

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Di tengah arus globalisasi dan lingkungan pasar yang semakin kompetitif, telah memunculkan berbagai tantangan baru baik terhadap organisasi maupun individu. Tantangan-tantangan tersebut antara lain, globalisasi ekonomi, pergeseran kondisi demografi angkatan kerja, penggunaan teknologi informasi yang semakin luas dan terus berjalannya perkembangan teknologi yang semakin hari semakin pesat. Agar dapat unggul dalam persaingan tersebut, setiap perusahaan harus melakukan serangkaian kegiatan/perbaikan guna meningkatkan kinerjanya lewat berbagai perubahan. Perbaikan itu diantaranya dapat dilakukan pada bidang sumberdaya manusianya. Keunggulan bersaing merupakan suatu kondisi yang dapat membawa organisasi bisnis menuju kemenangan bersaing. Namun, pencapaian posisi keunggulan bersaing ini, tidak gampang, perlu banyak serangkaian kegiatan yang harus dilakukan. Tidak hanya pada tahap pencapaian rencana yang baik, mensiasati agar rencana menjadi kenyataan adalah kesulitan lain yang dihadapi oleh setiap organisasi bisnis. Dengan kata lain, suatu strategi yang tepat dan sesuai kondisi sumberdaya manusia, perlu juga untuk diperhatikan.

Manusia merupakan aset paling penting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan tersebut. Orang (manusia) merupakan elemen penting yang harus selalu ada di dalam setiap organisasi, Sumber

daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya yang dimiliki oleh perusahaan seperti : finansial, fisik, dan kemampuan teknologi bekerja. Tidak satu pun sumber daya lainnya yang mempunyai dampak yang lebih langsung pada kesejahteraan perusahaan dibandingkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting bagi organisasi. Tanpa sumber daya manusia suatu organisasi perusahaan tidak akan pernah ada. Oleh karena itu, kita harus memperhatikan kepentingan karyawan demi kepentingan perusahaan. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia mampu memenuhi tuntutan untuk peningkatan pengembangan dan pelayanan jasa maka sangat penting bagi perusahaan untuk memanfaatkan seluruh sumber daya yang dimilikinya secara optimal. Dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut peranan sumber daya manusia sangat besar. Tingkat produktivitas perusahaan sehari-hari tercermin dari peranan karyawan dalam kegiatan.

Seorang karyawan dikatakan produktif jika memiliki kemampuan dalam bekerja. Indonesia berusaha mengoptimalkan sumberdaya manusianya dengan harapan target-target yang direncanakan oleh perusahaan dapat tercapai secara kontinyu dan bahkan kalau bisa melampauinya, sedangkan untuk bisa mendapatkan kinerja karyawan yang tinggi sumber daya manusia secara optimal tersebut perlu ditinjau dari kompetensi karyawan, karena kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis. Dalam hal ini kinerja karyawan cenderung akan makin meningkat dengan menggunakan sistem penilaian manajemen yang baik.

Struktur organisasi merupakan hal yang penting bagi organisasi, karena di dalam struktur organisasi terdapat pola dan kelompok pekerjaan, dimana diantara organisasi yang satu dengan yang lainnya pasti berbeda. Struktur organisasi juga memandu perilaku individu untuk mencapai tingkat produksi, efisiensi, kepuasan, mutu, fleksibilitas, dan pengembangan yang berkaitan atas kontribusi pada efektivitas organisasi serta berorientasi pada tujuan organisasi. Struktur organisasi juga mempengaruhi perilaku dan fungsi kelompok didalam organisasi. Tergantung dari bentuk khusus setiap pekerjaan dan departemen. Di dalam struktur suatu organisasi memuat rancangan sistem yang menjamin koordinasi efektif dari para karyawan antar departemen hubungan pelaporan formal, termasuk garis-garis wewenang, tanggung jawab keputusan, jumlah tingkat hirarki dan rentang kendali, serta seperangkat tugas-tugas formal yang diserahkan pada individu-individu dan departemen-departemen. Semuanya akan berjalan dengan baik, apabila ada kerja sama yang baik antara pihak manajemen dengan karyawan. Penelaahan struktur organisasi menunjukkan bahwa pada kelompok orang-orang dengan pekerjaan sejenis. Jadi, struktur membedakan cara bertindak berbagai kelompok di dalam sebuah organisasi.

Karyawan akan dapat bekerja dengan baik apabila mereka mempunyai struktur organisasi yang sesuai. Dalam hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan, sehingga maju mundurnya suatu perusahaan amat ditentukan oleh kualitas manusia dalam perusahaan itu. Kesiediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Oleh karena itu, perusahaan harus

memperhatikan struktur yang ada didalam organisasi tersebut terlebih dahulu. Dengan demikian, antara karyawan dan perusahaan akan terjalin kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak. Pernyataan yang menegaskan bahwa struktur organisasi mempermudah tercapainya tujuan organisasi, merupakan kesimpulan bahwa para manajer mengerti bagaimana cara menyesuaikan struktur dan tujuan organisasi.

Kinerja merupakan faktor yang tidak kalah pentingnya dalam pengembangan sumber daya manusia dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Kinerja seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh banyak faktor terutama lingkungan dimana ia bekerja. Dalam hal ini termasuk struktur organisasi. Kinerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kinerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku bagi dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan dan juga sebaliknya. Oleh karena itu manajemen perusahaan harus mampu mengelola Sumber Daya Manusia dan mampu memahami konsep struktur organisasi agar dapat tetap mengarahkan karyawan kearah produktifitas yang tinggi.

4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan, peraturan, dan keputusan, khususnya yang berkaitan dengan struktur organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Serta hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan penerapan ilmu pengetahuan teoritis yang pernah penulis terima semasa kuliah dan diharapkan dapat diketahui seberapa jauh penulis dapat menerapkan teori tersebut didalam perusahaan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan pustaka dan informasi bagi peneliti selanjutnya.

