

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Era globalisasi merupakan era perubahan informasi yang begitu cepat. Dimana perusahaan dituntut tanggap terhadap situasi lingkungan yang cepat berubah. Pada situasi seperti ini perusahaan dihadapkan pada iklim persaingan yang ketat (*High competition*). Era globalisasi adalah suatu era dimana orang-orang dari berbagai negara bebas keluar masuk negara lain tanpa adanya batasan tertentu untuk melakukan berbagai macam kegiatan ataupun transaksi lainnya. Untuk itu kita dituntut untuk mampu bersaing dengan mereka. Banyak hal yang harus kita persiapkan untuk menghadapi era globalisasi salah satunya adalah sumber daya manusia yang handal dan profesional. Karena kita tahu bahwa sumber daya manusia adalah faktor utama yang menentukan tercapainya keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi.

Pada era globalisasi perusahaan-perusahaan domestik akan menghadapi persaingan yang semakin kompleks dengan bertambahnya jumlah pesaing yang saling berebut pasar dengan berbagai *core competence* yang dimiliki. Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut *responsiveness* yang tinggi perusahaan dalam menyikapi perubahan lingkungan. Perubahan lingkungan eksternal bisa terjadi pada berbagai segi yang pada akhirnya, baik langsung maupun tidak langsung, sering kali mempengaruhi perubahan lingkungan internal perusahaan itu sendiri, perubahan-perubahan yang terjadi

harus selalu diamati secara cermat, yang selanjutnya direspon secara cepat dan tepat oleh para pengambil keputusan perusahaan.

Perusahaan yang mampu merespon setiap perubahan lingkungan tersebut dengan cepat dan tepat, maka perusahaan tersebut akan mampu bertahan dalam kancah persaingan yang semakin ketat. Sebaliknya, jika perusahaan tidak memiliki *responsiveness* yang tinggi terhadap perubahan lingkungan, maka perusahaan tersebut akan kalah dalam persaingan.

Pada situasi seperti inilah kemampuan manajemen benar-benar diuji. Sering kali dikemukakan bahwa batu uji sebenarnya untuk manajemen yang baik adalah kemampuan mengorganisasi dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai dan memelihara suatu tingkat operasi yang efektif. Kata kunci dari pengertian ini adalah kata efektif karena pada akhirnya keberhasilan kepemimpinan dan organisasi diukur dengan konsep efektivitas itu sendiri.

Hal tersebut di atas sesuai dengan alasan pokok terbentuknya suatu organisasi. Alasan pokok terbentuknya suatu organisasi adalah dalam rangka usaha untuk mencapai satu tujuan atau lebih secara bersama-sama, dimana mereka tidak dapat mencapainya sendiri, atau lebih efektif jika dicapai bersama (Reksohadoprodjo, 1997). Dalam rangka mencapai efektivitas yang diharapkan dari suatu organisasi maka terbentuklah sebuah struktur yang menggambarkan pembagian tugas dan wewenang dari tiap-tiap anggota organisasi.

Struktur merupakan salah satu unsur ciri suatu organisasi yang dapat mempengaruhi efektivitas (Steers,1985). Ditemukan bahwa meningkatnya produktivitas dan efisiensi sering merupakan hasil dari meningkatnya spesialisasi fungsi, ukuran organisasi, sentralisasi pengambilan keputusan dan formalisasi. Walaupun produktivitas dan efisiensi cenderung mempunyai hubungan yang positif dengan beberapa variabel struktur. Tetapi sikap kerja cenderung mempunyai hubungan yang berbanding terbalik dengan produktivitas dan efisiensi. Bukti-bukti ini menunjukkan bahwa para manajer bertanggung jawab mengidentifikasi dengan jelas sasaran pokok mereka dan mengenali akibat sikap dan perilaku individu oleh variasi struktur yang ditujukan pada sasaran-sasaran itu (Steers, 1985).

Dalam penentuan struktur agar tercapai efektivitas organisasi yang optimal maka perlu adanya gambaran hubungan masing-masing dimensi struktur dengan variabel-variabel efektivitas yang diharapkan. Gambaran hubungan tersebut selanjutnya diharapkan dapat menjadi pertimbangan-pertimbangan dalam memilih dan menentukan struktur organisasi yang optimal bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Sesuai uraian di atas maka penulis mengambil tema dalam penelitian ini dengan judul “ **PENGARUH DIMENSI STRUKTUR (Sentralisasi, Kompleksitas dan Formalisasi) TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI**” (kepuasan, motivasi dan kemangkiran) pada Universitas **PGRI Yogyakarta**. Judul penelitian yang penulis angkat adalah melakukan pengembangan penelitian yang telah dilakukan oleh Tri Maryati dan Mubarak

dengan obyek penelitian di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY). Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penambahan satu dimensi efektivitas yaitu kemangkiran kerja yang sebelumnya hanya terdiri dari dua dimensi yaitu kepuasan dan motivasi.

B. RUMUSAN MASALAH

Apakah dimensi struktur (sentralisasi, formalisasi, dan kompleksitas) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas organisasi?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitiannya adalah untuk menguji pengaruh dimensi struktur terhadap efektivitas organisasi.

D. MANFAAT PENELITIAN

a. Manfaat bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam memilih dan menentukan struktur organisasi yang optimal bagi pencapaian efektivitas organisasi secara keseluruhan.

b. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini bisa dijadikan pengalaman praktis ilmu ekonomi di lapangan, khususnya mengenai dimensi struktur dan efektivitas organisasi.

c. Manfaat bagi pihak lain

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan acuan atau referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Terutama mengenai masalah tentang dimensi struktur dan efektivitas organisasi.