

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sudah semakin dirasakan sebagai suatu kebutuhan pokok, baik oleh sekumpulan individu, kelompok, maupun organisasi untuk mencapai tujuannya. Pengetahuan manajemen telah mengajarkan banyak hal tentang bagaimana tujuan tersebut dapat dicapai secara efisien dan efektif. Namun, dengan perkembangan lingkungan yang selalu bergerak cepat, dewasa ini manajemen Sumber daya Manusia tidak lagi dirasakan mencukupi untuk mencapai tujuan secara optimal.

Salah satu aset yang sangat berharga bagi sebuah perusahaan adalah karyawan. Karyawan selaku sumber daya manusia harus diperhatikan karena memegang peranan penting dalam menjalankan roda perusahaan dengan lancar dan untuk meraih tujuan perusahaan. Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut (Dessler, 2015: 4) menyatakan “Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management*) adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, serta hal –hal yang berhubungan dengan keadilan”.

Sumber daya manusia ini tidak akan berjalan jika tanpa adanya dukungan sebuah organisasi. Dimana pengertian organisasi itu sendiri menurut

(Dessler, 2015:3) menyatakan “organisasi (*organization*) terdiri atas orang-orang dengan peran yang diberikan secara formal yang bekerja bersama untuk mencapai sasaran organisasi tersebut”. Dalam manajemen karyawan ritel terdapat perbedaan tantangan karena berbeda dalam nilai-nilai kerja, sistem ekonomi, dan hukum tenaga kerja yang berarti praktik sumber daya manusia yang efektif memerlukan struktur organisasi menurut pendapat (Utami, 2012: 111) “struktur organisasi mengidentifikasi aktivitas yang spesifik dilakukan karyawan dan menentukan garis otoritas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, menjalankan sebuah organisasi yang di dalamnya terdiri dari sekumpulan orang-orang yang bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Langkah pertama dalam mengembangkan suatu struktur organisasi yaitu menentukan dahulu tugasnya apa.

Untuk itu organisasi bisnis juga memerlukan kerangka manajemen, agar beban dan tanggung jawab pekerjaan tidak rangkap maka disusunlah penetapan atau pembatasan kerja. Maka manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting dalam proses atau kegiatan mengorganisasikan karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga sangat penting dalam pengelolaan bisnis ritel, sebab setiap karyawan memainkan suatu peran atau bagian yang penting dalam melaksanakan fungsi pekerjaan dengan baik.

Munculnya peluang-peluang terhadap pengembangan karir pada perusahaan ritel, peluang berkarier timbul pada pembelian, produk-produk, manajemen toko, dan fungsi-fungsi staf perusahaan. Posisi-posisi perusahaan dapat dibangun pada beberapa area, seperti akunting, finansial, promosi, dan periklanan, sistem komputerasi dan distribusi, serta sumber daya manusia.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mewujudkan kinerja operasional karyawan ritel yang baik pula dan dapat mewujudkan keuntungan potensial bagi perusahaan. Sangat penting diketahui bahwa untuk mengelola Sumber daya manusia ritel perlu menggunakan bentuk organisasi yang membagi tanggung jawab dan otoritas dalam melaksanakan tugas pada unit-unit bisnis beserta orang-orangnya. Demi kelancaran operasional perusahaan maka perlu menganalisis pekerjaan.

Analisis pekerjaan (*job analysis*) mempelajari tentang gambaran atau desain-desain pekerjaan yang menentukan tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan wujud tanggung jawab dari setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Untuk menentukan hal tersebut dapat diuraikan dalam bentuk deskripsi pekerjaan (*job description*) dan spesifikasi pekerjaan (*job specification*). Agar tujuan itu dapat tercapai, perusahaan harus memiliki sistem manajemen yang baik. Dimana tingkat persaingan semakin ketat, perusahaan atau badan usaha harus dapat mengelola perusahaannya dengan baik. Pengelolaan yang dilakukan tentunya merujuk untuk pencapaian suatu tujuan. Dalam hal ini sekumpulan orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan tersebut.

Tujuan yang ingin dicapai tentu berbeda-beda satu perusahaan dengan yang lainnya. Dapat berupa laba, pelayanan terhadap masyarakat dan sebagainya.

Efektifitas kerja sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan terciptanya efektifitas kerja maka pegawai akan berusaha untuk mengatasi dan memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya juga dalam ketidakefektifan bekerja, maka pegawai akan mudah menyerah bila mendapatkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk memotivasi dan mengoordinasikan aktivitas karyawan, dan manajemen praktis untuk membangun kekuatan kerja secara efektif dan mengurangi tingkat perputaran karyawan maupun rangkap jabatan.

UD. Denly ini merupakan sebuah perusahaan bisnis keluarga (*family business*) perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 2010. Alamat perusahaan ini berkedudukan di Jl. Mulyosari 312-314 Surabaya. UD. Denly merupakan salah satu bentuk badan usaha yang bergerak dalam bidang usaha dagang. Dimana usaha ini merupakan kegiatan transaksi jual beli bahan makanan yang menyediakan perlengkapan dan berbagai peralatan mulai dari bahan dasar membuat kue hingga perabot rumah tangga. Jika dilihat dari tata letak *lay out* UD. Denly tergolong toko modern atau biasa yang disebut dengan *mini market*.

Hal ini bisa ditinjau dari segi prasarana dan fasilitasnya dalam melayani kebutuhan konsumen tergolong bisnis ritel. Selain itu UD. Denly merupakan salah satu wadah/ tempat dalam menyalurkan hobi dengan cara menginspirasi ide-ide

kreatifitas membuat kue yang tadinya cuma sekedar iseng, malah menjadi sumber wirausaha yang dipraktekkan untuk mengawali sebuah bisnis. Tidak hanya itu UD. Denly juga mengadakan kursus kue atau menyediakan tempat (sewa tempat) bagi perusahaan *suplier* yang akan mempromosikan produk-produk baru mereka. Di mana hal ini sangat berperan penting dalam mengatasi masalah konsumen baik untuk konsumen yang awam/ pemula yang memiliki rasa keingin tahun akan belajar membuat kue maupun yang sekedar mengoleksi perlengkapannya, bahkan ada juga yang ingin mempelajari lebih dalam *skill* (kemampuan) khususnya di bidang *bakery* dan *Cake*.

Seiring mengikuti perkembangan zaman dan teknologi yang canggih UD. Denly mampu bersaing dengan kompetitor-kompetitor lainnya, salah satu cara untuk menarik minat konsumen dengan segala keterbatasan muncul lah peluang usaha yaitu mengajak *join* atau bergabung dengan cara pengembangan media pemasarannya di berbagai sosmed (sosial media) seperti IG (*Instagram*), FB (*facebook*), tokopedia ataupun *Web site*. Bahkan GOJEK aplikasi *GO mart*, dimana aplikasi ini menyediakan fitur-fitur yang biasanya dikunjungi oleh konsumen untuk memilih kebutuhan sehari-hari antara lain; makanan, daftar menu nama barang, harga barang dan jumlah barang yang sesuai kebutuhan yang diinginkan oleh konsumen. Agar nama UD. Denly terdengar di masyarakat pada umumnya khususnya toko bahan kue.

Seringkali terjadi saat ini pada karyawan perusahaan yang bergerak dibidang usaha dagang seperti UD. Denly yang memiliki sistem kerja atau sistem manajemen yang kurang efektif dalam mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Tidak hanya

itu masih banyak pekerjaan didalam toko yang harus diselesaikan oleh karyawan misalnya seorang administrator bisa merangkap kerjanya sebagai kepala gudang dan juga sebagai administrator piutang. Maka dari itu perlu dilakukan pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan sehingga memperoleh hasil yang optimal dan tidak ada karyawan yang melakukan pekerjaan rangkap.

Uraian diatas menggambarkan banyaknya kegiatan yang dilakukan dalam suatu perusahaan, maka jika tidak heran makin banyak karyawan yang memiliki peran dan tanggung jawabnya masing-masing yang lebih besar daripada karyawan lainnya. Makin banyak pula karyawan yang keberatan dan mengeluh atas pekerjaan dan tugas yang diberikan terlalu banyak. Dan juga tidak adanya struktur organisasi yang jelas, akan tetapi lebih disayangkan lagi pihak manajemen UD. Denly masih belum memperhatikan tenaga kerja yang dipekerjakan dalam perusahaan ini.

Banyak kendala yang harus diperbaiki oleh pihak manajemen antara lain mempekerjakan beberapa karyawannya dan membebankan beberapa tugas yang seharusnya dikerjakan unit kerja lain kepada satu orang karyawannya atau dengan kata lain seorang karyawan dapat merangkap jabatan yang biasanya disebut dengan istilah "*serabutan*" sehingga pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan tepat waktu pada akhirnya menjadi molor/lambat karena pembagian pekerjaan yang tidak sesuai dan tidak terstruktur menurut fungsi organisasi. Apabila masing-masing sub bagian tersebut terdapat ketidaksesuaian antara keahlian dengan pekerjaan yang diembannya, dan dalam penempatan karyawan kurang terfokus pada kebutuhan di

masing-masing sub bagian, selain itu terdapat beberapa karyawan yang beban kerjanya satu dengan yang lainnya berbeda sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai.

Begitu pula karyawan dalam menjalankan pekerjaannya tidak semuanya sesuai dengan apa yang diinginkan atasan. Sehingga pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan kurang baik atau selalu dianggap tidak beres, dan masih saja terdapat ketidaksesuaian antara cara kerja pada karyawan dengan cara kerja yang diinginkan oleh atasan. Oleh karena itu berdasarkan permasalahan diatas maka mendorong peneliti untuk diajukan sebuah penelitian dengan judul “Peran *Job Analysis* (Analisis Pekerjaan) Dalam Meningkatkan Efektifitas Kerja Karyawan Pada UD. Denly ‘Supplier Bakery Ingredients and Cake Accessories’ di Surabaya”

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Bagaimana *job analysis* (analisa pekerjaan) pada karyawan di UD. Denly Surabaya?
2. Bagaimana tingkat efektifitas kerja pada karyawan di UD. Denly Surabaya?
3. Bagaimana peran *job analysis* (analisa pekerjaan) dalam meningkatkan efektifitas kerja karyawan pada UD. Denly Surabaya?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

1. Untuk mendeskripsikan *job analysis* (analisa pekerjaan) pada karyawan di UD. Denly Surabaya.

2. Untuk mendeskripsikan tingkat efektifitas kerja pada karyawan di UD. Denly Surabaya.
3. Untuk mengetahui peran *job analysis* (analisa pekerjaan) dalam meningkatkan efektifitas kerja karyawan pada UD. Denly Surabaya.

#### **D. MANFAAT PENELITIAN**

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Untuk mengembangkan ilmu Ekonomi Manajemen khususnya dibidang Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan teori *Job analysis* (analisis pekerjaan) dan efektifitas kerja pada perusahaan.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan ilmiah yang berguna untuk bahan kajian atau informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.
2. Kegunaan praktis
  - a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang penelitian, mengembangkan kemampuan baik akademik maupun moralitas yang diperoleh selama masa perkuliahan. Dan untuk mengetahui pelaksanaan *job analysis* (analisis pekerjaan) pada UD. Denly serta untuk mengetahui efektifitas kerja karyawan.



b. Bagi Fakultas

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya dan dapat dikembangkan sebagai bahan masukan atau bahan rujukan penelitian yang relevan serta menambah referensi perpustakaan Fakultas.

c. Bagi Perusahaan

Penulis berharap dari hasil penelitian ini dapat berguna sebagai sumbangan saran dan pemikiran untuk mengembangkan teori-teori tentang *job analysis* (analisa pekerjaan) bagi pimpinan perusahaan UD. Denly dalam mengambil kebijaksanaan yang berkaitan dengan usaha peningkatan efektifitas kerja karyawan. Juga sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan pembagian kerja karyawan. Sekaligus sebagai bahan masukan bagi karyawan perusahaan tersebut guna memperoleh pelajaran dan pengalaman yang berharga selama penelitian.

## **E. SISTEMATIKA PENULISAN SKRIPSI**

Untuk pemahaman, sistematika penulisan skripsi ini disajikan dalam beberapa bab yaitu:

### **Bab I Pendahuluan**

Dalam bab ini dijelaskan secara singkat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

## **Bab II Kajian Pustaka**

Dalam bab ini menjelaskan tentang landasan teori *job analysis* (analisa pekerjaan) dalam meningkatkan efektifitas kerja karyawan, penelitian terdahulu dan kerangka konseptual.

## **Bab III Metode penelitian**

Bab ini berisi tentang metode penelitian yaitu Pendekatan penelitian, keterlibatan penelitian, prosedur pengumpulan data, pengolahan dan analisis data, serta keabsahan temuan.

## **Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab ini berisi tentang Gambaran Umum Subjek/ Objek Penelitian yang didalamnya menjelaskan sejarah dan profil perusahaan, struktur organisasi dan uraian tugas dan wewenang dsb. Selain itu analisis data yang dideskripsikan dari penelitian yang dilakukan, memaparkan data dan temuan penelitian setelah itu akan dibahas dalam pembahasan.

## **Bab V Penutup**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa dimasa yang akan datang. Dan berguna bagi orang-orang di sekitar yang membutuhkan pekerjaan.