

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Saat ini manajer sumber daya manusia ikut berperan dalam mengembangkan strategi usaha dan menjadikan dimensi sumber daya manusia sebagai faktor yang harus ikut di pertimbangkan. Manajer sumber daya manusia juga berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi di lihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Tingkatan di dalam melakukan efektivitas manajemen sumber daya manusia dipandang turut mempengaruhi kinerja suatu organisasi, sebesar atau sekecil apapun organisasi tersebut.

Ketidakpastian juga dapat menyebabkan anggota organisasi enggan untuk melakukan perubahan. Perubahan dianggap sebagai momok besar dalam organisasi karena mengancam kelangsungan kerja suatu organisasi. Struktur juga semakin terbatas, sebagai akibatnya permasalahan *eksternal* yang mungkin dihadapi suatu perusahaan adalah bertambahnya jumlah pesaing yang saling berebut pasar, sedangkan masalah *internal* dalam perusahaan adalah pengorganisasian dalam organisasi itu sendiri. Organisasi harus melakukan perubahan, meskipun menghasilkan sesuatu yang tidak pasti setiap orang dalam lingkungan organisasi baik itu anggota organisasi atau pimpinan

Organisasi atau perusahaan di dalam menghadapi perubahan yang terus menerus sangat dibutuhkan kreativitas serta tanggung jawab dari seorang pimpinan terhadap anggota organisasi lainnya. Perubahan-perubahan yang terjadi harus diamati dan dicermati dan selanjutnya direspon sehingga secara tepat dan cepat oleh para pengambil keputusan perusahaan. Pengembangan perusahaan atau organisasi yang dipimpin sesuai dengan sasaran dan tujuan organisasi akan tercapai dengan baik sesuai dengan sasaran apabila keputusan diambil secara tepat oleh pimpinan perusahaan. Hal ini sesuai dengan alasan pokok terbentuknya suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan lebih secara bersama-sama, dimana mereka tidak bisa mencapainya sendiri atau lebih efektif bila dicapai bersama (Reksohadiprojo dan Handoko, 1997).

Langkah utama perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi maka perusahaan harus membuat kerangka kerja terlebih dahulu yang telah disepakati oleh bawahan dan atasan (semua anggota) sehingga terbentuk sebuah kesepakatan serta tanggung jawab setiap individu. Kerangka kerja ini dapat membuat organisasi dapat bertahan dimasa sekarang dan bertahan dimasa mendatang. Efektivitas organisasi berkaitan erat dengan struktur apabila struktur organisasi baik maka efektivitas organisasipun akan berlangsung dengan baik apabila efektivitas organisasinya buruk maka hasil strukturnyapun akan buruk bagi perusahaan. Dimensi struktur disini ada 3 diantaranya:

1. Sentralisasi (wewenang dalam pembuatan keputusan). Robbins (1994)

menjelaskan definisi sentralisasi sebagai dimana kekuasaan dan

formal untuk membuat pilihan-pilihan secara leluasa dikonsentrasikan pada seorang individu, unit atau tingkatan,

2. Formalisasi (aturan-aturan). Robbins (1994) menjelaskan dimensi "formalisasi menunjukkan sampai sejauh mana pekerjaan sangat diformalisasikan maka pemegang pekerjaan itu hanya mempunyai sedikit kebebasan mengenai apa yang harus dikerjakan, bila mana mengerjakannya dan bagai mana harus mengerjakannya.
3. Kompleksitas (pembagian kerja). (Gibson, 1996) mendefinisikan kompleksitas sebagai akibat dari pembagian kerja dan pembentukan departemen. Menurutnya, kompleksitas menunjukkan berapa banyak jenis pekerjaan dan tingkat wewenang yang berbeda, ide dasarnya adalah begitu banyaknya pekerjaan dan jenis pekerjaan yang menjadi beban seseorang menjadi masalah tersendiri bagi individu.

Penelitian terdahulu tentang pengaruh struktur merupakan salah satu unsur atau ciri organisasi yang dapat mempengaruhi efektivitas (Steers, 1985). Ditemukan bahwa meningkatnya produktifitas dan efisiensi merupakan hasil dari meningkatnya spesialisasi fungsi, ukuran organisasi, sentralisasi, pengambilan keputusan dan formalisasi, walaupun produktivitas dan efisiensi cenderung mempunyai hubungan yang berbanding terbalik dengan produktivitas dan efisiensi. Efektivitas organisasi dalam penelitian ini ada 2 yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja. Bukti-bukti ini menunjukkan bahwa para menejer bertanggung jawab mengidentifikasi dengan jelas sasaran-sasaran, tidak menaruh dan

mengenalinya akibat sikap dan perilaku individu oleh variasi struktur yang ditunjukkan pada sasaran-sasaran itu (Steers, 1985).

Penulis mendasari hal tersebut maka dengan hal ini memberi judul pada penelitian diatas “ **HUBUNGAN DIMENSI STRUKTUR DENGAN EFEKTIVITAS ORGANISASI, STUDI KASUS PADA UNIVERSITAS WANGSA MANGGALA** ”.

B. Rumusan Masalah.

Dimensi struktur terdiri dari Sentralisasi, Formalisasi dan Kompleksitas.

1. Sentralisasi merupakan mekanisme-mekanisme formal dengan mana organisasi dikelola.
2. Formalisasi merupakan seberapa luas organisasi tergantung pada aturan dan prosedur tertulis untuk menetapkan tindakan karyawan. Dimensi formalisasi menunjukkan sampai sejauh mana harapan dan tujuan kerja dikhususkan dan ditulis dan dijalankan (Gibson, 1996).
3. Kompleksitas sebagai akibat dari pembagian kerja dan pembentukan departemen (Gibson, 1996).

Dari rumusan masalah diatas maka peneliti merumuskan masalah seperti berikut ini:

1. Apakah sentralisasi memiliki hubungan dengan kepuasan kerja?
2. Apakah sentralisasi memiliki hubungan dengan motivasi kerja?
3. Apakah formalisasi memiliki hubungan dengan kepuasan kerja?
4. Apakah formalisasi memiliki hubungan dengan motivasi kerja?
5. Apakah kompleksitas memiliki hubungan dengan kepuasan kerja?

6. Apakah kompleksitas memiliki hubungan dengan motivasi kerja?
7. Bagaimanakah hubungan dimensi struktur terhadap efektivitas organisasi?

C. Tujuan Penelitian.

1. Menguji hubungan sentralisasi dengan kepuasan kerja.
2. Menguji hubungan sentralisasi dengan motivasi kerja.
3. Menguji hubungan formalisasi dengan kepuasan kerja.
4. Menguji hubungan formalisasi dengan motivasi kerja.
5. Menguji hubungan kompleksitas dengan kepuasan kerja.
6. Menguji hubungan kompleksitas dengan motivasi kerja.
7. Menguji hubungan dimensi struktur dengan efektivitas organisasi.

D. Manfaat Penelitian.

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini antara lain :

1. Manfaat di bidang teoritis

Penelitian ini akan menambah dan memberikan tambahan pengetahuan mengenai permasalahan yang terkait dengan efektivitas organisasi yang ada dalam suatu organisasi.

2. Manfaat bagi kepentingan praktik

Memberikan pertimbangan kepada pimpinan Universitas wangsa Manggala dalam penentuan struktur yang efektif untuk meningkatkan efektifitas organisasi dalam melakukan kinerja karyawan dan persaingan

pengetahuan dan pengujian tentang hubungan dimensi struktur dengan efektivitas organisasi dilapangan sehingga suatu instansi lain dapat memoleksi dan mendapat manfaat dari penelitian ini.