

BAB. 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan kualitas sumber daya karyawan menjadi sangat penting dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya karyawan adalah untuk meningkatkan kinerja operasional karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan. Selain itu, kualitas sumber daya karyawan yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif.

Pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat dari dua aspek, yaitu aspek kuantitas dan aspek kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban dalam organisasi. Sedangkan kualitas, menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi tugas pokok dan fungsi organisasi apapun, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu syarat utama. Kualitas sumber daya manusia yang menyangkut dua aspek, yakni aspek fisik (kualitas fisik) dan non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan lain. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat diarahkan pada kedua aspek tersebut. Untuk menentukan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program peningkatan kesejahteraan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas non fisik, maka upaya pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan. Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan sumber daya manusia.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) secara makro, adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan di sini mencakup perencanaan pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia. Secara mikro, dalam arti lingkungan suatu unit kerja (departemen atau organisasi yang lain), maka sumber daya manusia adalah tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi, yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan.

Fasilitas yang canggih dan lengkap, belum merupakan jaminan akan berhasilnya suatu organisasi tanpa diimbangi oleh kualitas manusia yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut. Dari *statement* diatas, jelaslah betapa pentingnya peranan dan kedudukan karyawan sebagai unsur pelaksana kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan membuat berbagai ketentuan yang mengatur tentang karyawan. Perhatian perusahaan ini pada dasarnya tidak lepas dari kondisi kebutuhan pengembangan dimana karyawan sebagai unsur pekerja harus memiliki dedikasi dan kualitas yang tinggi sehingga mampu menghadapi berbagai kesulitan yang akan muncul dalam proses pengembangan. Hal ini perlu dikemukakan karena pada masa yang akan datang persoalan-persoalan serta tantangan-tantangan yang akan dihadapi akan semakin berat dan kompleks. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya karyawan yang handal dalam mengantisipasi berbagai persoalan. Realitas menunjukkan bahwa kondisi karyawan masih jauh dari yang diharapkan, dimana kualitas karyawan perusahaan di Indonesia selama ini masih belum memuaskan karena rendahnya efektivitas kerja yang ditampilkan.

Efektivitas kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam kegiatan organisasi yang perlu dibina dan dikembangkan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Tujuan organisasi tersebut akan tercapai apabila organisasi memiliki sumber daya manusia yang handal, terampil, dan berkualitas sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal

dan dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik untuk organisasi, masyarakat, maupun karyawan itu sendiri.

Efektivitas kerja pegawai adalah sikap atau kondisi umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya, maka jelaslah bahwa setiap pemimpin perlu mengambil berbagai langkah agar semakin banyak pegawainya merasa puas dan selalu bersemangat dalam bekerja, yang pada saatnya nanti akan mencapai tingkat efektivitas kerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa untuk mencapai suatu tingkat efektifitas dalam proses pencapaian tujuan dalam suatu organisasi sangatlah didukung oleh peralatan sarana dan prasarana yang mana dari kemampuan dan keterampilan serta loyalitas dari semua unsur yang terlibat dalam organisasi yang bersangkutan, disamping itu suatu pekerjaan dikatakan efektif bila tercapainya berbagai sasaran yang telah ditetapkan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang dialokasikan untuk melakukan berbagai kegiatan yang dimaksud.

Dari pengertian diatas secara jelas dapat dikatakan bahwa dalam pengelolaan bidang sumber daya manusia kewenangan yang dimiliki oleh perusahaan begitu luas mulai dari perencanaan terhadap kebutuhan karyawan, pembinaan karir karyawan sampai peningkatan kesejahteraan. Oleh karena itu begitu luasnya kewenangan perusahaan dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia, maka kegiatan penataan sumber daya manusia mempunyai peran yang strategik dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi terutama dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi terutama meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Dengan demikian bila dalam mendayagunakan sumber daya manusia pada organisasi dapat efektif, dimungkinkan akan berdampak terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

PT Wahana Kash Mulia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang garment di Kedungreja, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah. Perusahaan ini menghasilkan beberapa produk perlengkapan bayi dengan beberapa nama brand seperti Dialogue baby, Moms baby, Snobby baby, Cintaka baby, Omiland dan produk lokalnya dengan merek Baby Cute.

Dengan jumlah karyawan pada Oktober 2021 sejumlah 144 orang karyawan ,efektivitas kerja yang diharapkan seharusnya bisa tercapai tetapi terkendala masalah kurang berfungsinya perincian tugas (uraian tugas), rendahnya disiplin kerja karyawan, kurang adanya koordinasi antar sub/bagian yang ada, masih rendahnya tingkat pencapaian target/tujuan.

Tabel I.1 Jenis-jenis pekerjaan beserta target dan realisasi kerja di PT Wahana Kasih Mulia

Jenis pekerjaan	Target	Realisasi
Quality control	1000 piece per hari = 100 %	500-800 piece per hari = 50%-80%
Pengesetan	500 set per hari = 100%	200-300 set per hari = 40%-60% per hari
Pengiriman	Sesuai forcasse dan schedule	Tidak sesuai schedule dan ada pergantian item
Jahit	25 piece per hari = 100%	15-20 piece per hari = 60%-80%
Packing	500 piece per hari = 100%	200-300 set per hari = 40%-60% per hari

Dari tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa antara target yang diberikan perusahaan tidak terealisasi secara 100% oleh karyawan. Untuk mendukung pelaksanaan tugas di PT Wahana Kasih Mulia diperlukan sumber daya manusia tidak hanya jumlah yang banyak dan kualitas yang baik akan tetapi juga mempunyai etos kerja tinggi, wawasan kedepan, semangat *enterpreneur* dan pola pikir yang mandiri dalam rangka pelaksanaan tugas di PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja Kabupaten Cilacap. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Efektivitas Kerja di PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Kabupaten Cilacap.

B. Pembatasan Masalah

Untuk memperjelas permasalahan dalam penelitian ini maka perlu pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Dimensi lokasi

Penelitian dilakukan pada kantor di PT.Wahana Kasih Mulia Kedungreja Kabupaten Cilacap.

2. Dimensi waktu

Penelitian dilakukan pada tahun 2021-2022.

3. Dimensi studi

Dimensi studi dibatasi pada efektivitas kerja karyawan di PT.Wahana Kasih Mulia Kedungreja Kabupaten Cilacap

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diurai diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

Bagaimana efektivitas kerja karyawan di PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Searah dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

Untuk mengetahui efektivitas kerja karyawan di PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini mengarah kepada aspek berikut :

- a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis terutama yang berkaitan dengan teori tentang efektivitas kerja karyawan dan sebagai bahan referensi bagi mereka yang berkeinginan untuk melakukan penelitian lanjutan pada bidang yang sama.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbang saran dan masukan bagi PT Wahana Kasih Mulia dalam peningkatan efektivitas kerja karyawannya.

c. Manfaat Penulis

Adapun manfaat langsung bagi penulis yaitu dapat menambah dan memperluas wawasan pengetahuan dalam penulisan karya ilmiah (skripsi) yang terkait masalah yang diteliti, serta merupakan tugas akhir bagi penulis dalam penyusunan studi.