

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Membahas mengenai motivasi kerja tidak dapat terlepas dari pembahasan mengenai prestasi kerja. Karena motivasi kerja merupakan bagian yang terpenting dari tingkah laku kerja tersebut. Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Hasibuan (1995:105), prestasi kerja adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Moh. As'ud (1995:47), prestasi kerja “sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan”. Ukuran terakhir keberhasilan dari suatu departemen personalia adalah prestasi kerja. Karena baik departemen itu sendiri maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upayanya masing-masing, maka prestasi kerja dari setiap karyawan perlu dinilai.

Dengan adanya pembagian kerja dapat menjadikan orang bertambah terampil dalam menangani tugasnya, karena tugasnya itu merupakan bidang tertentu saja. Pembagian kerja yang baik merupakan kunci bagi penyelenggaraan kerja terutama dalam memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran dan efisien kerjanya. Sebaliknya jika pembagian kerja itu dilakukan dengan ceroboh, artinya tidak menyesuaikan kemampuan seseorang dengan bidang pekerjaannya,

maka ia akan berpengaruh tidak baik bahkan dapat menimbulkan kegagalan dalam penyelenggaraan pekerjaannya.

Pengertian pembagian kerja dapat lebih jelas kita ketahui dengan mempelajari beberapa batasan yang dikemukakan oleh para ahli di bawah ini:

Menurut Hasibuan (2007:33)

“Pembagian kerja yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi”.

Menurut Pophal (2008:8)

“Pembagian kerja adalah rekaman tertulis mengenai tanggung jawab dari pekerjaan tertentu. Dokumen ini menunjukkan kualifikasi yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut dan menguraikan bagaimana pekerjaan tersebut berhubungan dengan bagian lain dalam perusahaan”.

Dengan demikian pembagian kerja perlu dilaksanakan secara seksama dengan penuh pertimbangan. Hal ini berarti dalam pembagian kerja harus ada penyesuaian antara kemampuan dan jenis pekerjaan yang akan ditangani, disamping itu disertai oleh prosedur dan disiplin kerja yang mudah dipahami oleh para pekerja yang bersangkutan. Tujuannya yang lain adalah dapat melayani dan memenuhi keinginan masyarakat sebaik mungkin.

Dalam melaksanakan kegiatannya PT Dash & Associated ini menginginkan agar karyawan bagian akuntansi dapat juga melaksanakan bagian yang lain sehingga akan berdampak kemungkinan bisa terjadi yakni kekeliruan di

dalam proses pencatatan akuntansi perusahaan. Sehingga menyebabkan PT Dash mengalami masalah di dalam laporan akuntansi pada periode tersebut

Serta masih kurang tegas dan luasnya pimpinan dalam memberikan pendelegasian wewenang kepada bawahan. Dalam hal ini pimpinan masih turut campur dalam pelaksanaan pekerjaan. Sehingga manajer operasi pada saat membuat suatu keputusan tidak dapat membuat keputusan itu sendiri dengan cepat dan mengakibatkan terhambatnya kegiatan operasional perusahaan yang lain tertunda. Akibatnya aktivitas kerja di dalam perusahaan tersebut mengalami kemacetan dan sangat jelas berdampak merugikan perusahaan.

Dikarenakan pembagian kerja dan pendelegasian wewenang itu sangat penting. Penulis melihat hal tersebut merupakan masalah penting bagi kelangsungan hidup organisasi perusahaan, terutama bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan efektif, metode yang digunakan penulis kualitatif yakni metode wawancara yang dilakukan kepada karyawan PT Dash karena masalah tersebut sangat penting bagi pelaksanaan atau aktivitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan maka penulis tertarik meneliti masalah tersebut yang terjadi pada PT DASH yaitu dengan judul **“PEMBAGIAN KERJA DAN WEWENANG KARYAWAN DENGAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI PT. DASH & ASSOCIATED.”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan sebelumnya, maka penulis menetapkan suatu rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pembagian kerja dan pendelegasian wewenang yang terjadi pada karyawan bagian akuntansi PT. Dash ?
2. Adakah keterkaitan motivasi kerja terhadap prestasi kerja ?

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui apakah ada hubungan pembagian kerja dan pendelegasian wewenang pada bagian akuntansi.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian diharapkan:

1.4.1 Bagi Peneliti

Untuk membandingkan antara teori yang didapat di kelas dengan praktek yang dijalankan perusahaan.

1.4.2 Bagi PT. DASH & ASSOCIATED

Memperoleh informasi didalam menilai hubungan pembagian kerja wewenang kerja terhadap prestasi kerja karyawan

1.4.3 Bagi STIE PERBANAS Surabaya

Untuk memberikan wawasan pengetahuan tambahan dan sebagai masukan bagi rekan-rekan mahasiswa di STIE PERBANAS Surabaya.