

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang penting dalam suatu organisasi maupun masyarakat. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa didukung sumber daya manusia yang handal meskipun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber yang memadai. Sumber daya manusia merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi suatu perusahaan untuk melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Perusahaan adalah suatu organisasi atau lembaga yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memproduksi barang dan jasa, di dorong untuk meningkatkan efektivitas usaha nantinya mampu memaksimalkan laba untuk bertahan dalam jangka waktu panjang. Dalam usaha pencapaian usaha organisasi banyak faktor yang mempengaruhi, salah satunya Sumber Daya Manusia (SDM) yang menunjang dalam pencapaian tujuan. Di suatu perusahaan atau organisasi, efektivitas merupakan hal yang penting karena tanpa efektivitas tujuan organisasi tidak akan tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Sebab efektivitas yang tinggi akan dapat dicapai dengan adanya faktor manusia. Manusia merupakan komponen yang sangat penting sebab berhasil atau tidaknya suatu usaha sebagian besar ditentukan oleh manusianya dalam melaksanakan pekerjaan.

Efektivitas yang tinggi dapat tercapai dalam suatu perusahaan apabila karyawan tersebut diberikan program pengembangan dan pengawasan terhadap karyawannya (Zuilyati, 2010:68). Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan efektivitas yaitu dengan peningkatan kompetensi, pendidikan, pemberian motivasi, dan pemberlakuan spesialisasi pekerjaan, dalam rangka peningkatan kualitas tenaga kerja yang diharapkan dapat memperbaiki pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang, serta mempengaruhi beban kerja atau menambah kecakapan.

Salah satu faktor yang turut berperan dalam pencapaian efektivitas kerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi adalah kombinasi kecakapan (*skills*), kemampuan (*abilities*) dan pengetahuan (*knowledge*) yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu tugas spesifik. Trisnawati dan Saefullah (2010:71) mengemukakan beberapa aspek dalam konsep kompetensi, yaitu pengetahuan (*knowledge*) adalah kesadaran dalam bidang kognitif, pemahaman (*understanding*) adalah kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu, kemampuan (*skill*) adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya, nilai (*value*) adalah standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang, sikap (*attitude*) adalah perasaan (senang tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar, minat (*interest*) adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan. Wibowo (2013:86) mengatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan

pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dalam pelaksanaan tugasnya, karyawan dituntut agar memiliki kompetensi yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan seorang karyawan/pegawai mengeluarkan kinerja yang maksimal dalam pekerjaannya. Makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan, untuk memprediksi karyawan yang bekerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Kompetensi merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi. Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumberdaya, seperti memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pedampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah kompetensi sumber daya manusia yang objektif. Wibowo (2013:86) mengatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dalam peningkatan efektivitas kerja karyawan, pemberian motivasi perlu dilakukan oleh perusahaan. Hal ini karena motivasi merupakan salah satu pemicu semangat yang berasal dari diri karyawan. Colquitt dkk, (2010) mendefinisikan bahwa motivasi suatu kumpulan kekuatan energik yang mengkoordinasi di dalam

maupun di luar diri seorang pekerja yang mendorong usaha kerja dalam menentukan arah perilaku, tingkat usaha, intensitas, dan kegigihan. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku langsung (*direct of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*) dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Jadi motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi adalah kondisi yang sangat dibutuhkan oleh semua orang. Diperlukan setiap hari untuk menjalankan kehidupan, membantu orang lain, memimpin sekelompok orang dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi berasal dari kata “movere” (latin), yang berarti mendorong atau menggerakkan (Saydan, 2012:226). Motivasi yang baik akan mempengaruhi etos kerja karyawan.

Selain adanya dua faktor tersebut, peningkatan efektivitas bisa tercapai dengan pendidikan yang lebih baik. Pendidikan merupakan salah satu upaya yang harus dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Soedarmayanti (2010:32) mengemukakan bahwa melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari. Pendidikan yang dimiliki menjadikan



karyawan berinovasi terus demi tercapainya tujuan perusahaan, sehingga mereka mendapatkan prestasi dan berpengaruh terhadap promosi jabatan.

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 empat variabel dalam penelitian ini, yaitu kompetensi, motivasi, tingkat pendidikan dan spesialisasi kerja. Kompetensi karyawan yang perlu terus ditingkatkan untuk pencapaian hasil kerja yang lebih

baik, 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.

*Research* GAP pada penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Fatin Nurul (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja. Berbeda dengan Fajar Apriani (2016) menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Sumampow (2017) juga menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Penelitian Nanda Prasetya dkk (2017) menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Penelitian tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Fajar Apriani (2016) dengan hasil motivasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Poniman (2016) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Muhamad Idris (2018) menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Penelitian tersebut didukung oleh Andi Hasryningsih (2018) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Berbeda dengan Imam Mukry (2016) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Asmuniansyah (2014) menyatakan spesialisasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja.

Sebaliknya, Nuraini (2017) menyatakan bahwa spesialisasi pekerjaan tidak memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja. Berdasarkan pada permasalahan dan *research gap* tersebut, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Tingkat Pendidikan, Dan Spesialisasi Pekerjaan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Sariwarna Asli Textile Industry.**

## **1.2. Ruang Lingkup**

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.2.1.** Variabel independen terdiri dari kompetensi, motivasi, tingkat pendidikan, dan spesialisasi pekerjaan adapun variabel dependen adalah efektivitas kerja karyawan.
- 1.2.2.** Penelitian mengambil obyek penelitian di PT Sariwarna Asli Textile Industry.
- 1.2.3.** Responden yang diteliti adalah karyawan di PT Sariwarna Asli Textile Industry dengan jumlah 231 responden.
- 1.2.4.** Penelitian ini dilakukan selama 4 bulan setelah proposal di setujui.

## **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. Kompetensi karyawan yang perlu ditingkatkan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.
- b. Motivasi yang baik diperlukan untuk memberi dorongan internal pada diri karyawan sehingga dapat lebih baik dalam bekerja.
- c. Tingkat pendidikan karyawan yang berasal dari berbagai latar belakang pendidikan menjadikan sulit tercapainya efektifitas kerja.
- d. Perlu diadakannya spesialisasi pekerjaan agar semua aspek dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1.3.1.** Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap efektifitas kerja karyawan PT. Sari Warna Asli Textile Industry?
- 1.3.2.** Bagaimana pengaruh motivasi terhadap efektifitas kerja karyawan PT. Sari Warna Asli Textile Industry?
- 1.3.3.** Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap efektifitas kerja karyawan PT. Sari Warna Asli Textile Industry?
- 1.3.4.** Bagaimana pengaruh spesialisasi pekerjaan terhadap efektifitas kerja karyawan PT. Sari Warna Asli Textile Industry?
- 1.3.5.** Bagaimana pengaruh kompetensi, motivasi, tingkat pendidikan dan spesialisasi pekerjaan terhadap efektifitas kerja karyawan PT. Sari Warna Asli Textile Industry?



#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.4.1. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sari Warna Asli Textile Industry.
- 1.4.2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sari Warna Asli Textile Industry.
- 1.4.3. Menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sari Warna Asli Textile Industry.
- 1.4.4. Menganalisis pengaruh spesialisasi pekerjaan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sari Warna Asli Textile Industry.
- 1.4.5. Menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, tingkat pendidikan dan spesialisasi pekerjaan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sari Warna Asli Textile Industry.
- 1.4.6. Menguji pengaruh kepemimpinan, dukungan sosial, dukungan organisasi dan tingkat pendidikan terhadap *burnout* pada karyawan paramedis RSI Sultan Hadirin Jepara secara berganda.

#### **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 kompetensi, 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.

