

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di zaman modern sekarang ini berbagai aspek kehidupan semakin maju, karyawan dituntut tidak hanya sebatas bekerja, namun lebih meningkatkan lagi kreatifitas dan inovasi baru. Kapabilitas dan profesionalitas karyawan merupakan prasyarat yang diperlukan, agar masing-masing karyawan bekerja tetap mampu berkreasi dan bekerja dengan profesional. Sumber daya manusia merupakan faktor utama untuk menempati posisi sangat strategis pada suatu perusahaan, baik institusi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Pada dasarnya, sumber daya manusia di perusahaan sebagai penggeraknya, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaannya. Setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang dapat menempati berbagai posisi jabatan (*job specification*) sebagai upaya untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan juga harus memberikan timbal balik kepada karyawan berupa *reward* agar karyawan tetap semangat dalam bekerja, apabila seluruh karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan aturan perusahaan, maka efektivitas kerja akan tercapai.

Efektivitas kerja karyawan menjadi bagian penting yang harus bisa dicapai agar segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Efektivitas kerja merupakan aktivitas dengan adanya fakta supaya menjadi data, baik dari hubungan dan transaksi internal maupun eksternal dan berasal mulai hubungan antara unit itu sendiri

(Susanto, 2015:41). Efektivitas kerja sebagai upaya penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditetapkan, artinya apakah pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak tergantung bilamana tugas itu dilaksanakan, dan tidak menjawab bagaimana melaksanakannya, berapa biayanya (Siagian, 2016:151).

Spesifikasi pekerjaan (*job spesifcation*) spesifikasi pekerjaan mengandung ringkasan pekerjaannya yang jelas yang diikuti dengan kualifikasi definetive yang dibutuhkan dari calonnya yang menempati jabatannya itu. Spesifikasi jabatan adalah uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten, juga memuat ringkasan yang jelas dan kualitas definitif yang dibutuhkan dari pemangku jabatan itu (Hasibuan, 2015:86). *Job Specification* (Spesifikasi jabatan) menggambarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan dan persyaratan yang harus dipenuhi oleh anggota organisasi, karena dengan ditetapkan standar minimum diharapkan perusahaan memiliki pegawai yang berkualitas dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga efisiensi dan efektivitas kerja dapat dicapai (Fakhrizal, 2017:22).

*Reward* menjadi suatu penghargaan yang diberikan oleh intansi atau perusahaan kepada setiap karyawan yang berhasil memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan. *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang lebih giat dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang sedang ia kerjakan dan guna meningkatkan kinerja yang telah dicapai (Bambang Nugroho, 2018:42). *Reward* adalah intensif yang mengaitkan bayaran atas dasar meningkatkan semangat produktifitas kerja pegawai guna mencapai

keunggulan yang lebih kompetitif (Henry Simamora,2017:22). Perusahaan harus memberikan reward sesuai dengan capaian yang sudah dilakukan oleh para karyawan, sehingga para karyawan akan terus termotivasi untuk bekerja lebih giat dan selalu tepat waktu, hal tersebut akan membuat efektivitas kerja tercapai.

Hasibuan (2015:77) mengemukakan bahwa efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam upaya tercapainya efektivitas kerja karyawan perlu diperhatikan beberapa hal yang sangat menentukan diantaranya adalah faktor spesifikasi pekerjaan (*job spesification*) dan *reward*. Perusahaan harus menempatkan seseorang pada posisi jabatan tertentu dengan persyaratan yang sudah ditentukan, hal tersebut bertujuan agar posisi jabatan yang diberikan dapat dijalankan dengan baik dan dapat tercapainya efektivitas kerja. Selain itu *reward* juga menjadi faktor yang menentukan tercapainya efektivitas kerja, setiap karyawan yang berhasil mencapai target kerja yang sudah diberikan oleh perusahaan harus diberi *reward* sebagai bentuk apresiasi dan penghargaan.

PT. Pesona Arnos Beton merupakan perusahaan yang terletak di Kecamatan Kedamean, Kabupaten Gresik, Jawa Timur. PT. Pesona Arnos Beton berdiri pada tahun 2007 dan terus berkembang hingga saat ini. PT. Pesona Arnos Beton adalah perusahaan yang bergerak di sektor pembuatan beton, dengan pembangunan daerah yang semakin pesat membuat perusahaan PT. Pesona Arnos Beton berkomitmen untuk memproduksi beton dengan kualitas yang tinggi dan harga yang bersaing dengan kompetitor.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti dapat mengidentifikasi beberapa masalah dalam penelitian ini diantaranya yaitu spesifikasi pekerjaan karyawan yang belum memenuhi harapan perusahaan menimbulkan tidak tercapainya efektivitas kerja karyawan, setiap pegawai perlu mengetahui standart kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu *reward* yang diberikan oleh perusahaan juga masih belum sesuai dengan keinginan para karyawan sehingga hal tersebut menimbulkan efektivitas kerja karyawan tidak maksimal.

Terdapat batasan masalah yang digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian ini lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian dapat tercapai, batasan masalah penelitian ini yaitu peneliti membatasi objek penelitian sebanyak 70 karyawan tetap, karena pada PT. Pesona Arnos Beton terdapat karyawan tetap dan karyawan tidak tetap atau karyawan yang hanya memiliki kontrak kerja jangka pendek.

Dari penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh *job specification* dan *reward* terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Pesona Arnos Beton di Gresik”.

## **1.2 Rumusan Masalah:**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *job specification* berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Pesona Arnos Beton ?
2. Apakah *reward* berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Pesona Arnos Beton ?

3. Apakah *job specification* dan *reward* berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Pesona Arnos Beton ?

### **1.3 Tujuan Penelitian:**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job specification* terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Pesona Arnos Beton.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *reward* terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Pesona Arnos Beton.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job specification* dan *reward* terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Pesona Arnos Beton.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada para pembaca. Adapun manfaat tersebut antara lain :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan manfaat terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia. Khususnya dalam hal mengetahui pengaruh *job specification* dan *reward* terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Pesona Arnos Beton.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **1) Bagi Perusahaan**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang pentingnya perusahaan untuk mengetahui pengaruh *job specification* dan *reward* terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Pesona Arnos Beton.

##### **2) Bagi Peneliti**

Diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh *job specification* dan *reward* terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Pesona Arnos Beton dan dapat mempraktekkan teori yang selama ini penulis dapatkan dibangku kuliah pada keadaan yang sebenarnya pada perusahaan.

- 3) Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya  
Sebagai lembaga pendidikan tinggi yang mencetak calon-calon sarjana sesuai dengan bidangnya, maka kegiatan penelitian melalui mahasiswanya merupakan bentuk kepedulian dan pengabdian.
- 4) Bagi Pihak Lain  
Penelitian ini dapat dijadikan referensi atau acuan untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian yang serupa.