

PENGARUH STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAH RAGA KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA

Nurbaya Harianja¹, Nursiah Hasibuan², Wawan Patriansyah³
bayaharianja@gmail.com

¹²³Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Graha Nusantara

ABSTRAK

Pada prinsipnya, struktur organisasi berkaitan dengan spesialisasi kegiatan, standarisasi kegiatan, koordinasi kegiatan, sentralisasi dan desentralisasi pengambilan keputusan dan rentang kekuasaan. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah Untuk menganalisa pengaruh struktur organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Padang Lawas Utara. Metode penelitian ini adalah penelitian deskriptif analisis. Berdasarkan hasil penelitian dan kuantitatif dengan melakukan penyebaran kuesioner pada Dinas Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Padang Lawas Utara diketahui bahwa struktur organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap yang telah diuji dengan uji reliabilitas dan validitas yang menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel reliabel dan valid, adapun uji t dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan. Dari hasil jawaban responden semua indikator penilaian menyatakan bahwa produktivitas pegawai tercermin dari kriteria tersebut. Dari hasil analisis, pengaruh struktur organisasi akan mempengaruhi seluruh kriteria yang terdapat pada indikator-indikator produktivitas kerja pegawai.

Kata Kunci: Struktur Organisasi, Produktivitas, Pegawai

I. PENDAHULUAN

Struktur organisasi adalah suatu susunan komponen-komponen atau unit-unit kerja dalam sebuah organisasi. Struktur organisasi menunjukkan bahwa adanya pembagian kerja dan bagaimana fungsi atau kegiatan-kegiatan berbeda yang dikoordinasikan. Dan selain itu struktur organisasi juga menunjukkan mengenai spesialisasi-spesialisasi dari pekerjaan, saluran perintah maupun penyampaian laporan.

Struktur organisasi adalah suatu susunan atau hubungan antara komponen bagian-bagian dan posisi dalam sebuah organisasi, komponen-komponen yang ada dalam organisasi mempunyai ketergantungan.

Sehingga jika terdapat suatu komponen baik maka akan berpengaruh kepada komponen yang lainnya dan tentunya akan berpengaruh juga kepada organisasi tersebut.

Struktur organisasi merupakan susunan dan hubungan antara setiap bagian maupun posisi yang terdapat pada sebuah organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan-kegiatan operasionalnya dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Struktur organisasi dapat menggambarkan secara jelas pemisahan kegiatan dari pekerjaan antara yang satu dengan kegiatan yang lainnya dan juga bagaimana hubungan antara aktivitas dan fungsi dibatasi. Di dalam struktur organisasi yang baik harus dapat menjelaskan hubungan

antara wewenang siapa melapor atau bertanggung jawab kepada siapa, jadi terdapat suatu pertanggungjawaban apa yang akan di kerjakan. Itulah beberapa definisi struktur organisasi.

Produktivitas berarti kemampuan menghasilkan sesuatu. Sedangkan kerja berarti kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah mata pencaharian (Poerwadarminta, 1984). Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum. (The Liang Gie, 1981). Pengertian produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari baik dari hari ini (Sinungan, 1985). Secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu (Riyanto, 1986).

Menurut Sondang P. Siagian, produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal (Sondang P Siagian, 1982). Menurut Handari Nawawi dan Kartini Handari, 1990). Menjelaskan secara konkrit konsep produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja merupakan perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan jumlah kerja yang dikeluarkan. Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar dari pada sumber tenaga kerja yang dipergunakan dan sebaliknya.
2. Produktivitas yang diukur dari daya guna (efisiensi penggunaan personal sebagai tenaga kerja). Produktivitas ini digambarkan dari ketepatan penggunaan metode atau cara kerja dan alat yang tersedia, sehingga volume dan beban

kerja dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia. Hasil yang diperoleh bersifat non material yang tidak dapat dinilai dengan uang, sehingga produktivitas hanya digambarkan melalui efisiensi personal dalam pelaksanaan tugas-tugas pokoknya.

Menurut Stephen untuk mewujudkan produktivitas kerja yang baik setidaknya dapat dipengaruhi beberapa faktor antara lain, faktor struktur organisasi yang merupakan organisasi kerangka yang mewujudkan pola tetap dari hubungan-hubungan diantara bidang-bidang kerja maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan dan peranan masing-masing dalam kebulatan kerjasama. Pada prinsipnya, struktur organisasi berkaitan dengan spesialisasi kegiatan, standarisasi kegiatan, koordinasi kegiatan, sentralisasi dan desentralisasi pengambilan keputusan dan rentang kekuasaan. Jika dalam suatu organisasi telah memiliki struktur organisasi maka akan lebih efektif dan efisien dikarenakan pembagian kerja yang telah dibagi berdasarkan bagian masing-masing maka tujuan yang hendak dicapai pun akan lebih terarah.

Selama ini sistem administrasi publik di Indonesia dinilai lambat, tidak kreatif dan tidak sensitif terhadap masyarakat, maka tuntutan akan reformasi administrasi merupakan wacana yang penting untuk dikaji. Studi-studi tentang teori organisasi menyatakan adanya korelasi antara struktur organisasi dengan kinerja pelayanan. Organisasi dapat diibaratkan sebagai sistem organ tubuh manusia yang terdiri dari organ-organ yang saling bekerjasama dan saling ketergantungan sehingga salah satu bagian yang ada yang tidak berfungsi dengan baik maka dapat mengganggu kenyamanan berefektivitas. Sebaliknya, jika semua komponen ini saling terikat dengan berbagai kelengkapan sarana pendukung yang memadai dan sesuai maka interaksi diharapkan berlangsung dan masing-masing

pihak yang berkepentingan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Oleh karena itu, produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, lingkungan secara keseluruhan maupun yang berhubungan dengan kebijakan pemerintah (Gazpers, 1995; Reksohadiprodja, 1995; Kusrihanto, 1992) Faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan produktivitas tergantung pada manajemen, perencanaan, prosedur kerja yang efektif, komunikasi yang baik, sumber daya manusia yang lebih efektif dan kebijakan yang dapat direfleksikan melalui faktor tenaga kerja, modal, manajemen dan organisasi.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan pegawai dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang pegawai dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Indikator-indikator produktivitas kerja sebagai berikut: a) Tindakan konstruktif; b) Percaya diri; c) Mempunyai rasa tanggung jawab; d) Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan; e) Mempunyai pandangan kedepan; dan f) Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya (Sedermayanti, 2009:66).

Menurut Hasibuan (2007) pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Sedangkan Menurut Widjaja, A (2006) mengatakan bahwa pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmani maupun rohani (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). selanjutnya pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik dilembaga-lembaga pemerintahan maupun dalam badan-badan usaha. Sedangkan menurut kamus bahasa Indonesia pegawai merupakan orang

yang bekerja pada satu lembaga (kantor, perusahaan) dengan mendapatkan gaji (upah).

Menurut Suharno (2008) pegawai adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dia bekerja untuk digaji dan sebagai penggerak utama dari setiap organisasi, tanpa mereka organisasi dan sumber daya lainnya tidak akan pernah menjadi sesuatu yang berarti, hal-hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, kualitas kerja, disiplin kerja, serta loyalitas pegawai terhadap perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Padang Lawas Utara)”. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah Untuk Menganalisa Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Padang Lawas Utara.

II. METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian merupakan sebuah cara untuk mengetahui hasil dari sebuah permasalahan yang spesifik, dimana permasalahan tersebut disebut juga dengan permasalahan penelitian. Metode yang digunakan dalam penulisan karya ilmiah adalah metode deskriptif analisis, yaitu metode yang menggambarkan keadaan yang terjadi pada saat ini disertai dengan penganalisaan pada objek tertentu. Desain penelitian ini adalah variabel bebas atau independent variabel (X) yaitu struktur organisasi. Sedangkan untuk variabel terikat atau dependent variabel (Y) yaitu produktivitas kerja pegawai adalah ukuran keberhasilan pegawai menghasilkan atau menghasilkan atau menyelesaikan pekerjaan pada waktu tertentu.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek (Arikunto,1996:115) yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Padang Lawas Utara yang berjumlah 43 orang pegawai (sumber dari dokumen PLN Area Medan yang diperoleh pada tanggal 19 April 2021). Karena jumlah populasi lebih kecil dari 100 maka keseluruhan dari populasi dijadikan sampel (Arikunto, 1996:120).

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data yaitu: melalui pengumpulan data primer, yaitu data yang diperoleh melalui kegiatan penelitian langsung ke lokasi penelitian untuk mencari data-data yang lengkap dan berkaitan dengan masalah yang diteliti dan dilakukan melalui kuesioner. Hasil kuesioner dianalisis dengan analisis deskriptif yaitu analisis empiris secara deskripsi tentang informasi yang diperoleh untuk memberikan gambaran atau menguraikan tentang suatu kejadian yang dikumpulkan dalam penelitian. Data tersebut berasal dari jawaban yang diberikan responden atas item-item yang terdapat dalam kuesioner. Selanjutnya peneliti akan mengolah data-data yang ada dengan cara dikelompokkan dan ditabulasikan kemudian diberi penjelasan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Demografis Padang Lawas Utara pada Tahun 2008 Data Terakhir BPS mewartakan Pemuda merupakan bagian terbesar dari total penduduk Padang Lawas Utara yakni mencapai 260.901 Jiwa sebagian besar dari jumlah tersebut, adalah mereka yang berasal dari kelompok berpenghasilan rendah (*The Low Income Group*), yang dalam ekonomi diterminologikan didominasi kemiskinan. Kemiskinan ini dari sudut pandang Pendidikan, mengakibatkan para

Pemuda tidak dapat melanjutkan (*Drop Out*), sehingga menjadikan kualitas SDM Pemuda rendah dan sulit bersaing dalam kompetisi pasar kerja baik Nasional maupun Internasional.

Realitas ini tentu saja akan membawa berbagai persoalan dengan segala kompleksitasnya. Dan apabila dilihat dari sudut pandang ekonomi, sebagian besar mereka tidak terserap dalam lapangan kerja dan menjadi pengangguran. Jumlah Pemuda yang sangat dominan dalam populasi Penduduk Padang Lawas Utara, bukan tidak mungkin akan dimanfaatkan oleh kepentingan-kepentingan politik tertentu yang mengarah pada destruktif, dalam kaitan inilah diperlukan pemberdayaan bagi pemuda agar memiliki keunggulan, wawasan kebangsaan dan daya saing sehingga mampu memberikan kontribusi yang nyata terhadap masyarakat, Bangsa dan Negara. Selain itu keberadaan Pemuda sebagai Pewaris Generasi Bangsa perlu dilindungi dari bahaya penyalahgunaan NAPZA. Penyakit menular seksual dan HIV/AIDS, maraknya aksi pornografi dan porno aksi, perdagangan (Trafficking) anak dan perempuan serta diskriminasi gender.

Hasil wawancara dengan Kepala Dinas Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Padang Lawas Utara Bapak Drs. Hailullah, MM Pada Hari Senin Tanggal 08 Mei 2017 Pada Pukul 10.10 WIB s/d selesai di ruang Kepala Dinas Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Padang Lawas Utara, menyatakan bahwa struktur organisasi Dinas Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Padang Lawas Utara merupakan perubahan struktur organisasi berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.

Hasil wawancara dengan sekretaris Dinas Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Padang Lawas Utara Bapak Pattis Siregar, SE Hari Selasa Tanggal 09 Mei 2017 Pukul 09.30 WIB s/d selesai di Kantor Dinas Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Padang Lawas Utara. Beliau menerangkan bahwa struktur organisasi merupakan

pembagian tupoksi yang melaksanakan kegiatan berdasarkan program dan kegiatan dari Rencana Strategis Dinas Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Padang Lawas Utara.

Telah diketahui sebelumnya bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh struktur organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Padang Lawas Utara. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Dinas Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Padang Lawas Utara dengan jumlah sampel 43 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif yang digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (X), yaitu struktur organisasi dan variabel terikat (Y) yaitu produktivitas kerja pegawai dengan menggunakan MS. Excel. Dalam variabel X, yaitu struktur organisasi dengan 4 indikator yaitu strategi yang dimiliki organisasi, ukuran atau skala organisasi, pengaruh teknologi, dan lingkungan, peneliti mengajukan 10 pertanyaan kepada 43 responden. Berikut tabel respon positif dengan kategori setuju terhadap struktur organisasi.

Tabel 1.

Respon Terhadap Struktur Organisasi

No.	Indikator	Jumlah	Persentase (%)
1	Strategi organisasi	33	76,74
2	Skala organisasi	39	90,7
3	Teknologi	32	74,42
4	Lingkungan	37	86,04

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa respon terhadap setiap indikator pernyataan

berada pada kategori baik yaitu di atas 70 %. Respon terhadap strategi organisasi yang terlaksana yaitu 76,74%, respon terhadap ukuran organisasi yaitu 90,7 %, respon terhadap penerapan teknologi sebanyak 74,42%, dan respon adanya pengaruh lingkungan yaitu 86,04%.

Dalam variabel Y yaitu produktivitas kerja pegawai kantor PLN Area Medan, peneliti mengajukan 10 pernyataan kepada 43 responden. Pernyataan tersebut disusun berdasarkan sub indikator dari indikator-indikatornya, yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi. Untuk menjabarkan hasil jawaban dari pada responden, peneliti menguraikannya dalam bentuk tabel disertai pemaparan dan kesimpulan berdasarkan pernyataan-pernyataan yang telah peneliti susun sebelumnya yang dituangkan dalam bentuk kuesioner. Adapun tabel dari pernyataan tersebut yang menyatakan sangat setuju dan setuju adalah sebagai berikut:

Tabel 2.

Respon Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

No	Indikator	Persentase (%)
1	Pekerjaan Yang Diselesaikan Sesuai Standart	65,11
2	Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Tepat waktu	69,77
3	Berusaha Mencari Yang Terbaik Dalam Melakukan Pekerjaan	74,42
4	Mutu Dan Hasil Kerja Memenuhi Standart	65,11
5	Sanksi Atau Hukuman.	60,47
6	Kepentingan Dinas	81,4
7	Memberikan Masukan Kepada Atasan	62,8

No	Indikator	Persentase (%)
8	Penyelesaian Pekerjaan	69,77
9	Target Penyelesaian Pekerjaan	81,4
10	Tuntutan Perbaikan Pekerjaan	88,37

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden lebih banyak menyatakan setuju dalam setiap indikator persentase yaitu semua diatas 60%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai setuju untuk berusaha melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pegawai serta melakukan yang terbaik.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 43 responden, maka dalam penelitian ini terdiri dari variabel struktur organisasi dan produktivitas pegawai. Berikut terdapat pemaparan hasil kuesioner responden terhadap variabel-variabel tersebut. Strategi organisasi merupakan suatu saran yang digunakan manajemen untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang menyatakan setuju terhadap pernyataan terkait; uraian pekerjaan (*job description*) pegawai sudah sesuai dengan struktur organisasi yang disusun.

Skala atau ukuran organisasi merupakan banyaknya bukti yang mendukung ide-ide dalam pelaksanaan pemerintahan. Ukuran sebuah organisasi secara signifikan mempengaruhi strukturnya. Hal ini dapat kita lihat berdasarkan jawaban responden terhadap pernyataan tentang pengaruh ukuran organisasi terhadap produktivitas pegawai. Indikator pengaruh teknologi dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi suatu organisasi. Pengaruh teknologi terhadap uraian tugas dan tanggung jawab pegawai sesuai dengan struktur organisasi/jabatan sudah sesuai dengan kondisi instansi saat ini.

Struktur organisasi juga dipengaruhi oleh lingkungan karena adanya factor sumber daya manusia dan potensi-potensi yang ada di daerah tersebut.

Indikator-indikator penilaian dalam mengetahui produktivitas pegawai yaitu hasil kerja, keterampilan kerja, pengetahuan jabatan, pengambilan keputusan, kepemimpinan, kerjasama, tanggungjawab, disiplin, inisiatif, komunikasi, pelayanan, dan sikap. Dari hasil jawaban responden semua indikator penilaian menyatakan bahwa produktivitas pegawai tercermin dari kriteria tersebut. Dari hasil analisis, pengaruh struktur organisasi akan mempengaruhi seluruh kriteria yang terdapat pada indikator-indikator produktivitas kerja pegawai.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tindakan kelas dengan penerapan pendekatan konstruktivis diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Dari hasil penelitian kuantitatif dengan melakukan penyebaran kuesioner pada Dinas Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Padang Lawas Utara diketahui bahwa struktur organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap yang telah diuji dengan uji reliabilitas dan validitas yang menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel reliabel dan valid, adapun uji t dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan.
- b. Dari hasil jawaban responden semua indikator penilaian menyatakan bahwa produktivitas pegawai tercermin dari kriteria tersebut. Dari hasil analisis, pengaruh struktur organisasi akan mempengaruhi seluruh kriteria yang terdapat pada indikator-indikator produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan pelaksanaan dan hasil penelitian, peneliti memberikan beberapa saran diantaranya sebagai berikut:

- a. Organisasi diharapkan mampu memprioritaskan perhatian terhadap cara-cara yang digunakan oleh pegawai sesuai yang telah direncanakan.
- b. Setiap pegawai hendaknya lebih meningkatkan guna menciptakan suasana kompetitif dalam bekerja sehingga kompetensi yang dimiliki terus berkembang dan sifat disiplin kerja dapat selalu menjaga dan meningkatkan prestasi kerja.
- c. Kepada peneliti lain diharapkan membuat penelitian yang relevan dengan berbagai topik yang berhubungan.

REFERENSI

- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- A.W. Widjaja. 2006. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta. Rajawali.
- Gaspersz, V. 1995. *Manajemen Produktivitas Total Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Handoko, T. H. 1992. *Manajemen*. Edisi Kedua. Penerbit. BPFE – UGM. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Bumi Aksara.
- Reksohadiprojo, S. 1995. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Edisi kesatu. Penerbit BPFE – UGM. Yogyakarta.
- Sedermayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Suharno. 2008. *Prinsip-prinsip Dasar Kebijakan Publik*. Yogyakarta : UNY Press.