

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia (SDM) pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula.

Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti pembagian kerja dan pendelegasian wewenang yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan perusahaan. Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus melakukan pembagian kerja yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Dengan ditambah suatu kewenangan yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Tugas pokok dan fungsi akan memberikan corak dan sifat organisasi, berdasar tugas pokok dan fungsi itu maka organisasi

menyelenggarakan bermacam-macam kegiatan, usaha dan pekerjaan yang harus dilaksanakan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dalam rangka mencapai tujuan secara berhasil guna dan berdaya guna maka perlu adanya pembagian kerja dan pelimpahan wewenang sampai kepada rincian tugas masing-masing pihak yang terlibat dalam organisasi tersebut.

Organisasi itu sendiri merupakan alat yang paling berhubungan dengan satuan satuan kerja, yang diberikan kepada orang-orang yang ditempatkan dalam struktur wewenang. Sehingga pekerjaan yang akan dilaksanakan dapat dikoordinasikan oleh perintah para atasan kepada bawahan dari bagian puncak manajemen sampai kebawah dari seluruh unit atau bagian.

Hubungan organisasi itu sangat penting bagi karyawan untuk melakukan tugasnya sehingga dapat mencapai efektivitas kerja karyawan yang diinginkan oleh pihak perusahaan, bila organisasi itu berjalan dengan baik pada perusahaan itu maka karyawan secara tidak langsung dapat melakukan tugasnya dengan semaksimal mungkin. Sehingga akan berdampak bagi kelangsungan dan perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuan dan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Karena itu bagi seorang pimpinan harus mampu untuk menggerakkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Disamping itu juga pemimpin harus dapat mengatasi semua masalah yang ada pada perusahaan tersebut sebaik mungkin.

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Pencapaian hal tersebut, perusahaan harus melakukan pembagian kerja yang baik kepada seluruh karyawannya agar

dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Bagaimana jika ditambah suatu kewenangan yang dimiliki oleh para karyawannya, maka akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Tingkat produktivitas kerja yang tinggi tentunya dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

Di dalam mencapai mencapai tujuan secara berhasil guna dan berdaya guna maka perlu adanya pembagian kerja, pelimpahan wewenang, sampai kepada rincian tugas masing-masing pihak yang terlibat dalam organisasi tersebut. Organisasi itu sendiri merupakan alat yang paling berhubungan dengan satuan-satuan kerja, yang diberikan kepada orang-orang yang ditempatkan dalam struktur wewenang. Sehingga pekerjaan yang akan dilaksanakan dapat dikoordinasikan oleh perintah para atasan kepada bawahan dari bagian puncak manajemen sampai kebawah dari seluruh unit/bagian.

Hal ini dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pembagian kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting karena adanya pembagian kerja akan dapat memberikan kejelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan

tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan.

Wewenang (*Authority*) merupakan syaraf yang berfungsi sebagai penggerak dari pada kegiatan-kegiatan. Wewenang yang bersifat informal, untuk mendapatkan kerjasama yang baik dengan bawahan. Disamping itu wewenang juga tergantung pada kemampuan ilmu pengetahuan, pengalaman dan kepemimpinan. Wewenang berfungsi untuk menjalankan kegiatan yang ada dalam organisasi. Wewenang dapat diartikan sebagai hak untuk memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tujuan dapat tercapai.

Penelitian ini dilakukan di UD.Sumber Makmur di Bangkalan yang merupakan salah satu perusahaan industri tahu di Indonesia yang mempunyai tujuan menjadi industri tahu nomor satu di Madura yang senantiasa mampu bersaing dan tumbuh berkembang dengan sehat. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan dukungan penuh dari para karyawannya. Karyawan dituntut untuk bekerja semaksimal mungkin agar memberikan kinerja terbaiknya, perusahaan ini mempunyai jumlah karyawan yang cukup banyak dan berkualitas. Tingkat persaingan kerja yang semakin besar mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat menimbulkan tanggung jawab yang besar dalam bekerja. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan maka perusahaan harus memperhatikan karyawannya, sehingga dengan hal itu dapat

meningkatkan Produktivitas kerja karyawan dan tujuan perusahaan akan tercapai.

Produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk dijadikan sebagai tolok ukur berhasil tidaknya pelaksanaan pembagian kerja yang telah dilakukan perusahaan pada karyawannya. Peneliti mendapatkan kenyataan di UD. Sumber Makmur kamal Bangkalan dalam pembagian kerja masih kurang teratur. Hal ini dapat dilihat ketika peneliti mengadakan survey awal dengan mewawancarai sebagian karyawan dan melihat dari hasil produksi pada bagian produksi, dimana pada 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 terkadang menimbulkan perasaan tidak puas. Karyawan dalam menjalankan pekerjaannya tidak semuanya sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan sehingga kualitas produk yang dihasilkan menjadi kurang baik dan masih saja terdapat ketidaksesuaian antara cara kerja para karyawan dengan cara kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kurang tegasnya pimpinan di dalam mendelegasian wewenang kepada bawahan, dalam hal ini pimpinan masih turut campur dalam pelaksanaan pekerjaan, yang menyebabkan lambatnya pengambilan keputusan dan terhambatnya kegiatan/proses kerjaperusahaan yang lain tertunda. Ini bisa berakibat pada aktivitas kerja di dalam perusahaan

tersebut mengalami kemacetan dan sangat jelas berdampak merugikan perusahaan

Dengan munculnya fenomena tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada UD. Sumber Makmur di Bangkalan, dengan judul: **“PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN WEWENANG KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA UD SUMBER MAKMUR KAMAL BANGKALAN”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pembagian kerja dan wewenang berpengaruh secara simultan terhadap produktifitas kerja karyawan UD. Sumber Makmur di Kamal ?
2. Apakah pembagian kerja dan wewenang berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas kerja karyawan UD. Sumber Makmur di Kamal ?
3. Diantara pembagian kerja dan wewenang, manakah yang berpengaruh dominan terhadap produktifitas kerja karyawan UD. Sumber Makmur di kamal ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh wewenang karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Untuk mengetahui mana yang berpengaruh dominan antara pembagian kerja dengan wewenang karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Sumber Makmur.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan atau obyek yang diteliti
 - dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam usaha memperbaiki kekurangan yang ada pada produktivitas kerja karyawan
2. Bagi peneliti
 - sebagai media dalam mengaplikasikan teori yang diperoleh dari kuliah pada dunia usaha nyata dan melatih diri dalam menganalisis masalah berikut pemecahannya serta sebagai pemenuhan persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan strata-1 di fakultas ekonomi universitas trunojoyo Madura.
3. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi mengenai produktivitas kerja karyawan yang dipengaruhi oleh pembagian kerja dan wewenang.
4. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran dan tambahan wacana tentang pembagian kerja dan wewenang terhadap produktivitas kerja karyawan.