

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang penting dalam suatu lingkup instansi atau organisasi, karena tanpa tenaga kerja atau karyawan suatu lembaga atau instansi tidak dapat melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu sungguh penting meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik guna pelaksanaan kebijakan pemerintah dari pusat hingga ke daerah khususnya pada aparat pemerintah sehingga efektivitas kerja organisasi maupun individual pegawai dapat tercapai sesuai dengan yang direncanakan. Menurut Gary (2009) sumber daya manusia merupakan faktor kritis yang dapat menentukan maju mundurnya serta hidup matinya suatu usaha atau kegiatan bersama baik yang berbentuk organisasi sosial, lembaga pemerintah maupun badan usaha. Rendahnya kualitas sumber daya manusia menyebabkan turunnya efektivitas kerja karyawan/pegawai, hal ini selanjutnya akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan efektivitas yang telah direncanakan.

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industry, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada

aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusia segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki efektivitas kerja karyawan yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Selain adanya motivasi, peningkatan efektivitas bisa tercapai dengan pendidikan yang lebih baik. Pendidikan dipergunakan untuk mempersiapkan pegawai dalam memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan tanggung jawab yang berbeda dan lebih tinggi. Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan akan memiliki kematangan secara emosional dan kemampuan intelektual yang lebih baik dibanding pegawai yang hanya memiliki pendidikan lebih rendah. Tingkat pendidikan adalah jenjang yang diperoleh seseorang mulai dari bangku sekolah dasar sampai pada tingkat tinggi. Tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh pegawai, karena akan membawa pengaruh yang baik terhadap efektivitas kerja para pegawai untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi. Hariandja (2005) menjelaskan bahwa tingkat pendidikan seorang pegawai dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Dan dapat tercapainya efektivitas kerja yang baik.

Efektivitas merupakan konsep yang sangat penting dalam organisasi, karena mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan organisasi dalam mencapai

tujuannya, yang menyangkut jawaban atas pertanyaan “sejauh mana sesuatu telah direncanakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah dicapai”. Secara umum, keefektifan dihubungkan dengan pencapaian sasaran yang telah ditentukan atau dibandingkan hasil nyata dengan hasil ideal. Keefektifan menunjuk kepada hasil evaluasi terhadap proses yang menghasilkan keluaran yang dapat diamati

Efektivitas kerja para karyawan juga dapat diukur dari sejauhmana pekerjaan tersebut dapat dicapai. Apabila tujuan yang telah ditetapkan tercapai atau mencapai sasaran dengan rencana dan waktu yang sudah ditentukan juga, maka tujuan tersebut efektif. Semakin mendekati sasaran maka semakin tinggi efektivitasnya. Organisasi tidak dapat berhasil dengan baik mencapai tujuannya bilamana seluruh kegiatan tidak berjalan dengan efektif.

Dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja karyawan, perlu dipahami bahwa suatu organisasi tidak terlepas dari struktur organisasi sebagai pola hubungan antara individu dalam suatu kelompok dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan secara formal dibagikan kepada kelompok dan di koordinasikan sehingga merupakan satu kesatuan yang harmonis kemudian diarahkan untuk suatu tujuan tertentu. Individu-individu dalam kelompok menyiratkan individu-individu yang bergabung atas dasar kesamaan tujuan dalam suatu wadah yang formal. Tugas dan pekerjaan dilakukan oleh individu dan dilaksanakan secara terus menerus, sehingga perlu dikoordinasikan. Sehingga perlu diberlakukan suatu spesialisasi pekerjaan.

Spesialisasi pekerjaan maksudnya adalah sampai tingkat mana tugas dalam organisasi dipecah-pecah menjadi pekerjaan yang terpisah-pisah. Hakikatnya,

daripada dilakukan satu individu, lebih baik pekerjaan tersebut dipecah menjadi sejumlah langkah, dan tiap langkah dilaksanakan oleh individu yang berlainan. Spesialisasi meningkatkan efisiensi, tapi pada tingkat tertentu, spesialisasi menimbulkan kerugian-kerugian. Contoh kerugian yang mungkin timbul adalah kebosanan, kelelahan, stres, produktivitas kerja rendah, kualitas kerja buruk, meningkatkan mangkir kerja/membolos, bahkan pada perusahaan swasta bisa meningkatkan jumlah pekerja yang keluar dari perusahaan.

Spesialisasi kerja dan pembagian kerja mutlak diperlukan, sebab tanpa adanya pembagian kerja pegawai akan bekerja menurut kemauan sendiri-sendiri tanpa menghiraukan tujuan organisasi atau organisasi secara keseluruhan yang berakibat tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena, itu di dalam organisasi perlu sekali adanya pembagian kerja yang baik bagi para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab, sehingga proses organisasi dapat berjalan dengan lancar.

Semakin besarnya pasar persaingan industri di Indonesia memaksa perusahaan untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawannya. Efektivitas kerja karyawan sangat bergantung pada tiga variabel dalam penelitian ini, yaitu motivasi, tingkat pendidikan dan spesialisasi kerja. Motivasi karyawan yang dapat berubah ubah karena tuntutan hidup, karyawan dengan beragam latar belakang tingkat pendidikan, dan spesialisasi pekerjaan yang membuat pekerjaan menjadi lebih mudah.

PT. Sari Warna Asli Textile Industry adalah perusahaan besar yang bergerak dibidang industri garmen. Perusahaan ini merupakan perusahaan manufaktur

dalam pembuatan pakaian baik baju, celana maupun jaket, baik itu militer maupun bukan. Berdasarkan hasil peninjauan yang dilakukan di PT. Sari Warna Asli Textile Industry masih memperlihatkan motivasi yang rendah, hal ini terlihat dari hasil kerja yang dicapai oleh karyawan PT. Sari Warna Asli Textile Industry belum optimal, spesialisasi pekerjaan dalam produksi baju harus selesai sebanyak 7 buah dalam satu hari, tapi mereka hanya dapat menyelesaikan 4 buah baju dalam 1 hari. Selain itu, terdapat penyelesaian kerja yang tidak tepat waktu, yaitu pendistribusian barang produksi tidak sesuai dengan jadwal distribusi yang ditetapkan perusahaan. Beberapa masalah tersebut mengakibatkan efektivitas kerja menjadi rendah.

Penelitian motivasi, tingkat pendidikan, dan spesialisasi pekerjaan yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan masih ditemukan hasil yang tidak konsisten. Fajar Apriani, (2014) meneliti pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Sebaliknya, Mansur dan Slamet (2017) menyatakan bahwa motivasi karyawan tidak memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja.

Asfar (2018) melakukan penelitian dengan hasil bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Maka instansi terkait hendaknya berusaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan memberikan pelatihan pada karyawan yang tingkat pendidikannya kurang memadai. Evert Fandi Mandang, dkk (2017), dalam penelitiannya menyatakan hasil sebaliknya bahwa tingkat Pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

Penelitian spesialisasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja yang dilakukan oleh Asmuniansyah (2014) menyatakan spesialisasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja. Adanya spesialisasi kerja sesuai dengan pengetahuannya dalam melakukan pekerjaan akan dengan mudah dilakukan sehingga hal ini akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja. Nuraini (2017) menyatakan sebaliknya, bahwa spesialisasi pekerjaan tidak memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja.

Berdasarkan pada latar belakang, *research gap* dan permasalahan tersebut, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI, TINGKAT PENDIDIKAN DAN SPESIALISASI PEKERJAAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. SARI WARNA ASLI TEXTILE INDUSTRY”**.

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.2.1. Variabel independen terdiri dari motivasi, tingkat pendidikan dan spesialisasi pekerjaan adapun variabel dependen adalah efektivitas kerja.
- 1.2.2. Penelitian mengambil obyek penelitian di PT. Sari Warna Asli *Textile Industry*
- 1.2.3. Responden yang diteliti adalah karyawan PT. Sari Warna Asli *Textile Industry*

1.3. Perumusan Masalah

Semakin berkembangnya jumlah konsumen serta beragamnya kebutuhan masyarakat akan bahan tekstil, PT. Sari Warna Asli *Textile Industry* perlu meningkatkan efektivitas kerja yang didukung oleh sumber daya manusia yang ada. Ada beberapa permasalahan terkait dengan hal tersebut yaitu:

- a. Motivasi yang baik diperlukan untuk memberi dorongan internal pada diri karyawan sehingga dapat lebih baik dalam bekerja.
- b. Tingkat pendidikan karyawan yang berasal dari berbagai latar belakang pendidikan menjadikan sulit tercapainya efektivitas kerja.
- c. Perlu diadakannya spesialisasi pekerjaan agar semua aspek dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.3.1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sari Warna Asli *Textile Industry*?
- 1.3.2. Apakah ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sari Warna Asli *Textile Industry*?
- 1.3.3. Apakah ada pengaruh spesialisasi pekerjaan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sari Warna Asli *Textile Industry*?
- 1.3.4. Apakah ada pengaruh motivasi, tingkat pendidikan dan spesialisasi pekerjaan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sari Warna Asli *Textile Industry* secara simultan?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai peneliti adalah sebagai berikut:

- 1.4.1. Menguji pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sari Warna Asli *Textile Industry*.
- 1.4.2. Menguji pengaruh tingkat pendidikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sari Warna Asli *Textile Industry*.
- 1.4.3. Menguji pengaruh spesialisasi pekerjaan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sari Warna Asli *Textile Industry*.
- 1.4.4. Menguji pengaruh motivasi, tingkat pendidikan dan spesialisasi pekerjaan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sari Warna Asli *Textile Industry* secara simultan.

1.5. Kegunaan Penelitian

1.5.1. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan terutama yang berkaitan dengan masalah yang terjadi dalam penelitian dan juga dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pengembangan untuk penelitian selanjutnya serta menambah keilmuan bagi para mahasiswa.

1.5.2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam membuat kebijakan menyangkut nilai-nilai strategis efektivitas kerja karyawan

terutama yang berkaitan dengan motivasi, tingkat pendidikan dan spesialisasi pekerjaan.

1.5.3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta peneliti dapat memahami motivasi, tingkat pendidikan dan spesialisasi pekerjaan untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

