

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia memiliki banyak sekali industri yang bergerak di segala bidang mulai dari industri skala kecil hingga skala besar. Banyaknya industri di Indonesia, membuat pemasukan kas negara menjadi lebih tinggi hingga membuat Indonesia masuk kedalam jajaran 5 negara dengan industri terbesar di dunia dan dijuluki sebagai Negara Industri. Sektor industri Indonesia saat ini memiliki reputasi yang sangat bagus, hal ini dikarenakan menjadi negara dengan produsen utama untuk beberapa produk unggulan yang telah dikenal dunia (Perindustrian, 2017). Salah satu sektor industri yang turut berkontribusi untuk negara berasal dari sektor industri textile. Dimana industri tersebut berhasil menyumbang sebesar 7,53% pada pemasukan negara. Industri tekstil Indonesia sendiri telah berkembang pesat yang berdampak positif pada pertumbuhan ekonomi negara dimana pada tahun 2019 berhasil menyumbang sebesar 15,08 persen dari total keseluruhan pemasukan negara. Bahkan, nilai tersebut meningkat dari tahun sebelumnya yang hanya berhasil menyumbang sebesar 5,02% saja (Perindustrian, 2019). Hal tersebut, terjadi karena industri tekstil Indonesia dapat menyerap banyak sekali permintaan pasar bahkan membuat permintaan baru yang menyebabkan adanya peningkatan kapasitas produksi di pasar produk tekstil dan pakaian (Perindustrian, 2019).

PT Behaestex merupakan salah satu industri textile Indonesia. Perusahaan ini bergerak pada produk busana muslim ternama, berpengalaman, dan terbesar di Indonesia. Berdirinya perusahaan sejak tahun 1953, dikenal sebagai produsen sarung tenun berkualitas dunia. Perusahaan ini juga memiliki departemen pemasaran / *marketing* yang memiliki fungsi dan tanggung jawab utama untuk merancang strategi untuk memasarkan produk dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada Departemen *Marketing* PT Behaestex ini dibagi menjadi beberapa bagian antara lain, bagian *Purchasing*, *Preparation*, dan *Manpower* dengan total 40 karyawan.

Dalam industri yang semakin berkembang ini, menjaga keberlanjutan dan berkembangnya perusahaan merupakan hal yang perlu dimaksimalkan. Sehingga, di dalam sebuah industri perlu memiliki produktivitas yang baik dan merupakan suatu kewajiban industri untuk dapat selalu mampu memperbaharui maupun mengembangkan aset yang dimiliki agar mampu meningkatkan skala dari perusahaan (Wibowo dkk.,

2020). Produktivitas perusahaan selaras dengan produktivitas karyawan, dimana produktivitas karyawan merupakan sesuatu yang diharapkan dan ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan untuk dapat mencapai bahkan melebihi target masing - masing yang telah diberikan sebelumnya, sehingga ketika produktivitas karyawan tinggi maka produktivitas perusahaan juga beranjak tinggi (Azmy dkk., 2022). Hal tersebut, juga didukung oleh Al Mehrzi *et al.*, (2016) yang mengatakan bahwa karyawan memberikan keunggulannya melalui hasil pekerjaan, dimana karyawan yang mempunyai kemampuan serta upaya yang baik merupakan aset berharga yang dimiliki suatu perusahaan.

Untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan, terdapat banyak cara dan strategi yang dapat diterapkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Dimana salah satunya dapat dengan memberikan kejelasan dan kenyamanan di lingkungan pekerjaan karyawan (Diamantidis dkk., 2019). Hal tersebut juga dapat merangsang produktivitas karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kemampuan terbaik yang dimilikinya serta mendedikasikan kepada perusahaan. Dalam perusahaan sendiri, terdapat salah satu strategi yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yakni dengan memberikan ketepatan pembagian kerja atau *job description* yang sesuai pada karakteristik masing-masing karyawan (Recky, 2018). Oleh karena itu, kejelasan dan ketepatan pembagian pekerjaan atau *Job Description* karyawan merupakan salah satu hal penting perusahaan untuk dapat memaksimalkan kemampuan seorang karyawan untuk dapat berkonsentrasi dan maksimal pada keterlibatan pekerjaan baik secara intelektual maupun emosional (Al Mehrzi *et al.*, 2016).

Job Description sendiri memiliki peran di dalam perusahaan, khususnya dalam mendukung strategi yang dimiliki masing – masing departemen di dalam perusahaan untuk dapat mencapai target serta melakukan pengambilan keputusan atas suatu permasalahan maupun strategi baru secara baik, yakni dengan ditempatkannya karyawan sesuai dengan kemampuan dan karakteristiknya (Switasarra *et al.*, 2021). *Job description* di departemen *marketing* PT Behaestex tidak menerapkan ketepatan pembagian kerja atau *job description* yang sesuai pada karakteristik masing-masing karyawan, karena *job description* masih sering ditukar posisi antar karyawan sesuai apa yang diperintah kepala departemen, seperti halnya karyawan yang seharusnya ditugaskan untuk mengedit foto produk yang nantinya akan diunggah pada halaman *online shop* milik PT Behaestex harus mengerjakan di bagian admin gudang, maka dari situ dapat dikatakan tugas yang seharusnya tidak dikerjakan karyawan tersebut harus dikerjakan dengan tuntutan dari

kepala departemen sehingga ada banyak tugas yang berantakan atau tidak sesuai harapan sesama karyawan.

Selain *Job Description*, adapun komponen pendukung lain yang dibutuhkan perusahaan dalam rencana strategisnya yakni *Layout Facility* atau Tata Letak Fasilitas. Komponen ini dapat menunjang produktivitas karyawan dimana hal ini memungkinkan akan memudahkan proses bekerja karyawan maupun memberikan suasana bekerja yang nyaman. Tidak optimalnya *Layout facility* dapat mempengaruhi siklus bekerja dari karyawan, dimana dapat mengganggu siklus informasi yang membuat tidak dapat mengalirnya informasi dengan baik sekaligus berdampak pada proses bekerja karyawan yang juga mempengaruhi produktivitas dari karyawan (Luin *et al.*, 2021).

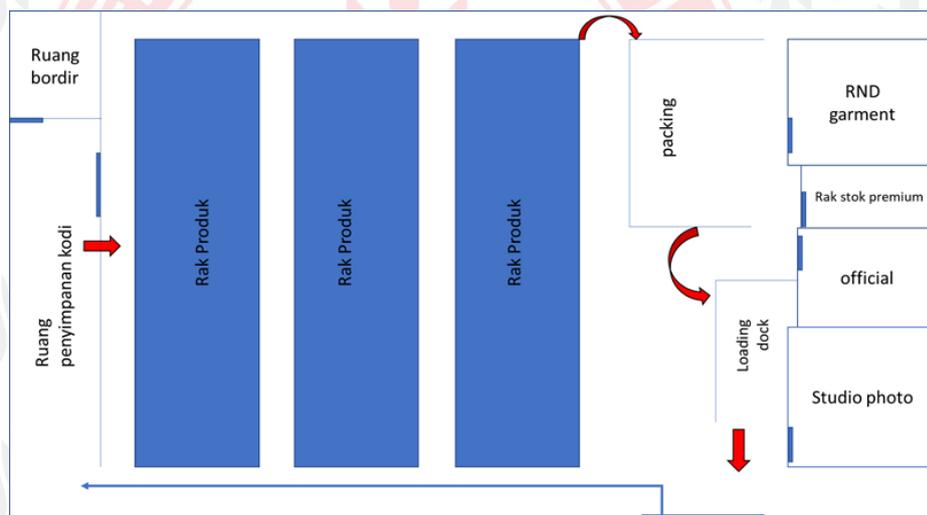
Layout Facility sendiri merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan dalam menjaga produktivitasnya karena tata letak sangat berpengaruh terhadap daya saing perusahaan dalam hal kapasitas produksi, proses operasional, fleksibilitas fungsi, biaya - biaya hingga mutu kerja yang efisien dalam jangka panjang. Menurut Yoesoef dkk., (2016) Tata letak fasilitas dalam dunia industri, dirancang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan pekerjaan karyawan yang bertujuan untuk dapat memberikan kontribusi yang positif dalam optimalisasi produktivitas dan kelangsungan hidup dan keberhasilan perusahaan. Selain itu, menurut Hossain, dkk., (2014) pengaturan tata letak fasilitas yang efektif juga dapat menjadi salah satu alat untuk menanggapi peningkatan produktivitas industri dengan efisiensi biaya dengan alur kerja yang tepat dalam siklus produksi.

Dalam berjalannya sebuah industri, dibutuhkan beberapa bagian / departemen yang bertanggungjawab atas fungsinya masing – masing. Perusahaan juga perlu memastikan seluruh departemen yang dimiliki telah menerapkan alur kerja sesuai dengan porsi yang telah dirancang sebelumnya secara optimal. Kemudian, penempatan posisi departemen yang tepat juga merupakan hal yang perlu diterapkan untuk dapat memaksimalkan produktivitas dari perusahaan. Tata letak fasilitas juga berkaitan dengan pengaturan tata letak seluruh bagian perusahaan secara efektif dan efisien dengan memaksimalkan sumber daya manusia, aset produksi, dan ruang yang dimiliki.

Salah satu bagian atau departemen utama di dalam perusahaan yang memiliki peran yang kompleks serta menjadi salah satu penopang berjalannya perusahaan adalah departemen *marketing*. Karena departemen *marketing* menjadi salah satu departemen utama dalam perusahaan, membuat departemen ini memiliki tanggung jawab yang kompleks dan berpengaruh pada perusahaan. Hal tersebut membuat departemen *marketing* perlu untuk merancang dan membagi banyak *job description*. Menurut Juwita

(2016) *Job Description* yang dibuat perusahaan perlu disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan serta kualifikasi dan karakteristik sumber daya manusia yang dimiliki hingga budaya perusahaan agar antara orientasi karyawan dan tujuan perusahaan dapat selaras. Selain itu, *Layout Facility* pada departemen ini juga perlu dimaksimalkan hasil yang signifikan karena dapat memprediksi ritel (Diamantidis dkk., 2019).

PT Behaestex Gresik juga sudah mendukung hal tersebut dengan merancang tata letak fasilitas penunjang pekerjaan karyawan pada bagian *marketing*, yang diletakan pada lingkup lingkungan yang sama. Terdapat fenomena yang ditemukan pada PT Behaestex Gresik yang berkaitan dengan *layout facility* yang membuat karyawan yang bekerja masih kurang nyaman, karena sering terjadi kepadatan antara karyawan yang membawa barang masuk dan juga barang keluar sehingga, terjadinya benturan ketika ada karyawan hendak membawa barang ke ruang penyimpanan pada waktu yang bersamaan sehingga yang mengakibatkan alur laju barang terhambat yang disebabkan ada penumpukan paket barang yang akan dikirimkan oleh kurir (**Gambar 1.1**).



Gambar 1.1 *Layout Facility* Departemen Pemasaran PT Behaestex Gresik

Pada dasarnya apabila perusahaan ini mencapai tingkat produktivitas maksimal, perusahaan perlu untuk merancang dan memiliki rencana strategi yang juga berfokus pada produktivitas karyawan. Dengan adanya kesadaran karyawan dalam menghasilkan tingkat produktivitas maksimal yang didukung dengan tata letak fasilitas yang baik, karyawan dapat nyaman dan fokus dalam bekerja untuk dapat mencapai target tersebut. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh *Job Description* dan *Layout Facility* Terhadap Produktivitas Karyawan Departemen *Marketing* pada PT Behaestex**”. Penelitian ini dengan pendekatan penelitian kuantitatif kausal dan menggunakan metode analisis regresi linear berganda.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan peneliti di atas, maka dapat diasumsikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Job Description* dan *Layout facility* berpengaruh simultan terhadap produktivitas karyawan departemen *marketing* PT Behaestex?
2. Apakah *Job Description* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan departemen *marketing* PT Behaestex?
3. Apakah *Layout facility* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan departemen *marketing* PT Behaestex?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Job Description* terhadap produktivitas karyawan departemen *marketing* PT Behaestex.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Layout facility* terhadap produktivitas karyawan departemen *marketing* PT Behaestex.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Job Description* serta *Layout facility* secara simultan terhadap produktivitas karyawan departemen *marketing* PT Behaestex.

1.4 Manfaat Penelitian

Adanya rumusan masalah serta tujuan penelitian yang sudah diuraikan di atas, hasil peneliti ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Bagi penulis, sebagai tugas di akhir kuliah dalam penyelesaian studi S1 Manajemen, untuk memberikan wawasan yang lebih luas dan pengetahuan yang belum dikenal sebelumnya dalam bidang Sumber Daya Manusia.
2. Bagi peneliti lain, sebagai sarana membandingkan untuk peneliti lain yang mungkin tertarik untuk mengadakan penelitian pada bidang atau perusahaan yang sama atau sejenis pada masa yang akan datang.
3. Bagi perusahaan, dapat memberikan pertimbangan dalam mengambil keputusan dari hasil penelitian ini untuk menerapkan kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang baik.