

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi merupakan sarana untuk menciptakan nilai yang dapat dipakai secara simultan oleh kelompok pengelola yang berbeda untuk mencapai tujuan yang berbeda pula. Kontribusi seluruh pengelola dibutuhkan dalam organisasi untuk bertahan dan mencapai misi menghasilkan barang dan jasa. Tiap kelompok pengelola termotivasi untuk berperan dalam organisasi dengan tujuan mereka sendiri, dan masing-masing kelompok mengevaluasi efektifitas organisasi dengan memutuskan apakah tujuan-tujuan khusus kelompoknya dapat dipenuhi dengan baik.

Organisasi sering dianggap sebagai aliansi atau koalisi kelompok pengelola yang secara langsung maupun tidak langsung saling menawar serta menggunakan kekuasaan dan pengaruh mereka untuk menyesuaikan keseimbangan dorongan dan kontribusi sesuai kehendak mereka. Organisasi dapat bertahan selama koalisi pengelola yang dominan memiliki kontrol lebih terhadap dorongan, sehingga kontribusi yang dibutuhkan dapat dicapai dari kelompok pengelola lainnya.

Bagaimanapun juga sulit untuk menyimpulkan bahwa para pengelola sama-sama puas dengan keseimbangan antara dorongan dan kontribusi. Sesungguhnya, implikasi dari tujuan koalisi organisasi adalah kelompok pengelola memiliki prioritas lebih satu sama lain. Agar lebih efektif, bagaimanapun juga

organisasi minimal harus memenuhi kepentingan seluruh kelompok yang memiliki dalam organisasi tersebut.

Masalah-masalah yang dihadapi organisasi saat berusaha memperoleh persetujuan pengelola adalah memilih mana tujuan pengelola yang harus dipenuhi, menentukan bagaimana mengalokasikan penghargaan-penghargaan organisasi untuk kelompok pengelola yang berbeda, serta menyeimbangkan tujuan jangka pendek dan jangka panjang.

Masalah penting lainnya bahwa sebuah organisasi harus menghadapi bagaimana cara mengalokasikan penghargaannya untuk menghasilkan sebuah hasil yang efektif. Pengalokasian penghargaan atau dorongan-dorongan keuangan adalah sebuah komponen penting dari efektifitas organisasi karena dorongan-dorongan tersebut menawarkan para pengelola perusahaan menentukan mitovasinya yaitu bentuk dan tingkatan kontribusi mereka di masa datang. Keputusan-keputusan investasi masa depan pengelola perusahaan tergantung pada pengembalian keinginan mereka dari berbagai investasi mereka apakah pengembalian-pengembalian tersebut berbentuk deviden, filian stock (persediaan) bonus-bonus atau upah.

Partisipasi para karyawan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi pada dasarnya tergantung pada kemampuan pemimpin untuk mewujudkan atau membina hubungan manusiawi yang efektif dengan pegawainya sebab hubungan tersebut merupakan peluang bagi para pegawai untuk mengkomunikasikan hasil pikiran antara pemimpin dengan pegawai. Dalam hubungan manusiawi yang efektif itu setiap pemimpin memperoleh kesempatan dalam menggali kreatifitas

dan inisiatif, yang dapat dimanfaatkan untuk mewujudkan dan mengembangkan perusahaan.

Oleh karena itu, seorang pemimpin merupakan pribadi sentral yang sangat besar pengaruhnya terhadap para pegawainya yang terlihat dalam sikap dan perilakunya pada waktu melaksanakan tugas dan tanggung jawab atau dengan kata lain efektivitas dari para pegawai sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpinannya. Kepribadian pemimpin tersebut berkaitan dengan budi pekerti atau akhlak yang berisi sifat-sifat yang terpuji.

Selain itu juga masalah penting lainnya adalah dalam penempatan karyawan masih ditemukan ketidaksesuaian antara keahlian yang dimiliki dengan pekerjaan yang diberikan sehingga mengakibatkan sikap dan minat karyawan kurang merespon terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh atasannya. Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja serta secara individu kurang mempunyai minat, sikap dan kebutuhan dalam bekerja sehingga akan berakibat pada kinerja yang dicapai rendah. Kurang maksimalnya kinerja dari karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo antara lain dapat terlihat dari rendahnya motivasi untuk berprestasi yang ditunjukkan oleh banyak pegawai yang datang hanya untuk bercakap-cakap yang tidak berkaitan dengan tugas dan kewajibannya, sementara ada pegawai yang beban kerjanya cukup tinggi misalnya karyawan yang harus menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Keadaan seperti ini menyebabkan pelaksanaan pekerjaan kebanyakan dilakukan oleh orang tertentu saja yaitu karyawan yang berhadapan langsung dengan bidang tugas dan wewenangnya. Keterbatasannya ruangan para

karyawan sehingga banyak karyawan yang tidak mempunyai ruangan kerja yang memadai. Berdasarkan masalah diatas, maka penulis sangat tertarik melakukan penelitian dengan judul Efektifitas Organisasi pada Kantor Perusahaan Umum Provinsi Gorontalo (PU Kimpraswil)

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Bardasarkan latar belakang di atas maka masalah dapat di identifikasi sebagai berikut:

- a. Penempatan karyawan masih ditemukan ketidaksesuaian antara keahlian yang dimiliki dengan pekerjaan yang diberikan
- b. Kurang maksimalnya kinerja dari karyawan.
- c. Keterbatasannya ruangan kerja para karyawan.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka penulis merumuskan masalah pada proposal penelitian ini yaitu bagaimana efektivitas organisasi pada Kantor Perusahaan Umum Provinsi Gorontalo (PU KIMPRASWIL) ?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai tujuan khusus yaitu Untuk mengetahui bagaimana efektivitas organisasi pada Kantor Perusahaan Umum Provinsi Gorontalo (PU KIMPRASWIL).

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk :

1. Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan penulis khususnya mengenai masalah yang diteliti.
2. Memberikan informasi bagi perusahaan yang dijadikan objek penelitian mengenai efektivitas kepemimpinan ini.
3. Sebagai wujud nyata Tri Dharma Perguruan Tinggi.

## **1.6 Tempat Dan Waktu Penelitian**

### **1.5.1 Tempat Penelitian**

Tempat penelitian yang di jadikan lokasi penelitian adalah pada Kantor Perusahaan Umum Provinsi Gorontalo (PU KIMPRASWIL).

### **1.5.2 Waktu Penelitian**

Adapun waktu penelitian pelaksanaan selama 5 bulan yakni pada bulan Agustus 2011 sampai dengan Desember 2011.

## **1.7 Sumber Data**

Menurut Hasan (Sugiyanti, 2010: 5) berdasarkan sumber pengambilannya, sumber data dibedakan atas dua (2) yaitu:

1.7.1 Sumber Data Primer, adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya.

1.7.2 Sumber Data Sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada dan biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan penelitian terdahulu.

## **1.8 Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Arikunto (Sugiyanti, 2010: 5) Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, maka dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah sebagai berikut:

### **1.8.1 Observasi**

Teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek penelitian.

### **1.8.2 Interview atau wawancara**

Pengumpulan data dengan cara mewawancarai secara langsung kepada pimpinan dan pegawai di Kantor tersebut yang berkaitan dengan masalah-masalah yang akan dibahas.

### **1.8.3 Dokumentasi**

Teknik yang dilakukan dengan cara pengumpulan data-data dan dokumen-dokumen yang berkaitan langsung dengan masalah yang diteliti.

## **1.9 Tehnik Analisis Data**

Menurut Lakland dan Lofland (Sugiyanti, 2010: 6), sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, dan, tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Analisis data dalam penelitian ini

dilakukan secara terus menerus dari awal sampai akhir penelitian. Analisis ini dilakukan secara deskriptif artinya hasil penelitian berupa observasi interview dan dokumentasi kemudian dideskripsikan sesuai dengan permasalahan yang diteliti.