

Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Mei Veronika Sri Endang Siagian¹, Dedek Sriulina Sihombing²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Medan
meiveronika085@gmail.com, sriulinadedek@gmail.com

ABSTRAK

Menurunnya kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan disebabkan beberapa faktor. tujuan penelitian ini adalah agar dapat mengetahui / menganalisis apakah struktur organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Sucofindo Medan. Jenis penelitian adalah Deskriptif Kuantitatif. Sampel dalam penelitian adalah 90 responden. Analisis yang digunakan ialah regresi liner berganda. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel struktur organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Struktur Organisasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar belakang masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara individu maupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Disamping itu, sumber daya manusia dalam organisasi diharapkan memiliki kompetensi, kemampuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya.

Organisasi pada umumnya memiliki bagian, yaitu: bagian produksi, bagian pemasaran, bagian keuangan dan bagian personalia. Masing-masing bagian melaksanakan kegiatan yang berbeda satu sama lain tetapi saling tergantung. Semua kegiatan dari setiap bagian harus dikoordinir untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Untuk menciptakan koordinasi dalam organisasi perlu diciptakan wadah yang merupakan alat, yaitu struktur organisasi

Menurut Robbins (2014) Struktur Organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Struktur Organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Di dalam struktur organisasi terdapat garis hubungan antara atasan dan bawahan yang memiliki garis hubungan antar tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap bagian. Pembagian



tugas, wewenang dan tanggung jawab menciptakan kebutuhan koordinasi dalam usaha mencapai tujuan organisasi dalam mengarahkan semua aktivitas dari setiap unit/satuan kerja ke satu sasaran.

Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan di antara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggungjawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi.

Teori mengatakan bahwa ada pengaruh dari struktur organisasi terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Dimana didalam mencapai tujuan perusahaan peran seluruh karyawan sangat berpengaruh, dalam hal ini pentingnya koordinasi yang baik diantara divisi/departemen didalam menjalankan setiap aktivitas perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas.

Menurut Wibowo (2014), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Akan tetap karyawan akan merasa puas terhadap kinerjanya apabila organisasi memberikan penghargaan sesuai dengan jumlah kinerja yang diberi karyawan terhadap organisasi.

Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

Perumusan masalah

Rumusan masalahnya adalah bagaimana pengaruh departementasi, pembagian kerja, tanggung jawab, dan pendelegasian wewenang terhadap kinerja karyawan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Tujuan penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh departementasi, pembagian kerja, tanggung jawab dan pendelegasian terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Struktur Organisasi

Menurut Malayu Hasibuan (2011:128) Struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan dan jenis

wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi.

Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan. Hubungan diantara fungsi – fungsi, bagian – bagian ataupun posisi maupun orang – orang yang menunjukkan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda – beda dalam suatu organisasi.

Struktur organisasi sangat penting untuk dapat dipahami oleh semua komponen dalam rangka menciptakan sistem kerja yang efektif dan efisien.

Struktur organisasi merupakan deskripsi bagaimana organisasi membagi pekerjaan dan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dan struktur organisasi berfungsi sebagai alat untuk membimbing kearah efisiensi dalam penggunaan pekerja dan seluruh sumber daya yang dibutuhkan dalam meraih tujuan organisasi.

Manfaat Struktur Organisasi

a. Membantu mencapai target perusahaan

Dengan adanya struktur organisasi maka akan mempermudah dalam melakukan identifikasi pada fungsi dan jabatan yang berperan dalam target atau rencana pekerjaan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Pihak manajemen akan lebih mudah dalam mem – break down pekerjaan dan kegiatan yang akan dilakukan dalam rencana kegiatan, dan kemudian akan dikelompokkan menjadi satu grup fungsi dan jabatan tertentu.

b. Membantu Dalam Membuat Job Description Karyawan

Walaupun struktur organisasi dapat dibuat berdasarkan pengelompokan daftar pekerjaan dari fungsi dan jabatan tertentu, namun di pihak lain struktur tersebut juga dapat bertindak sebagai acuan untuk membuat daftar pekerjaan dan proses kegiatan kerja harian yang dilakukan oleh karyawan berdasarkan peranan dan fungsi jabatannya, karena dengan struktur tersebut akan tergambar secara jelas pembagian wilayah, pekerjaan, peran dan tanggung jawab dari masing – masing karyawan.

c. Menganalisis Beban Kerja

Dengan mengetahui daftar pekerjaan yang dilakukan oleh tiap fungsi dan jabatan tersebut maka akan mempermudah untuk menganalisis beban kerja dari tiap karyawan. Sehingga apabila beban kerja seorang karyawan dirasakan terlalu banyak maka dapat diberikan tambahan karyawan baru untuk membantu peran dan fungsinya.

d. Membantu Dalam Perhitungan Sistem Remunerasi Karyawan Perusahaan

Struktur organisasi dapat membantu dalam hal perhitungan remunerasi karyawan sesuai beban kerja dan tanggung jawab pada fungsi dan jabatan yang ada di dalam struktur tersebut.

e. Membantu Perencana dan Alokasi Sumber Daya Perusahaan

Masih terkait dengan analisis beban kerja sebelumnya dimana dengan adanya SO, maka manajemen dan pimpinan perusahaan akan lebih mudah dalam membuat perencanaan bisnis kedepan yang membutuhkan aset dan sumber daya perusahaan, terutama dalam membuat anggaran remunerasi dan kompetensi karyawan yang diperlukan untuk mencapai target baru yang dibuat tersebut.

Indikator Struktur Organisasi

Suatu struktur organisasi menetapkan cara tugas pekerjaan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal. Adapun indikator mengenai struktur organisasi menurut Stephen Robbins dalam tim indeks (2006) adalah sebagai berikut :

1. Departementasi
2. Tanggung jawab

3. Pendelegasian wewenang

Kinerja Karyawan

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi perilaku organisasi yang merupakan pencerminan dari perilaku dan sikap para pelaku yang terdapat dalam organisasi. Kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi adalah kinerja karyawan.

Malayu Hasibuan (2011) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalamandan kesungguhan serta waktu.

Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik. Untuk itu sebaiknya suatu organisasi melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan.

Penilaian kinerja bukan hanya untuk tujuan menilai sumber daya manusia saja, tetapi dapat dipergunakan untuk kepentingan organisasi yang lebih luas. Menurut Wibowo (2014:43) manfaat penilaian kinerja antara lain adalah:

- 1) Penilaian kinerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun.
- 2) Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil.
- 3) Merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Robbins (2006) adalah :

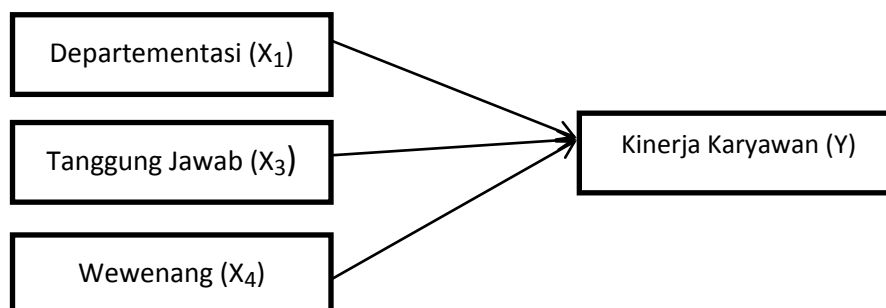
1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Sikap

Sikap karyawan yang baik merupakan salah satu hal yang disukai oleh perusahaan. Tanggung jawab merupakan salah satu sikap awal yang disukai perusahaan terhadap karyawannya.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya melalui analisis penelitian. Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Departementasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
2. Variabel Tanggung Jawab (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor
3. Direksi PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
4. Variabel Pendelegasian Wewenang (X_4) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian berdasarkan metode yang digunakan adalah penelitian asosiatif dan berdasarkan tipe data yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif.

Lokasi Penelitian

Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah PT. Perkebunan Nusantara III Medan yang beralamat di jalan. Sei Batanghari No. 2 Medan Sunggal. Penelitian ini dimulai pada bulan Juli 2021 sampai Oktober 2021.

Populasi dan Sampel Penelitian

Yang menjadi objek penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan yang berjumlah 90 orang. peneliti memilih menggunakan rumus Slovin untuk menentukan ukuran sampel.

Sumber Data

1. Data Primer
2. Data Sekunder

Teknik Pengumpulan Data

- a. Kuesioner
Yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pertanyaan yang disajikan sedemikian rupa pada responden.
- b. Studi Dokumentasi

Data penelitian dikumpulkan dengan mempelajari dan mencatat bagian-bagian yang dianggap penting dan berbagai dokumen resmi yang dianggap baik dan ada pengaruhnya dengan penelitian.

Uji Kualitas Data

- a. Uji Validitas
- b. Uji Reliabilitas

Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas

- b. Uji Multikolinearitas
- c. Uji heteroskedastisitas

Uji Hipotesis

- a. Uji t
- b. Uji Signifikan Simultan (uji F)
- c. Uji koefisien Determinasi (R²)

Regresi Linier Berganda

Uji regresi menurut Manullang dan Pakpahan (2014:193) untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari variabel bebas. regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,283	2,107		0,609	0,544
	Departementasi	0,553	0,083	0,527	6,638	0,000
	Tanggung Jawab	0,153	0,062	0,181	2,473	0,015
	Wewenang Kerja	0,243	0,062	0,278	3,913	0,000

Berdasarkan Tabel dapat dijelaskan bahwa :

1. Variabel Departementasi (X1) : dapat dilihat t hitung untuk X1 yaitu 6,638 dimana t hitung lebih besar dari t tabel (t hitung > t tabel ; t tabel = 0.208) dan taraf signifikan 0,05. Ini berarti variabel Departementasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
2. Variabel Tanggung Jawab (X2) : dapat dilihat t hitung untuk X1 yaitu 2,473 dimana t hitung lebih besar dari t tabel (t hitung > t tabel ; t tabel = 0.208) dan taraf signifikan 0,05. Ini berarti variabel Tanggung Jawab berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
3. Variabel Wewenang Kerja (X3) : dapat dilihat t hitung untuk X1 yaitu 3,913 dimana t hitung lebih besar dari t tabel (t hitung > t tabel ; t tabel = 0.208) dan taraf signifikan 0,05. Ini berarti variabel Wewenang Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1026,832	3	342,277	67,059	,000 ^b



	Residual	438,957	86	5,104		
	Total	1465,789	89			

H0 : tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama – sama dari variabel bebas Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H1 : terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama – sama dari variabel bebas Departementasi, Tanggung Jawab dan Pendelegasian Wewenang Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dari Tabel F hitung yang diperoleh adalah 67,059 lebih besar dari F tabel 2,71 ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan probabilitas 0,00 atau lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak H_1 diterima. Dengan kata lain terdapat pengaruh Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, sesuai dengan kerangka konseptual model pertama dapat disimpulkan bahwa:

1. Departementasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Tanggung Jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Pendelegasian Wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa dengan adanya Tanggung Jawab yang baik, Departement yang nyaman dan Pendelegasian Wewenang yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak manajemen sebaiknya meningkatkan kesejahteraan karyawan dan meningkatkan komunikasi organisasional guna meningkatkan kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Bacal. 2012. *Performace management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariable Dengan Program SPSS*. Semarang: BP. Universitas Diponegoro.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007 .*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT Grasindo.
- Hasibuan, Malayu.2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta:Bumi Pusaka.
- Hasibuan, Malayu.2011.*Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Pusaka.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Rosida.
- Sugiyono.2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, H Edy. 2010. *Budaya organisasi edisi pertama*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

