

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan dalam menghasilkan barang dan jasa selalu menggunakan faktor manusia di samping faktor-faktor lainnya; seperti modal, alat-alat produk, dan sumber daya alam. Di antara semua faktor yang ada, faktor manusia merupakan faktor terpenting, sehingga pengelolaannya harus dilaksanakan dengan sebaik mungkin agar perusahaan memperoleh manfaat yang optimal.

Perkembangan teknologi yang semakin tinggi dalam peningkatan produktivitas menentukan tenaga kerja yang dapat menggunakan sarana dengan terampil. Selain itu, pada puncak pimpinan, kualitas kemampuannya merupakan kunci keberhasilan seluruh usaha dalam perusahaan. Dengan demikian peranan manusia merupakan faktor dominan dan menentukan keberhasilan profitabilitas perusahaan.

Menurut Flippo (1984) definisi manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat. Berdasarkan definisi manajemen personalia di atas, terlihat bahwa pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien tidak terlepas dari peranan kegiatan pengorganisasian dalam perusahaan atau instansi tersebut. Menurut Handoko (1999), pengorganisasian merupakan proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai

dengan tujuan organisasi, sumber daya-sumber daya yang dimilikinya, dan lingkungan yang melingkupinya. Struktur organisasi yang dimaksud adalah struktur organisasi yang sehat dan efektif. Struktur organisasi yang sehat dan efektif merupakan struktur organisasi yang dibuat berdasarkan wewenang, tanggung jawab, serta terdapat tata hubungan kerja dalam organisasi yang bersangkutan.

Semakin besar organisasi atau perusahaan, maka akan semakin banyak melibatkan tenaga kerja dalam mencapai tujuan. Di samping itu, pula permasalahan yang akan dihadapi oleh organisasi atau perusahaan akan semakin kompleks. Pada akhirnya, pimpinan akan dihadapkan pada persoalan penyelesaian tugas yang semakin banyak yang harus ditangani. Dalam situasi demikian tentunya seorang pimpinan memerlukan bantuan orang lain untuk menangani tugas-tugas tersebut, karena itu seorang pimpinan perlu memikirkan untuk mendelegasikan sebagian tugas-tugas dan kekuasaannya pada bawahannya.

Menurut Handoko (1999), pendelegasian wewenang dapat diartikan sebagai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab formal kepada orang lain untuk melaksanakan kegiatan tertentu. Dengan adanya pendelegasian wewenang dari atasan kepada bawahan, diharapkan tugas-tugas yang dikerjakan dapat lebih efektif dan efisien. Pimpinan hanya mengerjakan tugasnya yang penting-penting saja. Menurut Hasibuan (2001), manajer banyak mengalami kegagalan dalam melaksanakan tugas-tugasnya karena kurang efektif mendelegasikan sebagian wewenangnya kepada bawahan yang tepat, sehingga tugas-tugas yang diperintahkan untuk dikerjakan tidak berhasil dengan baik.

Seorang manajer harus berpedoman dalam pendelegasian wewenang kepada seorang bawahan berdasarkan kepada *job description* (rincian yang menunjukkan posisi, tanggung jawab, wewenang, fungsi, dan tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh seorang personil di dalam suatu organisasi) dari bawahan yang bersangkutan. Pelaksanaan pendelegasian wewenang dilaksanakan dengan tanpa memperhatikan keterampilan, kemampuan, dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan akan berdampak terhadap penurunan prestasi kerja karyawan tersebut.

Pengertian prestasi kerja menurut Hasibuan (2001) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang diperoleh dari kerja keras yang dilakukan karyawan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Dengan prestasi kerja yang baik, maka karyawan tersebut dapat memberikan kepuasan baik kepada perusahaan maupun kepada karyawan itu sendiri.

Prestasi kerja karyawan sangat erat kaitannya dengan semangat dan kegairahan, karena semangat dan kegairahan kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Menurut Nitisemito (1996), ada beberapa indikator yang menyebabkan turunnya semangat dan kegairahan kerja karyawan yaitu turun atau rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang naik atau tinggi, tingkat perpindahan buruh yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik atau tinggi, kegelisahan di mana-mana, tuntutan yang sering kali terjadi, serta pemogokan.

Penelitian mengenai hubungan antara pendelegasian wewenang dengan prestasi kerja pernah dilakukan di Indonesia. Salah satu penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Desanti (2003) terhadap 65 karyawan yang bekerja di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk., yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara pembinaan dan motivasi dalam pendelegasian wewenang dengan prestasi kerja.

PT Aditya Engineering Consultant adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang konsultan irigasi dalam negeri dan salah satu perusahaan yang melaksanakan pendelegasian wewenang dalam kegiatannya. Masalah yang dihadapi perusahaan adalah kurangnya kepercayaan atasan kepada bawahan mengenai pendelegasian wewenang pekerjaan sehingga prestasi kerja karyawan yang rendah. Hal ini nampak pada absensi karyawan yang tinggi sehingga sering terlambatnya pelaksanaan tender yang sudah terjadwal dan izin karyawan pada jam istirahat namun terlambat kembali ke tempat kerja. Dari hasil observasi tersebut, peneliti berargumen bahwa ada hal yang mendasari kurangnya prestasi kerja karyawan dalam hal kedisiplinan dan gairah bekerja yang berakibat terhadap tidak maksimalnya pencapaian target perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, mengingat pentingnya pendelegasian wewenang yang baik dalam perusahaan guna meningkatkan prestasi kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Hubungan Pendelegasian Wewenang dengan Prestasi Kerja: Studi Empiris pada Karyawan di PT Aditya Engineering Consultant Bandung.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Pendelegasian wewenang merupakan pembagian tugas yang dilakukan pimpinan terhadap bawahan ataupun juga sebagai pelimpahan tugas dan tanggung jawab. Dengan pelaksanaan pendelegasian wewenang, diharapkan baik pimpinan maupun bawahan dapat bekerja secara optimal sehingga pencapaian tujuan perusahaan atau instansi berlangsung secara sefektif dan efisien. Apabila pendelegasian wewenang kurang berjalan dengan baik di dalam perusahaan, maka hal ini akan menurunkan semangat dan kegairahan kerja yang mengakibatkan turunnya prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas penulis merumuskan permasalahan: “Bagaimana hubungan antara pendelegasian wewenang dengan prestasi kerja karyawan pada PT Aditya Engineering Consultant Bandung?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan antara pendelegasian wewenang dengan tingkat prestasi kerja karyawan pada PT Aditya Engineering Consultant Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi yang bermanfaat bagi beberapa pihak sebagai berikut.

1. Bagi penulis

Sebagai salah satu upaya untuk memperkaya wawasan dan pengetahuan yang berharga dalam menulis penelitian ini, terutama berkaitan tentang hubungan pendelegasian wewenang dengan tingkat prestasi kerja karyawan pada suatu perusahaan.

2. Bagi perusahaan

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai sumbangan pemikiran kepada PT Aditya Engineering Consultant Bandung guna mengambil langkah yang tepat dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan.

3. Bagi akademisi

Diharapkan para akademisi dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk menambah wawasan informasi dan pengetahuan tentang hubungan pendelegasian wewenang dengan tingkat prestasi kerja karyawan pada suatu perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab. Secara terperinci, sistematika isi setiap bab adalah sebagai berikut:

Bab 1 Pendahuluan yang terdiri atas: latar belakang penelitian, identifikasi masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab 2 Tinjauan Pustaka yang terdiri atas: konstruk-konstruk penelitian dan sifat hubungan antar konstruk serta hipotesis yang diajukan berdasarkan literatur sebelumnya.

Bab 3 Metode Penelitian yang terdiri atas: populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran variabel, serta metode analisis.

Bab 4 Analisis Data yang terdiri atas: hasil pengumpulan data, hasil pengujian validitas dan reliabilitas, hasil pengujian *outliers*, hasil pengujian hipotesis, serta berbagai pembahasan hasil-hasil penelitian tersebut.

Bab 5 Penutup yang terdiri atas: simpulan, implikasi dan saran bagi perusahaan, serta keterbatasan dan saran bagi penelitian mendatang.