



## **Pengaruh Struktur Organisasi, Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai BPR Chandra Muktiartha Yogyakarta**

**Inayat Hanum Indriati<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Universitas PGRI Yogyakarta

**ABSTRACT:** The study is to determine the effect of organizational structure, work facilities and workload, either simultaneously or partially on the work effectiveness of BPR Chandra Muktiartha Yogyakarta employees. The sample of this research is all employees of BPR Chandra Muktiartha Yogyakarta, totaling 140 people who were selected by using population sampling technique. The data collected with a questionnaire. Analysis technique used multiple linear regression analysis. The results that (1) the organizational structure has a significant effect on the work effectiveness of BPR Chandra Muktiartha Yogyakarta employees; (2) Work facilities have a significant effect on the work effectiveness of BPR Chandra Muktiartha Yogyakarta employees; (3) Workload has a significant effect on the work effectiveness of BPR Chandra Muktiartha Yogyakarta employees; (4) The organizational structure, work facilities and workload simultaneously affect the work effectiveness of BPR Chandra Muktiartha Yogyakarta employees.

**Keywords:** *Organizational Structure, Work Facilities, Workload, Work Effectiveness*

**ABSTRAK:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh struktur organisasi, fasilitas kerja dan beban kerja, baik secara simultan ataupun parsial terhadap efektivitas kerja pegawai BPR Chandra Muktiartha Yogyakarta. Sampel penelitian ini seluruh pegawai BPR Chandra Muktiartha Yogyakarta yang berjumlah 140 responden yang dipilih dengan metode *population sampling*. Data dikumpulkan dengan angket. Analisis data dengan analisis regresi linier berganda. Hasilnya bahwa (1) Struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai BPR Chandra Muktiartha Yogyakarta; (2) Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai BPR Chandra Muktiartha Yogyakarta; (3) Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai BPR Chandra Muktiartha Yogyakarta; (4) Struktur organisasi, fasilitas kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai BPR Chandra Muktiartha Yogyakarta.

Kata kunci: *Struktur Organisasi, Fasilitas Kerja, Beban Kerja, Efektivitas Kerja*

### ***To Cite This Artikel***

Indriati, Inayat. (2021). Pengaruh Struktur Organisasi, Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai BPR Chandra Muktiartha Yogyakarta. *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol. 18, No.1, Tahun 2021. DOI: <https://doi.org/10.29259/jmbt.v18i1.13>

---

## **PENDAHULUAN**

Keberadaan pegawai di dalam suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam kegiatan operasional organisasi tersebut. Pegawai juga merupakan asset utama yang dimiliki organisasi dalam melaksanakan usahanya dalam memperoleh keuntungan yang memuaskan. Berhasil tidaknya pengelolaan suatu organisasi dipengaruhi oleh kondisi pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut. Organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan akan tercapai bila kemampuan kerja dari sumber daya manusianya ditingkatkan dan sensitive terhadap kondisi dan situasi baik secara internal ataupun eksternal. Hal tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari upaya mengelola pegawai, terutama dalam meningkatkan efektivitas kerja yang maksimal.

Efektivitas kerja merupakan kondisi yang menggambarkan berhasil atau tidaknya aktivitas perusahaan meraih tujuannya, maknanya perusahaan tidak harus melakukan efisiensi yang tinggi (Syamsuri, 2016). Pegawai dikatakan sudah bekerja secara efektif apabila pegawai tersebut mampu mencapai tujuannya dengan cara yang lebih baik daripada standar yang sudah ditetapkan (Wahyudi dkk, 2017). Dengan demikian efektivitas kerja dalam suatu organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relative singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu (Syamsuri, 2016). Terdapat beberapa faktor yang diduga berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai seperti struktur organisasi (Wahyudi dkk, 2017), fasilitas kerja (Syamsuri, 2016) dan beban kerja (Prihatin dkk, 2018).

Struktur organisasi merupakan suatu struktur yang menunjukkan tipe organisasi, garis tanggung jawab, pemisahan departemen, jabatan dan sistem kepemimpinan yang dijalankan (Hasibuan, 2010). Secara umum, struktur organisasi adalah karakteristik organisasi yang meliputi formalisasi, integrasi dan sentralisasi (Gaspary et al, 2020). Dengan demikian struktur organisasi menggambarkan jenis dan bidang pekerjaan yang akan dijalankan oleh pegawai, sehingga jelas dan tidak terjadi tumpang tindih dalam tanggung jawab. Kondisi struktur organisasi yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja karena alur perintah atau wewenang terlihat dengan jelas. Kondisi struktur organisasi yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja karena alur perintah atau wewenang terlihat dengan jelas.

Fasilitas kerja merupakan perasaan menyenangkan dari perusahaan pada pegawai, sehingga pegawai dalam memenuhi kebutuhan mereka dengan mudah. Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan untuk pegawai seperti kendaraan untuk operasional, mess untuk pegawai yang berasal dari luar kota, jaminan kesehatan kerja dan lain sebagainya. Fasilitas kerja yang lengkap akan meningkatkan efektivitas kerja, karena pegawai dapat bekerja dengan baik karena tersedianya sarana dan prasarana kerja yang lengkap (Syamsuri, 2016). Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan adalah fasilitas infrastruktur untuk memfasilitasi pekerjaan. Fasilitas kerja yang sesuai dengan kondisi dan terpelihara

dengan baik akan membantu kelancaran dalam proses kerja dalam sebuah organisasi. Hal ini akan meningkatkan efektivitas kerja (Pratiwi et al, 2019).

Beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan yang harus selesai dalam jangka waktu tertentu oleh seorang pegawai (Sunarso, 2010). Apabila pegawai mempunyai kemampuan yang melebihi beban pekerjaannya, akan menyebabkan kebosanan. Sebaliknya, biladi bawahmaka maka pegawai merasa lelah. Beban kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan menghabiskan biaya psikologis dan fisiologis dalam pekerjaannya untuk mencapai ketentuan yang disyaratkan perusahaan. Beban kerja terbagi menjadi beban kerja kualitatif dimana karyawan merasa kemampuannya tidak mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan dan pekerjaan kuantitatif dimana memuat terlalu banyak pekerjaan (Xiaming et al, 2014).

BPR Chandra Muktiartha merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa keuangan, dimana struktur organisasi, dan fasilitas kerja sangat dibutuhkan untuk menunjang kelancaran semua kegiatan operasional perusahaan agar pekerjaan berjalan efektif, sehingga tujuan perusahaan tercapai. Selain itu, manajemen juga sudah menetapkan beban kerja untuk masing-masing pegawai sesuai *job description*-nya. Berdasarkan hasil observasi diperoleh data bahwa beban kerja yang ada di BPR Chandra Muktiartha kurang efektif. Hal ini terlihat dari banyaknya tugas yang harus diselesaikan pegawai, terutama saat akhir bulan. Selain itu, ditemukan juga karyawan yang tidak melaksanakan tugas sesuai fungsinya, tidak melaksanakan perintah pimpinan dengan baik dan fasilitas kantor yang jumlahnya tidak sesuai dengan kebutuhan. Kondisi ini menyebabkan efektivitas kerja karyawan mengalami penurunan.

Beberapa penelitian terdahulu yang meneliti tentang efektivitas kerja sudah banyak dilakukan, diantaranya penelitian Wahyudi dkk (2017) yang membuktikan bahwa efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh struktur organisasi. Syamsuri (2016) membuktikan bahwa efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin dan fasilitas kerja. Penelitian Poryanti (2018) membuktikan bahwa efektivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pembagian kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah struktur organisasi, fasilitas kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai BPR Chandra Muktiartha Yogyakarta, baik secara simultan ataupun parsial.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen berasal dari bahasa Inggris "*to manage*" artinya mengatur. Hasibuan (2010) mengartikan manajemen sebagai ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan. Salah satu cabang ilmu manajemen adalah manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia terdiri atas kegiatan yang berhubungan dengan pengakuan pentingnya tenaga kerja sebagai sumber daya yang vital, yang berkontribusi terhadap tujuan

organisasi. Handoko (2014) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi.

Mangkunegara (2013) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah “suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Stoner dalam Siagian (2013) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah “suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”. Manajemen sumber daya manusia bisa diartikan juga sebagai suatu hal untuk mengelola dan mendayagunakan sumber daya yang terdapat dalam diri pegawai. Sumber daya tersebut dikelola dan dikembangkan dengan maksimal di tempat kerja dalam mencapai tujuan organisasi dan untuk mengembangkan kemampuan pegawai.

Secara umum definisi sumber daya manusia (SDM) terbagi menjadi dua, yaitu secara mikro dan secara makro. SDM secara makro dapat diartikan sebagai penduduk yang ada dalam usia produktif, walaupun karena sebab tertentu masih belum menjadi produktif, karena belum masuk dalam dunia kerja yang ada di masyarakat. Sedangkan SDM dalam arti mikro merupakan manusia yang kerja atau menjadi bagian dari organisasi yang dikenal dengan personil, pegawai dan lain sebagainya (Hanggraeni, 2012).

Secara khusus, SDM dalam arti mikro di dalam perusahaan memiliki tiga pengertian, yaitu:

1. SDM merupakan seorang pegawai yang kerja di perusahaan dan mempunyai fungsi sebagai asset dari perusahaan tersebut yang jumlahnya bisa dihitung.
2. SDM merupakan kekayaan sebagai motor penggerak organisasi
3. Manusia sebagai sumber daya merupakan makhluk Tuhan, yang menggerakkan organisasi dengan sumber daya yang lain.

Sutrisno (2014) membedakan fungsi sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Perencanaan, yaitu aktivitas merencanakan jumlah tenaga kerja agar sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan.
2. Pengorganisasian, yaitu aktivitas pengaturan tenaga kerja melalui pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi dan koordinasi yang tertuang dalam struktur organisasi.
3. Pengarahan, yaitu aktivitas pemberian petunjuk pada tenaga kerja, agar bersedia menjalin kerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan.
4. Pengendalian, yaitu aktivitas pengendalian tenaga kerja untuk taat kepada aturan perusahaan dan bekerjasama sesuai dengan rencana.

Manajemen sumber daya manusia memiliki enam fungsi operatif, yaitu:

1. Pengadaan tenaga kerja, meliputi perencanaan sumber daya manusia, analisis jabatan, penarikan pegawai, penempatan kerja dan orientasi kerja.

2. Pengembangan tenaga kerja, meliputi pendidikan dan pelatihan, pengembangan dan penilaian prestasi kerja.
3. Pemberian balas jasa meliputi balas jasa langsung yang terdiri atas gaji/upah dan insentif, serta balas jasa tidak langsung yang terdiri atas keuntungan, pelayanan/kesejahteraan.
4. Integrasi meliputi kebutuhan karyawan, motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan partisipasi kerja.
5. Pemeliharaan tenaga kerja meliputi komunikasi kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, pengendalian konflik kerja dan konseling kerja.
6. Pemisahan tenaga kerja meliputi pemberhentian karyawan.

### **Efektivitas Kerja**

Efektivitas berasal dari kata *effective*, yang mempunyai arti berhasil atau ditaati. Herujito (2006) mendefinisikan efektivitas sebagai pelaksanaan pekerjaan dengan benar. Siagian (2007) mendefinisikan efektivitas kerja sebagai pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang dijalankan. Komaruddin (2002) menyebutkan bahwa efektivitas kerja adalah suatu kondisi yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan manajer, artinya manajemen yang efektif tidak selalu harus disertai efisiensi yang maksimum. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam bekerja secara efektif, yaitu bekerja menurut ketentuan dan menaati peraturan yang ada dalam organisasi (Echols dan Shadily, 1997 dalam Wahyudi dkk, 2017).

Syamsuri (2016) menyebutkan bahwa efektivitas adalah kondisi yang bisa menambah keberhasilan aktivitas manajemen dalam mencapai tujuannya. Efektivitas meliputi semua sumber daya, keuangan, sarana dan prasarana yang sebelumnya sudah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dengan mutu yang berkualitas pada waktu yang sudah ditentukan.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana pegawai mampu bekerja dengan lebih baik melebihi ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Efektivitas kerja pegawai dapat ditingkatkan melalui dua hal, yaitu tujuan yang akan dicapai dan proses pelaksanaan dengan menggunakan cara alat dan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan tersebut (Poryanti, 2018). Efektivitas kerja dalam suatu perusahaan adalah usaha untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dengan sumber daya yang ada di dalam perusahaan dalam periode yang singkat tanpa melihat keseimbangan antara tujuan, sarana dan tenaga kerja serta waktu yang ada.

### **Struktur Organisasi dan Efektivitas Kerja Pegawai**

Hasibuan (2010) mengartikan struktur organisasi sebagai suatu cara yang menunjukkan hubungan kerja dalam suatu organisasi yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Wahyudi dkk (2017) menjelaskan struktur organisasi sebagai kerangka dan susunan hubungan diantara fungsi, posisi, juga

memperlihatkan hierarki organisasi dan struktur sebagai tempat untuk melaksanakan wewenang, tanggung jawab dan sistem pelaporan terhadap atasan dan pada akhirnya memberikan stabilitas dan kontinuitas yang memungkinkan organisasi tetap hidup walaupun orang datang dan pergi serta pengkoordinasian hubungan dengan lingkungan.

Struktur organisasi meminimalkan terjadinya kesalahan dalam melaksanakan tugas. Struktur organisasi tersebut memperlihatkan jenis dan bidang pekerjaan yang harus dilaksanakan pegawai, sehingga tidak terjadi tumpang tindih dalam tanggung jawab. Struktur organisasi yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Hal ini dikarenakan, pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai tugas masing-masing dan bertanggung jawab langsung kepada pimpinan sesuai alur wewenang yang sudah ditetapkan. Dengan demikian semakin baik struktur organisasi suatu perusahaan, maka akan semakin tinggi efektivitas kerja pegawai. Sebaliknya, semakin tidak baik struktur organisasi suatu perusahaan, maka akan semakin rendah efektivitas kerja pegawai.

Penelitian Wahyudi (2017) membuktikan bahwa struktur organisasi yang meliputi kompleksitas pekerjaan, formalisasi pekerjaan dan sentralisasi pekerjaan berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan.

Dari uraian di atas, maka hipotesisnya adalah:

H<sub>1</sub> : Struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai BPR Chandra Muktiartha Yogyakarta

### **Fasilitas Kerja dan Efektivitas Kerja Pegawai**

Fasilitas adalah sarana dan prasarana untuk memberi kemudahan dalam melaksanakan fungsi. Fasilitas adalah komponen individual dari penawaran yang bisa ditambahkan atau dikurangi dengan mudah tanpa merubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga sebagai alat pembeda program dari satu perusahaan dengan perusahaan pesaing (Dahlius dan Ibrahim, 2016). Allen dalam Syamsuri (2016) menyebutkan bahwa fasilitas adalah semua hal yang diterima pegawai sebagai balasan atas jasa mereka dalam bekerja.

Lebih lanjut Syamsuri (2016) menjelaskan bahwa fasilitas yang terdapat di dalam perusahaan tidak bisa didefinisikan secara jelas, karena 1) tidak terukur, karena mempunyai sifat yang orientasinya adalah perasaan seseorang terhadap fasilitas yang diterimanya; 2) fasilitas dapat dijual, namun tidak dapat memberikan sampel dari fasilitas tersebut kepada pihak lain; 3) seseorang mungkin merasa memperoleh fasilitas yang sesuai atau tidak dengan keinginannya; 4) tidak mudah untuk distandarisasi; 5) setiap orang memandang fasilitas berbeda-beda, sesuai kondisi orang tersebut.

Secara umum, fasilitas memiliki fungsi untuk mengalokasikan tenaga kerja kearah pekerjaan yang kurang memberikan peran menjadi lebih efisien, mengadakan sumber-sumber tenaga kerja yang efisien, menghubungkan penerimaan dengan peran produktivitasnya dan sebagai penghubung pemberian fasilitas dengan keuangan organisasi.

Fasilitas kerja mempunyai beberapa bentuk atau jenis, yaitu (1) mesin dan peralatannya termasuk semua peralatan yang digunakan dalam menjalankan operasional perusahaan; (2) Prasarana merupakan fasilitas yang mendukung

kegiatan perusahaan, misalnya jalan, kendaraan dan lain sebagainya; (3) perlengkapan kantor yaitu fasilitas pendukung kegiatan perusahaan yang ada di dalam kantor meliputi perabotan kantor, peralatan laboratorium dan peralatan elektronik; (4) peralatan inventaris adalah semua alat yang digunakan perusahaan, seperti gedung, gudang dan lain sebagainya; (5) tanah merupakan asset tetap yang digunakan sebagai tempat untuk mendirikan gedung kantor sebagai tempat kegiatan perusahaan; (6) bangunan adalah fasilitas pendukung kegiatan pokok perusahaan; (7) alat transportasi merupakan semua jenis kendaraan yang digunakan untuk mendukung kegiatan perusahaan (Dahlius dan Ibrahim, 2016).

Fasilitas kerja yang lengkap akan menunjang pekerjaan pegawai, sehingga dapat mempersingkat waktu dalam penyelesaian tugas. Dengan kata lain, apabila perusahaan menyediakan fasilitas yang lengkap bagi pegawainya, maka akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai, karena pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Semakin lengkap fasilitas kerja yang ada dalam suatu perusahaan, maka akan semakin tinggi efektivitas kerja pegawai. Sebaliknya, fasilitas kerja yang tidak lengkap akan menyebabkan efektivitas kerja pegawai menurun.

Penelitian Syamsuri (2016) membuktikan fasilitas kerja mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Dari uraian tersebut maka hipotesisnya adalah:

H<sub>2</sub> : Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai BPR Chandra Muktiartha Yogyakarta

### **Beban Kerja dan Efektivitas Kerja Pegawai**

Beban kerja yaitu jumlah aktivitas yang harus dikerjakan pegawai atau kelompok kerja di dalam perusahaan sampai selesai selamaperiode tertentu (Sunarso, 2010). Menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah “besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu”. Cain dalam Rolos dkk (2018) menyebutkan bahwa pengukuran beban kerja penting dilakukan dengan alasan untuk menghitung biaya mental yang digunakan dalam pelaksanaan tugas sehingga bisa diprediksi kinerja dari sistem dan tenagakerjanya. Pengukuran beban kerja bertujuan untuk memperbaiki situasi kerja, lingkungan kerja atau mengefektifkansistem kerja (Rolos dkk, 2018).

Prihatin (2018) menyebutkan bahwa beban kerja pegawai dapat diukur dengan: 1) target yang harus dicapai, merupakan persepsi seorang pegawai tentang besar kecilnya target kerja yang diberikan agar pekerjaannya selesai. 2) Kondisi pekerjaan, merupakan persepsi pegawai tentang kondisi pekerjaannya. 3) Penggunaan waktu kerja yaitu berapa waktu yang digunakan pegawai untuk bekerja. 4) standar pekerjaan, yaitu kesan pegawai tentang pekerjaannya.

Keuntungan yang bisa diperoleh perusahaan dari mengukur beban kerja pegawai adalah mengkuantifikasikan biaya mental yang dikeluarkan perusahaan agar bisa memperkirakan kinerja sistem dan pegawai. Tujuan akhirnya adalah terciptakan kondisi kerja yang lebih baik, lingkungan kerja yang baik atau prosedur kerja menjadi lebih efektif (Rolos, dkk, 2018).

Beban kerja yang tinggi akan menimbulkan kelelahan dalam diri pegawai, sehingga dapat menghambat pekerjaan. Pegawai menjadi terlambat dalam

melaporkan hasil kerjanya pada pimpinan karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, sehingga menurunkan efektivitas kerja pegawai. Dengan demikian semakin tinggi beban kerja pegawai maka akan semakin rendah efektivitas kerja pegawai. Sebaliknya, semakin rendah beban kerja pegawai maka efektivitas kerja pegawai akan semakin tinggi.

Penelitian Prihatin dkk (2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Dari uraian tersebut maka hipotesisnya adalah

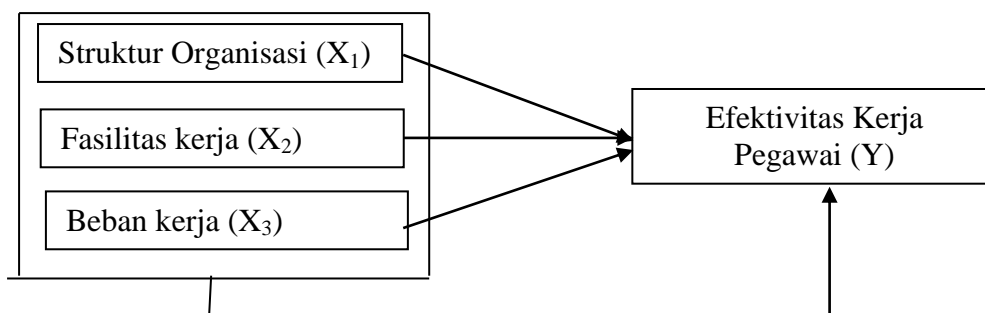
H<sub>3</sub> : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai BPR Chandra Muktiartha Yogyakarta

### **Struktur organisasi, fasilitas kerja dan beban kerja terhadap efektivitas kerja pegawai**

Efektivitas kerja yaitu kondisi yang memperlihatkan berhasil tidaknya aktivitas yang dilakukan manajer dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam bekerja secara efektif, yaitu bekerja menurut ketentuan dan menaati peraturan yang ada dalam organisasi. Terdapat banyak faktor yang diduga berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai, seperti struktur organisasi, fasilitas kerja dan beban kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut.

H<sub>4</sub> : Struktur organisasi, fasilitas kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai BPR Chandra Muktiartha Yogyakarta

### **Kerangka Konseptual**



Gambar 1. Model Penelitian

### **METODE RISET**

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPR Chandra Muktiartha Yogyakarta, yang berjumlah 140 orang. Dengan demikian penelitian ini disebut juga penelitian populasi (*population sampling*), karena seluruh populasi menjadi sampel penelitian (Sugiyono, 2017). Metode pengumpulan data menggunakan angket. Definisi operasional variabel penelitian adalah:



1. Variabel dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah efektivitas kerja pegawai, yaitu suatu keadaan dimana pegawai mampu bekerja dengan lebih baik melebihi ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Efektivitas kerja pegawai diukur dengan indikator standar operasional kerja, ketepatan waktu dan kualitas pekerjaan (Wahyudi dkk, 2017).

2. Variabel independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, meliputi struktur organisasi ( $X_1$ ), fasilitas kerja ( $X_2$ ) dan beban kerja ( $X_3$ ). Struktur organisasi adalah suatu cara yang menunjukkan hubungan kerja dalam suatu organisasi yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan, diukur dengan indikator kompleksitas pekerjaan, formalisasi pekerjaan dan sentralisasi pekerjaan (Wahyudi dkk, 2017). Fasilitas kerja adalah semua hal yang diterima pegawai sebagai balasan atas jasa mereka dalam bekerja, diukur dengan komputer, meja kantor, tempat parkir, bangunan kantor dan kendaraan (Syamsuri, 2016). Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus dikerjakan pegawai atau suatu unit di dalam organisasi sampai selesai dalam waktu tertentu. Beban kerja diukur dengan indikator target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu dan standar pekerjaan (Prihatin, 2018).

Variabel penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Likert, dengan empat alternative jawaban yaitu Sangat Setuju (SS) diberi skor 4, Setuju (S) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas menggunakan metode *korelasi product moment* terhadap variabel penelitian yang secara keseluruhan terdiri dari item-item pertanyaan. Item-item tersebut dinyatakan valid jika mempunyai skor nilai signifikansi  $< 0.05$ . Sedangkan uji reliabilitas menggunakan metode *cronbach coefisien alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 (Arikunto, 2010).

Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan:

- Y = efektivitas kerja pegawai
- a = konstanta
- X1 = struktur organisasi
- X2 = fasilitas kerja
- X3 = beban kerja
- $b_1, b_2, b_3$  = koefisien regresi
- e = error term

Adapun untuk menguji hipotesis, digunakan uji F, dan uji t. Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Ketentuannya adalah terdapat pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen apabila nilai probabilitasnya  $< 5\%$ .

Sedangkan uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Ketentuannya adalah terdapat pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen apabila nilai probabilitasnya  $< 5\%$ .

## **PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA**

### **Karakteristik Responden**

Penelitian ini menyebarkan kuesioner kepada 140 pegawai BPR Chandra Muktiartha di seluruh wilayah Yogyakarta dan kembali semuanya (100%) kepada peneliti.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	73	52,1
	Perempuan	67	47,9
Total		140	100,0
Umur	$\leq 25$	41	29,3
	26-35 tahun	84	60,0
	36-45 tahun	15	10,7
Total		140	100,0
Pendidikan	SMA	18	12,9
	Diploma	10	7,1
	Strata Satu	112	80,0
Total		140	100,0
Masa Kerja	$< 2$ tahun	83	59,3
	2-4 tahun	31	22,1
	$> 5$ tahun	26	18,6
Total		140	100,0

Sumber: data primer diolah (2020)

Tabel 1 menunjukkan responden paling banyak berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 73 orang (52,1%) dan perempuan sebanyak 67 orang (47,9%). Selanjutnya, berdasarkan usia, sebagian besar responden berusia antara 26-35 tahun yaitu sebanyak 84 orang (60,0%) dan paling sedikit antara 36-45 tahun yaitu sebanyak 15 orang (10,7%).

Tabel 1 juga menunjukkan paling banyak responden berpendidikan strata satu yaitu sebanyak 112 orang (80,0%) dan paling sedikit berpendidikan diploma sebanyak 10 orang (7,1%). Selanjutnya berdasarkan masa kerja, menunjukkan bahwa sebagian besar responden bekerja kurang dari 2 tahun yaitu sebanyak 83 orang (59,3%) dan paling sedikit sudah bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 26 orang (18,6%).

### **Uji Persyaratan Analisis**

#### **a. Uji Normalitas**

Hasil pengujian normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut.

Tabel 2. Uji Normalitas

Nilai Kolmogorov-Smirnov Z	0,933
Nilai Sig	0,349

Sumber: data primer diolah (2020)

Tabel 2 menunjukkan nilai K-S sebesar 0,933 dengan sig sebesar 0,349 > 0,05. Artinya dalam model regresi, variabel pengganggu atau residualnya terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Struktur organisasi	0,962	1,039
Fasilitas Kerja	0,922	1,085
Beban Kerja	0,911	1,098

Sumber: data primer diolah (2020)

Tabel 3 memperlihatkan variabel bebas yang meliputi struktur organisasi, fasilitas kerja dan beban kerja memiliki nilai VIF masing-masing sebesar 1,039; 1,085 dan 1,098. Nilai VIF tersebut di bawah 10, sehingga disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi korelasi atau hubungan diantara variabel bebasnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser dan hasilnya adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig
Struktur organisasi	0,434
Fasilitas Kerja	0,867
Beban Kerja	0,952

Sumber: data primer diolah (2020)

Tabel 4 memperlihatkan variabel independen yang meliputi struktur organisasi, fasilitas kerja dan beban kerja masing-masing mempunyai nilai sig sebesar 0,434; 0,867 dan 0,952. Nilai sig tersebut > 0,05. Dengan demikian kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

**Koefisien Determinasi**

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Korelasi	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>
0,523	0,273	0,257

Sumber: data primer diolah (2020)

Tabel 5 memperlihatkan *adjusted R square* = 0,257. Besarnya variabel struktur organisasi, fasilitas kerja dan beban kerja dalam mempengaruhi

efektivitas kerja pegawai adalah sebesar 25,7%. Sisanya sebesar 74,3% disebabkan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan**

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	t hitung	Sig	Keterangan
Struktur organisasi	5,408	0,000	Hipotesis diterima
Fasilitas kerja	2,125	0,035	Hipotesis diterima
Beban kerja	-2,980	0,003	Hipotesis diterima
F Hitung			17,061
Sig F			0,000

Sumber: data primer diolah (2020)

#### **Hasil Pengujian Hipotesis H<sub>1</sub>**

Variabel struktur organisasi mempunyai nilai t hitung sebesar 5,408 serta sig sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti struktur organisasi mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Semakin baik struktur organisasi maka akan semakin tinggi juga efektivitas kerja pegawai BPR Chandra Muktiartha Yogyakarta. Dengan demikian H<sub>1</sub> diterima. Struktur organisasi adalah suatu cara yang menunjukkan hubungan kerja dalam suatu organisasi yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Struktur organisasi meliputi tiga komponen yaitu kompleksitas pekerjaan, formalisasi pekerjaan dan sentralisasi pekerjaan. Dengan adanya struktur organisasi yang baik di dalam suatu perusahaan maka pekerjaan setiap pegawai akan terdiferensiasi, baik secara horizontal, vertical dan spasial. Selain itu, struktur organisasi mendorong pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai format yang sudah ditetapkan dan siapa pemegang kekuasaan formal sehingga dapat diketahui kepada siapa pegawai harus bertanggung jawab atas pekerjaannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Wahyudi (2017) yang membuktikan bahwa struktur organisasi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan.

#### **Hasil Pengujian Hipotesis H<sub>2</sub>**

Fasilitas kerja mempunyai nilai t hitung = 2,125 serta sig =  $0,035 < 0,05$ . Hal ini berarti fasilitas kerja mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Semakin lengkap fasilitas kerja maka akan semakin tinggi efektivitas kerja pegawai BPR Chandra Muktiartha Yogyakarta. Dengan demikian H<sub>2</sub> diterima. Fasilitas kerja merupakan sarana yang mendukung semua kegiatan perusahaan dalam bentuk fisik dan dipakai dalam waktu normal, mempunyai jangka waktu kegunaan yang relative permanen dan memberikan manfaat di masa depan. Lengkap tidaknya fasilitas yang ada di dalam perusahaan berbeda-beda. Semakin besar perusahaan, umumnya semakin lengkap fasilitas yang dimilikinya. Berbagai jenis fasilitas yang umumnya dimiliki perusahaan antara lain adalah mesin dan peralatannya, prasarana, perlengkapan kantor, peralatan inventaris, tanah, bangunan dan alat transportasi. Fasilitas yang ada di dalam perusahaan mempunyai peran penting, karena menunjang kinerja pegawai terutama dalam melaksanakan tugas dari

pimpinan. Pegawai dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan cepat, sehingga pekerjaan pegawai menjadi semakin efektif. Dengan demikian semakin lengkap fasilitas yang ada di dalam suatu perusahaan maka akan semakin tinggi efektivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan Penelitian Syamsuri (2016) yang membuktikan fasilitas kerja mempengaruhi efektivitas kerja pegawai.

### **Hasil Pengujian Hipotesis H<sub>3</sub>**

Beban kerja mempunyai nilai t hitung = -2,980 serta sig = 0,003 < 0,05. Hal ini berarti beban kerja mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Dengan demikian H<sub>3</sub> diterima. Semakin tinggi beban kerja maka akan semakin rendah efektivitas kerja. Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus dikerjakan pegawai atau suatu unit di dalam organisasi sampai selesai dalam waktu tertentu. Penentuan beban kerja setiap pegawai harus dilakukan dengan tepat, sehingga tidak terjadi pegawai kelebihan pekerjaan atau kekurangan pekerjaan. Apabila pegawai mempunyai kemampuan yang lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan yang ada, maka akan menimbulkan kebosanan. Sebaliknya, bila kemampuan yang dimiliki pegawai lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan menimbulkan kelelahan dalam diri pegawai. Selain itu beban kerja yang tinggi atau tidak sesuai dengan kemampuan pegawai akan mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Pegawai akan terlambat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya. Hal ini berakibat pada menurunnya efektivitas kerja pegawai, karena jumlah pekerjaan yang harus diselesaikannya tidak sebanding dengan kemampuan yang dimilikinya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Prihatin dkk (2018) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

### **Hasil Pengujian Hipotesis H<sub>4</sub>**

Hasil analisis juga memperlihatkan nilai F hitung = 17,061 dan sig = 0,000 < 0,05. Hal ini berarti struktur organisasi, fasilitas kerja dan beban kerja mempengaruhi efektivitas kerja pegawai secara simultan. Dengan demikian H<sub>4</sub> diterima. Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan dimana pegawai mampu bekerja dengan lebih baik melebihi ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Apabila pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya di bawah waktu yang ditetapkan pimpinan, itu menunjukkan bahwa pegawai tersebut sudah efektif dalam bekerja. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja seorang pegawai. Seperti hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh struktur organisasi, fasilitas kerja dan beban kerja. Semakin baik struktur organisasi, ditunjang dengan fasilitas kantor yang lengkap serta beban kerja yang ideal, maka akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah 1) Struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai BPR Chandra Muktiartha Yogyakarta (p = 0,000). 2) Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap

efektivitas kerja pegawai BPR Chandra Muktiartha Yogyakarta ( $p = 0,035$ ). 3) Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai BPR Chandra Muktiartha Yogyakarta ( $p = 0,003$ ). 4) Struktur organisasi, fasilitas kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai BPR Chandra Muktiartha Yogyakarta ( $p = 0,000$ ).

### **Saran**

Saran yang bisa disampaikan antara lain pimpinan perlu memperhatikan fasilitas kerja yang ada di kantor, sehingga dapat menunjang pekerjaan pegawainya. Manajemen perusahaan diharapkan tetap memperhatikan beban kerja pegawai sehingga tidak menimbulkan kelelahan karena terlalu banyak ataupun rasa bosan karena pekerjaan yang sedikit. Oleh karena itu, dalam menentukan beban kerja pegawai, manajemen harus melakukan analisis untuk menentukan beban kerja setiap pegawai sesuai kemampuannya. Selain itu, pelaksanaan tugas dan wewenang diharapkan sesuai dengan struktur organisasi yang sudah dibuat, sehingga tidak terjadi tumpang tindih wewenang.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dahlius, A dan Ibrahim, M. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. *JOM FISIP*, 3(2), 1-13.
- Gaspary, E., Moura, G.L. (2020). How Does the Organizational Structure Influence a Work Environment for Innovation?. *International Journal Entrepreneurship and Innovation Management*, 24(2/3), 132-153.
- Hasibuan, Malayu SP. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T.H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPFEUI
- Herujito, Y.M. (2006). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Grasindo
- Komaruddin. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*. Bandung: Kappa Sigma
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Poryanti, D. (2018). Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Cleaning Service pada PT. Atalian Global Service di Samarinda. *eJournal Administasi Bisnis*, 6(2), 439-450.
- Pratiwi, N.J., Jamaluddin., Niswaty, R., Salam, R. (2019). The Influence of Work Facilities on Employee Performance at the Regional Financial Management Agency Secretariat Section of South Sulawesi Province. *Jurnal Administrasi: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 6(1), 35-44.

- Prihatin, W.N., Fathoni, A., Wulan, H.S. (2018). Analysis of Use of Work Time and Work Loads on The Effectiveness of Work with Work Satisfaction as an Intervening Variabel in PT Visionland Karangjati Semarang District. *Journal of Management*, 5(5), 1-15.
- Rolos, Jeky K.R., Sambul, Sofia A.P., Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19-27.
- Siagian, S. (2007). *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunarso. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 1-10.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Syamsuri, A.R. (2016). Analisis Disiplin dan Fasilitas Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *J. Informatika AMIK-LB*, 4(1), 1-7.
- Wahyudi, T., Sjahrudin, H., Gani, M. (2017). Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Inti Karsa Persada (Kalla Hospitality) Makassar. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 1, 29-46.
- Xiaming, Y., et al. (2014). Effects of Workload on Burnout and Turnover Intention of Medical Staff: A Study. *Ethno Med*, 8(3), 229-237.

**Inayat Hanum Indriati, *Pengaruh Struktur Organisasi, Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai BPR Chandra Muktiartha Yogyakarta.***