BAB I
PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Perusahaan yang telah lama beroperasi selalu berusaha untuk tetap mempertahankan kelangsungan hidup perusahan (*survive*), salah satunya dengan memperbaiki struktur organisasi perusahaan itu. Untuk tetap konsisten di dalam persaingan dengan pesaing dapat dilakukan dengan pengembangan personalia yang digambarkan dalam struktur organisasi. Mengapa demikian karena struktur organisasi suatu perusahaan haruslah dapat fleksibel dengan kemajuan zaman sekarang. Dalam struktur organisasi dapat membedakan cara bertindak berbagai kelompok di dalam sebuah organisasi. Karena dalam struktur organisasi dapat diketahui adanya penelahan yang menggambarkan kelompok orang-orang dalam pekerjaan sejenis, sifat ikatannya lebih renggang, kurang terbuka bagi gagasan baru, dan kurang komunikatif dibandingkan dengan kelompok orang-orang dengan pekerjaan yang tidak sejenis. Perilaku para individu dan kelompok di dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh pekerjaan yang akan dilaksanakan. Pekerjaan sendiri memberikan rangsangan kuat bagi perilaku individu. Pekerjaan yang dilakukan orang-orang menuntut agar mereka melakukan aktivitas yang selaras dengan orang-orang lain dalam satu organisasi.

Dengan demikian kegiatan perusahaan digambarkan secara garis besar melalui struktur organisasi. Struktur organisasi berfungsi untuk mengetahui tanggung jawab pegawai dan pembagian kerja pegawai secara formal. Bila secara gamblang dapat dipaparkan bahwa pengertian struktur organisasi adalah bagaimana sebuah tugas pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal. Manfaat struktur organisasi bagi perusahaan adalah tercapainya tujuan perusahaan itu dan untuk pegawai adalah memberikan kepuasan kepada pegawai, menemukan kelompok kerja yang kondusif dan mempermudah menyesuaikan diri bagi pegawai baru dan lingkungan kerja. Perusahaan yang telah beroperasi tentunya ingin terus berkembang dan *survive* untuk berupaya

meningkatkan kinerja pegawai perusahaan, berdasarkan pada jenis atau kualitas pegawai yang diinginkan untuk masing-masing jabatan dan rincian mengenai jumlah atau kualitasnya yang nanti akan diserahi masing-masing jabatan yang mana tergantung dari perusahaan itu.

Tetapi pekerjaan bukanlah penggambaran satu-satunya ciri organisasi. Struktur organisasi ini mengacu pada suatu kerangka kerja serta bagian-bagian yang relatif stabil, yang mempengaruhi perilaku individu dan kelompok ke arah pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi mempunyai cita-cita dan berorientasi pada tujuannya. Oleh karena itu, struktur organisasi juga mempunyai cita-cita dan diarahkan kepada tujuannya. Konsep struktur organisasi seharusnya memperhitungkan cita-cita dan tujuan perusahaan dengan demikian dapat diketahui bahwa pimpinan harus memikirkan struktur dalam kaitannya dengan sumbangannya bagi keefektifan organisasi.

Sehingga untuk dapat mengatakan apakah struktur organisasi memberikan sumbangan yang positif bagi keefektifan suatu organisasi atau tidak, harus ada asumsi tentang kemampuan dan motivasi orang-orang yang mempunyai kekuasaan untuk menciptakannya. Struktur organisasi pasti berpengaruh erat dengan tercapainya keefektifan organisasi, meskipun sifat pasti hubungan tadi memang sukar untuk diketahui. Perilaku para individu dan kelompok di dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh pekerjaan yang akan dilaksanakan. Struktur juga mempengaruhi perilaku dan fugsi kelompok didalam organisasi. Struktur organisasi perusahaan yang sangat efektif pada zaman globalisasi ini adalah struktur organisasi yang berubah dari biasanya bersifat sentralistik, hirarki, dan *top down* menjadi struktur majerial yang bersifat terdistribusi dimana pengambilan keputusan diturunkan ke level lebih bawah (Ir. Krist Ade Sudiyono, MM, 2002).

Macam-macam struktur organisasi yaitu pertama spesifikasi keunggulan adalah lebih rapi, mempercepat proses pengambilan keputusan, lebih efektif, produktivitas tinggi, dan biaya pelatihan murah. Yang kedua departementalisasi, untuk mengelompokkan sebuah pekerjaan yang sama dengan keutungan hemat biaya dan jumlah tidak lebih sedikit. Yang ketiga rantai komando, sebuah

pembagian tugas kerja atasan sampai bawahan yang dibuat secara jelas atau garisnya tidak putus dari wewenang menjulur dari puncak organisasai keeselon di bawah dan memperjelas siapa yang melapor dengan keuntungan keputusan cepat, tingkat tanggung jawab lebih bebas menjalankan tugas, dan timbul kreativitas atau persaingan. Yang keempat rentang kendali yaitu jumlah bawahan yang dapat diarahkan secara efisien dan efektif oleh seorang manajer dengan keuntungan memanajer pegawai murah dan biaya pelatihan murah.

Oleh karena itu struktur organisasi sifatnya adalah foraml/baku, stabil dan sudah terpola atau terprogram. Dengan disadarinya peranan penting struktur organisasi sebuah perusahaan maka penelitian ini akan diteliti tentang struktur organisasi PT SUKSES SUMATRA TIMBER (SST) sudah baik dan bila kurang baik dan struktur organisasi yang mana yang sebaiknya untuk meningkatkan persaingan. Dimana struktur organisasi perusahaan PT SST kurang *improvei* dan *develop* sehingga dirasakan pihak perusahaan struktur organisasi perusahaan sudah tidak relevan lagi bila diterapkan sekarang dengan zaman yang serba canggih dengan membutuhkan pengambilan keputusan yang cepat dan tepat sehingga tidak perlu lagi menunggu keputusan dari manajer tingkat atas melainkan dapat diputuskan dari pihak manajer tingkat bawah. Gambaran tentang struktur organisasi PT SST dapat dilihat pada Gambar 4-1.

I.2 Pokok Permasalahan

Yang menjadi pokok permasalahan disini adalah bagaimana bentuk struktur organisasi yang efisien untuk di PT SUKSES SUMATRA TIMBER (SST).

I.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari peneltiian ini yaitu:

1. Mengidentifikasi faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi struktur organisasi di PT SST (Sukses Sumatra Timber).
2. Menganalisis penyesuaian perubahan dan memberikan usulan perbaikan struktur organisasi untuk PT SST (Sukses Sumatra Timber).

I.4 Batasan Masalah

Mengingat luasnya bidang penelitian yang diteliti, dan juga keterbatasan dalam waktu, biaya dan data yang tersedia, maka peneliti membuat batasan sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini dicari struktur organisasi apa yang cocok untuk PT SUKSES SUMATRA TIMBER.
2. Responden yang menjadi target penyebaran kuesioner adalah karyawan PT SUKSES SUMATRA TIMBER.
3. Penelitian menggunakan sebaran non-probabilistik untuk menentukan jumlah sampel yang akan mewakili populasi.

I.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dalam enam bab, yang mencakup pendahuluan, landasan teori, sistematika pemecahan masalah, pengumpulan dan pengolahan data, analisis serta kesimpulan dan saran. Secara garis besar dari keenam bab tersebut adalah:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, pokok permasalahan, tujuan penelitian, pembatasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi studi pustaka yang akan menjadi landasan konseptual yang mendukung penelitian ini.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan metodologi dan langkah-langkah yang akan dilakukan serta metode analisis yang digunakan.

BAB IV : PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini memperlihatkan hasil pengumpulan data yang dilanjutkan dengan pengolahan data sesuai metode yang telah ditentukan.

BAB V : ANALISA

Bab ini berisi analisa hasil pengolahan data pada bab sebelumnya dan menganalisis hal-hal yang timbul akibat adanya perubahan struktur organisasi yang telah dilakukan oleh PT SST.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan hasil pembahasan penelitian ini serta saran untuk PT SST.