

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan yang memiliki struktur organisasi dan sistematika kerja yang efektif dan efisien, cenderung akan berpeluang menjadikan perusahaan atau organisasi yang digelutinya semakin pesat bertumbuh serta berkembang. Di samping itu pula, organisasi atau perusahaan tersebut kemungkinan besar akan terhindar dari persoalan-persoalan dalam mengerjakan tugasnya. Baik organisasi publik maupun organisasi bisnis, pasti akan memilih strategi yang efektif guna menjalankan sistem yang akan diterapkan di dalam lingkungan organisasinya.

Adanya perencanaan sumber daya manusia yang matang, maka produktivitas tenaga kerja atau karyawan yang telah ada dapat ditingkatkan. Hal tersebut dapat direalisasikan dengan adanya penyesuaian. Misalnya dalam hal pembagian kerja dan pendelegasian wewenang karyawan yang baik. Sehingga, setiap pekerja atau karyawan dapat mengeluarkan kemampuannya masing - masing secara optimal dan bisa menghasilkan sesuatu yang berhubungan langsung dengan kebutuhan perusahaan.

Melihat pentingnya sumber daya manusia (SDM) dalam menunjang kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi akan mendorong perusahaan untuk memilih dan harus berusaha mendapatkan karyawan yang tepat secara kualitas maupun kuantitasnya. Dalam kaitan ini, maka perusahaan harus melakukan tindakan penyeleksian dan penyaringan karyawan yang tepat sebelum dilakukan adanya pembagian kerja. Hal ini tidak boleh dianggap remeh oleh perusahaan karena akan berakibat fatal bagi perusahaan itu sendiri. Bisa saja karyawan yang

direkrut tidak sesuai dengan standarisasi perusahaan sehingga dapat memperburuk kondisi perusahaan. Dengan melakukan pemilihan karyawan yang tepat, akan memperkuat situasi perusahaan secara positif. Setelah dilakukannya seleksi, tahapan berikutnya adalah penempatan, yaitu menempatkan orang yang tepat pada jabatan tertentu yang sesuai dengan standar perusahaan. Penyeleksian dan penempatan karyawan pada posisi tertentu hendaklah sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki.

Organisasi merupakan alat yang paling berhubungan dengan satuan-satuan kerja, yang diberikan kepada orang-orang yang ditempatkan dalam struktur organisasi tersebut. Dengan adanya organisasi pekerjaan yang akan dilaksanakan dapat dikoordinasi atasan kepada bawahan dari bagian puncak manajemen sampai kebawah dari seluruh unit atau bagian. Perusahaan yang mempunyai organisasi yang baik dan teratur kemungkinan besar tidak akan mengalami hambatan-hambatan dalam mengerjakan tugasnya dengan efektif.

Sebaliknya bila perusahaan tidak mempunyai organisasi yang baik dan teratur maka pekerjaan yang dilaksanakan akan menyimpang dari tujuan. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan. Analisis organisasi itu sangat penting bagi karyawan untuk melakukan tugasnya sehingga dapat mencapai efektivitas kerja karyawan yang diinginkan oleh pihak perusahaan, bila organisasi itu berjalan dengan baik pada perusahaan itu maka karyawan secara tidak langsung dapat melakukan tugasnya dengan semaksimal mungkin.

Bagi seorang pemimpin, kemampuan untuk menggerakkan karyawan atau bawahan untuk melakukan tugasnya dengan baik, menjadi hal yang fundamental agar tercapainya target kerja yang diinginkan. Setiap karyawan dan pegawai harus siap menghadapi berbagai pekerjaan dan tuntutan yang didelegasikan kepadanya. Saat seorang pimpinan memberikan tanggung jawab kepada pekerja, maka hal inilah yang harus dimanfaatkan pekerja agar dapat mengimprovisasi dan mengaplikasikan kemampuan yang dimilikinya. Tentu hal ini akan berdampak pada target kerja dan prestasi kerja seorang karyawan karena tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien

Sehingga akan berdampak bagi kelangsungan dan perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuan dan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Karena itu bagi seorang pimpinan harus mampu untuk menggerakkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Disamping itu juga pemimpin harus dapat mengatasi semua masalah yang ada pada perusahaan tersebut sebaik mungkin

Pembagian kerja adalah salah satu faktor penting karena dengan adanya pembagian kerja, dapat memberikan kejelasan bagi para karyawan untuk melakukan tugasnya dengan sebaik - baiknya. Selain itu, adanya pembagian kerja dapat mengurangi dan menghindari kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan, dan saling lempar tanggung jawab antar karyawan bisa terjadi kesalahan maupun kesulitan. Oleh karena itu, adanya pembagian kerja dan wewenang karyawan secara efektif dapat mengatasi berbagai macam kemungkinan yang terjadi tersebut

Pembagian tugas perlu dilihat dari manfaat yang diperoleh dari penerapan spesialisasi dalam rangka mewujudkan penempatan organisasi yang tepat pada jabatan yang tepat dan dapat juga mempermudah pengawasan oleh atasan. Kesimpulannya adalah bahwa pembagian kerja perlu pertimbangan yang cermat. Artinya, dalam pembagian kerja harus ada penyesuaian antara kemampuan dan jenis pekerjaan yang dilakukan, disertai tata cara dan disiplin kerja yang mudah dipahami oleh pekerja yang bersangkutan. Oleh karena itu, pembagian kerja yang baik dapat membantu karyawan memahami peran dan tanggung jawab masing-masing, sehingga meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Pada saat yang sama, pemberdayaan yang tepat dapat membantu karyawan membuat keputusan yang lebih baik dan menyelesaikan masalah, sehingga meningkatkan kinerja dan motivasi kerja.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tanpa adanya prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh pegawai menunjukkan rendahnya prestasi kerja karyawan yang akan mengakibatkan proses pencapaian tujuan Perusahaan. Prestasi kerja karyawan yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan untuk perusahaan. Semakin banyak karyawan yang berprestasi, maka kinerja atau produktifitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya. Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien maka tergantung pada keahlian dan kemampuan para pegawai dalam hal melaksanakan

pekerjaannya dan mendukung kemauan para pegawainya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut. Oleh karena itu keberhasilan suatu organisasi dapat dicapai oleh salah satu faktanya yaitu kualitas daripada pegawainya, dengan adanya kualitas yang baik dari pihak pegawai diharapkan pula tercapainya suatu tingkat prestasi kerja yang dapat mendorong terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

PT. Daenong Global merupakan perusahaan milik swasta yang bergerak di bidang produksi garment. Produk yang dihasilkan adalah pakaian seperti T-shirt, celana, jaket dan lain-lain. Pada saat ini PT. Daenong Global mempunyai gudang untuk memproses bahan baku menjadi bahan jadi, dan gudang penyimpanan bahan jadi yang sudah siap dikirimkan kepada buyer. Seiring dengan perkembangan perusahaan pada tahun 2010 Denong Corporation membangun PT Daenong Global di Kabupaten Subang, Jawa Barat, Indonesia. Perusahaan ini bergerak pada produksi garment, dengan memproduksi pakaian jadi seperti baju, celana, pakaian dalam dan lain-lain

Permasalahan umum yang terjadi pada divisi produksi di PT. Daenong Global adalah masih belum terlihat bekerja secara efektif dan efisien. Pada beberapa bagian atau unit kerja, terlihat masih adanya spesialisasi kerja yang belum tepat. Serta karyawan atau pekerja yang terkadang mengerjakan pekerjaan yang bukan di bidangnya.

Berdasarkan hasil dari peninjauan yang peneliti lakukan di perusahaan tersebut, terdapat masalah sebagai berikut

Tabel 1.1 Hasil Produksi
5 Bulan Terakhir Pada Tahun 2022

2022	Januari	Februari	April	Mei	Juli
<i>Target Output</i>	703 / 7 hari	780 / 12 hari	800 / 12 hari	850 / 14 hari	900 / 18 hari
<i>Target Productivity</i>	640	710	745	820	845
Keterlambatan	3	2	4	5	5

Permasalahan tersebut mencakup :

1. Kuantitas kerja karyawan yang tidak sesuai serta tidak dapat menargetkan produksi sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Maka target perusahaan untuk memenuhi target ekspor ke berbagai negara tidak sesuai dengan hasil produksi karena ada keterlambatan yang disebabkan oleh kuantitas kerja karyawan, maka jumlah produksi sedikit melebihi permintaan.
2. Kualitas Kerja. Hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang tidak bisa bekerja sama dengan baik antara sektor sewing dan bagian QC (*quality control*). Hal ini disebabkan karena banyaknya kecacatan pada produk yang *out of control*. Kecacatan produk ini didominasi karena faktor sewing, diketahui kecacatan produk ini karena mesin jahit yang belum optimal. Akibat dari banyaknya kecacatan produk, maka target bagian QC terhambat dengan banyaknya barang reject, maka terjadinya keterlambatan dalam proses produksi

Permasalahan tersebut terjadi disebabkan oleh faktor pembagian kerja yang dijalankan pada divisi produksi PT.Daenong Global kurang maksimal serta tidak efisien. Hal ini dapat dilihat dari

1. Penempatan Pegawai. Hal ini terkadang penempatan karyawan tidak sesuai dengan keahliannya. Dapat dilihat dari sektor sewing atau menjahit yang terdapat karyawan laki – laki hal ini tidak sesuai dengan keterampilan seperti halnya karyawan perempuan
2. Beban Kerja. Dapat dilihat dari kurangnya karyawan pada bagian operator produksi yang harus dapat memenuhi target pasar serta menjaga keselamatan diri dari potensi bahaya yang ditimbulkan oleh mesin produksi maupun area kerjanya
3. Spesialisasi Pekerjaan. Dalam hal ini dapat dilihat penempatan yang kerja tidak sesuai dengan keahlian mereka, serta terdapat pegawai yang bisa menjadi supervisor produksi yang diangkat oleh atasan tanpa melihat latar belakang pendidikan, selain itu karyawan tersebut bisa merangkap mengerjakan sektor operator produksi

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, dalam hal ini peneliti tertarik untuk melakukan meneliti lebih lanjut permasalahan tersebut dan menuangkannya dalam bentuk skripsi yang berjudul : **“PENGARUH PEMBAGIAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA DIVISI PRODUKSI PT DAENONG GLOBAL SUBANG”**

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran umum PT. Daenong Global Subang ?
2. Bagaimana pelaksanaan pembagian kerja dan prestasi kerja pada Divisi Produksi PT. Daenong Global ?
3. Seberapa besar pengaruh pembagian kerja karyawan dan prestasi kerja pada Divisi Produksi PT. Daenong Global ?
4. Apa saja hambatan dan upaya mengatasi pembagian kerja yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Divisi Produksi PT. Daenong Global ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Mengetahui gambaran umum PT. Daenong Global Subang
2. Mengetahui bagaimana pelaksanaan pembagian kerja dan prestasi kerja karyawan pada PT.Daenong Global Subang
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh pembagian kerja dan prestasi kerja pada PT.Daenong Global Subang
4. Mengetahui apa saja hambatan dan bagaimana upaya yang dilakukan dalam mengatur pembagian kerja yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Divisi Produksi PT.Daenong Global

1.4 Kegunaan Penelitian

Dalam adanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk berbagai pihak, diantaranya :

1. Kegunaan teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis sebagai informasi pengembangan ilmu Sumber Daya Manusia khususnya pada pembagian kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan
- b. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya terutama pada pembagian kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti dan Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan serta sebagai latihan dalam menerapkan ilmu yang telah didapatkan diperguruan tinggi sehingga dapat dijadikan bekal dalam mengembangkan potensi untuk menentukan pembagian kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan di perusahaan-perusahaan

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan saran bagi perusahaan terutama manajemen dalam pembagian kerja terhadap prestasi kerja dalam perusahaan secara tepat untuk mencapai sebuah tujuan tertentu

c. Bagi Akademis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi keilmuan bagi para mahasiswa Administrasi Bisnis Fisip Unpas yang akan melakukan penelitian di tahun yang akan datang

1.5. Lokasi dan Lamanya Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, Peneliti memperoleh data yang dibutuhkan dengan mendatangi PT Daenong Global serta melakukan sesi wawancara dengan perwakilan perusahaan, maka penelitian berada pada Jl. Raya Subang Km.138, Cikadu Manyeti Kec. Dawuan, Kab. Subang, Jawa Barat

2. Lamanya Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan dalam jangka waktu selama 6 bulan dimulai pada bulan Januari – Juni agar penelitian lebih fokus dan data dapat diolah lebih akurat guna mendapatkan hasil yang maksimal.

Tabel 1.2 Kegiatan Penelitian

Keterangan	2023																					
	Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni	
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
TAHAP PERSIAPAN																						
Penjajakan	■	■	■	■																		
Studi Kepustakaan	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Pengajuan Judul					■	■	■	■														
Penyusunan usulan penelitian						■	■	■	■	■	■	■										
Seminar usulan penelitian									■	■	■	■										
TAHAP PENELITIAN																						
Pengumpulan data																						
a. Wawancara	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■										
b. Observasi									■	■	■	■	■	■	■	■						
c. Kuesioner													■	■	■	■						
d. Dokumentasi													■	■	■	■						
Pengolahan Data													■	■	■	■						
Analisis Data																	■	■	■	■		
TAHAP PENYUSUNAN																						
Laporan Akhir																					■	■
Sidang Skripsi																						■

Sumber: Diolah peneliti,2023