

**PENGARUH RESTRUKTURISASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
BINA BUANA MANDIRI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(S.E) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



OLEH :

LOLA FAJRAH ANJANI

NPM:175210744

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2022

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Miik :



PENGARUH RESTRUKTURISASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BINA BUANA MANDIRI

Oleh :

Lola Fajrah Anjani

175210744

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh restrukturisasi organisasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pendistribusian solar yaitu PT. Bina Buana Mandiri. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu bersumber dari data primer yang diperoleh melalui pembagian kuesioner dengan teknik probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak yaitu beberapa karyawan pada perusahaan tersebut. Metode analisis data yang digunakan ialah metode analisis deskriptif dan kuantitatif dengan menggunakan SPSS versi 20.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel restrukturisasi organisasi dan kinerja karyawan pada PT. Bina Buana Mandiri. Dengan ini dapat dilihat bahwa restrukturisasi sendiri dilakukan tidak semerta-merta karena perusahaan tersebut mengalami masalah tetapi apabila perusahaan tersebut juga ingin memperbaiki hubungan didalam perusahaan tersebut baik antara atasan ke bawahan maupun dari tingkat pembagian tugas didalamnya. Dimana hal ini juga berpotensi mendukung dalam pencapaian tujuan dari perusahaan tersebut.

Kata kunci : Restrukturisasi Organisasi, dan Kinerja Karyawan

EFFECT OF ORGANIZATIONAL RESTRUCTURING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. MANDIRI BUANA DEVELOPMENT

By :

Lola Fajrah Anjani

175210744

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of organizational restructuring on employee performance carried out by one of the companies engaged in the distribution of diesel, namely PT.Bina Buana Mandiri. The data used in this study is sourced from primary data obtained through the distribution of questionnaires with probability sampling technique, which is a random sampling technique, namely several employees at the company. The data analysis method used is descriptive and quantitative analysis method using SPSS version 20.

The results showed that there was a positive and significant influence between organizational restructuring variables and employee performance at PT. Independent Development. With this it can be seen that the restructuring itself is not carried out immediately because the company is experiencing problems, but if the company also wants to improve relations within the company, both between superiors and subordinates and from the level of division of tasks therein. Where this also has the potential to support the achievement of the company's goals.

Keywords: Organizational Restructuring, and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan

rahmat dan karunianya, atas berkat rahmat serta karunianya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Restrukturisasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Buana Mandiri" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau. Shalawat serta salam penulis curahkan untuk Nabi besar Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik. Penulis berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat untuk kedepannya.

Penulis dengan segala keterbatasan ilmu serta pengalaman sudah berupaya semaksimal mungkin untuk menyusun setiap lembar dan bab skripsi ini sesuai dengan kaidah penelitian ilmiah dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh fakultas. Walaupun peneliti menyadari bahwa pada lembar tertentu naskah tugas akhir ini mungkin ditemukan berbagai kesalahan serta kekurangan. Untuk membenahi hal itu penulis berharap kemakluman dan masukkan saran.

Penulis menyadari pula bahwa dalam proses penulisan dan penyelesaian skripsi ini banyak pihak yang turut membantu, sehubungan dengan itu secara khusus pada lembaran ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Islam Riau, Bapak Prof. DR. H. Syafrinaldi SH, MCL karena selama saya kuliah di Universitas Islam Riau ini selalu menjadi motivator untuk menyelesaikan studi dengan tepat waktu.
2. Dekan fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau, Bapak Drs. Abrar, M. Si, AK karena telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian skripsi ini.

3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M. Si selaku ketua jurusan Prodi Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Ibu Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc selaku dosen pembimbing yang selalu memotivasi dan menyediakan waktunya untuk memberikan arahan kepada saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Kepada PT. Bina Buana Mandiri yang telah memberikan izin agar peneliti bisa melakukan penelitian mengenai Restrukturisasi Organisasi.
6. Kedua orang tua penulis yakni Ibu Warnita dan Bapak Raji yang sudah bekerja keras hingga dapat menyekolahkan penulis sampai kini mendapat gelar sarjana. Terima kasih atas doa yang tiada henti, motivasi dan dukungan, serta kasih sayang yang tiada henti dan memberikan ketulusannya selama ini. Semoga beliau senantiasa diberikan kesehatan serta kebahagiaan oleh Allah SWT. Aamiin.
7. Kepada Abang saya Derry Walfajri S.Kom dan kakak ipar Fitri Yuliana yang selalu memberikan dukungan baik moril dan materi serta doa yang tiada hentinya.
8. Kepada Keluarga serta kerabat yang selalu menyemangati untuk menyelesaikan studi ini secara cepat.
9. Kepada sahabat seperjuangan saya yaitu : Syifa Pauziah, Lis Risnawati, Rahma Fazira mengucapkan terima kasih yang selalu mendukung dan menyemangati untuk menyelesaikan studi ini dengan tepat waktu. Mudah-mudahan selalu terjaga silaturahmi kita walaupun esok jarak dan waktu memisahkan, tetap semangat dalam hidup serta jangan putus asa dalam meraih cita-cita untuk

masa depan lebih baik.

10. Kepada A Smart teman-teman sekelas saya pada masa perkuliahan yang telah menemani saya dari awal perkuliahan, terima kasih atas dukungan serta motivasinya sehingga saya terpacu dalam menyelesaikan skripsi ini.



Pekanbaru, Oktober 2021

Peneliti

Lola Fajrah Anjani

DAFTAR ISI

| | |
|-------------------------------------------------------------|-----|
| ABSTRAK..... | ii |
| KATA PENGANTAR..... | iv |
| DAFTAR ISI..... | vii |
| DAFTAR TABEL..... | x |
| DAFTAR GAMBAR..... | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1. LATAR BELAKANG MASALAH..... | 1 |
| 1.2. RUMUSAN MASALAH..... | 8 |
| 1.3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN..... | 9 |
| 1.3.1 Tujuan Penelitian..... | 9 |
| 1.3.2 Manfaat Penelitian..... | 9 |
| 1.4. SISTEMATIKA PENULISAN..... | 10 |
| BAB II TELAAH PUSTAKA..... | 11 |
| 2.1. Restrukturisasi Organisasi..... | 11 |
| 2.1.1 Pengertian Restrukturisasi Organisasi..... | 11 |
| 2.1.2 Tujuan Restrukturisasi Organisasi..... | 12 |
| 2.1.3 Jenis-Jenis Restrukturisasi Organisasi..... | 13 |
| 2.1.4 Penyebab Terjadinya Restrukturisasi Organisasi..... | 14 |
| 2.2. Kinerja Karyawan..... | 17 |
| 2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan..... | 17 |
| 2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan..... | 18 |
| 2.2.3 Dimensi Kinerja Karyawan..... | 19 |
| 2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan..... | 19 |
| 2.2.5 Metode Penilaian Kinerja..... | 20 |
| 2.3. PENELITIAN TERDAHULU..... | 22 |
| 2.4. KERANGKA PEMIKIRAN..... | 24 |
| 2.5. HIPOTESIS..... | 25 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 26 |
| 3.1. Lokasi Penelitian..... | 26 |
| 3.2. Operasional Variabel..... | 26 |

| | |
|------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.3. Populasi dan Sampel..... | 27 |
| 3.4. Jenis dan Sumber Data..... | 28 |
| 3.5. Teknik Pengumpulan Data..... | 29 |
| 3.6. Teknik Analisis Data..... | 30 |
| 3.6.1 Uji Validitas..... | 30 |
| 3.6.2 Uji Reabilitas..... | 30 |
| 3.6.3 Analisis Kuantitatif Variabel Penelitian..... | 31 |
| BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN..... | 34 |
| 4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian..... | 34 |
| 4.1.1 Sejarah Singkat Berdirinya PT. Bina Buana Mandiri..... | 34 |
| 4.2. Visi dan Misi PT. Bina Buana Mandiri..... | 35 |
| 4.3. Fungsi PT. Bina Buana Mandiri..... | 36 |
| 4.4. Struktur Organisasi PT. Bina Buana Mandiri..... | 36 |
| BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 42 |
| 5.1. Identitas Responden..... | 43 |
| 5.1.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Umur..... | 43 |
| 5.1.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 44 |
| 5.1.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 45 |
| 5.1.4 Identifikasi Responden Berdasarkan Pendapatan..... | 45 |
| 5.2. Analisis Deskriptif dan Kuantitatif Hasil Penelitian..... | 46 |
| 5.2.1. Uji Validitas..... | 46 |
| 5.2.2 Uji Reabilitas..... | 47 |
| 5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian..... | 48 |
| a. Restrukturisasi Organisasi (X)..... | 48 |
| b. Kinerja Karyawan (Y)..... | 54 |
| 5.3. Analisis Kuantitatif Variabel Penelitian..... | 61 |
| a. Uji Asumsi Klasik Normalitas..... | 62 |
| b. Uji Heteroskedastisitas..... | 63 |
| c. Uji Multikolinieritas..... | 64 |
| d. Uji Regresi Linear Sederhana..... | 65 |
| e. Koefisien Determinasi (R^2)..... | 66 |
| f. Uji Hipotesis..... | 67 |
| 5.4. Pembahasan..... | 68 |

| | |
|-----------------------------------|----|
| BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN | 71 |
| 6.1. Kesimpulan | 71 |
| 6.2. Saran | 71 |
| DAFTAR PUSTAKA | 72 |



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

| | | |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1.1. | Data Karyawan Pt. Bina Buana Mandiri | 3 |
| Tabel 1.2. | Data Penjualan Solar Industri..... | 6 |
| Tabel 2.3. | Penelitian Terdahulu | 22 |
| Tabel 3.2. | Operasional Variabel Penelitian | 26 |
| Tabel 3.5 | Alternatif Jawaban Responden | 29 |
| Tabel 5.1.1 | Identitas Responden Berdasarkan Umur Pada Karyawan PT. Bina Buana Mandiri | 43 |
| Tabel 5.1.2 | Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Karyawan PT. Bina Buana Mandiri | 44 |
| Tabel 5.1.3 | Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada Karyawan PT. Bina Buana Mandiri | 45 |
| Tabel 5.1.4 | Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendapatan Pada Karyawan PT. Bina Buana Mandiri | 45 |
| Tabel 5.2.1 | Hasil Analisis Validitas Variabel Restrukturisasi Organisasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y) | 46 |
| Tabel 5.2.2 | Hasil Analisis Reabilitas Variabel Restrukturisasi Organisasi (X) Kinerja Karyawan (Y) | 47 |
| Tabel 1 | Distibusi Jawaban Respoden Para Karyawan PT. Biana Buana Mandiri Variabel Restrukturisasi Organisasi (X) | 48 |
| Tabel 2 | Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel Restrukturisasi Organisasi (X) | 52 |
| Tabel 3 | Distibusi Jawaban Respoden Para Karyawan PT. Bina Buana Mandiri Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 55 |
| Tabel 4 | Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 59 |

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....26

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Sebelum Terjadinya Restrukturisasi
Organisasi ..38

Gambar 4.2 Struktur Organisasi Sesudah Terjadinya Restrukturisasi
Organisasi .. 39



DAFTAR LAMPIRAN

| | | |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Lampiran I | Kuisisioner Penelitian | 74 |
| Lampiran II | Rekapitulasi Data Responden | 78 |
| Lampiran III | Tabulasi Responden | 80 |
| Lampiran IV | Output Program SPSS V.20 Mengenai Pengaruh Restrukturisasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Buana Mandiri | 84 |
| Lampiran V | Distibusi Nilai ttabel | 90 |
| Lampiran VI | Distibusi Nilai rtabel | 91 |
| Lampiran VII | Struktur Organisasi Pada PT. Bina Buana Mandiri Sesudah dan Sebelum Terjadinya Restrukturisasi Organisasi | 92 |
| Lampiran VIII | Foto Dokumentasi Penelitian | 94 |

Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi dapat dikatakan organisasi tersebut berhasil dalam mencapai tujuannya apabila orang-orang yang berada dan bekerja di dalam organisasi tersebut dapat melakukan tugas nya dengan baik, sesuai dengan bidangnya masing-masing serta tanggung jawabnya. Oleh karena itu, diperlukan karyawan yang memiliki semangat serta kedisiplinan yang tinggi didalam perusahaan atau organisasi tersebut. Hal ini dapat dicapai, antara lain melalui jaminan hukum dalam bentuk kebijakan dan peraturan dari perusahaan tersebut, adanya kerjasama yang baik, dan teladan dari pemimpin perusahaan, dan pimpinan yang memberikan motivasi kepada bawahannya.

Dalam penelitian ini terkhusus membahas mengenai restrukturisasi organisasi dimana hal ini sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan sama halnya dengan orang-orang didalam organisasi yang berhasil dalam organisasinya menurut teladan serta sikapnya. Restrukturisasi organisasi perusahaan sangatlah penting karena perusahaan perlu mengevaluasi kinerja serta melakukan perbaikan supaya perusahaan dapat tumbuh dan bersaing. Perbaikan ini dilaksanakan secara terus menerus , sehingga kinerja perusahaan semakin baik dan dapat terus unggul dalam persaingan , atau minimal perusahaan tersebut dapat bertahan seiring waktu.

Salah satu strategi untuk memperbaiki serta memaksimalkan kinerja perusahaan salah satunya adalah dengan cara melakukan restrukturisasi organisasi. Restrukturisasi organisasi berarti memperbesar atau memperkecil struktur perusahaan. Restrukturisasi organisasi sering disebut sebagai downsizing atau delayering, melibatkan

pengurangan perusahaan di bidang tenaga kerja , unit kerja atau divisi , ataupun pengurangan tingkat jabatan dalam struktur organisasi perusahaan. Pengurangan skala perusahaan ini diperlukan perusahaan atau organisasi untuk efisiensi dan efektifitas perusahaan tersebut. Selain itu, restrukturisasi organisasi juga bertujuan untuk memperbaiki serta memaksimalkan kinerja perusahaan.

Dalam hal restrukturisasi manajemen atau organisasi , perbaikan kinerja dapat dilakukan dengan berbagai cara antara lain diantaranya adalah dengan pelaksanaan yang lebih efisien dan efektif , pembagian wewenang yang lebih baik, dan kompetensi staff yang lebih mampu menjawab permasalahan setiap bagian unit kerja didalamnya. Sebelum melakukan restrukturisasi organisasi, perusahaan perlu melakukan penilaian. Salah satunya ialah dengan melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan proses kontrol kinerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku karyawan dalam rangka menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi.

Selain itu, penilaian kinerja juga dilakukan untuk memotivasi karyawan melakukan tugasnya dan mewujudkan tujuan perusahaan. Manfaat dari penilaian kinerja ini digunakan untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, pengembangan, serta melihat penyimpangan dalam pekerjaan.

Restrukturisasi organisasi tidak harus menunggu perusahaan tersebut menurun, namun dapat dilakukan setiap kali agar perusahaan dapat bersaing dan berkembang dalam dunianya. Dalam keadaan normal, perusahaan perlu melakukan pembenahan dan perbaikan agar terus unggul dalam persaingan. Terdapat beberapa alasan perusahaan berkeinginan untuk melakukan restrukturisasi organisasi. Alasan-alasan tersebut

antara lain: untuk meningkatkan penjualan dan operasional, perbaikan manajemen, adanya informasi tidak seimbang yang dimiliki oleh pihak manajemen dan pasar secara umum. Hal tersebut akan diupayakan, salah satu cara yang ditempuh adalah dengan restrukturisasi organisasi.

PT.Bina Buana Mandiri merupakan bentuk perusahaan yang bergerak dalam bidang pendistribusian bahan bakar minyak industry khususnya dalam bidang penjualan solar, dexlite, premium industry yang ditujukan untuk perusahaan konsumtif akan BBM industry seperti bidang perkebunan, perkapalan, pertambangan perhotelan, alat berat pabrik kelapa sawit dan sebagainya. Adapun BBM industry tersebut didistribusikan melalui PT. Pertamina (Persero) dan sudah menjangkau pendistribusian ke beberapa provinsi seperti : Riau, Sumatera Barat, Jambi, Sumatra Selatan, Lampung, dan Kalimantan Timur.

Berikut ini merupakan data karyawan PT. Bina Buana Mandiri, dapat dilihat dari table dibawah ini :

Tabel 1.1

Tabel Data Karyawan PT. Bina Buana Mandiri Pekanbaru

| No | Posisi | Jumlah (Orang) |
|----|---------------------|----------------|
| 1 | Direktur | 1 |
| 2 | Manajer Marketing | 1 |
| 3 | Manajer Keuangan | 1 |
| 4 | Marketing | 8 |
| 5 | Manajer Operasional | 1 |

| | | |
|----|-------------------------|----|
| 6 | Admin Operasional | 5 |
| 7 | Kepala Operasional | 1 |
| 8 | Kepala Marketing | 1 |
| 9 | Kepala Cabang | 1 |
| 10 | Kepala Pajak | 1 |
| 11 | Kepala Finance | 1 |
| 12 | Kepala Accounting | 1 |
| 13 | Kepala Gudang | 1 |
| 14 | Kepala Bengkel | 1 |
| 15 | Staff Finance | 5 |
| 16 | Staff Accounting | 5 |
| 17 | Staff Administrasi | 7 |
| 18 | Staff Pajak | 3 |
| 19 | Staff Pemasaran | 3 |
| 20 | Sekretaris | 3 |
| 21 | Staff Gudang Spare Part | 5 |
| 22 | Staff Reparasi | 10 |
| 23 | Staff Driver | 30 |
| 24 | Staff Kernet | 30 |

Sumber : PT. Bina Buana Mandiri

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa total karyawan sebanyak 126 orang, sudah ditentukan berdasarkan jabatan dan bagian pekerjaan yang dibebankan oleh karyawan pada PT. Bina Buana Mandiri.

Seorang pemimpin tentunya perlu untuk melakukan pembinaan terhadap karyawan sesuai dengan peraturan yang ada. Peraturan yang dibuat dapat membentuk sikap karyawan dalam bekerja dan menimbulkan suasana yang tertib. Sehingga pencapaian tujuan perusahaan dapat berhasil. Kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Apabila atasan tidak memperhatikan kinerja karyawan maka dikhawatirkan perusahaan

akan menghadapi masalah kedepannya. Untuk mengatasinya, atasan harus mempunyai sistem manajemen yang baik dan terarah. Perusahaan memiliki berbagai alasan sehingga mengambil keputusan untuk mengambil tindakan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Salah satu strategi untuk meningkatkan produktivitas dan memaksimalkan kinerja perusahaan adalah dengan cara melakukan restrukturisasi organisasi.

Salah satu masalah yang dihadapi PT. Bina Buana Mandiri yaitu terjadinya perubahan kondisi perusahaan dan masalah serikat pekerja. Perubahan kondisi ini menuntut manajemen untuk mengubah struktur organisasi supaya perusahaan semakin inovatif dan menciptakan cara kerja baru. Operasional perusahaan tidak selalu berjalan dengan lancar begitu saja. Ada masanya ketika muncul masalah kinerja karyawan. Jika dibiarkan, masalah kinerja ini akan memengaruhi operasional perusahaan. Itulah sebabnya mengapa perusahaan harus lebih peka dalam mendeteksi masalah kinerja karyawan.

Masalah yang terjadi pada PT.Bina Buana Mandiri berupa komunikasi yang kurang lancar antara atasan dengan bawahan. Karna semahir apapun seseorang tidak akan bagus kinerjanya jika komunikasi tidak berlangsung dengan lancar. Seperti sebelum dilakukan restrukturisasi dimana mandor belum ada dalam struktur organisasi, dan kepala operasional langsung membawahi supir atau kernet dimana hal ini kurang efektif dan efisien dalam kegiatan operasional perusahaan tersebut. Dengan adanya mandor tersebut lah mendorong kinerja dari supir yaitu dengan mengawasi serta memastikan BBM Industri sampai kepada konsumen dengan tepat waktu disertakan dengan bukti Tanda Terima Surat Jalannya. Fenomena ini lah yang terjadi pada PT.Bina Buana Mandiri. Komunikasi sendiri merupakan soft skill yang harus dikuasai setiap karyawan. Sama

halnya dengan sebuah keluarga, peran diantara anggota keluarga tersebut satu sama lain saling berpengaruh, ada yang namanya control yang dilakukan oleh salah satu anggota bahkan lebih didalam keluarga tersebut. Dimana ialah yang bertanggungjawab atas pelaksanaan kegiatan yang menjadi tugasnya dalam keseharian didalam keluarga tersebut. Begitu pula lah sama halnya dengan sebuah organisasi, dimana didalamnya memiliki satu kesatuan yang diantaranya saling mempengaruhi satu sama lain dalam pertanggungjawaban pelaksanaan tugas-tugasnya serta control masing-masing jabatannya. Dalam hal ini PT.Bina Buana Mandiri harus membangun hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan sehingga tujuan dari perusahaan ini pun dapat tercapai dengan baik.

PT.Bina Buana Mandiri baru berdiri pada tahun 2016, perusahaan ini tentu memerlukan banyak karyawan untuk ikut serta dalam pertumbuhan perusahaan ini. Semakin tumbuhnya suatu perusahaan maka butuh adanya penambahan bidang jabatan agar meminimalisir beban yang dipikul para karyawan didalam perusahaan tersebut dan akan lebih teratur dalam kegiatan operasional kedepannya. Berikut peningkatan data penjualan yang terjadi pada PT.Bina Buana Mandiri :

Tabel 1.2

Data penjualan solar industry (liter scale) pada tahun 2016-2019

| Periode | Tahun 2016 | Tahun 2017 | Tahun 2018 | Tahun 2019 |
|----------|------------|------------|------------|------------|
| January | | 1,725,000 | 1,865,000 | 2,716,985 |
| February | | 1,750,000 | 2,255,000 | 2,406,301 |
| March | | 1,909,946 | 2,217,985 | 2,999,694 |
| April | | 1,497,000 | 2,275,000 | 2,843,598 |
| May | | 1,495,000 | 2,131,000 | 2,372,933 |
| June | 654,000 | 1,290,000 | 1,509,000 | 1,969,327 |
| July | 1,340,000 | 1,967,000 | 2,275,000 | 3,150,838 |

| | | | | |
|-----------------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| August | 1,385,000 | 2,440,000 | 2,357,000 | 3,351,895 |
| September | 1,495,000 | 2,340,000 | 2,595,000 | 3,677,697 |
| October | 1,681,000 | 2,155,000 | 2,998,000 | 3,262,401 |
| November | 1,703,000 | 2,149,990 | 2,831,000 | 3,421,633 |
| December | 1,456,000 | 1,810,000 | 2,192,000 | 2,654,625 |
| Total | 9,714,000 | 22,528,936 | 27,500,985 | 34,827,927 |
| Target | 36,000,000 | | | |
| TOTAL | 9,714,000 | 22,528,936 | 27,500,985 | 34,827,927 |
| PERIODE | TAHUN 2016 | TAHUN 2017 | TAHUN 2018 | TAHUN 2019 |
| TOTAL PENJUALAN PT. BINA BUANA MANDIRI | 27% | 63% | 76% | 97% |

Sumber : PT. Bina Buana Mandiri Pekanbaru (Data perusahaan)



Sumber: PT.Bina Buana Mandiri Pekanbaru (Data Perusahaan)

Gambar 1.1 Data Total Penjualan PT.Bina Buana Mandiri

Dapat dilihat dari grafik dan data diatas, setiap tahunnya PT.Bina Buana Mandiri mengalami peningkatan dalam produktivitas, perusahaan ini melakukan restrukturisasi karena penjualannya mengalami peningkatan tiap tahunnya terlebih setelah dilakukannya restrukturisasi. Sehingga dalam kegiatan operasionalnya perusahaan tersebut butuh banyak karyawan yang nanti akan ditempatkan di jabatan baru yang telah dibuat oleh perusahaan tersebut guna memudahkan kegiatan operasional dari perusahaan tersebut. Karena hal ini merupakan sebuah perubahan, maka karyawan didalam perusahaan tersebut perlu menyesuaikan diri dengan struktur baru organisasi yang dibuat serta bagian-bagian yang menunjukkan wewenang dan tanggungjawab yang berbeda-beda antar masing-masing karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas ,maka dalam penelitian ini penulis akan menganalisis perusahaan yang melakukan proses restrukturisasi organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pada PT. Bina Buana Mandiri serta pencapaian yang diharapkan pada saat restrukturisasi organisasi tersebut dan diberi judul **PENGARUH RESTRUKTURISASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BINA BUANA MANDIRI**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: "apakah restrukturisasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Buana Mandiri ?".

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan uraian rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, yaitu:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang restrukturisasi organisasi dan kinerja karyawan pada PT. Bina Buana Mandiri.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh restrukturisasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Buana Mandiri.

1.3.2 Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti serta menambah referensi tentang restrukturisasi organisasi.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan memberi informasi bagi pihak manajerial PT. Bina Buana Mandiri mengenai kinerja perusahaan terkait restrukturisasi organisasi yang telah dilakukan.

c. Bagi Peneliti selanjutnya

Dapat menjadi referensi bagi pihak lain yang membutuhkan dalam penyusunan laporan penelitian selanjutnya apabila mengambil pembahasan yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini dibagi menjadi 6(enam) bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, manfaat penelitian

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi kajian pustaka, Restrukturisasi organisasi, kinerja karyawan, karangka pemikiran, dan terakhir adalah hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis menguraikan secara umum dan singkat tentang sejarah singkat pada PT. Bina Buana Mandiri, Pekanbaru, Riau.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menguraikan hasil penelitian yang di lakukan pada PT. Bina Buana Mandiri, Pekanbaru, Riau terkait pengaruh restrukturisasi organisasi terhadap kinerja karyawan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran yang dikemukakan atas dasar analisis yang telah dilakukan.



2.1 Restrukturisasi Organisasi

2.1.1 Pengertian Restrukturisasi Organisasi

Restrukturisasi organisasi merupakan salah satu cara dalam melakukan transformasi organisasi yang merupakan proses mempersiapkan dan menata ulang segala sumber daya organisasi dan mengarahkannya untuk mencapai tingkat kinerja dan daya saing yang tinggi dalam lingkungan yang dinamis dan kompetitif untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik.

Restrukturisasi organisasi dapat berarti memperbesar atau memperkecil

struktur perusahaan. Menurut beberapa ahli, definisi restrukturisasi yaitu: Robbins (2006) restrukturisasi organisasi sebagai sebuah proses redesain atau penatan ulang terhadap tatanan birokrasi yang telah ada ketika terjadi dinamika pada lingkungan baik internal maupun eksternalnya maka birokrasi tersebut juga harus mengadaptasi dinamika tersebut agar dapat berkembang.

Restrukturisasi organisasi merupakan strategi yang digunakan untuk mencari jalan keluar bagi perusahaan yang tidak berkembang atau industri diambang pintu perubahan yang signifikan. Pemilik perusahaan umumnya melakukan perubahan dalam unit manajemen, strategi, atau masuknya teknologi baru dalam perusahaan. Strategi restrukturisasi memerlukan tim manajemen yang baik dimana mempunyai wawasan untuk melihat ke depan, kapan perusahaan berada pada titik undervalued atau industri pada posisi yang matang untuk transformasi.

2.1.2 Tujuan Restrukturisasi Organisasi.

Adapun salah satu tujuan restrukturisasi organisasi yaitu menurut Goillart dan Kelly (1995:7) adalah "menyiapkan organisasi untuk dapat mencapai tingkat kompetisi yang digunakan, hal ini berhubungan dengan organisasi yang ramping dan fit". Perusahaan yang telah mengadakan restukturisasi dimana struktur organisasinya disesuaikan dengan tujuan organisasi yaitu untuk kesejahteraan seluruh seluruhnya. Restrukturisasi tidak hanya bisa dilihat dari perampingan organisasi, dari SDM, atau kinerjanya saja akan tetapi juga harus diperhatikan bahwa restukturisasi ialah sebuah sistem yang saling mempengaruhi antara satu sama yang lainnya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Bramantyo (2004) restrukturisasi perusahaan sendiri bertujuan untuk memperbaiki dan memaksimalkan kinerja perusahaan. Bagi perusahaan yang telah berkembang, memaksimalkan nilai perusahaan diperlihatkan oleh tingginya harga saham perusahaan, dan harga tersebut dapat bertahan pada tingkat atas. Bertahannya harga saham tersebut bukan permainan dari pelaku pasar, tetapi murni merupakan cermin dari ekspektasi investor terkait masa depan perusahaan.

2.1.3 Jenis-Jenis Restrukturisasi Organisasi

Menurut Bramantyo (2004) restrukturisasi dapat dibagi menjadi tiga jenis, yaitu :

1. Restrukturisasi Portofolio/Asset

Restrukturisasi portofolio merupakan kegiatan penyusunan portofolio perusahaan supaya kinerja perusahaan menjadi semakin baik (Bramantyo,2004). Yang dibidang termasuk kedalam portofolio perusahaan ialah seluruh aset, lini bisnis, unit usaha, divisi atau SBU (*Strategic Business Unit*), maupun anak perusahaan.

2. Restrukturisasi Modal/Kuangan

Restrukturisasi keuangan atau modal adalah penyusunan ulang komposisi modal perusahaan supaya kinerja keuangan menjadi lebih sehat (Bramantyo,2004). Kinerja keuangan dapat dinilai berdasarkan laporan keuangan, yang terdiri dari Rugi/Laba, neraca , laporan arus kas, dan posisi modal perusahaan. Berdasarkan data yang diperoleh dalam laporan keuangan perusahaan, dapat diketahui hasil dari tingkat kesehatan perusahaan.

3. Restrukturisasi Manajemen/Organisasi

Menurut Bramantyo (2004), restrukturisasi manajemen dan organisasi,

merupakan penyusunan ulang sistem operasional, komposisi manajemen, struktur organisasi, pembagian kerja, dan hal-hal lain yang berkaitan dengan masalah managerial dan organisasi. Dalam hal restrukturisasi organisasi, perbaikan kinerja bisa diperoleh melalui berbagai cara, yaitu dengan pelaksanaan yang lebih efisien dan efektif, pembagian wewenang yang lebih baik agar keputusan teratur, dan kompetensi staf yang lebih mampu menjawab permasalahan di setiap bagian unit kerja.

2.1.4 Penyebab Terjadinya Restrukturisasi Organisasi

Menurut Bramantyo (2004) alasan suatu korporasi melakukan restrukturisasi, antara lain:

1. Masalah Hukum/ Monopoli

Masalah hukum monopoli artinya perusahaan yang sudah masuk dalam daftar kesalahan atau penyimpangan monopoli dan dinyatakan bersalah oleh Komisi Pengawasan Persaingan Usaha (KPPU), harus melakukan restrukturisasi supaya terbebas dari masalah Hukum.

2. Tuntutan Pasar

Dalam era perdagangan bebas produsen dari manca Negara beraktivitas di Indonesia, konsumen berhadapan dengan berbagai macam produsen sehingga perusahaan dituntut harus memenuhi tujuan konsumen. Tuntutan tersebut antara lain yaitu :

- a. Kenyamanan dalam hal melakukan pembelian.
- b. Kecepatan dalam mendapatkan pelayanan.
- c. Ketersediaan produk yang dibutuhkan konsumen.
- d. Nilai tambah yang dirasakan konsumen dalam menggunakan produk tersebut.

Empat tuntutan ini dapat terpenuhi jika perusahaan bisa merubah pola kerjanya, pembagian tugas dan sistem dalam aktivitas organisasi perusahaan.

3. Tuntutan Geografis

Perusahaan yang mengerjakan ekspansi di daerah yang sulit untuk dijangkau, sebaiknya memberikan wewenang kepada anak perusahaannya agar dapat beroperasi secara efektif. Perusahaan sebaiknya mempertimbangkan sistem keorganisasian yang ada serta hubungan pusat atau induk dengan anak perusahaan sehingga karyawan dan organisasi bisa bekerja dan memberikan inovatif dan kreativitas yang tinggi.

4. Perubahan Kondisi Korporasi

Perubahan kondisi korporasi sering menuntut manajemen untuk mengubah iklim supaya perusahaan semakin inovatif dan menciptakan produk atau cara kerja yang baru. Iklim ini dapat diciptakan apabila perusahaan tersebut dapat memperbaiki manajemen serta aspek keorganisasian, misalnya sistem insentif, kondisi kerja, dan manajemen kinerjanya.

5. Hubungan holding-anak perusahaan

Korporasi yang masih terbilang kecil dapat menerapkan *operating holding system*, dimana induk dapat turun ke dalam keputusan-keputusan operasional anak perusahaan. Semakin besar ukuran korporasi, *holding* tersebut harus bergeser dan berlaku sebagai *supporting holding*, yang hanya mengambil keputusan-keputusan penting dalam rangka mendukung anak-anak perusahaan supaya berkinerja baik. Semakin besar ukuran korporasi, maka pusat atau induk tersebut harus rela bertindak sebagai *investment holding*, yang tidak masuk atau ikut dalam aktifitas, tetapi semata-mata bertindak sebagai "pemilik" anak-anak perusahaan, dan pada akhir tahun meminta anak-anak

perusahaan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya dan menyetor dividen.

6. Masalah Serikat Pekerja

Era keterbukaan diikuti dengan adanya undang-undang ketenaga kerjaan yang terus menerus mengalami perubahan yang mendorong para buruh untuk semakin berani dalam menyuarakan kepentingan mereka.

7. Perbaikan Image Korporasi

Korporasi sering mengganti logo perusahaan dalam rangka membuat image baru atau bisa juga memperbaiki image yang selama ini ada dan melekat pada *stakeholders* korporasi.

8. Fleksibilitas Manajemen

Manajemen biasanya merestrukturisasi dirinya supaya cara kerjanya lebih lincah dari sebelumnya, pengambilan keputusan pun lebih cepat, perbaikan dapat dilakukan lebih tepat guna. Restrukturisasi ini biasanya berhubungan dengan perubahan *job description*, dan kewenangan tiap tingkat manajemen untuk memutuskan pengeluaran, lalu kewenangan dalam mengelola sumber daya (termasuk SDM), serta bentuk organisasi.

9. Pergeseran kepemilikan

Pendiri korporasi memutuskan untuk melakukan *go public* setelah si pendiri menyatakan dirinya sudah tua, dan merasa tidak sanggup lagi dalam menjalankan korporasi seperti dulu. Perubahan paling sederhana ialah mengalihkan sebagian

kepemilikan kepada anaknya. Tapi cara ini seringkali tidak cukup baginya.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah "kinerja" merupakan singkatan dari Kinetika Energi Kerja yang didalam bahasa Inggris diartikan dengan *performance*. Kata *performance* biasanya merujuk kepada "job performance" atau juga "actual performance" yang berarti suatu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67), pengertian kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Gary Dessler (2000:41), kinerja yaitu prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan standar yang ditetapkan.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153), pengertian kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Secara umum, yaitu:

1. Faktor Personal/ Invidual, yaitu faktor yang ada dalam diri seseorang dimana

faktor tersebut mempengaruhi kinerjanya, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, percaya diri, motivasi, dan komitmen.

2. Faktor Kepemimpinan, yaitu faktor dukungan yang diberikan oleh atasan kepada seseorang, meliputi: dorongan, motivasi, dan arahan.
3. Faktor Tim, yaitu faktor dukungan yang diberikan oleh rekan kerja kepada seseorang, meliputi: kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan anggota tim.
4. Faktor Sistem, yaitu faktor yang berasal dari organisasi tempat seseorang bekerja, meliputi: budaya kerja, sistem kerja, fasilitas kerja, dan lain-lain.
5. Faktor Kontekstual (Situasional), yaitu faktor yang berasal dari lingkungan internal dan eksternal seseorang, meliputi: lingkungan keluarga, lingkungan kerja, tekanan kerja, dan lain-lain.

Menurut Gibson (1987), secara teori ada sebanyak tiga variabel yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu: variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis. Kelompok variabel individu ini terdiri dari beberapa variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi dan demografis. Menurut Gibson (1987), variabel kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu. Sedangkan variabel demografis mempunyai pengaruh yang tidak langsung.

2.2.3 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Darma (2003:355) dimensi kinerja terdiri dari beberapa ,yaitu:

1. Kuantitas

Pengukuran kinerja seorang karyawan bisa dipantau dari kuantitas kerjanya yang telah terselesaikan dalam waktu tertentu. Dengan kuantitas tersebut seorang karyawan mempunyai kemampuan ataupun kepercayaan untuk melakukan pekerjaan serta tugas organisasi.

2. Kualitas

Kualitas merupakan elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan dapat menjadi kekuatan dalam hal mempertahankan loyalitas pelanggan.

3. Ketepatan waktu

Penyelesaian tepat dilakukan tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi lebih pasti. Ini adalah modal sebagai pembuat kepercayaan pada pelanggan.

2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan

Berhasil tidaknya kinerja yang sudah tercapai oleh organisasi tersebut di pengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan berasumsi semakin baik kinerja karyawan yang dilakukan maka kinerja organisasi akan semakin baik pula kedepannya. Menurut Setiawan (2014:147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan

Ketepatan penyelesaian tugas ialah pengelolaan waktu dalam bekerja serta ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

2. Kesesuaian

Kesesuaian jam kerja dalam kesediaan karyawan mematuhi peraturan yang ada

pada perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja serta jumlah kehadiran.

3. Tingkat Kehadiran

Jumlah ketidakhadiran karyawan didalam suatu perusahaan selama periode tertentu

4. Kerjasama

Kerjasama antar karyawan Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

2.2.5 Metode Penilaian Kinerja

Beberapa metode dalam penilaian kinerja menurut (Mondy dan Noe dalam, Widodo 2015:147), yaitu :

1. Rating Scales.

Menilai kinerja pegawai dengan menggunakan skala dalam mengukur faktor-faktor kinerja (performance factor) yang ada. Misalnya didalam mengukur tingkat inisiatif dan tanggungjawab pegawai.

2. *Critical Incidents.*

Metode ini penilai harus menyimpan catatan tertulis tentang tindakan-tindakan atau perilaku kerja yang terbilang sangat positif dan perilaku kerja yang sangat negatif (*high unfavorable*) selama periode penilaian.

3. Essay.

Metode ini biasanya lebih memusatkan perhatian kepada perilaku eksternal dalam tugas-tugas karyawan dari pada pekerjaan atau kinerja rutin yang mereka lakukan setiap harinya. Penilaian ini sangat bergantung pada kemampuan menulis seorang penilai.

4. *Work Standart.*

Metode ini membandingkan kinerja setiap karyawan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya atau dengan tingkat keluaran yang diharapkan.

5. *Ranking.*

Penilai menempatkan seluruh pekerja dalam satu kelompok sesuai dengan adanya peringkat yang telah disusun berdasarkan kinerja secara keseluruhan.

6. *Forced Distribution.*

Penilai harus memasukan individu dari kelompok kerja ke dalam sejumlah kategori yang serupa dengan sebuah distribusi frekuensi normal.

7. *Behaviourally Anchored Rating Scales (BARS).*

Evaluator menilai karyawan berdasarkan beberapa jenis perilaku kerja yang menggambarkan dimensi kinerja dan membuat skalanya. Misalnya penilaian pelayanan pelanggannya.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.3
Penelitian Terdahulu

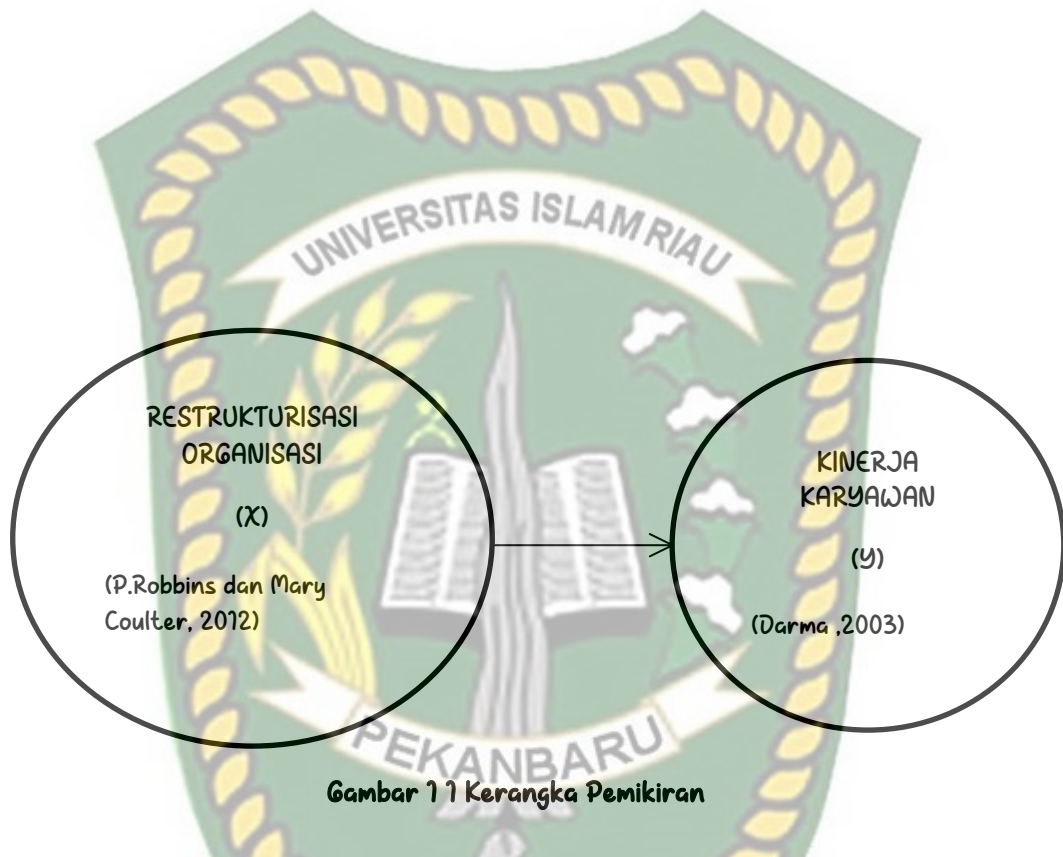
| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|---------------|------------------|----------|-------------------|------------------|
| | | | | | |

| | | | | | |
|----|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Sarjono (2012) | Pengaruh Perubahan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Hutama Karya (Persero) Wilayah I | Perubahan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan | Metode deskriptif | Berdasarkan hasil penelitian didapati bahwa struktur organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan pengendalian yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Restrukturisasi yang dilakukan perlu perhatian lebih terhadap pengendalian oleh pihak manajemen perusahaan. |
| 2. | Sunaryo (2017) | Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sisisrau Medan | Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Metode deskriptif | Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara perubahan organisasi terhadap kinerja karyawan Terdapat pengaruh dengan adanya faktor situasional yang dapat menjadi hambatan atau keuntungan bagi perusahaan dan dapat memberikan tekanan serta perubahan internal dan eksternal yang |
| 3. | Ivon Angelica (2020) | Pengaruh Restrukturisasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN (Persero) Daerah Sulselrabar | Restrukturisasi Organisasi Terhadap Kinerja karyawan | Metode deskriptif | |

| | | | | | |
|----|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4. | Wahyu Fikrian Radhian (2012) | Analisis Pengaruh Restrukturisasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Kebun Berangir PTPN IV | Restrukturisasi Organisasi, Employee Engament, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | Metode deskriptif | dapat berpengaruh terhadap kinerja. Restrukturisasi organisasi yang dilakukan mendapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kebun berangir PTPN IV Diduga restrukturisasi dan komitmen organisasi, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan BP4K Kabupaten Sumbawa |
| 5. | Muhammad Irvan (2014) | Analisis Pengaruh Restrukturisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan BP4K Kabupaten Sumbawa | Restrukturisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan BP4K Kabupaten Sumbawa | Metode deskriptif | |

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan telaah pustaka dan peneliti terdahulu maka kerangka pemikiran dapat dibuat sebagai berikut :



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : P.Robbins dan Mary Coulter (2012:9), Darma (2003:355)

Y: Variable terikat merupakan variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat (Sugiyono,2010). Dalam penelitian ini yang menjadi variable dependen (Y) adalah kinerja karyawan.

X: Variabel independen atau variable bebas yaitu variable yang memengaruhi variable dependen (Sugiyono,2010). Variable independen (X) dalam penelitian ini adalah restrukturisasi organisasi

2.5 Hipotesis

Berdasarkan pada perumusan masalah yang dikemukakan diatas,maka hipotesis yang dapat dibuat dalam penelitian ini adalah: Diduga Restrukturisasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bina Buana Mandiri.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di kantor perusahaan PT.Bina Buana Mandiri, Pekanbaru, Riau, yang berlokasi di Jl. Pemuda No. 32D Kel. Tampan Kec. Payung Sekaki.

3.2 Operasional Variabel

Tabel 3.2
Operasional Variabel Penelitian

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Restrukturisasi Organisasi (X) "Restrukturisasi Organisasi sebagai sebuah proses redesain atau penataan ulang terhadap tatanan birokrasi yang telah ada ketika terjadi dinamika pada lingkungan baik | <ul style="list-style-type: none"> • Struktur • Teknologi | <ul style="list-style-type: none"> a. Tingkat pembagian tugas pokok dan fungsi b. Kejelasan pelaksanaan tugas-tugas setiap staff c. Kesesuaian tugas serta tanggung jawab tiap divisi a. Peningkatan standar kerja(waktu,biaya,produktivitas) b. Ketersediaan sarana dan prasarana teknologi informasi | Ordinal |

| | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| <p>internal maupun eksternal nya maka birokrasi jga harus mengadaptasi dinamika tersebut agar berkembang(Robbins, 2006)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Orang | <p>c. Kelancaran Penyajian Informasi terhadap suatu tugas atau proses</p> <p>a. Hubungan antara atasan dan bawahan b. Sikap sesuai dengan SOP c. Tingkat Kecakapan dalam bekerja</p> | |
| <p>Kinerja Karyawan(y) "Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." (Anwar Prabu Mangkunegara, 2006)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas • Kualitas • Ketepatan waktu | <p>a. Keterampilan dan hasil dalam bekerja b. Ketepatan karyawan dalam memahami tugas-tugasnya c. kecekatan dalam menyelesaikan pekerjaan</p> <p>a. Tingkat kemampuan mengerjakan pekerjaan b. Kerjasama antar karyawan c. Hasil pekerjaan yang dicapai</p> <p>a. Masuk dan pulang tepat waktu b. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu c. ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya</p> | <p>Ordina I</p> |

3.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiono, 2017:80). Dalam penelitian ini yang termasuk populasi ialah seluruh karyawan pada PT.Bina Buana Mandiri yaitu 126 orang karyawan.

2. Sampel

Berdasarkan pakar atau ahli, "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut." (Sugiono, 2018:131). Adapun Sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan *Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak atau memberikan peluang kepada anggota populasi yang dipilih menjadi sampel penelitian.

Teknik pengambilan sampling dalam peneelitan dengan rumus Slovin:

$$n = N$$

Adapun jumlah sampel penelitian ini adalah:

$$n = N / (1+N)$$

$$n = 126 / (1+126)$$

$$n = 126 / (1+126(0,01))$$

$$n = 126 / (1+126)$$

$$n = 126 / (1+(126 \times 0,01))$$

$n = 55,75$ digenapkan menjadi 55 reponden.

Keterangan :

N = Ukuran Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Presentasi kesalahan yang ditoerir dalam pengambilan keputusan sampel

(pada penelitian ini menggunakan $e = 10\%$)

jadi, sampel dari penelitian ini yaitu berjumlah 55 responden.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa dua jenis sumber data, yaitu:

1. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari responden peneliti melalui kuesioner atau angket dilapangan disertakan petunjuk pengisian yang jelas untuk memudahkan responden dalam memberikan jawaban yang benar.

2. Data sekunder

Merupakan data yang diambil dari laporan-laporan tertulis serta informasi tentang keadaan PT.Bina Buana Mandiri yang dapat mendukung data primer. Pada penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari PT.Bina Buana Mandiri yaitu catatan dan dokumentasi perusahaan tersebut.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara yaitu dilakukan secara langsung dengan kepala atau pimpinan pada PT.Bina Buana Mandiri.

2. Penyebaran kuesioner kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan dan pihak manajemen PT.Bina Buana Mandiri. Kuesioner ini disebarakan kepada karyawan dan kemudian diisi sesuai dengan isi kuesioner yang menjelaskan hubungan restrukturisasi dengan kinerja karyawan. Adapun pedoman penilaian atau

skor untuk angket questionnaire adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5
Alternatif Jawaban Responden

| Alternatif Jawaban | Skor Butir Soal |
|---------------------|-----------------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Cukup Setuju | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber : Pengolahan Data Penulis, 2021

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dari penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif yaitu dengan mengelola data yang diperoleh dari perusahaan tersebut, kemudian dianalisis dengan menggunakan landasan teori sebagai alat untuk memecahkan masalah yang dihadapikemudian mengambil sebuah kesimpulan.

Teknik analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan:

3.6.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dapat mengukur sah atau valid suatu variable didalam pengujian dengan membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan total skor masing-masing variable, yakni dengan membandingkan nilai korelasi r hitung dengan r

tabel kriteria penilaiannya.

- Variable dikatakan valid jika r hitung positif dengan r hitung $> r$ variable
- Variable dikatakan tidak valid jika r hitung negative dan r hitung $< r$ variabel

3.6.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur, apabila dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari jawaban pertanyaan jika pengamatan dilakukan secara berulang.

3.6.3 Analisis Kuantitatif Variabel Penelitian

1. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik (histogram dan normal plot) dan uji statistik, (Ghozali dalam Widodo, 2017 : 80).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dalam residual satu kepengamatan lain. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterosdastisitas, Salah satu cara untuk

mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yakni dengan grafik plot. (Ghozali dalam Widodo, 2017 : 80).

3. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik terjadi korelasi diantara variabel independen, adapun kriteria ya digunakan dalam pengujian metode VIF adalah 0,1 maka tidak terdapat multikolinearitas. (Ghozali dalam Widodo, 2017 : 80).

4. Uji Regresi Linear Sederhana

Untuk melihat pengaruh antara dua variable ,maka pengolahan data menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) Versi 20. Analisis data dapat menggunakan metode regresi linear sederhana dengan rumus: Model persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2011):

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y : Nilai yang diprediksikan

a : Konstanta atau apabila harga X = 0

b : Koefisien regresi

X : nilai variabel bebas

Nilai a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

Keterangan :

Y : variabel dependen (Kinerja karyawan)

X : variabel independen (Restrukturisasi Organisasi)

a : Konstanta, nilai Y jika $X : 0$

b : Koefisien regresi linier sederhana (Gendro Wiyono, 2011: 193)

Menguji signifikansi dengan uji t

Rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t : Nilai thitung

r : Koefisien korelasi

n : Jumlah sampel

(Sugiyono, 2010: 230)

5. Menentukan Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besarnya perubahan variabel terikat (Y) dapat dipengaruhi dengan variabel bebas (X).

6. Uji hipotesis

Untuk menguji pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik f dan nilai koefisien determinasi. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak), dan sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima (Ghozali, 2006). Berikut penjelasan masing uji hipotesis:

a. Uji parsial

(uji t) Uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam pengaruh satu variabel independen (ghozali, 2011), untuk mengetahui tingkat signifikansi dapat dengan menggunakan probabilitas value,

yaitu dengan membandingkan t hitung dengan t tabel, jika t hitung $>$ t tabel berarti variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Dan apabila hitung $<$ t tabel berarti variabel bebas tidak pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Berdirinya PT.Bina Buana Mandiri

PT. Bina Buana Mandiri didirikan berdasarkan Akte Notaris Nurhayati SH No. 01 Tanggal 18 Februari 2020. PT.Bina Buana Mandiri merupakan bentuk perusahaan yang bergerak dalam bidang pendistribusian Bahan Bakar Minyak Industri khususnya dalam bidang penjualan Solar, Dexlite, Premium Industri yang ditujukan untuk perusahaan konsumtif akan BBM industri seperti dibidang perkebunan, perkapalan, pertambangan, perhotelan, alat berat,pabrik kelapa sawit dan sebagainya. Adapun BBM industry tersebut didistribusikan melalui PT.Pertamina(Persero). Dan sudah menjangkau pendistribusian kebeberapa provinsi seperti Riau, Sumatera Barat, Jambi, Sumatera Selatan, Lampung, dan Kalimantan Timur.

Sesuai dengan UU No. 22 Tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi, PP No. 36 Tahun 204 tentang Kegiatan Usaha Hilir Minyak dan Gas Bumi, dan Permen ESDM Nomor 0007 Tahun 2005 tentang Persyaratan dan Pedoman Pelaksanaan Izin Usaha dalam Kegiatan Usaha Hilir Migas. Hal ini melatar belakangi PT. Bina Buana Mandiri untuk ikut serta dalam kegiatan bisnis usaha hilir migas serta menjadi stakeholder dalam pendistribusian BBM Industri secara optimal.

4.2 Visi dan Misi PT.Bina Buana Mandiri

PT.Bina Buana Mandiri mempunyai visi dan misi sebagai berikut:

Visi :

Menjadikan perusahaan pendistribusian Bahan Bakar Minyak Industr yang kompetitif , inovatif, dan unggul dalam kualitas dan pelayanan.

Misi :

- 1.Menyediakan produk Bahan Bakar Minyak Industri dengan menjaga kualitas yang terbaik.
2. Menjadikan PT. Bina Buana Mandiri mampu berekspansi mendistribusikan Bahan Bakar Minyak Industri hingga keseluruhan Nusantara.
3. Menjalankan usaha dengan orientasi profit dan pelayanan dalam persaingan yang sehat serta membuka lapangan pekerjaan untuk mencapai kesejahteraan bersama.
4. Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab terhadap lingkungan serta hubungan social.

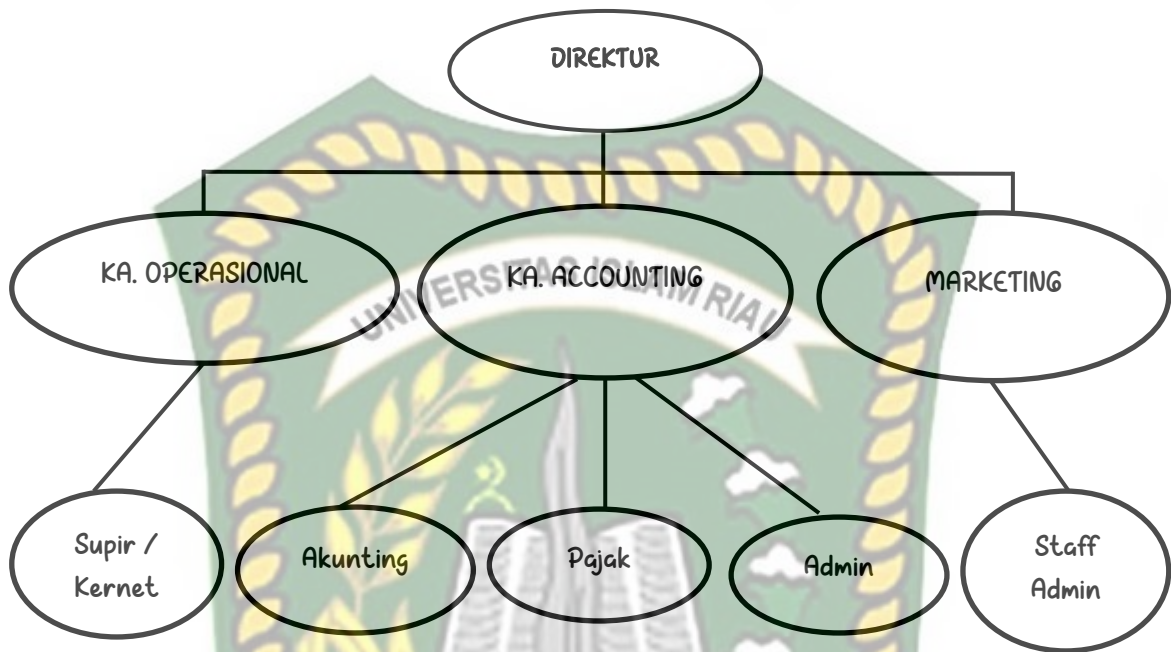
4.3 Fungsi PT.Bina Buana Mandiri

fungsi perusahaan ini ialah untuk memenuhi kebutuhan energy (genset skala besar atau pengganti listrik perkebunan sawit, alat berat, kendaraan bermotor besar,dan lain-lain).

4.4 Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI PT. BINA BUANA MANDIRI

KOTA PEKANBARU, RIAU



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Sebelum Terjadinya Restrukturisasi Organisasi

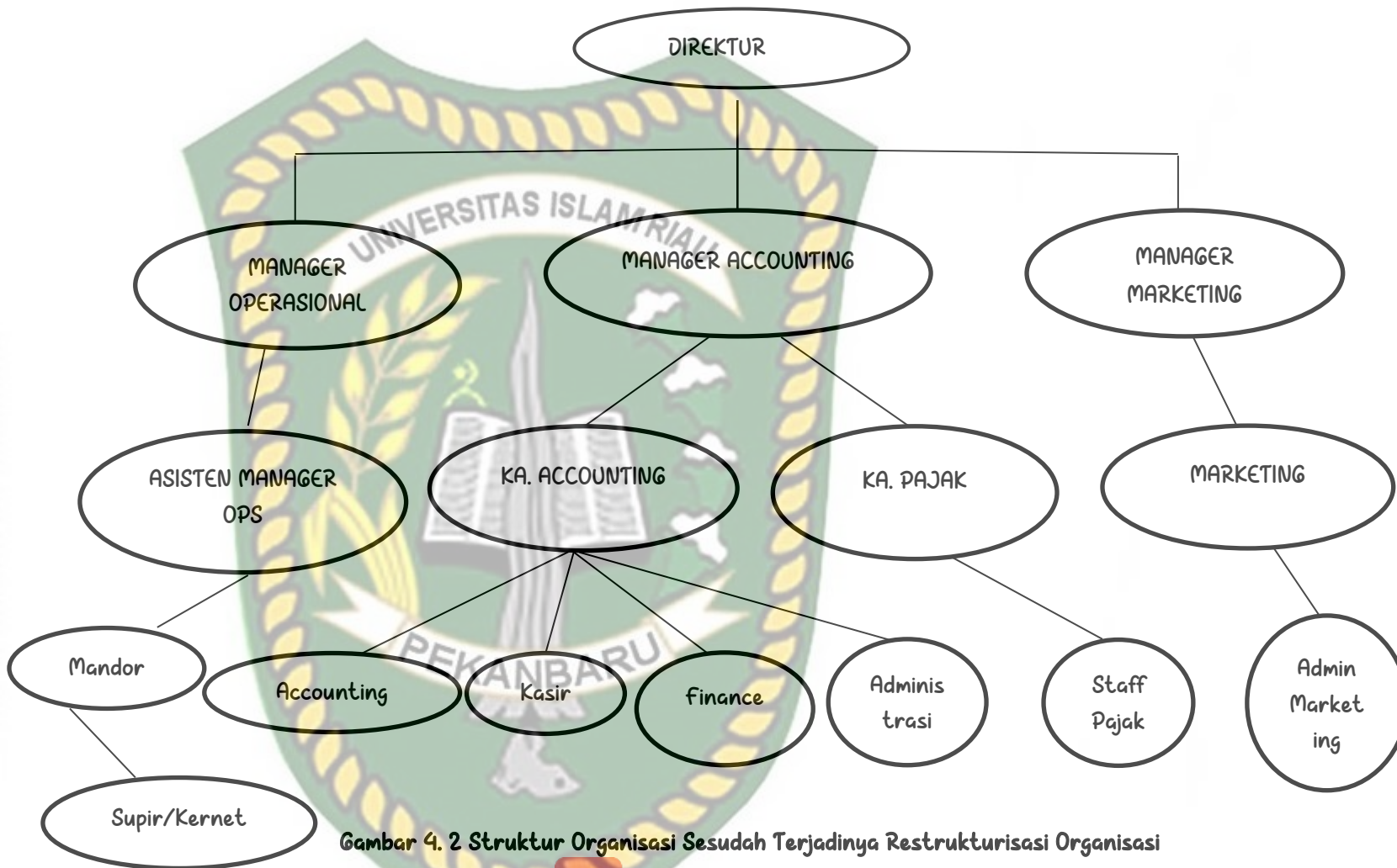


Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

STRUKTUR ORGANISASI PT. BINA BUANA MANDIRI

KOTA PEKANBARU, RIAU



Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Sesudah Terjadinya Restrukturisasi Organisasi



Edit dengan WPS Office

Adapun fungsi dan tugas setiap unit dalam struktur PT. Bina Buana Mandiri sebagai berikut :

1. Direktur

Seorang direktur utama (Dirut) memiliki tugas untuk melakukan koordinasi dibidang administrasi keuangan, kepegawaian dan kesekretariatan. Dibidang keuangan, dirut memiliki wewenang untuk mengendalikan keuangan mulai dari pendapatan , hasil penagihan rekening, pembelanjaan, hingga perencanaan untuk mengembangkan sumber-sumber pendapatan.

Perusahaan dirut juga bertugas untuk memimpin seluruh dewan dan komite eksekutif serta memimpin rapat umum. Guna memastikan pelaksanaan tata tertib,menegakan tindakan dan kebijakan, serta memastikan bahwa kesempatan dan keadilan telah terdistribusidengan baik dan tepat.

2. Manager operasional

Penanggung jawab dan pemberi otoritas segala kegiatan lapangan dan proses penyaluran BBM industry kepada konsumen

3. Asisten manager operasional

Penerima otoritas dan wakil dari manager operasional dalam pelaksanaan kegiatan lapangan dan proses penyaluran solar ke lokasi konumen.

4. Mandor

Pimpinan serta pengawas supir dan kernet untuk memastikan BBM Industri sampai kepada konsumen dengan tepat dngan disertakan bukti Tanda Terima Surat Jalan, Delivery order, dan loading order.

5. Manager accounting

Penanggung jawab dalam segala kegiatan dan urusan keuangan perusahaan.

6. Kepala accounting

Penanggungjawab akuntansi perusahaan serta pengawas dari accounting kasir dan finance.

7. Accounting

Pembuat catatan keuangan perusahaan seperti laporan bank, jurnal pengeluaran dan pendapatan, neraca saldo, laba rugi.

8. Kasir

Orang yang bertanggungjawab dalam memegang penerima dan pengeluaran kas perusahaan, seperti untuk membayar alat tulis kantor, listrik, sewa gedung, dan lain-lain serta menerima kas pendapatan perusahaan.

9. Finance

Orang yang bertanggungjawab dalam pengalokasian penerimaan dan pengeluaran dana perusahaan.

10. Kepala pajak

Orang yang bertanggungjawab atas laporan dan pengawasan pajak perusahaan.

11. Staff pajak

Orang yang melakukan perintah kepala pajak seperti pajak keluaran dan masukan serta pajak penghasilan.

12. Manager marketing

Orang yang bertanggungjawab dalam peningkatan penjualan perusahaan.

13. Marketing

Orang yang memasarkan produk untuk menghasilkan peningkatan penjualan perusahaan.

14. Admin marketing

Orang yang bertanggungjawab dalam membantu administrasi marketing, seperti membuat penawaran, company profile untuk marketing.



BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini disajikan pembahasan dari hasil penelitian tentang pengaruh restrukturisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Buana Mandiri. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh restrukturisasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Buana Mandiri. Data yang dianalisis diperoleh dari kuesioner yang telah disebarluaskan kepada responden yaitu para karyawan PT. Bina Buana Mandiri. Berikut disajikan analisis hal yang bersangkutan dengan identitas responden, diantaranya dapat diuraikan tentang identitas responden yang terdiri dari umur, jenis kelamin, , tingkat pendidikan dan tingkat penghasilan.

5.1 Identitas Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan pada bagian sampel dan populasi pada bab sebelumnya yaitu sebanyak 55 responden. Demikian penulis menebar kuesioner sebanyak sampel yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu 55 orang sebagai responden dan kembali ke penulis sebanyak 55 kuesioner.

5.1.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Umur

Umur atau usia seseorang mempengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan . dalam tabel 5.1.1 diketahui jumlah karyawan sebagai responden pada PT. Bina Buana Mandiri.

Tabel 5.1.1

Identitas Responden Berdasarkan Umur Pada Karyawan PT. Bina Buana Mandiri

| No | Umur | Responden | Persentase |
|--------|---------|-----------|------------|
| 1 | 20 – 30 | 30 | 55 % |
| 2 | 31 – 40 | 15 | 27 % |
| 3 | 41 – 50 | 9 | 16 % |
| 4 | >50 | 1 | 2 % |
| Jumlah | | 55 Orang | 100 % |

Sumber : Data olahan 2021

Dari tabel 5.1.1 dapat dilihat bahwa sebagian sampel golongan umur pada 20-30 tahun yang berjumlah 30 Orang dengan persentase 55%, golongan umur 31-40 tahun berjumlah 15 Orang dengan persentase 27%, golongan umur 41-50 tahun berjumlah 9 Orang dengan persentase 16%, serta golongan >50 tahun berjumlah 1 Orang dengan persentase 2%.

5.1.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.1.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Karyawan PT. Bina Buana Mandiri

| No | Jenis Kelamin | Responden | Persentase |
|--------|---------------|-----------|------------|
| 1 | Laki – laki | 39 | 71% |
| 2 | Perempuan | 16 | 29% |
| Jumlah | | 55 Orang | 100% |

Sumber : Data olahan 2021

Dari tabel 5.1.2 diatas dapat diketahui bahwa pada penelitian ini jika dilihat dari jenis kelamin yang terdiri dari 39 Orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 71% dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 16 Orang dengan persentase 29%.

5.1.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 5.1.3 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada Karyawan PT.

Bina Buana Mandiri

| No | Tingkat Pendidikan | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------------|-----------|------------|
| 1 | SMA/ SMK | 5 | 9% |
| 2 | Diploma | 20 | 36% |
| 3 | Sarjana (S1) | 22 | 40% |
| 4 | Pasca Sarjana (S2,S3) | 8 | 15% |
| Jumlah | | 55 Orang | 100% |

Sumber : Data olahan 2021

Dari tabel 5.1.3 maka dapat dilihat bahwa penelitian ini jika dilihat tingkat pendidikannya yang terdiri dari 5 orang tamat SMA/SMK dengan persentase 9%, 20 orang Diploma dengan persentase 36%, 22 orang Sarjana(S1) dengan persentase 40%, dan yang terakhir Pasca Sarjana(S2,S3) sebanyak 8 orang dengan persentase 15%.

5.1.4 Identifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendapatan

Tabel 5.1.4 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendapatan Pada Karyawan PT.

Bina Buana Mandiri

| No | Tingkat Pendapatan | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------------|-----------|------------|
| 1 | <3.000.000 | 22 | 40% |
| 2 | 3.000.000 - 4.000.000 | 25 | 45% |
| 3 | >4.000.000 | 8 | 15% |
| Jumlah | | 55 Orang | 100% |

Sumber : Data olahan 2021

Dari tabel 5.1.4 dapat diketahui bahwa pada penelitian ini dilihat dari tingkat pendapatan maka terdiri dari 22 Orang berpendapatan kecil dari 3.000.000/bln dengan persentase 40%, 25 Orang berpendapatan antara 3.000.000 – 4.000.000/bln dengan persentase 45%, dan 8 orang dengan pendapatan besar dari 4.000.000/bln dengan persentase 15%.

5.2 Analisis Deskriptif Dan Kuantitatif Hasil Penelitian

5.2.1 Uji validitas

Uji validitas menurut Ghazali (2018:51) digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrument atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrument atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Didalam penelitian ini uji coba suatu data dilakukan terhadap 55 responden dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 20. Untuk menguji signifikan suatu data yang dilakukan dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom dengan cara $df = (n-2)$, n merupakan jumlah sampel responden.

Dalam penelitian ini diketahui,

Jumlah sampel $n = 55$

$Df = (55-2) = 53$

Berdasarkan jumlah sampel yang diteliti dengan $\alpha = 0.05$ sehingga didapatkan r tabel sebesar 0,265 (dilihat pada distribusi nilai r tabel) dan jika r hitung $>$ r tabel dinyatakan valid jika nilai positif. Berikut hasil dari pengujian penelitian yang menggunakan uji validitas:

Tabel 5.2.1

Hasil Analisis Validitas Variabel Restrukturisasi Organisasi (X) Dan Kinerja Karyawan (Y)

| Restrukturisasi Organisasi (X) | Item | r hitung | r tabel $\alpha = 0,05$ | Keterangan |
|--------------------------------|------|----------|-------------------------|------------|
| | X1 | 0,736 | 0,265 | Valid |
| | X2 | 0,285 | 0,265 | Valid |
| | X3 | 0,516 | 0,265 | Valid |
| | X4 | 0,511 | 0,265 | Valid |

| | | | | |
|----------------------|----|-------|-------|-------|
| | X5 | 0,529 | 0,265 | Valid |
| | X6 | 0,643 | 0,265 | Valid |
| | X7 | 0,366 | 0,265 | Valid |
| | X8 | 0,511 | 0,265 | Valid |
| | X9 | 0,736 | 0,265 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y1 | 0,591 | 0,265 | Valid |
| | Y2 | 0,731 | 0,265 | Valid |
| | Y3 | 0,556 | 0,265 | Valid |
| | Y4 | 0,379 | 0,265 | Valid |
| | Y5 | 0,591 | 0,265 | Valid |
| | Y6 | 0,608 | 0,265 | Valid |
| | Y7 | 0,591 | 0,265 | Valid |
| | Y8 | 0,731 | 0,265 | Valid |
| | Y9 | 0,556 | 0,265 | Valid |

Sumber : Data olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.2.1 dapat disimpulkan bahwa data diatas menunjukkan masing-masing variabel restrukturisasi organisasi dan kinerja karyawan yaitu nilai r hitung $>$ r tabel yaitu $n = 55$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0,265 yang berarti valid.

5.2.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menguji suatu kuesioner apakah jawaban dari responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang mengukur variabel restrukturisasi organisasi (X) dan kinerja karyawan (Y), uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan formula *Alpha Cronchbach* dimana variabel dikatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronchbach* $>$ 0,600 maka dapat dikatakan reliabel.

Tabel 5.2.2

Hasil Reabilitas Restrukturisasi Organisasi (X) Dan Kinerja Karyawan (Y)

| Variabel Penelitian | <i>Alpha Croncbach's</i> | Crival Value | Kesimpulan |
|--------------------------------|--------------------------|--------------|------------|
| Restrukturisasi Organisasi (X) | 0,690 | 0,600 | Reliabel |

| | | | |
|----------------------|-------|-------|----------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,768 | 0,600 | Reliabel |
|----------------------|-------|-------|----------|

Sumber : Data olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.2.2 dapat disimpulkan bahwa restrukturisasi mempunyai nilai *Cronchbach Alpha* sebesar 0,690, dan kinerja karyawan memiliki nilai *Cronchbach Alpha* sebesar 0,768 dan dapat dikatakan bahwa pengujian data ini reliabel (konsisten).

5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

a. Restrukturisasi Organisasi

Restrukturisasi organisasi adalah sebuah proses redesain atau penataan ulang terhadap tatanan birokrasi yang telah ada ketika terjadi dinamika pada lingkungan baik internal maupun eksternalnya maka birokrasi juga harus mengadaptasi dinamika tersebut agar berkembang. Dalam menghitung variabel restrukturisasi organisasi menggunakan Sembilan pernyataan tersebut didapat hasil dari jawaban responden berdasarkan skala likert yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berikut tanggapan responden terhadap 9 pernyataan dari variabel restrukturisasi organisasi (X).

1. Distribusi Jawaban Responden Variabel Restrukturisasi Organisasi

Tabel 1

Distribusi Jawaban Responden Para Karyawan PT. Bina Buana Mandiri Variabel

Restrukturisasi Organisasi (X)

| No | Pernyataan | SS | S | CS | TS | STS | Jumlah |
|----|-----------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|----|-----|--------|
| 1 | Pembagian tugas pokok didalam organisasi terlaksana dengan baik | 30 | 18 | 7 | - | - | 55 |
| | Persentase | 54% | 33% | 13% | - | - | 100% |
| 2 | Tugas yang diberikan kepada para staff karyawan jelas | 26 | 29 | - | - | - | 55 |

| | | | | | | | |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|----|---|------|
| | pelaksanaannya | | | | | | |
| | Persentase | 47% | 53% | - | - | - | 100% |
| 3 | Tugas dan tanggung jawab tiap divisi yang diberikan sesuai dengan yang telah ditetapkan | 29 | 21 | 5 | - | - | 55 |
| | Persentase | 53% | 38% | 9% | - | - | 100% |
| 4 | Menurut saya, PT.Bina Buana Mandiri telah mengalami peningkatan standar kerja (waktu,biaya,produktivitas) | 23 | 18 | 10 | 4 | - | 55 |
| | Persentase | 42% | 33% | 18% | 7% | - | 100% |
| 5 | Menurut saya, sarana dan prasarana di perusahaan ini tersedia dengan baik dan lengkap | 35 | 15 | 5 | - | - | 55 |
| | Persentase | 64% | 27% | 9% | - | - | 100% |
| 6 | Menurut saya, informasi terhadap tugas yang disajikan perusahaan ini dalam operasionalnya berjalan dengan baik dan lancar | 25 | 27 | 3 | - | - | 55 |
| | Persentase | 46% | 49% | 5% | - | - | 100% |
| 7 | Menurut saya, atasan menjadi lebih ketat dalam mengontrol kerja dibanding sebelum terjadi perubahan struktur | 21 | 26 | 8 | - | - | 55 |
| | Persentase | 38% | 47% | 15% | - | - | 100% |
| 8 | Dalam bekerja saya bersikap sesuai dengan SOP | 27 | 21 | 7 | - | - | 55 |
| | Persentase | 49% | 38% | 13% | - | - | 100% |
| 9 | Menurut saya , dengan perubahan ini tugas yang diberikan menjadi lebih kompleks | 30 | 18 | 7 | - | - | 55 |
| | Persentase | 55% | 32% | 13% | - | - | 100% |

Sumber : Data olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat jawaban dari responden tentang restrukturisasi organisasi pembagian tugas pokok didalam organisasi terlaksana dengan baik paling dominan adalah sebesar 54% atau sebanyak 30 responden sangat setuju, 33% atau

sebanyak 18 responden yang setuju, dan 13% atau sebanyak 7 respondeng yang cukup setuju. Berdasarkan dari jawaban responden dapat dikatakan bahwa responden dalam kategori setuju terkait pembagian tugas didalam organisasi terlaksana dengan baik. Maka dapat disimpulkan bahwa para karyawan pada PT. Bina Buana Mandiri merasa bahwa pembagian tugas yang diberikan didalam organisasi nya terlaksana dengan baik.

Tanggapan responden mengenai tugas yang diberikan kepada staff karyawan jelas pelaksanaannya jawaban paling dominan adalah sebesar 53% atau sebanyak 29 responden yang setuju dan 47% atau sebesar 26 responden yang sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa para karyawan pada PT. Bina Buana Mandiri dalam kategori setuju bahwa tugas yang diberikan kepada staff karyawan pada perusahaan ini jelas dalam hal pelaksanaannya.

Tanggapan responden mengenai tugas dan tanggung jawab tiap divisi yang diberikan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan jawaban paling dominan ialah 53% atau sebesar 29 responden yang sangat setuju, 38% atau sebesar 21 responden yang setuju, dan 9% atau sebesar 5 responden yang cukup setuju dengan pernyataan ini. Maka dapat disimpulkan bahwa para karyawan pada PT.Bina Buana Mandiri dalam kategori setuju bahwa tugas dan tanggung jawab tiap divisi yang diberikan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

Tanggapan responden mengenai PT.Bina Buana Mandiri mengalami peningkatan standar kerja (waktu, biaya, produktivitas) menurut responden jawaban paling dominan adalah 42% atau sebanyak 23 responden yang sangat setuju, 33% atau sebanyak 18 responden yang setuju, 18% atau sebanyak 10 responden yang cukup setuju dan 7% atau sebanyak 4 responden yang tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa menurut

responden PT. Bina Buana Mandiri mengalami peningkatan standar kerja (waktu, biaya, dan produktivitas) dalam kategori setuju dengan pernyataan ini.

Tanggapan ressponden mengenai sarana dan prasarana di perusahaan tersedia dengan baik dan lengkap menurut responden jawaban paling dominan 64% atau sebanyak 35 responden yang sangat setuju, 27% atau sebanyak 15 respondeng yang setuju, dan 9% atau sebanyak 5 respondeng yang cukup setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam kategori setuju akan pernyataan sarana dan prasarana yang tersedia dengan lengkap bagi para karyawan pada PT. Bina Buana Mandiri.

Tanggapan responden mengenai pernyataan informasi terhadap tugas yang disajikan perusahaan dalam operasionalnya berjalan dengan baik dan lancar menurut para responden mendapat jawaban paling dominan pada kategori setuju yaitu 49% atau sebesar 27 responden, 46% atau sebesar 25 responden dengan jawaban sangat setuju, dan 5% atau sebesar 3 responden yang cukup setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa responden dalam kategori setuju terhadap pernyataan informasi yang disajikan perusahaan dalam operasionalnya berjalan dengan baik dan lancar.

Tanggapan responden mengenai atasan menjadi lebih ketat dalam mengontrol kerja dibanding sebelum terjadi perubahan struktur mendapat jawaban dominan pada kategori setuju yaitu 47% atau sebesar 26 responden, 38% atau sebesar 21 responden yang sangat setuju dan 15% atau sebesar 8 responden yang cukup setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa bawa para responden setuju dengan pernyataan bahwa atasan menjadi lebih ketat setelah adanya restrukturisasi ini.

Tanggapan responden mengenai dalam bekerja saya bersikap sesuai dengan SOP mendapat jawaban dominan pada kategori sangat setuju yaitu 49% atau sebesar 27

responden, 38% atau sebesar 21 responden yang setuju, dan 13% atau sebesar 7 responden yang cukup setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan dalam bekerja saya bersikap sesuai dengan SOP mendapat jawaban setuju paling banyak.

Tanggapan responden mengenai dengan perubahan ini tugas yang diberikan lebih kompleks bagi para karyawan mendapat jawaban paling dominan pada kategori sangat setuju dimana 55% atau sebesar 30 responden, 32% atau sebesar 18 responden yang setuju, dan 13% atau sebesar 7 responden yang cukup setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dengan perubahan ini tugas yang diberikan menjadi lebih kompleks bagi para karyawan mendapat jawaban dengan kategori setuju dengan pernyataan ini.

2. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Restrukturisasi Organisasi

Tabel 2

Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel Restrukturisasi Organisasi (X)

| No | Pernyataan | Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Restrukturisasi Organisasi (X) | | | | | Jumlah |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|----------|----------|------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 1 | Pembagian tugas pokok di dalam organisasi terlaksana dengan baik | 30 | 18 | 7 | - | - | |
| | Nilai Bobot | 150 | 72 | 21 | - | - | 243 |
| 2 | Tugas yang diberikan kepada para staff karyawan jelas pelaksanaannya | 26 | 29 | - | - | - | |
| | Nilai Bobot | 130 | 116 | - | - | - | 246 |
| 3 | Tugas dan tanggung jawab tiap divisi yang diberikan sesuai dengan yang telah ditetapkan | 29 | 21 | 5 | - | - | |
| | Nilai Bobot | 145 | 84 | 25 | - | - | 254 |

| | | | | | | | |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------------|------------|----------|----------|--------------|
| 4 | Menurut saya, PT.Bina Buana Mandiri telah mengalami peningkatan standar kerja (waktu,biaya,produktivitas) | 23 | 18 | 10 | 4 | - | |
| | Nilai Bobot | 115 | 72 | 30 | 8 | - | 225 |
| 5 | Menurut saya, sarana dan prasarana di perusahaan ini tersedia dengan baik dan lengkap | 35 | 15 | 5 | - | - | |
| | Nilai Bobot | 175 | 60 | 15 | - | - | 250 |
| 6 | Menurut saya, informasi terhadap tugas yang disajikan perusahaan ini dalam operasionalnya berjalan dengan baik dan lancar | 25 | 27 | 3 | - | - | |
| | Nilai Bobot | 125 | 108 | 9 | - | - | 242 |
| 7 | Menurut saya, atasan menjadi lebih ketat dalam mengontrol kerja dibanding sebelum terjadi perubahan struktur | 21 | 26 | 8 | - | - | |
| | Nilai Bobot | 105 | 104 | 24 | - | - | 233 |
| 8 | Dalam bekerja saya bersikap sesuai dengan SOP | 27 | 21 | 7 | - | - | |
| | Nilai Bobot | 135 | 84 | 21 | - | - | 240 |
| 9 | Menurut saya , dengan perubahan ini tugas yang diberikan menjadi lebih kompleks | 30 | 18 | 7 | - | - | |
| | Nilai Bobot | 150 | 72 | 21 | - | - | 243 |
| | Total bobot skor | 1.230 | 772 | 166 | 8 | - | 2.176 |

Sumber : Data olahan, 2021

Dari tabel 2 diatas hasil rekapitulasi variabel restrukturisasi organisasi (X) maka dapat diketahui jumlah skor yang diperoleh dan bisa dilihat nilai tertinggi dan

terendah dihitung berikut ini:

$$\text{Nilai Tertinggi} = 9 \times 5 \times 100 = 4.500$$

$$\text{Nilai Terendah} = 9 \times 1 \times 100 = 900$$

Untuk mencari nilai intervalnya adalah :

$$\frac{\text{skor nilai maksimal} - \text{skor nilai minimal}}{\text{skor}} = \frac{4.500 - 900}{5} = 720$$

Untuk mengetahui tingkat kategori nilai dapat dilihat dibawah ini :

$$\text{Sangat baik} = 4.500 - 3.600$$

$$\text{Baik} = 3.600 - 2.700$$

$$\text{Netral} = 2.700 - 1.800$$

$$\text{Tidak Baik} = 1.800 - 900$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 900 - 0$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden diatas, diketahui bahwa skor tertinggi adalah untuk pernyataan " tugas dan tanggung jawab tiap divisi yang diberikan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan" dan skor terendah adalah " menurut saya, PT. Bina Buana Mandiri telah mengalami peningkatan standar kerja (waktu, biaya, produktivitas)" artinya responden meyakini bahwa tugas dan tanggung jawab tiap divisi yang diberikan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan namun menurutnya PT. Bina Buana Mandiri telah mengalami peningkatan standar kerja (waktu, biaya, produktivitas). Secara nilai total skor berada pada 2.700 – 1.800 yaitu 2.176 dengan kategori netral hal ini berarti bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah mewakili variabel Restrukturisasi Organisasi (X).

b. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam menghitung variabel kinerja karyawan peneliti menggunakan Sembilan pernyataan dan berdasarkan pernyataan tersebut didapati hasil dari setiap jawaban responden berdasarkan skala likert yaitu sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berikut tanggapan respionden terhadap Sembilan pernyataan yang peneliti buat terkait variabel kinerja karyawan (Y).

1. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3

Distribusi Jawaban Responden Para Karyawan PT. Bina Buana Mandiri

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No | Pernyataan | SS | S | CS | TS | STS | Jumlah |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|----|-----|--------|
| 1 | Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu. | 22 | 23 | 10 | - | - | 55 |
| | Persentase | 40% | 42% | 18% | - | - | 100% |
| 2 | Saya mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang saya kerjakan setiap harinya. | 31 | 14 | 10 | - | - | 55 |
| | Persentase | 56% | 26% | 18% | - | - | 100% |
| 3 | Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya pada atasan. | 26 | 21 | 8 | - | - | 55 |
| | Persentase | 47% | 38% | 15% | - | - | 100% |
| 4 | Skill yang saya miliki sesuai dengan bidang tugas yang saya kerjakan di perusahaan ini | 24 | 25 | 6 | - | - | 55 |
| | Persentase | 44% | 45% | 11% | - | - | 100% |
| 5 | Saya terampil dalam bekerja dan mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja. | 19 | 19 | 11 | 6 | - | 55 |

| | | | | | | | |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|-----|---|------|
| | Persentase | 35% | 35% | 20% | 10% | - | 100% |
| 6 | Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan | 28 | 16 | 6 | 5 | - | 55 |
| | Persentase | 51% | 29% | 11% | 9% | - | 100% |
| 7 | Berdasarkan data absen, saya datang dan pulang kantor tepat waktu | 22 | 23 | 10 | - | - | 55 |
| | Persentase | 40% | 42% | 18% | - | - | 100% |
| 8 | Saya mampu menggunakan waktu yang efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada saya | 31 | 14 | 10 | - | - | 55 |
| | Persentase | 56% | 26% | 18% | - | - | 100% |
| 9 | Saya mampu menentukan prioritas kerja secara efektif | 26 | 21 | 8 | - | - | 55 |
| | Persentase | 47% | 38% | 15% | - | - | 100% |

Sumber : Data olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat jawaban dari responden tentang kinerja karyawan selama bekerja hasil pekerjaannya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu mendapat jawaban dengan kategori setuju sebesar 42% atau 23 responden, 40% atau sebesar 22 responden yang sangat setuju dan 18% atau sebesar 10 orang yang cukup setuju dengan pernyataan tersebut. Jadi dapat disimpulkan bahwa para karyawan pada PT. Bina Buana Mandiri merasa hasil pekerjaannya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu sebelum terjadinya restrukturisasi.

Tanggapan responden mengenai saya mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang saya kerjakan setiap harinya memperoleh jawaban paling dominan dengan kategori sangat setuju sebesar 56% atau 31 responden, 26% atau sebesar 14 responden yang setuju, 18% atau sebesar 10 responden yang cukup setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa para karyawan ada perusahaan ini merasa mampu dan memahami tugas rutin yang dikerjakan setiap harinya dalam pekerjaannya masing-masing.

Tanggapan responden mengenai saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya pada atasan mendapat jawaban paling dominan pada kategori sangat setuju dengan perolehan 47% atau sebesar 26 responden, 38% atau sebesar 21 responden yang setuju, dan 15% atau sebesar 8 responden yang menjawab cukup setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa para karyawan merasa dapat melakukan pekerjaannya dengan efisien serta efektif tanpa bertanya kepada atasan.

Tanggapan responden mengenai skill yang dimiliki sesuai dengan bidang tugas yang saya kerjakan diperusahaan ini mendapat jawaban paling dominan pada kategori jawaban setuju yaitu 45% atau sebesar 25 responden, 44% atau sebesar 24 responden sangat setuju, dan 11% atau sebesar 6 responden yang menjawab cukup setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa para karyawan pada PT. Bina Buana Mandiri merasa skill yang dimiliki sesuai dengan tugas yang ia kerjakan diperusahaan tersebut.

Tanggapan responden mengenai pernyataan saya terampil dalam bekerja dan mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja mendapat jawaban paling dominan pada kategori sama 35% sebesar 19 responden pada jawaban sangat setuju dan setuju, jawaban cukup setuju pada persentase 20% atau sebesar 11 responden, dan 10% atau sebesar 6 responden yang menjawab tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa para karyawan pada PT. Bina Buana Mandiri merasa bahwa ia dapat terampil dalam bekerja dan mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerjanya.

Tanggapan responden mengenai pernyataan hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan mendapat respon dari responden paling dominan pada jawaban sangat setuju yaitu 51% atau sebesar 28 responden, 29% atau sebesar 16 responden yang setuju, 11% atau sebesar 6 responden yang cukup setuju, dan sisanya

menjawab tidak setuju 9% atau sebesar 5 responden. Maka dapat disimpulkan bahwa para karyawan merasa setuju dengan pernyataan hasil kerja yang sesuai dengan kualitas yang telah ditetapkan perusahaan.

Hasil tanggapan responden mengenai pernyataan berdasarkan data absen karyawan datang tepat waktu dan pulang tepat waktu mendapat jawaban paling dominan pada kategori setuju pada 42% atau sebesar 23 responden, 40% atau sebesar 22 responden yang sangat setuju, dan 18% atau sebesar 10 responden yang cukup setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa para karyawan setuju dengan pernyataan yang menegaskan bahwa sesuai data absen karyawan pada perusahaan ini datang dan pulang tepat waktu.

Hasil tanggapan responden mengenai pernyataan saya mampu menggunakan waktu yang efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada saya mendapat jawaban paling dominan pada kategori sangat setuju yaitu 56% atau sebesar 31 responden, 26% atau sebesar 14 responden yang setuju, dan sisanya 18% atau sebesar 10 responden yang cukup setuju dengan pernyataan ini. Maka dapat disimpulkan bahwa para karyawan pada PT. Bina Buana Mandiri merasa mampu menggunakan waktu kerjanya secara efisien dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Hasil tanggapan responden mengenai pernyataan saya mampu menentukan prioritas kerja secara efektif mendapat jawaban dominan dari responden dengan kategori sangat setuju yaitu 47% atau sebesar 26 responden, 38% atau sebesar 21 responden yang setuju, dan sisanya 15% atau sebesar 8 responden yang cukup setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa para karyawan pada perusahaan ini merasa bahwa ia dapat menentukan prioritasnya dalam bekerja secara efektif.

2. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4

Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No | Pernyataan | Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y) | | | | | Jumlah |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|-----------|----------|------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 1 | Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu. | 22 | 23 | 10 | - | - | |
| | Nilai bobot | 110 | 92 | 30 | - | - | 232 |
| 2 | Saya mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang saya kerjakan setiap harinya. | 31 | 14 | 10 | - | - | |
| | Nilai bobot | 155 | 56 | 30 | - | - | 241 |
| 3 | Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya pada atasan. | 26 | 21 | 8 | - | - | |
| | Nilai bobot | 130 | 84 | 24 | - | - | 238 |
| 4 | Skill yang saya miliki sesuai dengan bidang tugas yang saya kerjakan di perusahaan ini | 24 | 25 | 6 | - | - | |
| | Nilai bobot | 120 | 100 | 18 | - | - | 238 |
| 5 | Saya terampil dalam bekerja dan mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja. | 19 | 19 | 11 | 6 | - | |
| | Nilai bobot | 95 | 76 | 33 | 12 | - | 216 |
| 6 | Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan | 28 | 16 | 6 | 5 | - | |

| | | | | | | | |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------------|------------|-----------|----------|--------------|
| | Nilai bobot | 140 | 64 | 18 | 10 | - | 232 |
| 7 | Berdasarkan data absen, saya datang dan pulang kantor tepat waktu | 22 | 23 | 10 | - | - | |
| | Nilai bobot | 110 | 92 | 30 | - | - | 232 |
| 8 | Saya mampu menggunakan waktu yang efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada saya | 31 | 14 | 10 | - | - | |
| | Nilai bobot | 155 | 56 | 30 | - | - | 241 |
| 9 | Saya mampu menentukan prioritas kerja secara efektif | 26 | 21 | 8 | - | - | |
| | Nilai bobot | 130 | 84 | 24 | - | - | 238 |
| | Total Bobot Skor | 1.145 | 704 | 237 | 22 | - | 2.108 |

Sumber : Data olahan,2021

Dari tabel 2 diatas hasil rekapitulasi variabel kinerja karyawan (Y) maka dapat diketahui jumlah skor yang diperoleh dan bisa dilihat nilai tertinggi dan terendah dihitung berikut ini:

$$\text{Nilai Tertinggi} = 9 \times 5 \times 100 = 4.500$$

$$\text{Nilai Terendah} = 9 \times 1 \times 100 = 900$$

Untuk mencari nilai intervalnya adalah :

$$\frac{\text{skor nilai maksimal} - \text{skor nilai minimal}}{\text{skor}} = \frac{4.500 - 900}{5} = 720$$

Untuk mengetahui tingkat kategori nilai dapat dilihat dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 4.500 - 3.600$$

$$\text{Baik} = 3600 - 2.700$$

$$\text{Netral} = 2.700 - 1.800$$

Tidak Baik = 1800 - 900

Sangat Tidak Baik = 900 - 0

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden diatas, diketahui bahwa skor tertinggi adalah untuk pernyataan " saya mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang saya kerjakan setiap harinya" dan skor terendah " saya terampil dalam bekerja dan mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja" artinya responden meyakini bahwa ia mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang ia lakukan setiap harinya namun ia terampil dalam bekerja dan mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerjanya. Secara nilai total skor berada pada 2.700 -1800 yaitu 2.108 dengan kategori netral. Hal ini berarti bahwa indikator -indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah mewakili variabel Kinerja Karyawan (Y).

5.3 Analisis kuantitatif variabel penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti melalui kuesioner kepada para responden yaitu sejumlah karyawan pada PT. Bina Buana Mandiri mengenai variabel penelitian restrukturisasi organisasi terhadap kinerja karyawan maka peneliti akan menguji kelayakan masing-masing variabel dan indikator tersebut, dan ketepatan alat ukur kuesioner suatu indikator variabel penelitian yang dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut.

a. Uji Asumsi Klasik Normalitas

Uji normalitas berfungsi sebagai penguji suatu model regresi dari sebuah penelitian, yaitu antara variabel bebas dengan variabel bebas memiliki distribusi normal

atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan Kolmogorov smirnov dari SPSS versi 20 sebagai berikut:

| One-Sampel kolmogrov-Smirnov Test | | |
|-----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | Unstandardized Residual |
| | | 55 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 3,94681150 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,086 |
| | Positive | ,060 |
| | Negative | -,086 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,639 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,808 |
| a. Test distribution is Normal | | |
| b. Calculated from data | | |

Sumber : Data olahan, 2021

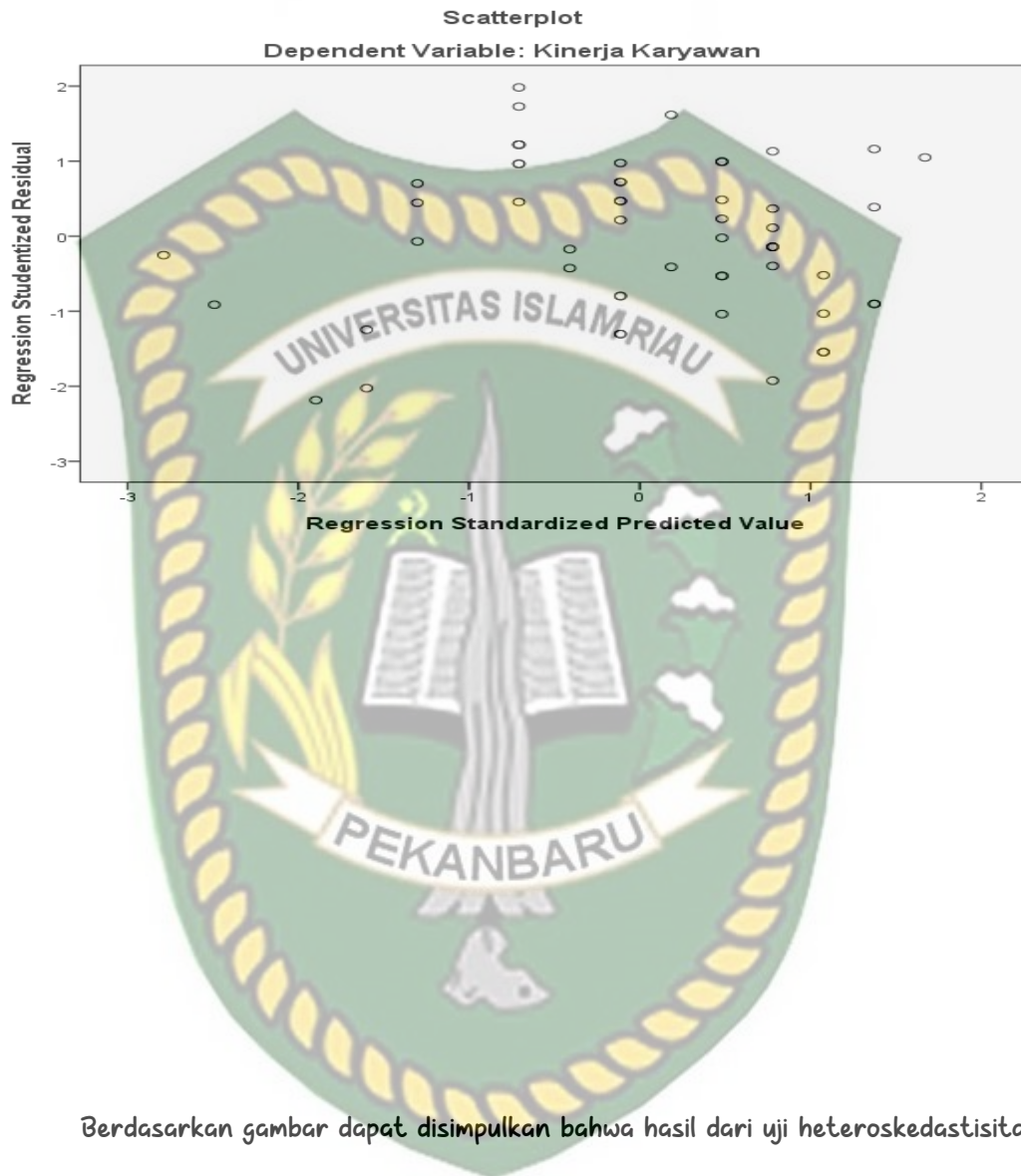
Berdasarkan uji normalitas Kolmogorov Smirnov diatas dapat disimpulkan bahwa diketahui nilai Asymp. Sig atau nilai signifikan 0,808, yang artinya hasil uji data tersebut lebih besar dari taraf signifikan yaitu 0,05 sehingga nilai residual berdistribusi normal.

- Jika nilai signifikansi > 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikansi < 0,05 maka nilai residual berdistribusi tidak normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui atau menguji model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Berikut

uji heteroskedastisitas pada penelitian ini.



Berdasarkan gambar dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggambarkan bahwa titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y , yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas ataupun tidak terjadi masalah.

c. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya kemiripan

antara variabel independen dengan dependen dalam satu model regresi. Jika terdapat korelasi maka model regresi terdapat masalah multikolinieritas. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi ialah tidak adanya multikolinieritas. Berikut perhitungannya:

| Model | | Coefficients ^a | | | | Collinearity Statistics | | |
|-------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------------------------|-----------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Tolerance | VIF |
| | | B | Std. Error | Beta | | | | |
| 1 | (Constant) | 19.820 | 6.370 | | 3.177 | .003 | | |
| | Restrukturisasi Organisasi | .470 | .161 | .372 | 2.916 | .005 | 1.000 | 1.000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data olahan, 2021

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai VIF variabel restrukturisasi organisasi (X) adalah $1,000 < 10$ dan nilai tolerance value 1,000, maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

d. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana ini ialah hubungan secara linear antara satu variabel dengan variabel lainnya yaitu variabel dependen dan independen. Biasanya pada data yang digunakan memiliki skala interval atau rasio. Berikut perhitungannya:

| Model | | Coefficients ^a | | | |
|-------|--|-----------------------------|---------------------------|---|------|
| | | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | | | | |

| | | B | Std. Error | Beta | | |
|---|----------------------------|--------|------------|------|-------|------|
| 1 | (Constant) | 19.820 | 6.370 | | 3.111 | .003 |
| | Restrukturisasi Organisasi | .470 | .161 | .372 | 2.916 | .005 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data olahan, 2021

Berdasarkan dari tabel dapat disimpulkan bahwa regresi linear sederhana memperoleh persamaan

$$y = 19.820 + 0,470 (X)$$

Adapun uraiannya sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 19.820 artinya bahwa jika tidak ada restrukturisasi organisasi (X) maka nilai konsisten kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 19.820.
2. Dari persamaan regresi linear sederhana diatas mempunyai makna sebagaimana koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel artinya setiap adanya restrukturisasi organisasi yang baru, maka variabel kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,470.
3. Dapat dilihat juga bahwa nilai t hitung restrukturisasi organisasi (X) sebesar 2,916 artinya bahwa nilai t hitung restrukturisasi organisasi > t tabel 2,006. Dengan nilai signifikan restrukturisasi organisasi sebesar 0,005, artinya nilai signifikasi restrukturisasi organisasi (X) < probabilitas 0,05. Berarti bahwa " ada Pengaruh Signifikan Restrukturisasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Buana Mandiri.

e. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase (%) dan mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen yaitu Restrukturisasi Organisasi (X)

mempengaruhi variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). dapat dilihat dari tabel berikut.

| Model Summary ^b | | | | |
|-------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .372 ^a | .138 | .122 | 3.98387 |
| a. Predictors: (Constant), Restrukturisasi Organisasi | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | |

Sumber : Data olahan,2021

Berdasarkan dari hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diketahui R Square sebesar 0,138 atau 13,8 %. Pada variabel independen restrukturisasi organisasi mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan. Sisanya 86,2% dipengaruhi variabel lain selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

f. Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk menguji secara parsial apakah masing-masing variabel independen Restrukturisasi Organisasi (X) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bina Buana Mandiri. Adapun tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini sebesar $5\% = 0.05$.

Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan nilai t tabel yang mana dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut :

- Jika t hitung $>$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a diterima, berarti ada pengaruh antara variabel bebas (Restrukturisasi Organisasi) dengan variabel terikat (Kinerja Karyawan).
- Jika t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima H_a diterima, berarti secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel bebas (Restrukturisasi Organisasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Adapun untuk mencari nilai t tabel dengan rumus :

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= t (/2, n-k-1) \\
 &= t (0,05/2, 55-2-1) \\
 &= t (0,025, 52) \\
 &= t 2,006
 \end{aligned}$$

| Model | | Coefficients ^a | | | t | Sig. |
|-------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 19.820 | 6.370 | | 3.111 | .003 |
| | Restrukturisasi Organisasi | .470 | .161 | .372 | 2.916 | .005 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data olahan, 2021

Dapat disimpulkan bahwa t hitung restrukturisasi organisasi bernilai sebesar 2,916 > t tabel 2,006 artinya pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

5.4 Pembahasan

PT. Bina Buana Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pendistribusian Bahan Bakar Minyak Industri khususnya dalam bidang penjualan Solar, Dexlite, Premium Industri yang ditujukan untuk perusahaan konsumtif akan BBM industri seperti dibidang perkebunan, perkapalan, pertambangan, perhotelan, alat berat, pabrik kelapa sawit dan sebagainya.

Hasil penelitian dari pengaruh restrukturisasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Buana Mandiri, secara deskriptif menunjukkan bahwa tanggapan

responden terhadap variabel restrukturisasi organisasi skor tertinggi adalah untuk pernyataan " tugas dan tanggung jawab tiap divisi yang diberikan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan" dan skor terendah" menurut saya, PT. Bina Buana Mandiri telah mengalami peningkatan standar kerja (waktu, biaya, produktivitas). Artinya responden meyakini bahwa tugas dan tanggung jawab tiap divisi yang diberikan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan namun menurutnya, PT. Bina Buana Mandiri telah mengalami peningkatan standar kerja (waktu, biaya, produktivitas). Tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan skor tertinggi untuk pernyataan " saya mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang saya kerjakan setiap harinya" dan skor terendah yaitu pada pernyataan " saya terampil dalam bekerja dan mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja saya". Artinya respond meyakini bahwa ia mampu dan memahami tugas-tugas rutinitasnya namun ia juga terampil dalam hal inisiatif membantu rekan kerjanya.

Tugas dan tanggung jawab tiap divisi merupakan hal mendasar dalam restrukturisasi organisasi yang dilakukan perusahaan ini. Karena dengan adanya restrukturisasi organisasi membuat pembagian tugas serta tanggung jawab menjadi lebih kompleks dan teratur dimana hal ini membuat perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan baik sesuai dengan apa yang telah perusahaan tersebut inginkan dari awal terkait visi dan misi perusahaan.

Hasil penelitian mendukung hipotesis yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara restrukturisasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Buana Mandiri. Makna pengaruh positif disini ialah dengan adanya restrukturisasi organisasi membuat PT. Bina Buana Mandiri semakin berkembang dalam hal operasionalnya dimana dengan adanya pembagian wewenang yang lebih baik serta

penambahan jabatan pada bagian yang dirasa perlu untuk pembenahan membuat kinerja karyawan pada perusahaan ini semakin baik dan teratur. Hal ini terbukti dengan peningkatan produktifitas dari perusahaan ini dari tahun ke tahun mengalami peningkatan dan hubungan kerja didalamnya pun membaik seperti hubungan antara atasan dan bawahan serta hal lainnya seiring dengan restrukturisasi organisasi ini dilakukan. Aspek-aspek yang dapat meningkatkan variabel kinerja karyawan antara lain yaitu dalam hal struktur tingkat pembagian tugas pokok dan fungsi serta kejelasan pelaksanaan tanggung jawab tiap divisi yang baru dilakukan terkait penambahan jabatan serta wewenang yang dibuat oleh perusahaan ini, dan dalam hal teknologi yang meningkatkan variabel y yaitu kelancaran dalam penyajian informasi antara atasan ke bawahan serta dalam aspek orang dimana sikap karyawan tersebut yang sesuai dengan SOP yang ada pada saat dilakukan pembentukan perusahaan ini pada saat sebelum maupun sesudah dilakukannya restrukturisasi organisasi.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan pengujian hipotesis serta hasil penelitian yang telah dilakukan pada skripsi ini tentang Pengaruh restrukturisasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Buana Mandiri dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari restrukturisasi organisasi pada PT. Bina Buana Mandiri terhadap kinerja karyawannya yaitu dengan adanya restrukturisasi membuat pembagian wewenang yang lebih baik dan juga membuat tugas yang diberikan kepada karyawannya menjadi lebih kompleks yang tentunya lebih efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan dari organisasi tersebut.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka dikemukakan sedikit saran dari penulis yaitu kepada pihak perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi lebih dengan para karyawan dan juga membangun hubungan baik antar karyawan dengan atasan, lalu mengenai pembagian wewenang barangkali dapat lebih diperhatikan terkait adanya kuesioner yang menunjukkan bahwa ada beberapa karyawan yang kurang puas dalam hal pembagian wewenang atau tugas rutin setiap harinya di perusahaan tersebut. Dan bagi peneliti selanjutnya bisa lebih mengembangkan fungsi dari restrukturisasi ini karena cakupannya yang sangat luas dan dapat menerapkan pengembangan model penelitian ini pada perusahaan lain yang dijadikan sebagai objek penelitiannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adler, H. 2011. *Restrukturisasi Perusahaan : Merger, Akuisisi dan Konsolidasi, serta Pembiayaannya*. STIEP Press, Jakarta.
- Agustyo, P. 2019. *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.JNE Express Pekanbaru*. Skripsi. Fakultas ekonomi. Universitas Islam Riau. Pekanbaru.
- Andin, N. 2011. *Pengaruh Restrukturisasi Organisasi Terhadap Efektifitas Pelaksanaan Tugas Pokok Dan Fungsi Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Holtikultura, Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Pesisir Selatan*. Tesis. Polokda. Universitas Andalas. Padang.
- Della R.Gunawan. 2019. *Pengaruh Restrukturisasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Kecamatan Mayangan Kota Probolinggo*. Jurnal. Program Studi Ilmu Administrasi Negara. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan. Jember.
- Kartono, 2010. *Manajemen Sumber Dya Manusia*, Jakarta: Raja Grafindo Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Kencana Prenada Media Group Remaja.
- Mangkunegara,A.P.(2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Noor, J. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Prof.Dr.Dra.Hj.Sri Indrastuti,S.MM.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik*.UR Press,pekanbaru
- Rivai, U. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik edisi 2*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Sondang P.Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Bumi Aksara. Jakarta.

Sukarman. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Sumber Resik.

Sunaryo. 2017. Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sisirau Medan. Jurnal Ilmiah manajemen dan bisnis. Program studi Manajemen. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan.

Wahyu,f. 2012. Analisis Pengaruh Restrukturisasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Kebun Berangir PT. Perkebunan Nusantara IV Sumatera Utara. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Manajemen. Universitas Institut Pertanian Bogor. Bogor.

.Yolanda, S. 2020. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Mido Pekanbaru. Skripsi.fakultas Ekonomi.Universitas Islam Riau. Pekanbaru.

