

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam suatu organisasi khususnya instansi pemerintah, senantiasa mempunyai tujuan yang telah diformulasikan sebelumnya. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut tidak dapat terlepas dengan beberapa unsur yang terkait satu sama lain. Unsur-unsur yang dimaksud adalah para pegawai dari instansi yang bersangkutan yang bekerjasama dalam menghadapi beban tugas yang dilimpahkan pada mereka. Sudah barang pasti dalam menyelesaikan tugas dimaksud, mereka mempergunakan beberapa metode yang dianggap dapat memperhitungkan waktu, tempat, biaya, kesempatan dan lain sebagainya. Penerapan metode yang dijalankan harus sesuai dengan bentuk pekerjaan yang akan diselesaikan terutama berkaitan dengan pola-polanya, teknis dan sistemnya. Akan tetapi, pelaksanaan penyelesaian pekerjaan ini bukan berarti senantiasa berjalan lancar sebagaimana yang diharapkan. Tidak

jarang muncul kendala-kendala yang senantiasa mewarnai dalam proses tersebut.

Terdapat beberapa kendala baik internal maupun eksternal untuk mewujudkan iklim kerja yang kondusif ke arah efektivitas. Kendala yang bersifat internal bermula dari dalam tubuh organisasi atau departemen itu sendiri, akan tetapi kendala yang bersifat eksternal berasal dari luar departemen yang bersangkutan. Realisasi dari kedua kendala tersebut dapat dilihat kurang harmonisnya antara pekerja-pekerja yang ada, dan lemahnya jaringan hubungan ke luar departemen untuk menginventarisir informasi. Dengan demikian kedua kendala tersebut dapat diinterpretasikan adanya kurang sifat kebersamaannya antara pegawai yang satu dengan yang lainnya. Hal ini sesuai dengan apa yang dinyatakan oleh A.A Rachmad, dalam bukunya "Manajemen Suatu Pengantar", bahwa efektivitas itu adalah "jika organisasi sebagai keseluruhan dan tiap-tiap bagian yang ada dalam organisasi tersebut bertindak untuk mencapai tujuan bersama".<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> A.A Rachmad, Manajemen Suatu Pengantar, Penerbit Remaja Karya, Bandung, 1984, hal 92.