

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Perubahan lingkungan yang dramatis, seperti meningkatnya pasar dan persaingan global, perubahan teknologi yang semakin cepat dan meningkatnya kebutuhan organisasional yang fleksibel mengakibatkan pergeseran penting terhadap fungsi manajemen sumberdaya manusia. Perubahan teknologi khususnya penggunaan teknologi canggih dan komputer memberikan pengaruh terhadap pengetahuan, keahlian, dan perilaku yang dibutuhkan di tempat kerja. Kondisi tersebut meningkatkan permintaan terhadap ketrampilan baru yang sesuai dengan perkembangan teknologi yang paling mutakhir. Meningkatnya kebutuhan organisasi yang fleksibel mendorong perusahaan untuk melakukan perubahan-perubahan strategik, seperti globalisasi, *downsizing*, desentralisasi, diversifikasi serta *learn and mean organization*, membawa akibat pada perubahan jalur karir, kompetensi dan peluang karir.

Sejalan dengan perubahan-perubahan yang terjadi dan untuk mengantisipasi perubahan tersebut, maka organisasi dapat melakukan manajemen perubahan sebagai salah satu strategi untuk mencapai keunggulan kompetitif. Penerapan manajemen

didasarkan pada kompetensi menjadi lebih kapabel dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Sebagaimana kita ketahui bahwa pemerintah akhir-akhir ini memberikan perhatian besar pada upaya-upaya untuk peningkatan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yakni memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat sesuai perannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Setiap pimpinan mempunyai keinginan untuk meningkatkan kemampuan aparatur sehingga pekerjaannya dapat menghasilkan kinerja dalam memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat.

Bertolak dari cara pandang tersebut di atas, pada hakekatnya pihak manajemen kantor Kecamatan Galur merupakan pihak yang bertanggung jawab pada proses terciptanya iklim organisasi yang mampu mendorong terwujudnya peningkatan kinerja di lingkungan kerja kantor Kecamatan Galur. Apabila pihak manajemen tidak mampu mewujudkan kondisi tersebut, maka perubahan pada organisasi seperti yang diharapkan, tentu saja tidak pernah akan terjadi. Hal ini tentunya berdampak pada kualitas sumberdaya manusia pada kantor Kecamatan Galur sebagai organisasi pelayanan publik. Padahal dalam persaingan global yang semakin tajam, peran aparatur negara sangatlah menentukan. Maka bisa dibayangkan apa jadinya bila aparatur negara yang ada di daerah yang berfungsi sebagai regulator, fasilitator dan dinamisator pembangunan tidak memiliki kesigapan dalam menghadapi

Seluruh elemen masyarakat berharap bahwa pendayagunaan aparatur negara dapat diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia agar mereka memiliki sikap dan perilaku pengabdian, kejujuran tanggung jawab dan disiplin dalam memberikan pelayanan dan pengayoman kepada masyarakat sesuai tuntutan nurani rakyat. Seiring dengan itu pula, diberlakukannya otonomi daerah, mengisyaratkan bahwa pelaksanaan organisasi pemerintah daerah dihadapkan pada perubahan-perubahan yang harus direspon secara positif.

Ditinjau dari teori otonomi daerah berdasarkan tesis Smith (dalam Wasistiono, 2002), maka undang-undang nomor 5 tahun 1974, menggunakan Fased Model, yaitu sistem yang menggabungkan implementasi asas desentralisasi dan dekonsentrasi dalam satu institusi. Sedangkan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 kecamatan merupakan wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah Kabupaten//Kota. Dengan pengertian tersebut, maka bisa diketahui bahwa kecamatan bukan lagi merupakan wilayah administrasi pemerintahan dan camat bukan lagi kepala wilayah yang memiliki kewenangan sebagai penguasa wilayah.

Dengan perubahan tersebut, maka Kantor Kecamatan Galur yang berfungsi sebagai regulator, fasilitator dan dinamisator pembangunan di masa mendatang semakin dituntut untuk dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan lebih cepat, lebih baik dan lebih murah.

Bertolak dari latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian replikasi menyederhanakan penelitian Agustina (2002) yang berjudul

Performansi Kerja Karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Iklim organisasi (dengan tingkat konfirmitas dan standar yang rendah, imbalan, semangat kerja sama kelompok, kejelasan organisasi dan tanggung jawab yang tinggi) berpengaruh positif terhadap komitmen dan *performance*. Adapun judul tesis yang akan penulis lakukan adalah Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Galur.

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah iklim organisasi dan konflik peran secara bersama-sama (*simultant*) maupun sendiri-sendiri akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ?
2. Variabel manakah di antara iklim organisasi atau konflik peran yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan konflik peran secara bersama-sama (*simultant*) dan individual (*partial*) terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk mengetahui variabel iklim organisasi atau konflik peran yang dominan

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Dari Sisi Praktis

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam memperbaiki dan mengembangkan strategi pengembangan sumberdaya manusia yang berdampak pada kinerja karyawan di kantor Kecamatan Galur.

2. Dari Sisi Teoritis

Penelitian ini diharapkan akan memberikan sumbangan pengetahuan mengenai hubungan dan pengaruh iklim organisasional dan konflik peran terhadap kinerja karyawan yang ada dalam lokasi ini dan akan bermanfaat untuk penelitian selanjutnya.