

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu. Apabila produktivitas kerja karyawan menurun, secara otomatis produktivitas perusahaan juga ikut menurun.

Delegation Authority atau pendelegasian wewenang merupakan pelimpahan wewenang formal dan tanggung jawab kepada seseorang bawahan untuk menyelesaikan aktivitas tertentu. Dengan adanya pendelegasian wewenang sebagai bentuk pelimpahan dalam pengambilan keputusan dan bentuk komunikasi dapat membantu manajemen dalam mempercepat proses mencapai tujuan organisasi.

Permasalahan yang penulis temui selama bekerja di PT. Dewi Permata Perkasa adalah karyawan tidak memiliki wewenang yang cukup untuk melaksanakan aktivitasnya atau pekerjaan yang telah didelegasikan, tentunya tanggung jawab karyawan terhadap tugas tersebutpun kurang. Untuk mengetahui *delegation authority* apa yang menjadi penghambat menurunnya produktivitas kerja mereka, maka penulis melakukan wawancara kepada beberapa karyawan di PT. Dewi Permata Perkasa. Pada saat karyawan melaksanakan tugasnya selalu menunggu keputusan dari atasannya, sehingga karyawan menganggap bahwa hanya atasan saja yang bertanggung jawab akan tugas dan tanggung jawab tersebut.

Dalam menetapkan kompensasi perusahaan harus menetapkan prinsip keadilan yang artinya kompensasi harus diberikan sesuai dengan prestasi yang dicapai karyawan. Dengan adanya kompensasi insentif karyawan menjadi termotivasi untuk berlomba-lomba meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Sayangnya perusahaan masih kurang memberi perhatian khusus untuk pemberian kompensasi insentif kepada karyawan yang memiliki prestasi sehingga mengakibatkan kurangnya motivasi atau semangat kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Untuk mengetahui kompensasi insentif apa saja yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka penulis melakukan wawancara kepada beberapa karyawan di PT. Dewi Permata Perkasa. Kompensasi insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan biasanya berupa uang tunai yang diberikan di akhir bulan apabila dalam 1 (satu) bulan karyawan tidak ada bolos kerja dan tidak terlambat masuk kerja, serta bonus cuti karyawan yang masih tersisa selama setahun maka akan di ganti oleh perusahaan berupa uang tunai di akhir tahun.

Kedisiplinan juga harus ditegakkan dalam suatu perusahaan, tanpa adanya dukungan disiplin dari karyawan sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Sasaran pokok dari disiplin kerja guna mendorong kedisiplinan diri para karyawan untuk datang tidak terlambat dan meminimalkan absensi seperti alfa, sakit, izin dll. Disiplin kerja mampu mempengaruhi produktivitas kerja, tanpa adanya kedisiplinan dalam sebuah perusahaan tidak akan mencapai hasil dan tujuan yang diinginkan.

Permasalahan yang terjadi adalah masih kurang tegasnya perusahaan untuk memberikan sanksi dan teguran kepada karyawan yang tidak disiplin. Untuk mengetahui seperti apa kedisiplinan yang diterapkan oleh PT. Dewi Permata Perkasa maka penulis melakukan wawancara kepada beberapa karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik. Pada saat karyawan datang terlambat berkali-kali perusahaan tidak memberikan peringatan dan sanksi yang tegas kepada karyawan yang terlambat serta bagi karyawan yang sudah melewati batas cuti yang ditentukan maka hanya dipotong gaji. Dari sanksi yang ada karyawanpun tidak memiliki efek jera bagi karyawan yang tidak disiplin sehingga akan mempengaruhi karyawan lain untuk tidak berdisiplin juga. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat penelitian yang berjudul : **"PENGARUH *DELEGATION AUTHORITY*, KOMPENSASI INSENTIF DAN DISPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PT. DEWI PERMATA PERKASA"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dijelaskan, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *delegation authority* berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Dewi Permata Perkasa?
2. Apakah kompensasi insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Dewi Permata Perkasa?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Dewi Permata Perkasa?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran dan menjawab secara umum rumusan masalah yang ada. Adapun tujuan yang ingin dicapai, yaitu :

1. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh *delegation authority* terhadap produktivitas kerja PT. Dewi Permata Perkasa.
2. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh kompensasi insentif terhadap produktivitas kerja PT. Dewi Permata Perkasa.
3. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja PT. Dewi Permata Perkasa.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh *delegation authority*, kompensasi insentif dan disiplin kerja yang terjadi pada PT. Dewi Permata Perkasa sehingga dapat mengembangkan serta mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dari perusahaan/dunia kerja.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dan pertimbangan kepada pihak perusahaan dalam upaya peningkatan hasil produktivitas karyawan agar meningkat dan kearah yang lebih baik.

3. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan bagi para karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas.

4. Bagi pihak lain yang berkepentingan.

Dapat digunakan sebagai bahan referensi serta digunakan untuk menambah ilmu pengetahuan dan ilmu mengenai pengaruh *delegation authority*, kompensasi insentif dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

1.5 Batasan Masalah

Karena dengan adanya keterbatasan, waktu, dana, tenaga, teori-teori, maka tidak semua masalah yang telah diidentifikasi akan diteliti. Untuk masalah yang akan diteliti hanya dibatasi pada *delegation authority*, kompensasi insentif dan disiplin kerja, dimana penulis hanya meneliti permasalahan yang ada pada PT. Dewi Permata Perkasa saja.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulis proposal skripsi ini secara sistematis terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai literature yang mendasari topik penelitian pada umumnya, dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan dijelaskan design penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi

variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai profil perusahaan, hasil analisis data, dan pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini akan diberikan kesimpulan dan implikasi manajerial.

