

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai keberhasilan jangka panjang, yang dapat dicapai melalui peningkatan produktivitas dan efisiensi operasional. Dalam upaya tersebut, perusahaan perlu mengembangkan struktur organisasi yang jelas dan sistem kerja yang efektif. Struktur organisasi yang baik akan memfasilitasi komunikasi yang lebih lancar di antara anggota tim, sedangkan sistem kerja yang efektif akan memastikan bahwa setiap proses berjalan dengan optimal, sehingga dapat meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan.

Perusahaan dapat dibedakan dari bidang usahanya seperti Perusahaan jasa, dagang, manufaktur dan ekstraktif. Perusahaan jasa menawarkan layanan non-fisik, sementara Perusahaan dagang fokus pada jual beli barang. Perusahaan manufaktur mengolah bahan baku menjadi produk jadi, sedangkan Perusahaan ekstraktif bergerak di bidang pengambilan sumber daya alam. Salah satu contoh Perusahaan manufaktur yang banyak berkembang adalah Perusahaan tekstil.

Perusahaan tekstil merupakan bagian dari industri manufaktur yang berfokus pada produksi kain dan produk berbahan serat. Khususnya produksi kaos kaki. Perusahaan tekstil kaos kaki berfokus pada pembuatan berbagai jenis kaos kaki melalui proses pemintalan, perajutan menggunakan mesin khusus, pewarnaan, sampai tahap finishing dan pengemasan. Faktor utama yang mendukung kelancaran operasional adalah pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif.

Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting dalam kesuksesan operasional perusahaan. Pengelolaan SDM yang baik akan berdampak langsung pada produktivitas perusahaan, karena karyawan yang ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM yang berkontribusi pada efektivitas kerja adalah pembagian kerja. Pembagian kerja yang baik memberikan kejelasan bagi karyawan untuk dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab dan mencegah terjadinya penumpukan tugas dan saling lempar tanggung jawab.

Pengelolaan karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan untuk memastikan efektivitas dan efisiensi kerja di dalam Perusahaan. Proses ini mencakup perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, pembagian kerja, evaluasi kinerja dan pemberian kompensasi yang sesuai. Salah satu bagian penting dari dari pengelolaan karyawan adalah pembagian kerja.

Pembagian kerja mutlak dilaksanakan dan diperlukan, karena tanpa pembagian kerja pekerja akan melakukan tugasnya atas kemauan sendiri tanpa menghiraukan tujuan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan yang dapat mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi serta menghambat pencapaiannya (Lukman Nuzul Hakim et al., 2022). Untuk itu, dalam Pembagian kerja yang efektif sangat penting dalam sebuah Perusahaan, yang memungkinkan setiap karyawan untuk berkonsentrasi pada satu atau beberapa tugas spesifik yang sesuai dengan keahliannya, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses kerja.

Dengan pembagian kerja yang terstruktur, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap karyawan menjalankan tugasnya secara optimal, sesuai dengan spesialisasi dan keterampilannya. Hal ini juga meminimalisir terjadinya beban kerja yang tidak merata di antara karyawan, yang sering kali menjadi penyebab ketidakpuasan kerja dan stres. Dengan demikian, ini juga menyoroti pentingnya peran administrasi dalam mendukung kelancaran berbagai proses operasional Perusahaan.

Administrasi mencakup berbagai proses operasional perusahaan, seperti pengelolaan data, pemrosesan dokumen, serta koordinasi informasi antar departemen. Kinerja bagian administrasi sangat menentukan efisiensi dan ketepatan alur kerja keseluruhan, karena kesalahan atau keterlambatan dalam administrasi dapat berdampak pada berbagai divisi lainnya. Untuk mencapai efektivitas yang optimal, Perusahaan harus memperhatikan bahwa setiap karyawan dapat fokus pada tugasnya dan juga karyawan harus teliti dalam bekerja agar dapat menjaga akurasi dan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas.

Namun, Perusahaan sering kali menghadapi kesulitan dalam menentukan alokasi tugas yang tepat bagi karyawan, terutama ketika sumber daya manusia terbatas. Ketidakmampuan untuk menyesuaikan pembagian kerja dengan kondisi dinamis perusahaan dapat menyebabkan ketidakseimbangan beban kerja di antara karyawan yang pada akhirnya mempengaruhi efektivitas secara keseluruhan.

Efektivitas kerja karyawan merupakan cara yang dilakukan oleh karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu (Djaelani et al., 2022). Efektivitas kerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam mengelola beban kerja dengan efisien dan memastikan bahwa setiap tugas diselesaikan tepat waktu tanpa mengorbankan kualitas.

PT. Kanik Indonesia Utama adalah sebuah perusahaan manufaktur yang berbasis di Bandung, Jawa Barat, dan bergerak di bidang produksi kaos kaki dengan merek "Kanik". Perusahaan ini memproduksi berbagai kategori produk, seperti Basic School, Mensock, Misty jempol, Kidsa (Basic Space, Traveli, Picnis, Sun Flower, Smile), Basic Original, dan Basic Jempol, Jempol Telapak Misty, dan Basic Wudhu. PT. Kanik Indonesia Utama dikenal karena produk-produknya yang unik, solutif, dan trendy, serta berkomitmen untuk memberikan kenyamanan kepada pengguna melalui kualitas bahan yang terbaik. PT Kanik Indonesia Utama memiliki harapan agar setiap karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan optimal, sehingga seluruh pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Selain merek Kanik, terdapat beberapa juga merek lain yang bergerak di bidang produksi kaos kaki, seperti Soka, Zoya, dan Elzatta, yang menjadi competitor dalam produk kaos kaki. Merek-merek tersebut memproduksi kaos kaki dengan berbagai varian desain dan kualitas yang cukup baik. Setiap merek menawarkan keunggulan masing-masing, baik dari segi harga, kenyamanan maupun inovasi produk. Persaingan yang ketat ini mendorong Merek Kanik untuk terus berinovasi dan menjaga kualitas produknya agar tetap kompetitif di pasar.

Pemasaran produk PT. Kanik Indonesia Utama menasar beberapa segmen pasar, baik pasar domestik maupun internasional. Di pasar domestik, produk kaos kaki ini dipasarkan keseluruh Indonesia, Sementara itu untuk pasar internasional, PT. Kanik Indonesia Utama mengeksport produknya ke Malaysia.

Kualitas produk juga memiliki pengaruh terhadap keputusan pembelian. Jika kualitas produk seperti kaos kaki yang di produksi buruk atau tidak sesuai harapan, konsumen cenderung tidak akan Kembali untuk membeli produk tersebut. Untuk itu, menjaga standar kualitas yang konsisten sangat penting untuk mempertahankan kepuasan konsumen dan memastikan keberlanjutan penjualan.

Barang reject PT Kanik yang tidak memenuhi standar kualitas dipisahkan dan tidak didistribusikan ke konsumen. Barang-barang tersebut biasanya dipacking dengan kategori A, kategori B, dan kategori C, lalu dialihkan untuk keperluan lain, seperti dijual dengan harga diskon di pasar tertentu.

Suatu organisasi dikatakan efektif jika output yang dihasilkan bisa memenuhi tujuan yang diharapkan (Ulber, 2017:405). Efektivitas kerja menjadi hal yang sangat penting untuk dijadikan sebagai tolak ukur berhasil tidaknya pelaksanaan pembagian kerja yang telah dilakukan perusahaan pada karyawannya.

Peneliti mendapati kenyataan bahwa pada bagian produksi di PT Kanik Indonesia Utama, karyawan sering kali harus menangani banyak tugas yang seharusnya ditangani oleh beberapa individu berbeda. Hal ini disebabkan oleh kondisi *cashflow* keuangan Perusahaan yang masih belum normal sejak pandemi Covid-19. Pada masa pandemi, Perusahaan melaksanakan kebijakan rasionalisasi karyawan yang mengakibatkan pengurangan jumlah karyawan, termasuk di bagian

produksi. Pengurangan tersebut menyebabkan penumpukan tugas pada karyawan yang tersisa, sehingga efektivitas kerja karyawan menurun dan kualitas kerja menjadi kurang optimal.

Berdasarkan pengamatan di lapangan terdapat permasalahan yang berkaitan dengan efektivitas kerja karyawan pada PT. Kanik Indonesia Utama hal tersebut dapat dilihat dari indikator, sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja, Kuantitas kerja karyawan di PT Kanik Indonesia Utama menunjukkan efektivitas kerja yang kurang baik. Dapat dilihat bahwa target yang telah ditetapkan seringkali tidak tercapai karena karyawan harus menangani berbagai tugas secara bersamaan, yang menyebabkan fokus dan waktu terbagi. Sehingga mengakibatkan kerja karyawan kurang optimal dan ketidaksesuaian antara target dan realisasi yang dicapai. Berdasarkan data yang diperoleh, pada bulan juli target produksi ditetapkan 13.020 lusin dengan rata-rata target per karyawan sebanyak 723,33 lusin. Pada bulan Agustus, target produksi meningkat menjadi 13.120 lusin dengan target per karyawan sebesar 728,89 lusin. Sementara itu, pada bulan September, target yang ditetapkan lebih rendah, yaitu 10.416 lusin, dengan target per karyawan sebesar 578,67 lusin. Dengan sistem kerja dibagi menjadi dua shift, Shift pagi dimulai dari pagi pukul 07.00 hingga pukul 15.00, sementara shift siang berlangsung dari pukul 14.00 hingga pukul 22.00.

Tabel 1.1 Kuantitas Kerja

Bulan	Target & Realisasi Produk Kaos Kaki		%
	Target	Realisasi	
Juli	13.020 Lusin	10.690 Lusin	82%
Agustus	13.120 Lusin	10.529 Lusin	80%
September	10.416 Lusin	9.095 Lusin	87%

Sumber: Bagian Produksi Kanik Indonesia Utama, 2024

2. Kualitas Kerja, Kualitas kerja di PT Kanik Indonesia Utama kurang baik, Contohnya dalam proses produksi masih banyak yang tidak lolos standar kualitas, Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.2 Kualitas Kerja

Bulan	Target Produksi	Barang Tidak Lolos Quality Control	%
Juli	13.020 Lusin	1.028 Lusin	7,8%
Agustus	13.120 Lusin	1.028 Lusin	7,8%
September	10.416 Lusin	1.028 Lusin	9,8%

Sumber: Bagian Produksi Kanik Indonesia Utama, 2024

Berdasarkan tabel diatas barang yang tidak lolos *quality control* tersebut Sebagian besar ditemukan pada bagian perajutan, Dimana proses ini memerlukan ketelitian yang tinggi. Pada bagian perajutan sering ditemukan hasil rajutan yang kurang rapat dan tidak simetris.

Permasalahan tersebut disebabkan oleh pembagian kerja yang dapat dilihat pada indikator-indikator sebagai berikut:

1. Jumlah tugas, Tugas yang diberikan kepada karyawan melebihi kapasitas yang seharusnya, Dimana seorang karyawan harus mengerjakan berbagai tugas, ini berisiko menurunkan fokus karyawan, yang akhirnya berdampak negatif pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Contohnya,

seorang karyawan di bidang produksi seharusnya mengerjakan maksimal 10 tugas, namun jumlah tugas ini meningkat menjadi 20 tugas akibat rasionalisasi karyawan lainnya, ini yang menjadi penghambat dalam pencapaian target yang telah ditetapkan dan mengurangi efektivitas kerja karena waktu dan energi terbagi antara banyaknya tugas yang harus diselesaikan.

2. Beban tugas, Karyawan mengalami kesulitan dalam memprioritaskan pekerjaan dan memastikan setiap tugas dikerjakan dengan baik. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kualitas hasil kerja karena tidak ada cukup waktu dan perhatian untuk menyelesaikan tugas dengan konsentrasi penuh. Sebagai contoh, karyawan *Quality Control* dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Namun, karena harus mengerjakan tugas-tugas lain yang seharusnya dikerjakan oleh beberapa orang, proses penyelesaian tugas jadi lebih lama.

Mengingat pentingnya pembagian kerja, Peneliti memandang hal ini sebagai faktor yang berdampak pada efektivitas kerja karyawan, Khususnya dalam menjalankan tugas-tugas untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka karena itu, Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT. Kanik Indonesia Utama”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, Maka peneliti mengidentifikasi masalah yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Gambaran umum PT Kanik Indonesia Utama?
2. Bagaimana pelaksanaan pembagian kerja karyawan pada Bagian Produksi di PT Kanik Indonesia Utama?
3. Bagaimana kondisi efektivitas kerja karyawan pada Bagian Produksi di PT Kanik Indonesia Utama?
4. Seberapa besar pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas karyawan pada Bagian Produksi di PT Kanik Indonesia Utama?
5. Apa hambatan dan upaya untuk mengatasi pembagian kerja karyawan di PT Kanik Indonesia Utama?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui Gambaran umum PT Kanik Indonesia Utama
2. Mengetahui pelaksanaan pembagian kerja karyawan pada Bagian Produksi di PT Kanik Indonesia Utama
3. Mengetahui kondisi efektivitas kerja karyawan pada Bagian Produksi di PT Kanik Indonesia Utama
4. Mengetahui Seberapa besar pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas karyawan pada Bagian Produksi di PT Kanik Indonesia Utama

5. Mengetahui hambatan dan upaya untuk mengatasi pembagian kerja karyawan di PT Kanik Indonesia Utama

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman, serta memperluas wawasan dalam penerapan teori-teori yang telah peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pasundan Bandung, serta memberikan kontribusi bagi pengembangan Ilmu Administrasi Bisnis.

2. Kegunaan Praktis

1. bagi peneliti

Hasil penelitian ini sangat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti dalam bidang penelitian dan penyusunan karya ilmiah.

2. bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan baru yang bermanfaat, Berkaitan dengan pembagian kerja dan efektivitas kerja karyawan

3. bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan memberikan manfaat bagi pihak lain yang ingin mengetahui lebih lanjut mengenai sumber daya manusia tentang permasalahan pembagian kerja terhadap efektivitas kerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Lamanya Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian dilaksanakan di Perusahaan PT Kanik Indonesia Utama yang beralamat di Jl. Saturnus Raya No.11, Manjahlega, Kec. Rancasari, Kota Bandung.

1.5.2 Lamanya Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan Oktober 2024 sampai dengan bulan Maret 2025 dengan tiga tahap yaitu perencanaan, pelaksanaan dan penyusunan laporan penelitian.

Tabel 1.3 Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Keterangan	Tahun 2024 - 2025																							
		Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret			
Tahap Persiapan																									
1	Penjajakan	■																							
2	Perumusan Masalah	■	■																						
3	Pengajuan Judul		■																						
4	Studi Kepustakaan		■	■																					
5	Bimbingan			■	■																				
6	Penyusunan (Usulan Penelitian)			■	■	■	■	■	■																
7	Seminar (Usulan Penelitian)								■																
8	Perbaikan (SUP)								■																
Tahap Penelitian																									
1	Pengumpulan Data									■	■	■	■												
	a. Observasi									■	■	■	■												
	b. Wawancara									■	■	■	■												
	c. Angket									■	■	■	■												
2	Pengolahan Data									■	■	■	■	■											
3	Analisis Data									■	■	■	■	■											
Tahap Penyusunan																									
1	Penyusunan Bab 4-5														■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
2	Sidang Skripsi															■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
3	Revisi Skripsi																■	■	■	■	■	■	■	■	■

Sumber: Data diolah peneliti, 2024