

# BAB 1 PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi yang semakin maju semakin pesat, pegawai/karyawan dituntut tidak hanya sebatas bekerja, namun lebih meningkatkan lagi kreatifitas dan inovasi baru. Kapabilitas dan profesionalitas pegawai merupakan prasyarat yang diperlukan, agar masing-masing pegawai bekerja tetap mampu berkreasi dan bekerja dengan baik sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang menempati posisi sangat strategis dalam suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia di perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan.

*Job specification* (Spesifikasi pekerjaan) merupakan suatu uraian tertulis tentang latar belakang pendidikan, pengalaman, kemampuan dan kompetensi atau hal-hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan yang harus dimiliki sebelum mengisi jabatan tertentu sehingga dapat berfungsi dengan efektif. *Job specification* (Spesifikasi pekerjaan) sangat penting dalam suatu perusahaan untuk menempatkan orang pada suatu jabatan/pekerjaan tertentu. Namun kenyataannya ada sebagian perusahaan tidak merasa perlu untuk membuat

uraian jabatan dan spesifikasi pekerjaan karena beranggapan bahwa semua karyawan pasti tahu apa yang akan di kerjakan. Hal ini terjadi masalah baru bagi karyawan karena merasa pekerjaan yang di jalannya tidak sesuai dengan apa yang di bayangkan, selain itu karyawan terkadang merasa tidak menemukan kecocokan antara pekerjaan dengan kepribadiannya sehingga evaluasi karirnya menunjukkan hasil yang tidak maksimal. Di masa krisis seperti sekarang ini banyak perusahaan/organisasi yang melakukan efisiensi dengan mempekerjakan satu orang untuk beberapa bidang pekerjaan sekaligus, hal tersebut mungkin tidak asing karena di anggap hal yang wajar. Sehingga sulit membuat uraian jabatan karena nama jabatan sering tidak sesuai dengan pekerjaan sehari-hari.

Santika (2010:155) dipihak lain, *Job specification* sangat berperan dan memiliki pengaruh yang positif untuk meningkatkan efektivitas kerja. Spesifikasi jabatan di peroleh di uraian jabatan yang menitikberatkan pada syarat-syarat mengenai orangnya yang di perlukan oleh jabatan. Spesifikasi jabatan sesungguhnya merupakan persyaratan orang yang akan menduduki suatu jabatan. Dalam upaya mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, perusahaan harus berusaha agar karyawan yang diterima dan yang telah ada memenuhi spesifikasi jabatan yang telah ditetapkan. Hal ini dilakukan supaya mereka dapat mampu bekerja sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan serta mampu meningkatkan efektivitas kerja, sehingga tujuan perusahaan akan dapat tercapai. Sedangkan menurut Hasibuan (2002:24) Spesifikasi

jabatan sebagai uraian persyaratan minimum seorang yang bisa diterima agar dapat menjalankan dengan baik suatu jabatan dan kompeten.

Berdasarkan definisi di atas dapat diketahui bahwa spesifikasi jabatan itu penting bagi perusahaan karena sebelum orang-orang di tempatkan di suatu jabatan tertentu haruslah memiliki kemampuan dan kualitas minimal yang telah ditetapkan untuk menduduki suatu jabatan tersebut. Adanya spesifikasi jabatan merupakan suatu acuan bagi perusahaan dalam usaha meningkatkan efektivitas kerja. Hal tersebut lebih ditekankan sebab apabila orang-orang yang ada dalam suatu jabatan dalam perusahaan tidak memiliki kemampuan yang mendukung maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai efektivitas kerja yang baik sehingga tujuan yang hendak dicapai akan mengalami hambatan-hambatan khususnya mengenai penyelesaian permasalahan dalam suatu jabatan. Dari uraian spesifikasi jabatan menunjukkan bahwa spesifikasi jabatan merupakan suatu alat untuk menentukan, menyeleksi dan menempatkan orang-orang yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga akan diperoleh orang-orang yang mampu dan mau bekerja, dan tercapainya efektivitas kerja yang optimal.

Selain *job specification*, untuk mencapai tujuan efektivitas yang lebih baik diperlukan Self-Actualization Needs (kebutuhan aktualisasi diri). aktualisasi diri merupakan kemampuan menggunakan dan memanfaatkan bakat secara penuh, kapasitas-kapasitas, potensi-potensi yang ada ataupun tersembunyi dan

melakukan segala apa yang terbaik yang dapat dilakukan.

Aktualisasi Diri menurut Perfilyeva (2012:427) menyebut bahwa aktualisasi diri adalah proses implementasi seorang individu dari minat, kreativitas, keinginan untuk berkembang, kemampuan untuk bertanggung jawab dan kemandirian.

Sedangkan menurut Robbins dan Coulter (2010:110) menyebutkan bahwa aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Dapat disimpulkan aktualisasi diri merupakan penggunaan semua bakat, pemenuhan semua kualitas dan kapasitas dalam diri seorang individu. Di dalam suatu perusahaan, karyawan yang mempunyai aktualisasi diri akan mampu mengoptimalkan kemampuan yang ada pada dirinya serta melakukan upaya ekstra dan melakukan hal-hal yang lebih dari yang diharapkan, sehingga menciptakan efektivitas yang tinggi bagi perusahaan.

Argris dalam Tangkilisan (2005:139) mengungkapkan bahwa efektivitas adalah keseimbangan atau pendekatan optimal dalam pencapaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia. Jadi konsep tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat sejauh mana organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan alat-alat dan sumber daya secara optimal.

Menurut Machmud (2013:412) mengungkapkan efektivitas kerja dapat ditentukan dengan membandingkan antara waktu kerja yang telah

ditetapkan dengan waktu yang dibutuhkan karyawan, dan juga dapat dibandingkan antara hasil atau kualitas yang dicapai dengan kualitas yang telah ditetapkan. Jika pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan lebih baik dari yang ditetapkan maka karyawan tersebut tergolong sebagai karyawan yang efektif.

Agar efektivitas kerja karyawan tercapai, diperlukan penempatan orang-orang yang cocok untuk pekerjaan atau jabatan yang ada sesuai dengan uraian dan persyaratan jabatan. Efektivitas kerja karyawan akan dicapai apabila ada kecocokan antara pekerjaan dan orang yang mengerjakannya juga dibarengi dengan standar kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan. Dengan job specification dan kebutuhan aktualisasi diri selanjutnya perusahaan akan bisa merencanakan pengadaan karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan, yaitu mendapatkan atau menempatkan karyawan secara efektif yang selanjutnya akan mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Faktor penentu dari efektivitas kerja karyawan bisa ditentukan juga dari efektifnya perusahaan menempatkan spesifikasi pekerjaan yang tepat pada karyawannya agar dapat menjalankan satu jabatan dengan efektif.

PT. SMART (Sinar Mas Arta Raya Terang) yang beralamatkan di Jl. Raya Jetis, Ds.Parengan, Kec.Jetis, Kab. Mojokerto Jawa Timur, Indonesia. Bergerak di bidang furniture (pembuatan mebel). Seiring makin banyaknya pesaing yang bergerak dibidang yang sama, maka PT. SMART ingin menciptakan produk yang berkualitas untuk bersaing di pasaran. Ada beberapa

masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia, salah satunya adalah efektivitas kerja karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan yaitu Job Specification dan Self-Actualication needs.

Kenyataannya pada PT. SMART masih terdapat beberapa bagian terlihat masih adanya pembagian kerja yang kurang baik, seperti pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan pada bidang administrasi melakukan juga pekerjaan pada bidang keuangan, sehingga menghambat pekerjaan utamanya dan berdampak pada keterlambatan laporan bulanan. Hal ini masih adanya mempekerjakan satu orang untuk beberapa bidang pekerjaan sekaligus, sehingga efektivitas karyawan kurang berjalan dengan baik. Efektivitas kerja karyawan dapat bekerja secara efektif apabila karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan bidangnya dan kemampuan karyawan tersebut. Hal ini dapat menumbuhkan kebutuhan aktualisasi diri pada karyawan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki, dengan mengoptimalkan kemampuan yang ada pada dirinya serta melakukan hal-hal yang lebih dari yang diharapkan, maka akan menciptakan efektivitas yang tinggi bagi perusahaan.

Dari berbagai uraian mengenai *job specification* maupun kebutuhan aktualisasi diri menunjukkan bahwa *job specification* dan kebutuhan aktualisasi diri merupakan suatu alat untuk menentukan, menyeleksi dan menempatkan orang-orang yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga akan diperoleh orang-orang yang

mampu dan mau bekerja, dan tercapainya efektivitas kerja yang optimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam sebuah skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Job Specification* dan *Self-Actualication Needs* Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. SMART di Mojokerto”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti ingin meneliti batasan masalah penelitian ini sabagai berikut :

1. Apakah *Job Specification* berpengaruh terhadap Efektivitas kerja karyawan PT. SMART di Mojokerto.
2. Apakah *Self-Actualication Needs* berpengaruh terhadap Efektivitas kerja karyawan PT. SMART di Mojokerto.
3. Apakah *Job Specification* dan *Self-Actualication Needs* berpengaruh terhadap Efektifitas kerja karyawan PT. SMART di Mojokerto.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Job Specification* terhadap Efektivitas kerja karyawan PT. SMART di Mojokerto.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self-Actualication Needs* terhadap Efektivitas kerja karyawan PT. SMART di Mojokerto.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Job Specification* dan *Self-Actualication Needs*

berpengaruh terhadap Efektifitas kerja karyawan PT. SMART di Mojokerto.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari berbagai halaman yang telah dikemukakan di atas, penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

**1. Bagi tempat penelitian**

Dapat memberikan gambaran tentang pengaruh Job Specification dan Self-Actualication Needs dapat berpengaruh terhadap Efektivitas kerja karyawan.

**2. Bagi peneliti**

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan penulis dalam hal teori manajemen sumber daya manusi (SDM) khususnya tentang Job specification dan Self-Actualication Needs dapat berpengaruh terhadap Efektivitas kerja karyawan.

**3. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya**

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi universitas yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan untuk menambah bukti teori empiris.

**4. Bagi pihak lain**

Penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi pertimbangan bagi berbagai pihak yang akan atau sedang melakukan penelitian.