas kerja?
- 3.3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja?

- 3.4. Bagaimana pengaruh spesialisasi tugas terhadap semangat kerja?
- 3.5. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap semangat kerja?
- 3.6. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap semangat kerja?
- 3.7. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap efektivitas kerja?

4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- 4.1. Untuk menganalisis pengaruh spesialisasi tugas terhadap efektivitas kerja.
- 4.2. Untuk menganalisis pengaruh kepribadian terhadap efektivitas kerja.
- 4.3. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja.
- 4.4. Untuk menganalisis pengaruh spesialisasi tugas terhadap semangat kerja.
- 4.5. Untuk menganalisis pengaruh kepribadian terhadap semangat kerja.
- 4.6. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap semangat kerja.
- 4.7. Untuk menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap efektivitas kerja.

5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

5.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkaya wawasan pengetahuan yang berhubungan dengan spesialisasi tugas, kepribadian, dan kompetensi terhadap efektivitas kerja dengan semangat kerja sebagai variabel intervening.

5.2. Manfaat Praktis

5.2.1. Bagi Objek Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi bagi PT Dua Putra Utama Makmur Tbk serta sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan untuk menambah efektivitas kerja karyawan.

5.2.2. Bagi Peneliti

Dalam penelitian ini, dapat menambah pengetahuan dan mengaplikasikan teori-teori tentang pengaruh spesialisasi tugas, kepribadian, dan kompetensi terhadap efektivitas kerja dengan semangat kerja sebagai variabel intervening.

5.2.3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan informasi tambahan maupun pembanding bagi peneliti lain yang penelitiannya sejenis dengan penelitian ini.