

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan harus melakukan suatu aktivitas secara teratur, efisien, dan efektif. Terlebih lagi dimasa globalisasi sekarang ini, semakin berkembangnya sebuah organisasi dituntut adanya tata kelola organisasi secara tepat, terarah dan fleksibel. Salah satu faktor produksi yang tidak dapat diabaikan dalam tata kelola organisasi ini adalah pegawai. Pegawai merupakan pelaku aktivitas operasional yang senantiasa mempengaruhi perkembangan organisasi tersebut.

Suatu organisasi pada dasarnya merupakan suatu bentuk kerja sama antara manusia untuk mencapai tujuan bersama, sehingga manusia dapat dianggap sebagai suatu unsur yang terpenting, karena tanpa adanya unsur manusia jelas akan meniadakan eksistensi dari organisasi.

Tata kelola administrasi yang termasuk dalam hal ini adalah memberikan pelayanan kepada personelnya sendiri. Pelayanan personel tidak dimaksudkan masyarakat atau pihak yang berhubungan dengan organisasi kerja yang bersangkutan yang harus melayani personel yang dihubungnya. Pelayanan personel tidak dimaksudkan dengan pihak luar, akan tetapi berkenaan dengan kondisi di dalam organisasi kerja.

Perkataan pelayanan personel yang dimaksudkan itu adalah upaya memenuhi hak pada personel, untuk memungkinkannya melaksanakan tugas-tugasnya secara

bertanggung jawab. Disamping itu dengan memenuhi hak yang seharusnya diterima, diharapkan pada personal akan bekerja dengan moral kerja yang tinggi dalam rangka meningkatkan semangat kerjanya. Dengan kata lain, peningkatan semangat kerja tidak dapat terwujud jika personel hanya dituntut menunaikan kewajiban atau tanggung jawabnya, tanpa mendahului hak yang seharusnya diterima. Sebaiknya semangat kerja juga tidak akan terwujud, jika personel hanya menuntut haknya tanpa menjalankan kewajiban dan tanggung jawab sebagaimana seharusnya. Kedua aspek itu harus seimbang. Hak hanya wajar diberikan jika tanggung jawab dan kewajiban sudah ditunaikan dengan baik, tidak sepatutnya hak yang harus diterima ditahan, diperlambat atau dikurangi.

Dari uraian di atas, jelas bahwa personal telah melaksanakan tugas, kewajiban dan tanggung jawabnya, maka selayaknyalah kepentingan pribadinya sebagai tenaga kerja dan secara manusiawi mendapat pelayanan yang baik dan lancar. kondisi itu memungkinkan timbulnya kepuasan kerja yang berpengaruh pada dedikasi, loyalitas, moral dan semangat kerja masing-masing. Pada gilirannya dedikasi, loyalitas, moral dan semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan disiplin yang tinggi pula.

Untuk itu dilingkungan setiap organisasi kerja diperlukan usaha memberikan pelayanan dalam memenuhi hak setiap personil secara wajar dan bermutu, dalam arti lancar, memuaskan dan sesuai dengan harkat serta kebutuhan secara manusiawi.

Dari uraian diatas maka dapat dikatakan bahwa banyak faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja personel dalam suatu organisasi dan untuk dapat meningkatkan semangat kerja ini harus dikelola sedemikian rupa sehingga dapat